

## Resolución D045 de la Convención General Resumen del informe de Church Pension Fund

En 2018, la 79.<sup>a</sup> Convención General aprobó la Resolución D045 en la que se le solicita a Church Pension Fund (CPF) lo siguiente:

- estudiar los pasos necesarios para proporcionar equidad a los planes de pensión, que se define como proporcionar beneficios financieros proyectados igualitarios para trabajadores de la iglesia laicos y ordenados que reciben una compensación equivalente;
- comparar posibles planes con beneficios de pensión ofrecidos por organizaciones comparables que no sean iglesias;
- informar los resultados de este estudio al Consejo Ejecutivo antes del 1 de julio de 2020 para comunicarlos en la iglesia en su conjunto, incluida, entre otros, la 80.<sup>a</sup> Convención General.

Este informe resume los resultados de CPF relacionados con la equidad en los planes de pensión para trabajadores de la iglesia laicos y ordenados a nivel nacional. Estos y otros resultados sobre la equidad y la paridad, incluida la equidad en los planes de pensión para trabajadores de la iglesia laicos y ordenados a nivel internacional, se incorporarán en la respuesta de CPF a la Resolución 2018-A237 que insta a CPF a estudiar la disparidad entre la pensión y la compensación en una variedad de categorías demográficas y a proponer modelos de pensión complementarios mientras la Iglesia trabaja hacia la paridad.

A medida que la Iglesia continúa la conversación sobre la equidad en los planes de pensión, es importante reconocer los diversos puntos de vista que existen en toda la Iglesia. Estos incluyen (entre otros) los siguientes:

- muchos tipos de ministerios dentro de la Iglesia, incluidos diferentes niveles de compensación para diferentes funciones;
- diferentes opiniones sobre las definiciones de paridad y equidad;
- contraste entre las filosofías de equidad en los planes de pensión (mejorar los beneficios de todos frente a bajar a un denominador común asequible);
- creencias opuestas sobre los beneficios de pensión de la Iglesia, incluida la sensación de que los beneficios del clero son excesivamente generosos en comparación con el mercado y los integrantes del clero que expresan la preocupación de que sus beneficios se reducirán, mientras que muchos empleados laicos se sienten menos valorados que los integrantes del clero, debido a una menor compensación y beneficios de pensión.

Aunque reconocemos que existen múltiples puntos de vista, la posición de CPF es neutral. No defendemos ningún enfoque en particular. Cada una de las consideraciones sobre equidad en los planes de pensión tiene ventajas y desventajas. Esperamos que la información en este informe ayude a la Iglesia a avanzar en estas conversaciones importantes y respaldar su toma de decisiones. Si bien la información en este informe se basa en datos y proporciona detalles complementarios, sabemos que la disposición para la jubilación es más que un conjunto de números. En última instancia, se trata de la calidad de vida y el bienestar de los empleados laicos y del clero durante sus años de jubilación.

## Hallazgos principales

A continuación, se presentan los principales resultados del estudio de CPF, con información más detallada a partir de la página 6:

- CPF continúa respaldando los planes de beneficios definidos y contribuciones definidas para trabajadores laicos y ordenados elegibles, incluso cuando la mayoría de los empleadores estadounidenses fuera de la Iglesia Episcopal se alejaron de los planes de beneficios definidos. El respaldo de CPF a los planes de beneficios definidos, que se basa en análisis detallados, también fue confirmado por expertos externos. Nuestro análisis demuestra que, en la gran mayoría de los casos, suponiendo que el nivel de contribución del empleador sea el mismo, los planes de beneficios definidos producirían un beneficio mayor para los participantes en comparación con el que ofrecerían los planes de contribuciones definidas. Dicho esto, los planes de contribuciones definidas son un componente importante de las estrategias de jubilación de los miembros del clero y los empleados laicos.
- El 96 % de los empleadores episcopales que están sujetos a la autoridad de la Iglesia ofrecen pensiones a los empleados laicos elegibles, aunque escuchamos que el cambio en la situación de empleo para ciertos empleados laicos de tiempo completo a tiempo parcial (menos de 20 horas por semana) se está convirtiendo en una práctica más prevalente. De los que ofrecen pensiones, aproximadamente el 90 % ofrece el Plan de Jubilación de Contribuciones Definidas de los Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal (Plan DC para Laicos) y solo el 10 % ofrece el Plan de Jubilación de Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal (Plan de Beneficios Definidos o Plan DB para Laicos), ambos administrados por CPF. La participación de los empleados laicos y los ahorros en el Plan de DC para laicos han aumentado en un 88 % y 220 %, respectivamente, desde que se estipuló el Sistema de Pensión para Laicos por la Resolución de la Convención General 2009-A138 en 2009.
- En virtud del Sistema de Pensión para Laicos, los empleadores deben pagar hasta un 9 % en aportaciones, lo que es inferior a la tasa de aportación del 18 % que es obligatoria para los miembros del clero elegibles, en virtud del Plan de Pensión para el Clérigo de Church Pension Fund (Plan de Pensión para el Clérigo). Sin embargo, vale la pena considerar que los empleadores deben pagar impuestos de Seguridad Social para los empleados laicos, pero no están obligados a pagar impuestos sobre la Seguridad Social para los integrantes del clero, aunque entendemos que muchos empleadores aumentan la compensación gravable del clero para cubrir estos impuestos.
- El Plan de Pensión para el Clérigo y los planes relacionados brindan un grupo de beneficios más allá de los pagos de pensión que están financiados por la aportación del 18 % y los ingresos por inversiones. El Plan DB para Laicos proporciona pagos por pensión, beneficios por fallecimiento y beneficios de jubilación por discapacidad a largo plazo a participantes activos, mientras que el Plan DC para Laicos solo brinda beneficios de pensión.
- La base del empleador más contribuciones equivalentes de hasta un 9 % al Plan DC para Laicos supera significativamente el nivel proporcionado por organizaciones sin fines de lucro (promedio de 3,8 %) y el grueso de la industria (promedio de 4,3 %).
- El Plan de Pensión para el Clérigo, el Plan DB para Laicos y el Plan DC para Laicos están diseñados para ayudar a los participantes a mantener su estilo de vida durante la jubilación, pero la Seguridad Social, Medicare y los ahorros personales también son necesarios para lograr este objetivo.

Muchas perspectivas sobre el tema de la paridad y la equidad se han compilado a partir de aproximadamente 20 eventos de escucha organizados por CPF durante el año pasado. Estas son algunas de las conclusiones clave:

- Si bien muchas personas expresaron preocupación por la paridad y la equidad en los beneficios, estos términos significan cosas diferentes para diferentes personas.
- Muchos empleados laicos perciben que sus beneficios de pensión son generosos en comparación con el grueso de la industria, pero expresan preocupación sobre la paridad y la equidad en comparación con los beneficios de pensión para el clero.
- Las filosofías difieren en lo que respecta a las acciones potenciales para proporcionar equidad. Algunos quieren que todos tengan el nivel más alto de beneficios, mientras que otros creen que los beneficios deben reducirse a un denominador común que todos los empleados de la Iglesia puedan pagar.
- Muchas partes interesadas en la Iglesia acuerdan que antes de que sea posible la paridad, se deben abordar antiguos asuntos de equidad en la compensación de empleados laicos.

Como se mencionó anteriormente, estos resultados y percepciones adicionales se incorporarán en la respuesta de CPF a la Resolución 2018-A237, que analizará la compensación y la disparidad de pensiones en varias categorías demográficas y propondrá modelos de pensiones suplementarias a medida que la Iglesia apunta hacia la paridad.

La Resolución D045 solicita a CPF estudiar los pasos necesarios para proporcionar equidad a los planes de pensión, que se define como proporcionar beneficios financieros proyectados igualitarios para trabajadores de la iglesia laicos y ordenados que reciben una compensación equivalente. En la industria, generalmente se utiliza un porcentaje de reemplazo de ingresos por jubilación (es decir, el porcentaje de compensación final necesario para la jubilación para mantener el mismo estilo de vida) para ilustrar el beneficio financiero proyectado proporcionado por un plan de pensiones. Existen dos hallazgos importantes adicionales en este aspecto:

- Conforme a las mismas condiciones (edad a la fecha de inicio y jubilación, compensación), se proyecta que los participantes del Plan de Pensión para el Clérigo recibirán un reemplazo de ingresos un poco más alto durante la jubilación que los participantes del Plan de DB para laicos y el Plan DC para Laicos.
- Lograr niveles similares en el porcentaje de reemplazo de ingresos por jubilación puede requerir que los empleadores aumenten sus contribuciones a los planes laicos (y las contribuciones de empleados potencialmente más altas a fin de recibir el equivalente completo del Plan DC para Laicos por parte del empleador) o de integrantes del clero para aceptar beneficios reducidos a un nivel común que sea razonable. En las páginas 10 y 11 están las consideraciones para tomar medidas potenciales para proporcionar equidad en los planes de pensión (como se define en la Resolución 2018-D045).

### Antecedentes

CPF se fundó en 1917 para brindar beneficios de jubilación y discapacidad a los integrantes del clero elegibles de la Iglesia Episcopal. A lo largo de los años, la Iglesia le ha solicitado a CPF que proporcione una amplia gama de beneficios para empleados, incluidos los beneficios de jubilación para empleados laicos y beneficios médicos para miembros del clero y empleados laicos.

CPF ha ofrecido beneficios de pensión para empleados laicos desde 1980. El requisito de proporcionar planes de pensión a los empleados laicos de la Iglesia fue aprobado por primera vez por la resolución 1991-D165 de la 70.<sup>a</sup> Convención General en 1991. En 2009, la 76.<sup>a</sup> Convención General aprobó la Resolución 2009-A138 y su canon relacionado, con lo cual se estableció el Sistema de Pensión para Empleados Laicos de toda la Iglesia y se asignó a Church Pension Fund (CPF) como administrador. Como lo ha hecho durante años, CPF continúa ofreciendo dos tipos de planes de pensión bajo el Sistema de Pensión para Empleados Laicos:

- **Plan DB para Laicos:** en virtud de este plan de beneficios definidos, los empleadores deben pagar una aportación equivalente al 9 % de la compensación de cada empleado participante.
- **Plan DC para Laicos:** en virtud de este plan de contribución definida, los empleadores deben contribuir al 5 % de la compensación de cada empleado participante al plan y hacer coincidir hasta el 4 % de las contribuciones de cada empleado. Los empleadores pueden elegir aportar montos más altos.

En un plan de beneficios definidos típico, el empleador realiza contribuciones en nombre de sus empleados. Luego, el plan agrupa e invierte las contribuciones y promete pagarles a los empleados un beneficio fijo (es decir, “definido”) por cada año de jubilación, siempre y cuando ellos (o su cónyuge, si se elige una opción de pago conjunto y para sobrevivientes) estén vivos.

Por otro lado, un plan de contribución definida típico es un plan en el que el empleador (y, posiblemente, el empleado) realizan contribuciones a cuentas individuales que son “propiedad” de sus empleados. Cada empleado debe elegir entre las opciones de inversión que ofrece el plan. Al momento de la jubilación, el monto acumulado en una cuenta individual se puede pagar al empleado. Ese monto debe ser manejado cuidadosamente por el empleado para que dure el resto de su vida. En virtud de algunos planes de contribución definida, incluidos los planes de contribución definida patrocinados por CPF, los participantes pueden usar parte o la totalidad de ese monto para comprar una anualidad que proporcionaría algún nivel de pago garantizado de por vida.

Si bien tanto los planes de beneficios definidos como los planes de contribución definida proporcionan ingresos de jubilación, tienen importantes diferencias:

Plan de beneficios definidos	Plan de contribución definida
<p><b>Planes de la iglesia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Beneficio Definido (DB) para laicos</li> <li>Plan de Pensión para el Clérigo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan DC para Laicos</li> <li>Plan de ahorro para la jubilación de la Iglesia Episcopal (Retirement Savings Plan, RSVP)**</li> </ul>
<p><b>Características clave del plan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El plan garantiza pagos periódicos específicos para cada participante, generalmente por el resto de su vida. El monto periódico se basa en varios factores, como el promedio de compensación más alto y los años de servicio acreditado*.</li> <li>El patrocinador del plan asume el riesgo de que (a) los retornos de la inversión no cubran el costo de los beneficios prometidos para los empleados y (b) que los jubilados podrían vivir más tiempo de lo anticipado y recibir pagos del plan superiores a los esperados.</li> <li>Los participantes siguen siendo elegibles para un beneficio de pensión (es decir, según el servicio acreditado antes de la terminación) al momento de cambiar de empleador, solo si se cumplen los requisitos de otorgamiento. Sin embargo, el Servicio Acreditado en el Plan de Pensión para el Clérigo y el Plan DB para Laicos, por lo general, son transferibles de un empleador de la Iglesia a otro, lo que hace que estos planes sean más “transferibles” que la mayoría de los planes que no son de la Iglesia.</li> <li>Al elegir abordajes de inversión, los planes adoptan una visión a largo plazo (por ejemplo, un plazo de 100 años), lo que permite el acceso a oportunidades de inversión únicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los empleados pueden recibir un pago de suma total o cuotas cuando se jubilan, pero no hay garantía de ingresos de por vida, a menos que el participante compre una anualidad.</li> <li>Los empleados asumirán cualquier riesgo de inversión y el riesgo de que puedan vivir más tiempo y se agoten sus beneficios.</li> <li>Los empleados eligen las inversiones de las opciones disponibles por el patrocinador del plan.</li> <li>Los beneficios son propiedad de cada participante y son transferibles. Los empleados pueden transferir el saldo de su cuenta a otro plan de jubilación o cuenta de retiro individual (IRA).</li> <li>Los empleados tienen un saldo de cuenta que les permite ver el valor actual de su beneficio en cualquier momento.</li> <li>Las contribuciones del empleado generalmente se realizan antes de que se retengan los impuestos, lo que reduce sus ingresos gravables actuales.</li> </ul>

\*Según los planes DB para laicos y el clero, a partir del 1 de enero de 2018, el promedio de compensación más alto se define como el promedio de los siete períodos de 12 meses no superpuestos con el pago más alto durante el cual un empleado acumuló servicio acreditado durante toda su carrera.  
El servicio acreditado es el período de años y meses durante el cual se han pagado aportaciones completas.

\*\*El Plan de ahorros para la jubilación (RSVP) está disponible como un plan complementario para los empleados laicos cuyos empleadores han adoptado el Plan DB para Laicos o que trabajan menos de 1000 horas por año. También está disponible como un plan complementario para los miembros del clero.

Si nada cambia, incluido el mismo nivel de contribución del empleador y del empleado, un plan de beneficios definidos produciría, en la gran mayoría de los casos, un beneficio de pensión mayor para el participante en comparación con el que ofrecería un plan de contribución definida. Los motivos principales de esto incluyen el hecho de que el empleador asume el riesgo de inversión y el riesgo de longevidad en lugar de transferírselos al participante. El empleador también tiene la capacidad de tener una visión de las inversiones a un plazo mucho más largo que la de los participantes de los planes de contribuciones definidas y de acceder a una gama más amplia de activos de alto rendimiento.

### Participación en el plan

Actualmente, el 96 % de los empleadores que están sujetos a la autoridad de la Iglesia ofrecen pensiones a empleados laicos elegibles, aunque escuchamos que el cambio en el estado de empleo para ciertos empleados laicos de tiempo completo a tiempo parcial (menos de 20 horas por semana) se está convirtiendo en una práctica más prevalente. De aquellos que ofrecen pensiones, un estimado del 90 % ofrece el Plan DC para Laicos y el 10 % ofrece el Plan DB para Laicos. El dos por ciento de los empleadores que ofrecen el Plan DB para Laicos también ofrecen el Plan de Ahorro para la Jubilación (RSVP) de la Iglesia Episcopal para empleados laicos. Participación de empleados laicos

y los ahorros en el Plan DC para Laicos han aumentado en un 88 % y 220 %, respectivamente, ya que el Sistema de Pensión para Laicos fue creado por la Resolución 2009-A138 de la Convención General en 2009.

	Plan DB para Laicos	Plan de Pensión para el Clérigo
<b>AI 31/12/2019</b>		
Participantes activos	1077	5645
Edad promedio	53,1	54,2
Servicio promedio	9,1	12,7
Compensación promedio	USD 46 741	USD 81 384
Participantes con saldo de RSVP	404	1816

	Plan DC para Laicos
<b>AI 31/12/2019</b>	
Participantes con saldo de cuenta	11 847
Edad promedio	50
Servicio promedio	7,6
Compensación promedio	USD 37 416
Saldo de cuenta promedio	USD 41 800
Tasa de contribución promedio (empleado y empleador)	12,9 %

La permanencia más corta de los empleados laicos (que se muestra en los cuadros anteriores), en comparación con los integrantes del clero, respalda la noción de que los empleados laicos tienen más probabilidades de tener otras fuentes de ingresos por jubilación.

### Cómo se calculan los beneficios del Plan de Pensión para el Clérigo y del Plan DB para Laicos

Los beneficios pagaderos en virtud de los planes de beneficios definidos de CPF se determinan utilizando el promedio de compensación más alto y los años de servicio acreditado. Si bien el promedio de compensación más alto y el servicio acreditado son los mismos para ambos planes, la fórmula de pensión es diferente:

Plan de Pensión para el Clérigo	Plan de Beneficio Definido (DB) para laicos
$\begin{aligned} & \text{Promedio de compensación más alto} \times 1,6 \% \times \text{Servicio acreditado} \\ & + \\ & \text{Hasta los primeros USD 10 000 del Promedio de compensación más alto} \\ & \times 1,15 \% \times \text{Servicio acreditado} \end{aligned}$	$\text{Promedio de compensación más alto} \times 1,5 \% \times \text{Servicio acreditado}$

### Preparación para la jubilación

En general, varias variables afectan la preparación financiera de un individuo para la jubilación, incluidas las siguientes:

	Plan DB para Laicos y Plan de Pensión para el Clérigo	Plan DC para Laicos
Compensación	ü	ü
Años de servicio acreditado	ü	
Edad de entrada al plan	ü	ü
Edad de jubilación	ü	ü
Contribuciones del empleado		ü
Retornos de la inversión		ü
Otras fuentes de ingresos de jubilación	ü	ü

## Fuentes de datos

Se utilizaron las siguientes fuentes de datos como parte de nuestra investigación para este informe:

- Datos demográficos y de compensación para empleados laicos activos y miembros del clero inscritos en planes ofrecidos por CPF.
- Se recopilaron estadísticas sobre las tendencias generales del mercado de las siguientes encuestas:
  - Aon Benefit Index y SpecBook
  - Fidelity Investments
- Encuesta de Preparación para la jubilación laica de Church Pension Group de 2018.
- Eventos de escucha que se han llevado a cabo con varias partes interesadas desde mayo de 2019 hasta marzo de 2020.

## Resultados de la investigación

**La prevalencia de planes de beneficios definidos ha estado disminuyendo durante décadas, ya que los empleadores cambian a planes de contribución definida.**

Los empleadores han cambiado a planes de contribución definida para reducir su riesgo financiero al tiempo que ofrecen transferibilidad a los empleados para abordar la mayor prevalencia de movilidad (es decir, los empleados tienen más probabilidades de cambiar de empleador en el transcurso de sus carreras) en el grueso de la industria. La mayoría de las empresas ofrecen un plan de contribución definida 401(k) con contribuciones equivalentes de la compañía. Esto se ha dado independientemente del hecho de que, en sus orígenes, los planes de contribuciones definidas se diseñaron para brindar solo ahorros complementarios para la jubilación (como es el caso de nuestro RSVP para el clero y empleados laicos) y no tenían como objetivo reemplazar a los planes de beneficios definidos como vehículo de jubilación principal. Además, por el mismo nivel de contribución, un plan de beneficios definidos produciría, en la gran mayoría de los casos, un beneficio mayor en comparación con el que ofrecería un plan de contribución definida. Además, los Planes DB para laicos e integrantes del clero son más fácilmente transferibles que los planes que no pertenecen a la Iglesia, ya que el Servicio Acreditado generalmente es transferible de un empleador de la Iglesia a otro.

Al 2019, solo el 9 % del mercado más amplio de empleadores (para organizaciones con y sin fines de lucro) ofreció un plan de beneficios definidos tradicional (comparado con el 58 % en 2000) a empleados nuevos. Si bien los planes de beneficios definidos son mucho menos comunes, más de un tercio de las organizaciones sin fines de lucro (incluidas universidades) continúan ofreciendo planes de beneficios definidos a empleados nuevos:

- 4 % de los empleadores con fines de lucro (43 de 1080 empleadores)
- 37 % de las organizaciones sin fines de lucro (73 de 197 empleadores)

La gran mayoría de todos los empleadores ofrecieron un plan de contribución definida a los empleados. Aproximadamente el 90 % de esos empleadores ofrecieron el equivalente de la compañía (promedio del 4,3 % en 2019). Además, los empleados contribuyeron un promedio del 8,8 % a su compensación en 2019.

**Si bien las tasas de contribución del empleador en virtud del Plan DC para Laicos son más altas que las del grueso de la industria y las organizaciones sin fines de lucro, los ahorros de los empleados para la jubilación son considerablemente más bajos.**

Las tasas totales de ahorro para la jubilación en el Plan DC para Laicos caen ligeramente por debajo del grueso del mercado, pero son más altas que las organizaciones sin fines de lucro:

	Mercado más	Organizaci	Plan DC
Tasa total de ahorro	13,1 %	10,7 %	12,9 %*
Contribuciones del empleador	4,3 %	3,8 %	7,9 %**
Contribuciones del empleado	8,8 %	6,9 %	5,0 %

\*El 24 % de los participantes del Plan DC para Laicos alcanza un ahorro del 15 % en el plan, que es el objetivo de la industria para lograr ingresos de jubilación adecuados.

## Los empleadores contribuyen menos a los Planes DC y Beneficios Definidos para Laicos que al Plan de Pensión para el Clérigo, pero existen factores adicionales que vale la pena considerar.

Los empleadores pagan aportaciones más bajas en los Planes DC y Beneficios Definidos para Laicos, lo cual financia menos beneficios de jubilación en general:

Plan	Aportación	
<b>Plan DC para Laicos</b>	Del 5 % al 9 %	El 5 % más el 4 % de contribución equivalente, solo para pensión
Plan de Beneficio Definido (DB) para laicos	9 %	Pensión, muerte y discapacidad a largo plazo
<b>Plan de Pensión para el Clérigo</b>	<b>18 %</b>	Pensión, muerte, discapacidad, beneficios para niños, plan complementario de Medicare discrecional y Ajustes Discrecionales al Costo de Vida (Cost-of-Living Adjustment, COLA)

Si bien la aportación del Plan de Pensión para el Clérigo es mayor que las aportaciones proporcionadas a los planes laicos, la aportación del 18 % se utiliza para el financiamiento de los beneficios de pensión, más una variedad de otros beneficios para empleados que se muestran en la tabla anterior. Además, la aportación del 18 % no cubre el costo total de los beneficios proporcionados a los miembros del clero. Por ejemplo, CPF cobró alrededor de USD 85 millones en aportaciones anuales del clero y pagó más de USD 393 millones en beneficios para miembros del clero en 2019. Esta brecha significativa está financiada por la exitosa inversión de CPF en las aportaciones del Plan de Pensión para el Clérigo durante el siglo pasado. Incluso si las aportaciones en los planes para laicos se aumentaran del 9 % al 18 %, tomaría décadas acumular los activos necesarios para proporcionar el menú completo de beneficios ofrecidos por el Plan de Pensión para el Clérigo.

En comparación, el Plan DB para Laicos recaudó USD 4,8 millones en evaluaciones anuales y pagó USD 10,7 millones en beneficios para laicos en 2019. El Plan DC para Laicos recaudó USD 37,9 millones en contribuciones del empleador y USD 26,2 millones en contribuciones de empleados (antes y después de impuestos) en 2019.

Además, al comparar las contribuciones del empleador con los ingresos de jubilación, vale la pena considerar los montos adicionales que pagan los empleadores para los programas de jubilación del gobierno como la Seguridad Social y Medicare. En el caso de los empleados laicos, los empleadores no solo contribuyen a las pensiones de empleados laicos, sino que también deben pagar un impuesto de FICA del 6,2 % para financiar la Seguridad Social. Los miembros del clero pagan esto por su cuenta mediante el impuesto de la SECA. Hemos escuchado que muchos empleadores proporcionan este monto a los miembros del clero en sus cheques de pago, lo que aumenta de manera efectiva su compensación gravable para contabilizar este impuesto.

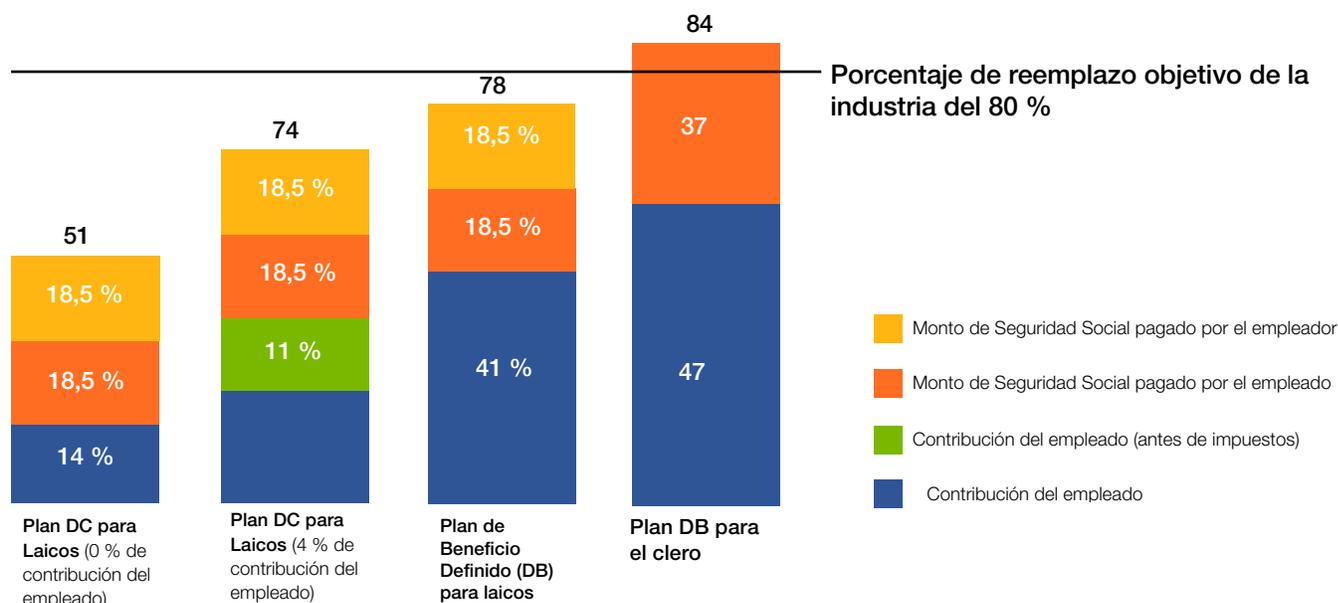
**Conforme a las mismas condiciones, se proyecta que los participantes del Plan de Pensión para el Clérigo recibirán un reemplazo de ingresos más alto durante la jubilación que los participantes del Plan DB para Laicos y el Plan DC para Laicos.**

En la industria, generalmente se utiliza un porcentaje de reemplazo de ingresos por jubilación (es decir, el porcentaje de compensación final necesario para la jubilación para mantener el mismo estilo de vida) para ilustrar el beneficio financiero proyectado proporcionado por un plan de pensiones. El porcentaje de reemplazo de ingresos por jubilación objetivo ampliamente aceptado es del 80 % de la compensación final previa a la jubilación.

### Ejemplo

Suponiendo una compensación inicial de USD 40 000, alguien que se une a uno de los planes de pensión de CPF a los 35 años y se jubila a los 65 años recibirá ingresos de jubilación iguales al siguiente porcentaje de su compensación final en virtud de cada uno de los planes:

## Reemplazo de ingresos en la jubilación (participante hipotético)\*



\*Para fines de esta ilustración, se supone que el retorno de la inversión anual promedio es de aproximadamente 6%. El porcentaje de reemplazo de los ingresos de jubilación del Plan DC para Laicos cambiaría +/- 7 % si los retornos de la inversión fueran +/- 1 % que los

El ejemplo anterior muestra una contribución del 0 % del empleado en el Plan DC para Laicos, lo que da como resultado que no haya contribuciones equivalentes del empleador, así como una contribución del 4 % de los empleados, lo que da como resultado una contribución equivalente del empleador del 4 % al Plan DC para Laicos.

Al 31 de diciembre de 2019, hay un gran porcentaje de participantes en cualquiera de los extremos del espectro de contribuciones. El veintiocho por ciento de los participantes (uno de cada cuatro) no contribuye al plan, mientras que el 36 % contribuye al menos con un 5 %. En general, el 63 % contribuye al menos con un 4 % y, por lo tanto, recibe el equivalente total del empleador. Sin embargo, del 37 % que no recibe el equivalente total del empleador, la mayoría no recibe ningún equivalente. Las contribuciones de los empleados, por lo general, se deducen antes de que se retengan los impuestos y se eximen de impuestos hasta que se paguen.

### Contribuciones reales del empleado al Plan DC para Laicos

Nivel de contribución	Porcentaje de empleados
0 %	28 %
1 % - 3 %	9 %
4 %	27 %
5 % +	36 %

Los participantes pueden elegir aportar un monto en dólares (en comparación con el porcentaje de pago).

También vale la pena mencionar que para el empleado hipotético en el ejemplo anterior que contribuye con un 4 % al Plan DC para Laicos, sus contribuciones crecen para proporcionar un 11 % del porcentaje de reemplazo de ingresos por jubilación del Plan DC para Laicos (del 74 %).

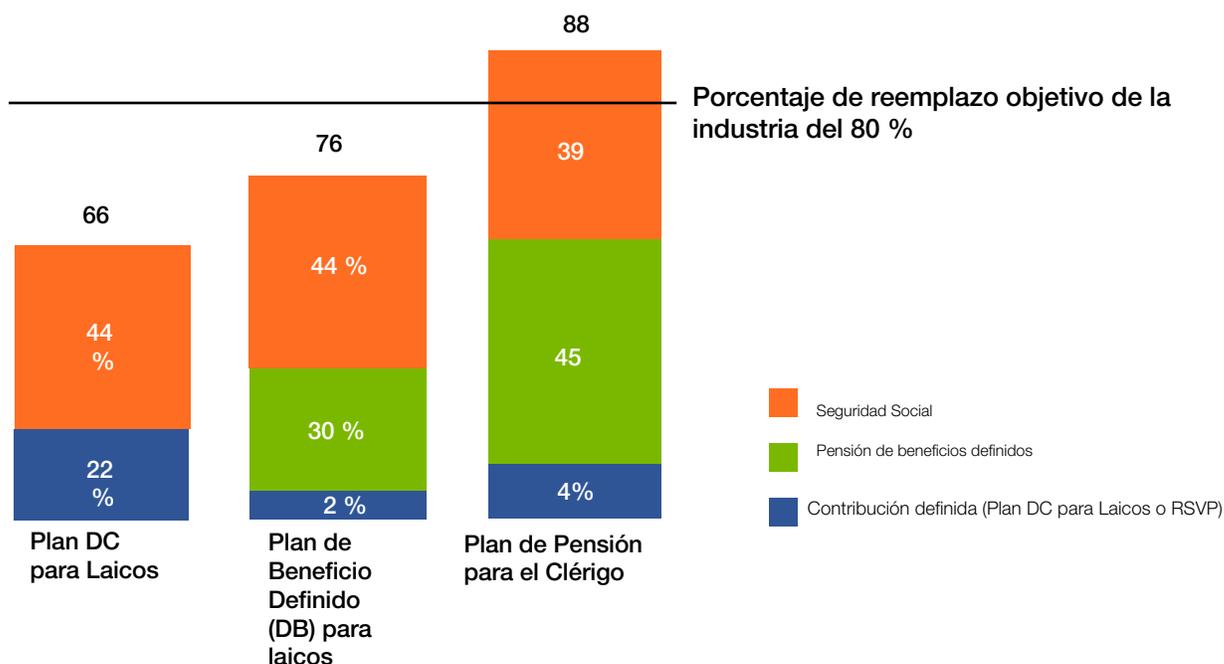
El ejemplo también supone que el empleado hipotético comienza a participar en los planes a los 35 años. Los porcentajes de reemplazo disminuyen en aproximadamente un 11 a un 15 % por cada retraso de 10 años en la edad de entrada.

Tenga en cuenta que el RSVP no está incluido en este ejemplo hipotético de participantes porque es puramente voluntario y no requiere contribuciones del empleador.

## Datos reales

Utilizando los datos reales de CPF de los participantes, se espera que los miembros del clero tengan porcentajes altos de reemplazo por ingresos de jubilación, mientras que se espera que los participantes activos del Plan DB para Laicos y del Plan DC para Laicos en promedio no alcancen los porcentajes de reemplazo objetivo del 80 %. A continuación, se presentan los porcentajes de reemplazo de ingresos de jubilación promedio proyectados en virtud de cada uno de los planes de pensión de CPF para todos los integrantes del clero y empleados laicos actualmente activos, suponiendo que los participantes continúan trabajando en cargos similares en la Iglesia y participan en los mismos planes de jubilación hasta que se jubilen:

### Porcentaje de reemplazo de ingresos promedio por jubilación (participantes activos)



### Porcentaje de participantes activos que se espera alcanzar

	70 % de reemplazo de ingresos	80 % de reemplazo de ingresos
Plan de Pensión para el Clérigo	66 %	47 %
Plan de Beneficio Definido (DB) para laicos	60 %	40 %
Plan DC para Laicos	35 %	22 %

Si bien el ejemplo del participante hipotético en la página 8 muestra que, cuando todo es igual, todos los planes proporcionan porcentajes de reemplazo de ingresos sólidos, la realidad es que no todo es igual. Las variaciones que más contribuyen a las brechas en los porcentajes de reemplazo de ingresos de jubilación incluyen lo siguiente:

- Más años de servicio para los integrantes del clero, lo que da más tiempo para acumular beneficios que proporcionarán un reemplazo de ingresos más alto al momento de la jubilación, mientras que los empleados laicos tienen más probabilidades de tener varios empleadores durante sus carreras y, por lo tanto, otras fuentes de ingresos por jubilación de otros planes de pensión del empleador.
- Algunos empleados laicos (37 % en 2019) optan por aportar menos del 4 % de su compensación al Plan DC para Laicos, lo que causa que estos empleados no reciban el equivalente total del 4 % del empleador.

## Consideraciones para hacer que los planes de pensión sean más equitativos

La Resolución D045 define a la equidad de pensión como proporcionar beneficios financieros proyectados igualitarios para trabajadores de la iglesia laicos y ordenados que reciben una compensación equivalente. Bajo esta definición, lograr una equidad en los planes de pensión exigiría a los empleadores aumentar las contribuciones a los planes para integrantes laicos o que el clero acepte la reducción de sus beneficios.

A continuación, se presentan posibles consideraciones para brindar beneficios de pensión a empleados laicos que se espera que tengan como resultado un reemplazo de ingresos de jubilación comparable con los del clero cuando la compensación, la edad de entrada al plan y la edad de jubilación sean las mismas:

### **Aumentan las contribuciones del empleado o del empleador para los planes DC para laicos**

Para elevar el reemplazo de ingresos de jubilación para los participantes del Plan DC para Laicos al nivel del Plan de Pensión para el Clérigo, las contribuciones totales del empleador y del empleado deberían ser equivalentes a aproximadamente el 16 %. Estas son algunas maneras de abordar la brecha en los ahorros de jubilación actuales:

- Aumentar la contribución equivalente del empleador del 5 % al 6 % o 7 % y mantener el equivalente del empleador en el 4 %. Esto aumentaría las contribuciones potenciales totales del empleador del 9 % al 10 % u 11 % sin requerir contribuciones adicionales de los empleados.
- Aumentar la contribución equivalente del empleador del 4 % al 5 % o al 6 % y mantener la contribución básica del empleador en el 5 %. Esto aumentaría las contribuciones potenciales totales del empleador del 9 % al 10 % o al 11 %. Este cambio también alentaría a los empleados a contribuir entre un 1 % y un 2 % más a sus ahorros para la jubilación a fin de recibir el equivalente completo del empleador, lo que igualaría las contribuciones totales del empleado a casi las mismas que en las organizaciones sin fines de lucro y al extremo superior del grueso del mercado.
- Aumentar la contribución básica del empleador y la contribución equivalente del empleador cada una en un 1 %, lo que aumentaría las contribuciones potenciales del empleador al 11 % y, al mismo tiempo, alentaría a los empleados a ahorrar un 1 % más en el plan para recibir el equivalente completo del empleador.

Es importante reconocer que las segundas y terceras consideraciones anteriores requieren aumentar las contribuciones del empleador, así como el monto de las contribuciones del empleado (para recibir las contribuciones equivalentes completas del empleador).

### **Mejorar las disposiciones del Plan DB para Laicos para reflejar más estrechamente los beneficios de pensión en virtud del Plan de Pensión para el Clérigo**

Cuando todo es igual (consulte la página 8 para ver un ejemplo), los participantes jubilados del Plan de Pensión para el Clérigo recibirán un ingreso de jubilación con un porcentaje algo más alto de su compensación final que los participantes del Plan DB para Laicos. Esta brecha se basa predominantemente en las diferencias en la fórmula de pensión subyacente y la disposición de beneficios navideños\* en el Plan de Pensión para el Clérigo. Al mejorar el Plan DB para Laicos para ser reflejo del Plan de Pensión para el Clérigo en estas dos disposiciones, los participantes con la misma compensación, la misma edad de entrada al plan y la misma edad de jubilación recibirían ingresos de jubilación similares de sus planes de pensión de CPF. Debido a que la contribución obligatoria del empleador del 9 % al Plan DB para Laicos es necesaria para cubrir el costo de las disposiciones actuales del mismo plan, la aportación obligatoria del empleador aumentaría al 10,5 %, lo que representa un aumento del 17 %.

Si bien el Plan de Pensión para el Clérigo cubre una gama más amplia de beneficios que los planes para laicos, incluso si las aportaciones en los planes para laicos se incrementaran un 18 %, tomaría décadas acumular los activos necesarios para proporcionar los beneficios ofrecidos por el Plan de Pensión para el Clérigo, el cual tiene más de un siglo de acumular los activos que le permiten ofrecer beneficios adicionales. Además, el Plan de Pensión para el Clérigo proporciona un Ajuste Discrecional al Costo de Vida (Cost of Living Adjustment, COLA) aprobado anualmente por la Junta de CPF si es financieramente viable, lo que representa un aumento en los beneficios de jubilación para los integrantes del clero para compensar la inflación después de la jubilación. Con el fin de acelerar el tiempo en el que se podrían proporcionar ajustes COLA en virtud del Plan DB para Laicos, los activos del plan deberían aumentarse en aproximadamente USD 150 a USD 200 millones. Debido a que son planes legales separados, estos activos adicionales no se pueden trasladar del Plan de Pensión para el Clérigo al Plan DB para Laicos.

Tenga en cuenta que estas aportaciones adicionales para el Plan DB para Laicos beneficiarían solo a los 1089 empleados laicos que participan en ese plan (en comparación con los 11 644 empleados laicos que participan en el Plan DC para Laicos).

*\*Cada diciembre, los participantes y beneficiarios jubilados, o los hijos elegibles de participantes fallecidos, reciben un cheque adicional por el monto de USD 25 por los años de Servicio Acreditado.*

**Reducir las disposiciones del Plan de Pensión para el Clérigo para reflejar más estrechamente los beneficios de pensión en virtud del Plan DB para Laicos** Otra consideración para lograr la equidad en los planes de pensión sería reducir los beneficios proporcionados en virtud del Plan de Pensión para el Clérigo para alinearlos más estrechamente con los planes para laicos. Sin embargo, conforme a la magnitud de cualquier cambio, reducir los beneficios puede no reducir significativamente la aportación del 18 %, ya que en la actualidad no cubre el costo total de proporcionar el nivel actual de beneficios del clero.

Si bien reconocemos los diversos puntos de vista sobre la renta variable de pensión en toda la Iglesia, vale repetir que CPF mantiene una postura neutral y no defiende ningún enfoque en particular. Cada una de las consideraciones sobre equidad en los planes de pensión detalladas aquí tienen ventajas y desventajas. Esperamos que los datos enfocados y los detalles complementarios incluidos en este informe ayuden a la Iglesia a avanzar en estas conversaciones importantes y ayudar en su toma de decisiones.

*Este documento se proporciona con fines informativos únicamente y no debe considerarse asesoramiento sobre inversiones, tributario ni de otra naturaleza. En caso de conflicto entre este material y las pólizas de seguro o los documentos del plan oficiales, prevalecerán las pólizas de seguro o los documentos del plan oficiales. Church Pension Fund ("CPF") y sus afiliadas (en conjunto, "CPG") se reservan el derecho de enmendar, revocar o modificar los términos de cualquier plan de beneficios o póliza de seguro que se describe en este material en cualquier momento, por cualquier motivo y, a menos que la ley aplicable exija otra cosa, sin previo aviso.*