

Perspective

Noticias de la Oficina Presidencial

Marzo de 2009

Church Pension Group tiene una misión primordial: servir a las personas y las instituciones de la Iglesia Episcopal. En esta época de incertidumbre económica, La Junta de Fideicomisarios, y todo su personal, está particularmente concentrado en colaborar con nuestra Iglesia mediante una administración financiera prudente, la provisión y mejora de beneficios fundamentales y una amplia variedad de servicios educativos y de asistencia que ayudan a dejar que nuestro clero y ministros laicos ministren.

Estimados Amigos:

Church Pension Group (CPG) sirve a la Iglesia de cuatro maneras principales: supervisión y administración financiera de los activos del Fondo; la provisión de beneficios; los productos y servicios proporcionados por nuestras compañías afiliadas; y la educación continua a través de programas tales como Planning For Tomorrow y CREDO.

Al reflexionar sobre el año pasado, me siento complacido de que nuestro servicio en las cuatro áreas se haya expandido y profundizado.

- El Fondo continúa teniendo una situación financiera sólida, incluso en estos difíciles momentos económicos. Sus beneficios están seguros. Como muchos otros, hemos tenido algunas pérdidas de valor, pero los resultados del Fondo continúan superando los índices de referencia del mercado, lo cual valida nuestra estrategia de inversión en general. Consulte la página 2 para obtener detalles.
- La continua solidez del Fondo permitió a la Junta del Church Pension Fund mejorar los beneficios. El 1 de enero de 2009 entró en vigencia un aumento del beneficio de pensión del 5.8% por ajuste del costo de vida para el clero elegible y jubilados laicos. Además, se mejoró el beneficio de seguro de vida para el clero activo y los jubilados elegibles, y se aumentó el subsidio de Medicare. Consulte la página 3.
- La ayuda extendida a nuestros constituyentes durante 2008 ha fortalecido aún más nuestra relación con la Iglesia. El personal de CPG, incluidos representantes del Fideicomiso Médico de la Iglesia Episcopal, Church Life Insurance Corporation y las Compañías de Seguro para las Iglesias realizaron 3,488 visitas en total a nuestros constituyentes, y nos complace incorporar 11 nuevas diócesis y 276 nuevas parroquias a nuestra cartera de clientes. Además, el personal de CPG realizó varias visitas a diferentes diócesis en la IX Provincia.
- La atención pastoral continúa siendo un área de concentración clave y una de las principales prioridades para nosotros, especialmente en estos momentos difíciles. A través de Planning For Tomorrow y CREDO, y de reuniones personales con el clero de aquí, en nuestra oficina de Nueva York, pudimos trabajar con 1,631 cleros y 118 empleados laicos en respecto a sus finanzas personales y sus jornadas espirituales. Además, integrantes del personal de Servicios de Pensiones y Compromiso del Cliente hablaron por teléfono con muchos más empleados laicos y del clero acerca de sus jornadas de jubilación individuales. El personal de CPG también asistió a cada seminario episcopal durante 2008 para hablar con los miembros de sus clases que se graduaban.

Al mirar hacia el futuro, me entusiasma la posibilidad de servir a la Iglesia de nuevas maneras. Continuamos nuestro labor en respuesta a las directivas de la Septuagésima Quinta Convención General que asumió CPG a) un estudio exhaustivo sobre empleados laicos en respaldo a la labor del grupo de trabajo de la Iglesia encargado de las políticas y prácticas laborales y de la Oficina de Desarrollo del Ministerio, y b) un estudio sobre la viabilidad de la cobertura de salud para toda la Iglesia y la consecuente formulación de recomendaciones para presentar en la Septuagésima Sexta Convención General. Esas importantes iniciativas se describen en las páginas 5–9.

Este invierno, CPG brindó oportunidades para compartir información y comentarios personalmente mediante seis Foros Regionales que se realizaron en toda la Iglesia. Estas reuniones de todo el día abarcaron temas tales como el estado financiero del Fondo, el estudio de empleados laicos y la recomendación para un plan de salud confesional para la Iglesia Episcopal. Estos foros se describen en más detalle en la página 4. Fui anfitrión de los seis eventos y disfruté mucho mi interacción con los que pudieron asistir.

A medida que nos acercamos a la Convención General, quiero reiterar que tanto la junta como el personal consideran que es un privilegio trabajar para el clero y el laicado que integran la Iglesia, y apoyar la misión y el ministerio de la Iglesia. Como siempre, les agradezco cualquier observación u opinión que quieran aportar y espero ver a muchos de ustedes en Anaheim, el próximo julio.

Fielmente en Cristo,
T. Dennis Sullivan, Presidente y CEO

En esta edición:

- [Activos del Fondo de Pensiones](#)
- [Los Beneficios de Pensión están Seguros y se han Mejorado para 2009](#)
- [CPG Organizó Seis Foros Regionales Alrededor de Toda la Iglesia](#)
- [Estudio de Empleados Laicos](#)
- [Estudio del Plan de Salud Confesional y Recomendación](#)

Los activos del Fondo de Pensiones disponibles para Beneficios Eran de US\$ 7,450 Millones a Fin de Año

Al 31 de diciembre de 2008, los activos disponibles para beneficios eran de US\$ 7,450 millones, dado que la caída de los mercados accionarios en todo el mundo tuvo un impacto en los activos del CPF.

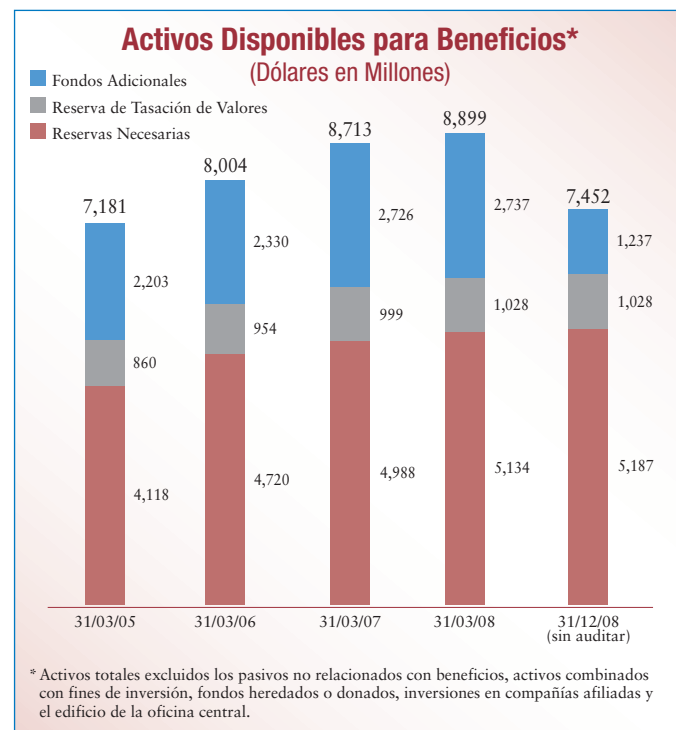
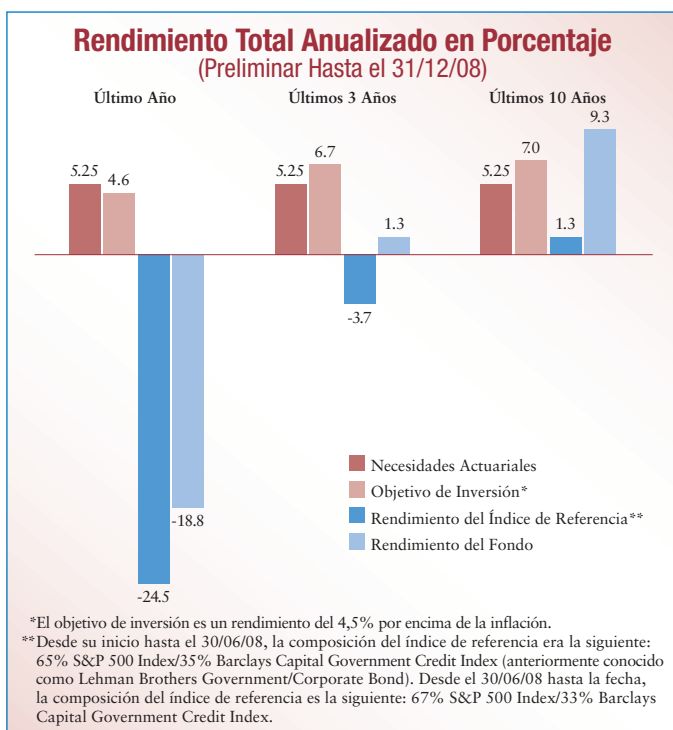
En 2008, el mercado accionario estadounidense registró uno de sus peores años en la historia al caer un 37.0%, según las medidas del Índice S&P 500. Las acciones cayeron durante la primera mitad del año a medida que los problemas de liquidez en el sector bancario y el debilitamiento en el sector de vivienda comenzaron a extenderse a otras partes de la economía. La quiebra de Lehman Holdings en septiembre precipitó una caída mucho más profunda en el cuarto trimestre, durante el cual el Índice S&P 500 cayó un 16.8% solo en octubre y un 21.9% en todo el trimestre. Los mercados accionarios de todo el mundo experimentaron caídas aún mayores, el EAFE Index de mercados desarrollados bajó un 43.4% y el Emerging Markets Index, un 53.3%. Simplemente, no había escape para el mercado de títulos de renta variable. Los bonos proporcionaron cierto grado de estabilidad, aunque el diferencial de crédito en los títulos de grado de inversión se amplió a su máximo nivel en relación con los títulos del Tesoro desde la Gran Depresión. Solo los títulos del Tesoro y los instrumentos del mercado monetario proporcionaron rendimientos positivos en 2008.

La cartera del CPF, obviamente, no es inmune a este tipo de entorno bursátil y cayó un 18.8% en 2008. La asignación a bonos del 33% del Fondo amortiguó la caída de los títulos de renta variable. Dentro de los títulos de renta variable, la amplia diversificación del Fondo realmente ayudó. Cabe destacar que la inversión del Fondo en Estrategias Especializadas, incluidos fondos de cobertura, estrategias de arbitraje sujeto a eventos, de inversión en deuda de compañías en quiebra y de rendimiento absoluto, cayeron mucho menos que el mercado accionario en general. Las inversiones del Fondo en títulos de renta variable privados y en bienes raíces privadas también ayudaron. Los valores de estas inversiones, sin embargo, no reflejan completamente los datos económicos subyacentes y pueden registrar una baja en períodos posteriores.

La grafica que aparece a la izquierda muestra el rendimiento del Fondo en tres períodos hasta fines de 2008. Compara el rendimiento de la cartera con tres parámetros clave: necesidades actuariales, objetivo de inversión y un índice de cartera de 67% de acciones del S&P 500 y 33% de bonos. Como puede ver, el rendimiento del Fondo fue favorable en comparación con el rendimiento del índice de referencia para los períodos de uno y tres años, pero cayó por debajo del objetivo de inversión y las necesidades actuariales. Sin embargo, en un período de diez años, el rendimiento del Fondo superó los tres índices de referencia.

Estos son evidentemente tiempos muy desafiantes, con un alto grado de incertidumbre respecto de la perspectiva económica y de inversión. Estamos atravesando una recesión global con la probabilidad de que continúe el crecimiento económico negativo y aumente el desempleo. Si bien el período actual ha sido comparado con la Gran Depresión, las políticas adoptadas por los gobiernos y los bancos centrales de todo el mundo han sido muy diferentes en este tiempo. El estímulo fiscal y monetario no tiene precedentes. La gravedad y la naturaleza global de esta recesión hacen que su duración sea excepcionalmente difícil de predecir. Sin embargo, las políticas adoptadas sin precedentes nos proporcionan el consuelo de que esta también llegará a su fin.

A pesar de las recientes caídas, las reservas del Fondo son sólidas y los beneficios están seguros. No sabemos lo que se aproxime en los siguientes meses, pero consideramos que la cartera de inversiones está bien posicionada a largo plazo. Si bien los recientes acontecimientos económicos y bursátiles pueden ser inquietantes, también proporcionan las bases para oportunidades de rendimiento muy atractivas, y el fondo se encuentra en una posición sólida para aprovecharlas.



Los Beneficios de Pensión están Seguros y se han Mejorado para 2009

Las mejoras para 2009 incluyen un aumento de la pensión del 5.8% por ajuste del costo de vida para los jubilados, aumentos en la cobertura de seguro de vida para el clero activo y los jubilados elegibles, y un aumento del subsidio del programa suplementario de Medicare para mayores de 65 años.

La volatilidad de los mercados financieros continúa afectando la economía, lo que genera una creciente incertidumbre en respecto a la situación financiera personal y la seguridad en la jubilación, ya sea que se aproxime al momento de jubilarse o que todavía le falten algunos años.

Por lo tanto, reiterando lo que se dijo en las cartas del 2 de octubre y del 17 de diciembre de 2008: Aun cuando el Fondo no es inmune a la volatilidad de los mercados, no debe preocuparse por la seguridad de su beneficio de pensión en virtud del Plan de Pensión para el Clérigo del Church Pension Fund y del Plan de Jubilación de Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal (el Plan de Beneficio Definido para Laicos).

Hemos asumido el compromiso de ayudarle a alcanzar un nivel de calidad de vida confortable durante la jubilación. Por este motivo, y después de analizar exhaustivamente el tema, la Junta del CPF aprobó una serie de mejoras de beneficios para 2009. Estas mejoras ya se han anunciado en varias comunicaciones, pero vale la pena reiterarlas aquí:

- **Aumento de la Pensión del 5.8% por el Ajuste del Costo de Vida para Jubilados**

Aun cuando no es obligatorio por las reglas del Plan, a partir del 1 de enero de 2009, la Junta del CPF aumentó los beneficios de pensión mensuales pagaderos en virtud del Plan de Pensión para el Clérigo para compensar los aumentos del costo de vida. El clero jubilado, los cónyuges sobrevivientes y los hijos dependientes recibieron un aumento del 5.8% por el ajuste del costo de vida, al igual que los beneficiarios del Plan de Jubilación de Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal¹. Este 5.8% es igual al aumento del ajuste del costo de vida (cost of living adjustment, COLA) para 2009 del Seguro Social.

- **Aumento de La Cobertura del Seguro de Vida para el Clero Activo y Jubilado**

A partir del 1 de enero de 2009, el beneficio de seguro de vida para todos los jubilados elegibles actuales y futuros aumentó de dos veces el promedio más alto de la compensación con un máximo de US\$ 30,000 a cuatro veces el promedio más alto de la compensación con un máximo de US\$ 50,000, y el beneficio de seguro de vida para el clero elegible que todavía no se haya jubilado aumentó de dos veces la compensación total con un

máximo de US\$ 50,000 a cuatro veces la compensación total con un máximo de US\$ 100,000². El objetivo de estos aumentos es brindar mayor asistencia a los cónyuges sobrevivientes, especialmente a aquellos cuyos cónyuges clérigos mueren durante el servicio activo.

- **Fondos para Mejoras de Beneficios de Pensión para Diócesis No-Domesticas de la Iglesia Episcopal**

Aun cuando reconocemos que las diócesis no-domesticas pueden tener necesidades únicas y que es necesario realizar más estudios antes de implementar cambios en la fórmula, la Junta del CPF está decidida a aumentar los beneficios de las diócesis no-domesticas de la Iglesia Episcopal cuando lo haga en las diócesis nacionales. Por lo tanto, la Junta del CPF ha aprobado reservar US\$ 7 millones para aumentos de beneficios para las diócesis no-domesticas y está estudiando recomendaciones sobre cuál sería la mejor manera de implementar estos aumentos.

- **Aumento del Subsidio del Programa Suplementario de Medicare para Mayores de 65 Años y Mejoras del Plan**

La Junta del CPF aprobó aumentar el subsidio del CPF del programa suplementario de Medicare para mayores de 65 años de US\$ 250 por miembro por mes a US\$ 265 por miembro por mes para 2009, con lo cual se evita la necesidad de trasladar los aumentos en los costos a los miembros de los planes médicos “Integral”, “Plus” y “Premium” para 2009³. Además, se incorporaron varias mejoras al programa médico para mayores de 65 años. Consulte la página 10 para obtener detalles.

Aumento en los “Ingresos Permitidos” al Clero Jubilado

Muchos integrantes del clero siguen trabajando en la Iglesia a través de empleo temporal o de medio tiempo durante su jubilación. Ahora los integrantes del clero jubilados pueden ganar hasta US\$ 32,000 trabajando en la Iglesia durante el 2009 y seguir recibiendo todos sus beneficios de pensión.

El Church Pension Fund Adoptará a los GAAP durante 2009

A comienzos de 2008, el Departamento de Seguros del Estado de Nueva York (el “Departamento”) informó al Church Pension Fund que los estados financieros anuales auditados para los sistemas de jubilación y los fondos de pensión deberán ser preparados en función de los principios contables generalmente aceptados (generally accepted accounting principles, “GAAP”) de los EE. UU., en lugar de confeccionarse mediante las prácticas contables actuales indicadas o permitidas por el Departamento. El Church Pension Fund acordó con el Departamento adoptar este cambio para el año que finaliza el 31 de marzo de 2009. El Informe Anual de 2009 explicará las implicaciones en los estados financieros en respecto a este cambio.

¹Aquellas personas cuyos beneficios entraron en vigencia durante 2008 recibirán un aumento prorrateado proporcional a la cantidad de meses que llevan jubiladas.

²En una fecha posterior, se brindará información sobre ingreso imputado y posibles consecuencias fiscales menores.

³Aun cuando no es obligatorio por las reglas del Plan, esperamos continuar brindando asistencia similar posjubilación en el futuro; sin embargo, no podemos prometer que algo será “para siempre”.

CPG Organizó Seis Foros Regionales de Día Completo Alrededor de Toda la Iglesia.

Estas reuniones informativas incluyeron presentaciones sobre la solidez financiera del Fondo, el estudio de los beneficios de los empleados laicos y la recomendación de un plan de salud confesional.

A medida que nos acercamos a la Convención General, nos hemos estado comunicando directamente con la Iglesia de diversas maneras. Una de ellas, fue una serie de seis foros regionales de día completo, que se realizaron entre enero y marzo de este año, en varios lugares alrededor de toda la Iglesia.

Cada foro trató la misión y la solidez financiera del Fondo y nuestro trabajo en respuesta a las resoluciones de la Convención General respecto de un plan de salud confesional y el estudio de los beneficios de los empleados laicos, también incluyó una sesión de preguntas y respuestas. Como consideramos que estos asuntos tienen mucha importancia, hemos estado recorriendo alrededor de toda la Iglesia para analizarlos personalmente.

La disponibilidad de estas reuniones de día completo se comunicó a la Iglesia por medio de folletos que se enviaron por correo a todos los integrantes del clero e integrantes laicos, obispos diocesanos y delegados de la Convención General, y por medio de anuncios publicados en *Episcopal Life*, *The Living Church* y publicaciones de las diócesis locales. Asimismo, la prensa nacional y local publicó artículos para promover la asistencia a las reuniones.

Como resultado, la cantidad de participantes que asistieron a estos foros fue impresionante y gratificante. Para nosotros, ha sido una experiencia maravillosa conocerlos personalmente a muchos de ustedes y tener la oportunidad de escuchar sus reflexiones y responder a sus preguntas directamente.

Por cierto, sabemos que muchas personas no pudieron asistir. Pero sepan que apreciamos su opinión y estamos dispuestos a responder a sus preguntas en cualquier momento. Los invitamos a comunicarse con nosotros sin cargo al (866) 802-6333.

Los Foros Regionales se Realizaron en las Sigüientes Ciudades:

San Juan, Puerto Rico	27 de enero
Dallas/Fort Worth, Texas	5 de febrero
Atlanta, Georgia	26 de febrero
San Francisco, California	12 de marzo
Cincinnati, Ohio	19 de marzo
Hartford, Connecticut	26 de marzo

Búsqúenos en la Convención General de Anaheim

Venga a visitarnos al puesto de información de CPG, donde contamos con materiales y recursos para empleados laicos y del clero, y donde habrá consejeros de CPG disponibles para revisar en persona sus beneficios de jubilación personales con usted. También estamos planeando Días Temáticos especiales sobre temas como el plan de salud confesional, los beneficios para los laicos, conferencias sobre CREDO y Planning For Tomorrow, así como también un día internacional.

Planeamos una Cena para Jubilados: ¡Agende la Fecha!

Una vez más, organizaremos la cena para todos los jubilados que vivan en el área de Anaheim, y todos aquellos que asistan a la Convención General. Enviaremos las invitaciones por correo, en mayo; si usted desea recibir una, comuníquese con BJ Cohan escribiendo a bcoghan@cpg.org o llamando al (800) 223-6602, ext. 6353. Esperamos verlo allí

Y Esté Atento a Nuestro Informe de la Septuagésima Sexta Convención General, que se Realizará en Junio

Como en años anteriores, comenzaremos a distribuir un extensivo informe trienal como adelanto de la Convención General. Esperamos que llegue a su buzón de correo a principios de junio.

Estamos Aquí para Servirle

Comuníquese con Nosotros

Como siempre, lo invitamos a que nos transmita sus opiniones. Estamos aquí para servirle y le agradecemos sus opiniones.

T. Dennis Sullivan
dsullivan@cpg.org

La Rvda. Canóniga Patricia Coller
pcoller@cpg.org

También lo invitamos a comunicarse con nosotros si tiene alguna pregunta sobre la planificación personal de su jubilación o sobre sus beneficios. Llame a Servicios de Pensiones al (866) 802-6333 o envíe un mensaje de correo electrónico a beneficios@cpg.org. También puede visitar el sitio web del CPG en www.cpg.org, en donde están disponibles todas nuestras publicaciones así como las respuestas a las preguntas frecuentes.

Esperamos que esta edición de *Perspective* le sea útil. Claro que aquí solo podemos proporcionar lo más destacado, y los documentos oficiales del plan rigen todos los aspectos de la implementación de los beneficios del plan.

Aspectos Generales de los Hallazgos y Conclusiones del Estudio Exhaustivo de Empleados Laicos y la Resolución para Establecer Un Sistema Obligatorio de Pensiones para Empleados Laicos

Como se autorizó en la Septuagésima Quinta Convención General a través de la Resolución A125, Church Pension Group realizó el primer estudio de investigación exhaustivo sobre empleados laicos de la Iglesia Episcopal. Nuestros hallazgos hasta el momento (cuyos aspectos más destacados aparecen a continuación) respaldan La Labor del Grupo de Trabajo de la Iglesia que se encarga de estudiar las políticas y prácticas de empleo y el Grupo del Estudio de Viabilidad.

El Estudio exhaustivo de empleados laicos, cuya finalización llevó más de un año, comenzó con un censo que incluyó a todas las congregaciones episcopales de los EE. UU.; también se encuestó a las diócesis e instituciones episcopales. Luego, The Gallup Organization realizó una encuesta individual a todos los empleados laicos.

El estudio también observó a empleados comparables de otros sectores para ver si los empleados laicos de la Iglesia Episcopal difieren significativamente de sus colegas. Investigamos los beneficios de pensión que ofrecen otras confesiones y empleadores no lucrativos, y revisamos los documentos del plan de jubilación de las diócesis y congregaciones que no ofrecen planes de jubilación para sus empleados laicos a través de Church Pension Group.

Los datos recopilados del censo de empleadores y de la encuesta individual a los empleados laicos proporcionaron mucha información sobre los empleados laicos que prestan servicios en las diócesis nacionales y en las congregaciones de la Iglesia Episcopal. **El informe completo del Estudio exhaustivo de empleados laicos** está disponible en www.cpg.org.

Aspectos Destacados de las Conclusiones Extraídas del Estudio

La Iglesia Episcopal cuenta con un grupo de empleados laicos altamente motivado con un fuerte sentido de la misión y servicio a la Iglesia. El 58% de los empleados laicos son episcopalianos, y el 43% de los empleados laicos dijeron que eran miembros de las congregaciones en las cuales trabajan.

Existe un alto nivel de ansiedad acerca del futuro, particularmente entre aquellos que dependen en gran medida de la Iglesia para su ingreso de jubilación. Esto incluye a muchas mujeres solteras, divorciadas y viudas, un grupo que, en grupos poblacionales más amplios, es más probable que experimente pobreza en edad avanzada. Esta ansiedad acerca del futuro afecta negativamente el sentido de satisfacción y compromiso con el trabajo de los empleados laicos.

Los empleados laicos valoran a la Iglesia como un entorno laboral que brinda un sentido de flexibilidad y que cuenta con gente que se preocupa por ellos en forma personal. El registro de la Iglesia es carente en general en términos de estructuras de empleo formales, tales como la asignación correcta de los empleados exentos y no exentos desde las clasificaciones de compensación por horas extras, la creación o actualización de descripciones de puestos de trabajo y las evaluaciones anuales de desempeño. Estas prácticas de empleo formales débiles de la Iglesia erosionan gradualmente el sentido de misión y gozo que los empleados laicos reciben de su trabajo.

Los hallazgos indican que, aproximadamente, el 30% de los empleados laicos que trabajan en el entorno de una congregación y que cumplen con los criterios de elegibilidad de la Resolución D165a de la Convención General de 1991, cuyo objetivo era proporcionar pensiones a los empleados laicos que trabajaban 1,000 horas o más por año, no reciben

los beneficios de pensiones para laicos contemplados por dicha resolución, pese a que han transcurrido más de 17 años desde su aprobación.

El porcentaje anual estimado de ingresos operativos para proporcionar beneficios de pensiones a aquellos empleados laicos que actualmente no tienen dichos beneficios varía de 0.03% a 1.02% con un promedio de 0.60%, o entre US\$ 12 y US\$ 34 por cada unidad comprometida a realizar contribuciones, según el tamaño de la congregación, con un promedio de US\$ 20.80. Para calcular los costos medios para las congregaciones, las estimaciones de costos se basaron en las compensaciones informadas mediante el censo de empleados laicos realizado en 2007, junto con los datos de información parroquial para estas congregaciones. Suponemos una tasa de contribución del empleador del 9%.

Se necesita un estudio a fondo sobre los contextos particulares de las diócesis no-domesticas debido a las diversas regulaciones tributarias y las leyes locales. Si bien sería difícil, si no imposible, estructurar un único plan de pensión de contribución definida que cubra a los empleados laicos de las diócesis no-domesticas, los beneficios de pensión para esos empleados podrían proporcionarse por medio de un plan o una serie de planes de pensión de beneficio definido. Sin embargo, crear un único plan de beneficio definido que cubra todas las diócesis no-domesticas puede no ser viable debido a las leyes locales. Además, cualquier diseño de plan debe tener en cuenta los distintos planes de pensión que brinda el gobierno en las diócesis no-domesticas.

El Informe Respalda la Labor del Grupo de Trabajo de la Iglesia que se Encarga de Estudiar las Políticas y Prácticas de Empleo y del Grupo del Estudio de Viabilidad.

Los hallazgos del Estudio exhaustivo de empleados laicos respaldan La Labor del Grupo de Trabajo de la Iglesia que se encarga de estudiar las políticas y prácticas de empleo y la investigación del grupo del estudio de viabilidad sobre si los beneficios de pensión para empleados laicos deberían ser obligatorios y deberían ser administrados por un único proveedor.

El Grupo de Trabajo determinó que la Resolución D165a de la Convención General de 1991 que exigía beneficios de pensión para los empleados laicos que trabajan un mínimo de 1,000 horas por año ha sido cumplida en un alto porcentaje (aproximadamente el 70% de las congregaciones nacionales y el 93% de las diócesis nacionales han cumplido), pero muchos empleados laicos elegibles siguen sin cobertura.

Los informes del Grupo de Trabajo y del Grupo del Estudio de Viabilidad, junto con una propuesta de resolución y cambio canónico, se presentaron y fueron aprobados por el Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal en su reunión de octubre de 2008, y la resolución y el cambio canónico fueron avalados por La Junta de Fideicomisarios del Church Pension Fund en su reunión de noviembre de 2008.

Aspectos Destacados de la Resolución y la Propuesta de Cambio Canónico.

- Que la Iglesia establezca un sistema obligatorio de pensiones para empleados laicos que están programados para trabajar durante un mínimo de 1,000 horas por año en cualquier diócesis, parroquia, misión u otra organización u órgano eclesiástico nacional que esté sujeto a la autoridad de la Iglesia.
- Que se autorice al Church Pension Fund a que establezca y administre el sistema de pensiones para empleados laicos de la Iglesia.
- El sistema de pensiones para empleados laicos proveerá los beneficios que incluirán, inicialmente, el (los) plan(es) de beneficio definido y de contribución definida.
- Los niveles de las contribuciones permanecerán en el mismo nivel que los establecidos por la Resolución D165a de la Convención General de 1991 que exige una contribución del empleador de no menos del 9% para un plan de beneficio definido, y en el caso de un plan de contribución definida, la contribución base del empleador no deberá ser menor del 5% y deberá ser paralela en, al menos, el 4% a la contribución del empleador.

- Se permitirá que los planes de beneficio definido existentes continúen siempre que el diseño de su plan brinde beneficios de pensión que no sean menores que los beneficios de pensión que exige la resolución propuesta.
- La implementación del sistema obligatorio de pensiones para empleados laicos se finalizará entre el 1 de enero de 2011 y el 1 de enero de 2012.
- Que se emprenda un estudio a fondo por parte del Church Pension Fund sobre la viabilidad de la inclusión de diócesis episcopales no-domesticas en el sistema de pensiones para empleados laicos y se informe a la Septuagésima Séptima Convención General.

Le agradecemos sus comentarios y preguntas. Comuníquense con Linda Puckett al (800) 223-6602, ext. 6260; lpuckett@cpf.org.

Plan de Salud Confesional: Estudio y Recomendaciones

Después de tres años de estudio y deliberaciones, la Junta del CPF ha aprobado un plan de salud confesional para su recomendación a la Septuagésima Sexta Convención General. El plan resulta ventajoso dado que aborda, entre otras cuestiones, la disparidad en la provisión de beneficios de atención de salud a empleados de la Iglesia, la sustentabilidad financiera, el control y la posibilidad de elección por parte de la diócesis, y ahorros de costos significativos para la Iglesia.

En estos difíciles tiempos económicos, las cuestiones de justicia social que nuestra Iglesia ha abarcado durante largo tiempo son más importantes que nunca. Una de las cuestiones más urgentes en la actualidad es que la atención médica para todas las personas que trabajan para la Iglesia continúe siendo accesible y asequible. En reconocimiento de esta situación, la Septuagésima Quinta Convención General autorizó a CPG a llevar a cabo un estudio para toda la Iglesia sobre los costos y los asuntos relacionadas con la provisión de beneficios de atención de salud para todos los empleados laicos y del clero, incluido un análisis y una recomendación para un programa de beneficios de atención de salud confesional, cuyas conclusiones se darán a conocer en la Septuagésima Sexta Convención General, en julio próximo.

El objetivo principal de este estudio fue realizar una investigación completa sobre la provisión y el financiamiento de beneficios de atención de salud para empleados en toda la Iglesia Episcopal. Los beneficios de atención de salud para empleados laicos y del clero que trabajan actualmente en la Iglesia son proporcionados a través de un programa voluntario. En la actualidad, no hay una resolución o canon obligatorio de la Convención General que exija que las diócesis, congregaciones o agencias oficiales de la Iglesia proporcionen dichos beneficios a sus empleados. Al momento de la redacción del presente documento, más del 75% de las diócesis nacionales ofrecían beneficios de salud grupales del empleador a través del Fideicomiso Médico de la Iglesia Episcopal.

El plan de salud confesional resultante, según lo recomendado por La Junta de Fideicomisarios del Church Pension Fund, es un modelo sustentable desde el punto de vista social y financiero para brindar beneficios de atención de salud para empleados. No solo fue diseñado teniendo en cuenta asuntos de justicia social, sino que los ahorros que generará, los beneficios que mejorará y el acceso que proporcionará no pueden ser igualados por ninguna otra alternativa disponible.

Las Ventajas Importantes del Plan de Salud Confesional Incluyen Ahorros Significativos en los Costos

El establecimiento del plan de salud confesional alcanzará una serie de objetivos:

- En primer lugar, este plan constituye un ahorro estimado de US\$ 134 millones para la Iglesia Episcopal en el primer período de seis años aprovechando su tamaño total para la adquisición a gran escala de beneficios de atención de salud.
- En segundo lugar, equilibra las restricciones financieras de la Iglesia con el costo de proporcionar beneficios de atención de salud adecuados para los empleados.

- En tercer lugar, aborda la disparidad en la cobertura de beneficios de salud entre los empleados laicos y del clero que están programados para trabajar 1,500 horas por año o más en forma regular.
- En cuarto lugar, dispone el control diocesano/grupal por nivel, de modo que las diócesis, las agencias y las instituciones tengan flexibilidad para tomar decisiones acerca de los beneficios de atención de salud que reflejen las políticas locales y las preferencias.
- Por último, proporciona acceso para todos los empleados elegibles⁴, de acuerdo con las reglas del Fideicomiso Médico de la Iglesia Episcopal, de los empleadores participantes para adquirir beneficios de atención de salud a una tarifa grupal, aunque el canon no exija que sus empleadores financien una parte del costo de cobertura.

El Plan de Salud Confesional se Basa en una Investigación Exhaustiva

Desde la última Convención General se reunieron datos integrales de las diócesis, congregaciones (catedrales, parroquias, misiones y capillas), agencias episcopales y otras fuentes para extender la comprensión de la situación actual de los beneficios de atención de salud en la Iglesia Episcopal. Se realizó una evaluación profunda del enfoque actual de la Iglesia respecto de la provisión de beneficios de atención de salud para empleados, los costos anteriores, actuales y proyectados, la recopilación de datos sobre beneficios de atención de salud, datos demográficos, política, compensación, información presupuestaria, concientización y opiniones.

Los empleadores episcopales y los empleados laicos y del clero también fueron encuestados durante todo el proceso del estudio a través de un censo formal, múltiples encuestas y pedidos de recopilación de datos, presentaciones personales, grupos de discusión y debates grupales. Se recibieron respuestas y datos de 95 diócesis, 3,000 congregaciones y más de 8,000 empleados laicos y del clero.

Además, durante todo el año 2007 y 2008, el equipo de proyecto viajó por todas partes para llevar adelante más de 30 grupos de discusión y opinión con más de 1,100 empleados laicos y del clero para conocer sus perspectivas respecto de la elegibilidad, la participación en los costos, el diseño del plan, y el modelo y la resolución propuestos.

El Modelo del Plan de Salud Confesional: Administración Centralizada con Control, Posibilidad de Elección y Opciones por Parte de la Diócesis/el Grupo

La meta general del plan de salud confesional es ofrecer a las diócesis, las congregaciones y las agencias de la Iglesia Episcopal una elección de planes que proporcionan beneficios iguales o mejores que los proporcionados a través de los

⁴Actualmente, las pautas del Fideicomiso Médico de la Iglesia Episcopal, por lo general, estipulan que los empleados por hora que están programados para trabajar 20 horas o más por semana en forma regular y todos los empleados asalariados son elegibles.

planes de beneficios de salud existentes, al mismo costo o a un costo más bajo.

Cada diócesis y grupo tendrá la capacidad para tomar decisiones, como lo hacen actualmente, acerca de los aspectos específicos del plan de beneficios y de la cantidad de opciones que se ofrecen a los empleados. Mientras que el plan de salud confesional será administrado por un único patrocinador del plan (el Fideicomiso Médico de la Iglesia Episcopal), les brindará a los empleadores episcopales la habilidad de ofrecer *múltiples* opciones de planes de salud para empleados, que van desde planes de una organización de proveedores preferidos (preferred provider organization, PPO) con diversos deducibles, coseguros y copagos en consultorio hasta planes de una organización mantenimiento de la salud (health maintenance organization, HMO). Además, habrá disponible, por lo menos, un plan de salud con deducible alto (high deductible health plan, HDHP)/plan de beneficios de Cuenta de Ahorros de Salud (health savings account, HSA).

Cada diócesis tendrá la habilidad de establecer pautas mínimas de participación en los costos del empleador y de si tomar decisiones acerca de ofrecer o no beneficios para parejas domesticas, y de determinar la participación de las escuelas, las guarderías y otras instituciones diocesanas. Por último, es importante comprender que la resolución y el texto canónico recomendado no exigen la participación de las escuelas parroquiales; esta es una decisión que debe tomarse a nivel de las diócesis locales.

Además de darles a los empleadores episcopales múltiples opciones de beneficios para elegir, el plan de salud confesional también brindará a las diócesis y a los grupos la capacidad de elegir planes que trabajen con uno o más de sus asociados de productos nacionales, incluidos BlueCross BlueShield, Aetna, United Healthcare, CIGNA, Kaiser, Group Health y una serie de planes de atención administrada regionales. Nuestra investigación y análisis revelan que más del 95% de los empleados pueden pasar a un plan de salud en virtud del plan de salud confesional usando uno de estos seis asociados de productos sin que sea necesario un aumento en los costos pagados en efectivo y sin la pérdida de proveedores individuales.

Aprovechar el Tamaño de la Iglesia Episcopal

La resolución recomienda que todas las diócesis nacionales de los EE. UU., incluidos Puerto Rico y las Islas Vírgenes, incluidas todas las congregaciones (es decir, catedrales, parroquias, misiones y capillas) y las agencias oficiales de la Iglesia Episcopal, se combinen para adquirir beneficios de atención de salud para empleados. Las organizaciones o cuerpos eclesiásticos oficiales (sujetos a la autoridad de la Convención General) han sido definidos como la Domestic and Foreign Missionary Society (sociedades misioneras nacionales y extranjeras), el Church Pension Fund, Episcopal Relief and Development (desarrollo y alivio episcopal), el Forward Movement, el General Theological Seminary (seminario teológico general) y los Archivos. Otras sociedades, organizaciones o cuerpos de la Iglesia pueden participar en forma voluntaria.

Empleados que Deben Recibir Beneficios

La resolución y el canon exigen que las diócesis, congregaciones y agencias oficiales ofrezcan y acepten financiar una parte de los costos de las primas de los beneficios de salud para los empleados laicos y del clero que están programados

para trabajar, por lo menos 1,500 horas por año en forma regular para uno o más empleadores de la Iglesia Episcopal. La parte de la prima del empleado financiada por una congregación será determinada por cada diócesis. Otros empleados laicos y del clero elegibles pueden participar en forma voluntaria si su empleador participa en el plan de salud confesional.

Flexibilidad de Beneficios para los Empleados

Mientras que el canon exige la participación de determinados empleadores episcopales, no exige la participación de todos los empleados laicos y del clero. Aquellos empleados que tienen beneficios de salud a través de fuentes aprobadas podrán renunciar a la cobertura (“optar por quedar excluidos”) en virtud del plan de salud confesional y pueden elegir mantener sus beneficios de atención de salud a través de la fuente aprobada. Entre los ejemplos se incluye la cobertura a través del empleo de un cónyuge o pareja, los beneficios del servicio militar a través de Tricare, o la cobertura de un empleador anterior.

Proporcionar Coherencia, Posibilidades de Elección y Eficiencia

Si la Convención General aprueba la resolución recomendada, algunos resultados positivos se harán realidad durante el próximo trienio. El primero es un significativo nivel de ahorros para nuestras diócesis, congregaciones y agencias, ahorros que son muy necesarios, especialmente en estos tiempos de incertidumbre económica.

Adicionalmente, el plan de salud confesional proporciona a los empleadores episcopales una variedad de opciones de planes que brindan beneficios asequibles e integrales, cobertura transferible y protección financiera para gastos catastróficos por atención de salud para nuestros empleados laicos y del clero. Todo esto se logra mientras se ayuda a las diócesis y congregaciones a realizar ahorros sustanciales.

Además, otra ventaja es la administración simplificada para las diócesis y congregaciones episcopales, y para nuestros asociados de seguro de salud, lo que resultaría en costos menores.

Abordando Hoy la Disparidad en la Provisión de Beneficios de Atención de Salud

En la Iglesia Episcopal de hoy, los empleados a tiempo completo no reciben el mismo trato en lo que respecta a la provisión y financiamiento de beneficios de atención de salud para empleados. Según la investigación, el 83% de los integrantes del clero a tiempo completo obtienen sus beneficios de atención de salud de su empleador episcopal y, en dos tercios de los casos, para sus dependientes. Aproximadamente el 90% de todo el clero informo que su diócesis o congregación financiaba el costo completo de sus beneficios de atención de salud para el clero.

El panorama para los empleados laicos a tiempo completo es sorprendentemente diferente. Solo el 64% de los empleados laicos a tiempo completo informan que obtienen sus beneficios de atención de salud de su empleador episcopal. Aproximadamente un tercio de los empleados laicos, que obtienen sus beneficios de atención de salud a través de la Iglesia también informan que obtienen cobertura para sus dependientes a través de su plan de salud Episcopal. Sin embargo, el 50% de los empleados laicos informaron que pagaban el 50% o más de sus primas de atención de salud.

Abordar esta disparidad es una de las metas del plan de salud confesional. En virtud del plan de salud confesional, cada diócesis determinará una política para sus congregaciones respecto de la cantidad que cada congregación debe contribuir para cubrir el costo de los beneficios de atención de salud para empleados que trabajan a tiempo completo, es decir, por lo menos, 1,500 horas por año. La resolución requiere que la política diocesana se aplique a todos los empleados, integrantes del clero y laicos que trabajan, por lo menos, 1,500 horas al año. Cada diócesis debe implementar su política, a más tardar, el 31 de diciembre de 2012. Por lo tanto, a partir del 1 de enero de 2013, todos los empleados laicos y del clero a tiempo completo recibirán el mismo nivel de financiamiento para los beneficios de atención de salud.

US\$ 134 Millones de Ahorros Estimados para la Iglesia en el Primer Período de Seis Años

La economía del sector de atención de salud en EE. UU. requiere que los compradores se esfuercen por alcanzar economías de escala, dado que los grupos más grandes consiguen costos por unidad más bajos. Las estimaciones actuariales demuestran que, en virtud del plan de salud confesional obligatorio, el ahorro potencial durante el primer año para la Iglesia del plan totalmente implementado será de, por lo menos, el 10%, o de aproximadamente de US\$ 17.7 millones, para los empleados laicos y del clero episcopales que actualmente reciben beneficios de atención de salud, el ahorro acumulativo durante tres años será de US\$ 58.2 millones y el ahorro acumulativo durante seis años será de US\$ 134 millones.

Determinando los Costos Futuros y su Impacto

Según lo recomendado actualmente, el plan de salud confesional exigirá que los empleadores episcopales ofrezcan y contribuyan fondos para cubrir el costo de los beneficios de atención de salud para todos los empleados que trabajan 1,500 horas o más por año, excepto para los que optan por quedar excluidos del Plan debido a que reciben cobertura de otras fuentes aprobadas. Además, el plan de salud confesional elimina la disparidad en el financiamiento de los beneficios de atención de salud entre los empleados laicos y del clero. Con la introducción de la paridad, alrededor de 300 empleados laicos que actualmente no cuentan con seguro serán asegurados por sus empleadores de la Iglesia debido a las horas trabajadas y a los precios más atractivos. Dado que es imposible predecir los futuros niveles de dotación de personal de la Iglesia Episcopal, es difícil proyectar el impacto financiero en las diócesis o parroquias cuando entren en vigencia los requisitos de paridad en el año 2013, o más adelante. Sin embargo, la investigación y el análisis exhaustivos hasta la fecha demuestran que el ahorro en los costos realizado mediante economías de escala a través de nuestro mayor poder adquisitivo grupal, la eliminación de la mayoría de los impuestos estatales a las primas y las comisiones de corretaje, la reducción en los cargos por servicio administrativo de nuestros asociados de productos y la mejora en el riesgo de salud subyacente del nuevo grupo de población de empleados superarán cualquier aumento en los costos debido a un aumento en la cantidad de empleados cubiertos y, aun así, proporcionarán a la Iglesia ahorros importantes.

La Situación en las Diócesis No-Domesticas es Compleja; se Necesitan Soluciones Específicas para Cada País

El estudio y la investigación exhaustivos completados respecto de la atención de salud en las diócesis episcopales no-domesticas ha llevado a una nueva apreciación de la magnitud de la tarea que enfrenta la Iglesia Episcopal al procurar proporcionar beneficios de atención de salud adecuados para los empleados, especialmente a los empleados que trabajan en estos países diferentes.

Varias de las diócesis no-domesticas (p. ej., Ecuador, Colombia y Venezuela) tienen programas de atención de salud nacionales. Sin embargo, la situación en estos países es complicada, y la presencia de un sistema de atención de salud nacional no garantiza que los empleados laicos y del clero tengan acceso a atención de salud adecuada. De hecho, el análisis revela que, con frecuencia, los empleados laicos y del clero no tienen acceso a servicios de atención de salud adecuados a pesar de contar con estos programas de seguro de salud nacionales. Este problema se agrava por el hecho de que incluso el costo del plan de seguro de atención de salud privado más básico suele exceder la capacidad de las congregaciones y/o diócesis para proporcionarlo.

Han surgido muchos asuntos e inquietudes a partir de esta investigación, y el Church Pension Fund está trabajando activamente con los obispos y líderes de las diócesis no-domesticas para desarrollar recomendaciones significativas que puedan ayudarlos a abordar sus necesidades de beneficios de atención de salud para empleados.

Le agradecemos sus comentarios y preguntas. Envíenos un correo electrónico a dhpstudy@cpg.org o llame a Tim Vanover al (800) 223-6602, ext. 9405.

Esperamos que también consulte el *Informe de Church Pension Group a la Convención General*, que se distribuirá en junio de 2009 e incluirá más información acerca del plan de salud confesional.

Para obtener información actualizada sobre el estudio, visite la página del sitio web del CPG www.cpg.org/healthcarestudy

Aumento del Subsidio del CPF para el Programa Suplementario de Medicare para el Clero Jubilado: el Costo Total del Plan Integral Aún Estará Cubierto, a Pesar del Aumento de las Primas

En 2003, el Fideicomiso Médico de la Iglesia Episcopal modernizó los planes suplementarios de Medicare para jubilados mayores de 65 años. Se introdujeron los planes Integral y Premium (Comprehensive and Premium Plans), y luego se complementaron con el Plan Plus (Plus Plan). De este modo, los jubilados ahora pueden elegir entre tres planes para satisfacer sus necesidades de atención de salud y ajustar sus recursos financieros. Aunque los planes han sido mejorados constantemente —se agregaron beneficios auditivos y de viaje a todos los planes y se agregaron beneficios adicionales al Plan Integral— el costo de estos planes para los jubilados ha aumentado solo una vez desde el inicio del programa hace cinco años.

A pesar de la adición del financiamiento gubernamental para que se incluyan medicamentos recetados, así como los ahorros administrativos y ahorros generados por las adquisiciones grupales vía Medco, se ha hecho necesario aumentar el costo mensual de los tres planes para 2009, principalmente debido a la inflación de los precios de los servicios médicos y de los medicamentos recetados y al alto uso de medicamentos recetados.

Sin embargo, la Junta del Church Pension Fund aprobó el aumento del subsidio del CPF del programa suplementario de Medicare para mayores de 65 años de US\$ 250 por miembro por mes a US\$ 265, lo cual cubre totalmente el aumento en el costo del Plan Integral para 2009, a la vez que eliminado la necesidad de trasladar los aumentos en los costos a los miembros de los planes “Plus” y “Premium” para 2009⁵

Además, se incorporaron varias mejoras al programa médico para mayores de 65 años.

- Programa de Asistencia de Salud: Este programa brinda una amplia gama de servicios de asistencia relacionados con la atención de salud, entre los cuales se incluyen información sobre una condición médica, ayuda para encontrar los mejores médicos y hospitales y obtener una segunda opinión, resolución de reclamaciones del seguro y asistencia para corregir errores en la facturación, así como también ayuda con el cuidado de personas mayores.
- Programa de Asistencia para Empleados: Este programa brinda servicios de asesoramiento y asistencia en forma gratuita a los miembros del plan y a miembros de su unidad familiar.
- Eliminación del copago de US\$ 10 para el examen de la vista: A partir de enero de 2009, no se cobra el copago para el examen de la vista.

Para una descripción completa de los beneficios y costos de atención de salud de los planes suplementarios de Medicare para jubilados mayores de 65 años de edad, comuníquese con el equipo de servicios de posjubilación para miembros al (866) 273-4545 o mtcustserv@cpg.org.

Ampliación del programa Safeguarding

Una de las maneras en que servimos a la Iglesia es a través de la provisión de una variedad de herramientas y programas de gestión del riesgo. El programa *Safeguarding*, una serie de capacitación y educación cuyo objetivo es prevenir el abuso, la explotación y el acoso sexual se ha ampliado significativamente.

Este programa de prevención de conductas inapropiadas fue introducido inicialmente en 2004 por medio de *Safeguarding God's Children*, un programa de capacitación y educación en video para prevenir y responder al abuso sexual de niños, y las *Políticas modelo para proteger a los niños y los jóvenes del abuso*. Ambos se encuentran disponibles en inglés y español. El año pasado, también comenzamos a ofrecer una versión de este programa en Internet, a fin de aumentar el alcance y la practicidad de la capacitación para la prevención del abuso sexual de niños.

Durante 2008, en respuesta a los pedidos de muchas personas y grupos de la Iglesia de material de capacitación y políticas nuevas sobre la explotación sexual de adultos y el acoso sexual en el lugar de trabajo, desarrollamos dos programas de capacitación y educación: *Safeguarding God's People: Preventing Sexual Exploitation in Communities of Faith*, y *Safeguarding God's People: Preventing Sexual Harassment of Church Workers*. Hacia finales de 2008, ya habíamos capacitado a más de 200 personas de más de 65 diócesis para que sean instructores de estos programas. En conjunto con The Nathan Network, también desarrollamos y presentamos las *Políticas modelo para la prevención de la explotación sexual de adultos* y las *Políticas modelo para la prevención del acoso sexual de los trabajadores de la Iglesia*.

⁵Aunque no es obligatorio por las reglas del Plan, esperamos continuar brindando asistencia similar posjubilación en el futuro; sin embargo, no podemos prometer que algo será “para siempre”.

The Church Pension Fund Board of Trustees

David R. Pitts

Chair, The Church Pension Fund
Chairman and CEO
Pitts Management Associates, Inc.
Baton Rouge, LA

The Rt. Rev. Gayle E. Harris, D.D.

Vice Chair, The Church Pension Fund
Bishop Suffragan of Massachusetts

The Rt. Rev. Peter James Lee, D.D.

Vice Chair, The Church Pension Fund
Bishop of Virginia

The Very Rev. M. L. Agnew, Jr.

Dean (retired), St. Mark's Cathedral
Bullard, TX

James E. Bayne

Manager (retired), Benefits Finance
and Investment, Exxon Mobil Corporation
Dallas, TX

Sheridan C. Biggs

Partner (retired), Price Waterhouse
Quaker Street, NY

The Rev. A. Thomas Blackmon

Rector, Christ Episcopal Church
Covington, LA

David L. Brigham

Partner, Manchester Capital Management
President and CEO (retired), J.P. Morgan
Investment Management Inc.
Weston, VT

The Rev. Dr. Randall Chase, Jr.

Acting President and
Dean of Administration
Episcopal Divinity School
Cambridge, MA

Barbara B. Creed, Esq.

Of Counsel, Trucker Huss, APC
San Francisco, CA

Vincent C. Currie, Jr.

Administrator
Diocese of the Central Gulf Coast
Pensacola, FL

The Rev. Carlson Gerdau

New York, NY

Deborah Harmon Hines, Ph.D.

Associate Vice Chancellor
University of Massachusetts Medical School
Worcester, MA

The Rt. Rev. Robert H. Johnson, D.D.

Bishop of Western North Carolina (retired)
Asheville, NC

Canon Joon D. Matsumura

Comptroller (retired)
Diocese of Los Angeles
Yorba Linda, CA

Virginia A. Norman

Treasurer, Iglesia Episcopal Dominicana
Santo Domingo, Dominican Republic

The Rt. Rev. Claude E. Payne, D.D.

Bishop of Texas (retired)
Salado, TX

Diane B. Pollard

Independent Benefits/
Human Resources Consultant
New York, NY

Quintin E. Primo III

Chairman and CEO
Capri Capital Partners LLC
Chicago, IL

The Rt. Rev. V. Gene Robinson, D.D.

Bishop of New Hampshire

Katherine Tyler Scott

Managing Partner, Ki ThoughtBridge
Indianapolis, IN

T. Dennis Sullivan

President and CEO
The Church Pension Fund
New York, NY

The Very Rev. George L. W. Werner, D.D.

Dean Emeritus, Trinity Cathedral
Sewickley, PA

Cecil Wray, Esq.

Partner (retired), Debevoise & Plimpton
New York, NY

The Rt. Rev. Wayne P. Wright, D.D.

Bishop of Delaware

The Episcopal Church Medical Trust Strategy and Policy Committee

David R. Pitts, Chair

Chair, The Church Pension Fund
Chairman and CEO
Pitts Management Associates, Inc.
Baton Rouge, LA

The Very Rev. George L. W. Werner, D.D., Vice Chair

Dean Emeritus, Trinity Cathedral
Sewickley, PA

The Rev. A. Thomas Blackmon

Rector, Christ Episcopal Church
Covington, LA

The Rev. Dr. Randall Chase, Jr.

Acting President and
Dean of Administration
Episcopal Divinity School
Cambridge, MA

Barbara B. Creed, Esq.

Of Counsel, Trucker Huss, APC
San Francisco, CA

Vincent C. Currie, Jr.

Administrator
Diocese of the Central Gulf Coast
Pensacola, FL

The Rev. Carlson Gerdau

New York, NY

Deborah Harmon Hines, Ph.D.

Associate Vice Chancellor
University of Massachusetts Medical School
Worcester, MA

Robert Leamer, Esq.

Senior Vice President & General Counsel
Metropolitan Jewish Health System
Brooklyn, NY

Diane B. Pollard

Independent Benefits/
Human Resources Consultant
New York, NY

Edgar S. Starns, CPA

Postlethwaite & Netterville, APAC
Baton Rouge, LA

T. Dennis Sullivan

President and CEO
The Church Pension Fund
New York, NY

The Rt. Rev. Wayne P. Wright, D.D.

Bishop of Delaware

