

# Perspective, primavera del 2014

Una actualización de Mary Kate Wold, directora ejecutiva y presidenta



## Estimados amigos:

**El 2013 fue otro periodo de cambio en la economía, el panorama de salud, alrededor de la iglesia The Episcopal Church y del Church Pension Group (CPG). Nuestro perdurable compromiso con la solidez financiera, la entrega compasiva de beneficios y servicios relacionados nos sirvieron bien en el 2013 y orientará nuestras acciones el próximo año. Este boletín de noticias ofrece una actualización sobre estas y otras áreas. Espero que lo encuentren informativo.**

### En esta carta

- Solidez financiera del CPF
- Entrega mejorada de beneficios y servicios relacionados
- Mejora en la experiencia de los administradores
- Ciudadanía corporativa
- Colaborando con otras denominaciones
- Cambios en la administración

## Solidez financiera del CPF

La cartera del fondo The Church Pension Fund (CPF) se ha beneficiado con las favorables tendencias del mercado financiero durante el 2013. Aunque continúan las incertidumbres con respecto a la solidez de las economías alrededor del mundo, la inflación sigue baja a nivel mundial y las ganancias corporativas son fuertes, especialmente en Estados Unidos. El CPF se encuentra en una situación financiera sólida, lo que nos permite aprovechar oportunidades de inversión si los mercados se vuelven inestables.

El 31 de diciembre de 2013, la cartera del CPF se mantuvo en \$10.9 billones (sin auditar). Los recursos disponibles para beneficios en el plan The Church Pension Fund Clergy Pension Plan (Clergy Plan) se mantuvo en \$10.5 billones (sin auditar). Los recursos disponibles para beneficios en el plan Episcopal Church Lay Employees' Retirement Plan (Lay DB Plan) se mantuvo en \$162.8 millones (sin auditar), lo que es una mejora con respecto a años anteriores.

## Entrega mejorada de beneficios y servicios relacionados

Con casi 100 años de historia sirviendo a instituciones y personas que componen la iglesia The Episcopal Church, seguimos buscando formas para mejorar la experiencia de trabajar con nosotros. Jim Morrison, nuestro director operativo, ha estado liderando productivas conversaciones con empleados y administradores sobre lo que tomaría ser más integral, consistente y eficiente para servir a la Iglesia. Ustedes tendrán más noticias sobre este trabajo en los próximos meses, a medida que lancemos programas y servicios mejorados.

Como un ejemplo, recientemente lanzamos MyCPG Accounts, un sitio web protegido con contraseña que permite a los clientes individuales ver todos los beneficios y productos que tienen con el CPG en un solo lugar. Posteriormente en el año, estaremos lanzando el Registro de Empleados, el cual ayudará a los administradores a recopilar información sobre sus empleados, inscribirlos para que reciban beneficios de jubilación e ingresar sus movimientos, adiciones y cambios. Estamos explorando, cada vez más, formas para utilizar medios digitales para

entregarles información, educación y servicios de alta calidad cuando sea que los necesite. Los aliento a que visiten nuestro sitio web, [www.cpg.org](http://www.cpg.org), para que encuentren información oportuna sobre los beneficios que ofrecemos y las políticas, programas y protocolos que los respaldan.

Este es un trabajo continuo y los invitamos a que nos brinden sus comentarios.

### Mejora en la experiencia de los administradores

En el último año, hemos estado trabajando con un grupo de administradores para encontrar formas de apoyarlos mejor en sus interacciones con el CPG. Actuando en base a sus comentarios, hemos racionalizado los procedimientos de verificación en la Participación de Clientes para que los administradores puedan obtener la información que necesitan en forma rápida y segura, cuando sea que la requieran. También hemos creado un número de llamada gratuita para administradores, el cual es atendido por personal experimentado, representantes de atención al cliente capacitados en varias disciplinas, quienes pueden responder una variedad de preguntas relacionadas con los beneficios. Me complace informar que los comentarios sobre estas iniciativas recientes han sido positivos. Apreciamos la participación de varios administradores en la identificación de oportunidades para mejorar.

Más recientemente, lanzamos un Centro de Recursos de Administradores (Administrators' Resource Center, ARC) en [cpg.org](http://cpg.org). Esta sección dedicada les brinda a los diocesanos, parroquiales y a otros administradores institucionales, las herramientas, guías, noticias sobre beneficios y otras actualizaciones que necesitan para hacer su trabajo. Invito a todos los administradores a explorar el ARC y hacernos saber lo que piensan al respecto.

Mirando hacia el futuro en el 2014, comenzaremos a desarrollar una capacitación para administradores nuevos y con experiencia que estarán disponibles en línea. Esta capacitación "justo a tiempo" complementará y no reemplazará las varias conferencias que realizamos para los administradores durante todo el año. Estén atentos para recibir más detalles en los próximos meses.

La experiencia del servicio de los administradores es una prioridad importante para nosotros. Por favor no duden en hacernos llegar cualquier comentario que puedan tener, escribiéndonos por correo electrónico a [JBAMS@cpg.org](mailto:JBAMS@cpg.org)

### Ciudadanía corporativa

El CPG tiene un sólido historial de responsabilidad social corporativa. Nuestros programas incluyen **operaciones sostenibles y amigables con el medio ambiente, diversidad en empleo y adquisiciones, participación comunitaria e inversión socialmente responsable consistente con nuestras responsabilidades fiduciarias.**

### Inversión socialmente responsable consistente con nuestras responsabilidades fiduciarias

Nosotros tenemos una responsabilidad fiduciaria como un fondo de pensiones, con la tarea por parte de la administración fiscal de los recursos del CPF de asegurar que los beneficios que les prometimos a nuestros miembros estén ahí para ellos. Con ese fin, tenemos una cartera de valores ampliamente diversificada invertida en todo el mundo en una variedad de estrategias de inversión. Debido a que también reconocemos que nuestras inversiones pueden jugar un rol importante para tratar las necesidades sociales, nuestro equipo de inversión identifica activamente una variedad de inversiones que ofrecen rendimientos totalmente competitivos, mientras que también ofrecen importantes beneficios sociales. La cartera actual del CPF incluye inversiones dirigidas económicamente, inversiones responsables con el medio ambiente e inversiones con empresas de propiedad de mujeres y grupos minoritarios, así como socios de gestión de inversiones. Además, el CPF alienta los cambios en la conducta corporativa al presentar resoluciones de grupos de interés ante las compañías en nuestra cartera de inversión, en colaboración con el Comité Corporativo de Responsabilidad Social del Comité Ejecutivo.

Estas resoluciones incluyen aquellas que han alentado a las compañías a reducir las emisiones de gas de invernadero y aumentar la representación de mujeres y personas de grupos raciales minoritarios en juntas directivas corporativas. Todo esto es parte de un mayor compromiso a nivel de la organización para hacer “inversiones” socialmente responsables de tiempo, talento y otros recursos que tengan un impacto social tangible.

### **Operaciones sostenibles y amigables con el medio ambiente**

El CPG tiene un compromiso de larga data con la operación en forma sostenible y responsable con el medio ambiente. Nuestros esfuerzos incluyen la disposición de la Cobertura de Construcción de Propiedades Ecológicas (Green Building Property Coverage, por su nombre en inglés) de la corporación The Church Insurance Agency Corporation para nuestros clientes de propiedad y accidentes; el uso de publicación electrónica de documentos y declaraciones internas, así como muchas de aquellas que difundimos en forma externa; y prácticas sostenibles en las operaciones de nuestra oficina, incluyendo reciclaje y el uso de pinturas y alfombras de bajos compuestos orgánicos volátiles (Volatile organic compound, VOC). Al diseñar nuestra nueva oficina principal, especialistas del CPG se unieron a arquitectos e ingenieros para crear un entorno que cumpla con los niveles de sostenibilidad y rendimiento en el uso de agua y energía certificados por el Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental (Leadership in Energy & Environmental Design, LEED), desarrollando materiales y calidad ambiental.

### **Diversidad en empleo y adquisiciones**

La diversidad se entrelaza en el tejido de nuestra cultura en el CPG y demostramos nuestro compromiso con este principio en varias formas, incluyendo un activo Consejo de Diversidad y un Funcionario de Desarrollo y Diversidad que desarrolle, alinee y entregue programas que fomenten una cultura de inclusión. Además, nuestros esfuerzos de reclutamiento incluyen sociedades con una diversidad de organizaciones que nos permiten nutrir relaciones con futuros líderes. Nuestro Programa de Proveedores Minoritarios es una iniciativa a nivel de la compañía para identificar oportunidades para expandir nuestras interacciones comerciales con compañías de propiedad de mujeres y grupos infrarepresentados.

### **Participación comunitaria**

Estamos comprometidos a ayudar a las comunidades locales en las que trabajamos y vivimos. Por ejemplo, los empleados del CPG habitualmente patrocinan colectas que apoyan a ancianos, indigentes, personas con necesidades, víctimas de desastres naturales y otros grupos marginales.

### **Colaborando con otras denominaciones**

El pasado diciembre, representantes del grupo Church Pension Group asistieron a la asamblea anual de la asociación Church Benefits Association (CBA), un foro multid denominacional para divulgar y discutir sobre información que se relaciona a programas de beneficios de empleados que operan la iglesia y la administración de esos programas. La alianza The Church Alliance, una coalición de 38 programas de beneficios de la iglesia que es un subconjunto de la CBA, se reúne al mismo tiempo para tratar asuntos legales que impactan los planes de la iglesia. Estas reuniones son una rica fuente de información, conocimientos y colaboración. En la reunión de diciembre hubo una gran discusión sobre las impugnaciones legales para la asignación de vivienda del clero (descrita más abajo), la situación de la Ley del Plan de Salud de la Iglesia (Church Health Plan Act, por su nombre en inglés) y otros asuntos sobre

### **La Ley de Salud Asequible (The Affordable Care Act, ACA)**

La ACA está cambiando la forma en la que algunos empleadores acceden al seguro médico para sus empleados y muchos tienen preguntas sobre cómo es que la reforma de salud federal los afectará. Seguimos estudiando los últimos acontecimientos en la legislación de reforma de salud federal y trabajando con otras denominaciones para tratar las necesidades únicas de los empleadores de la iglesia y los planes de salud. Nos complace estar invitados a una reunión informativa sobre este asunto en la Cámara de Obispos. También hemos

políticas que impactan al clero. Queremos que sepan que el Church Pension Group está trabajando activamente con otras denominaciones para abogar por el clero y los empleados laicos de las denominaciones que representamos. Esta defensa incluye las conversaciones con legisladores en Washington, D.C. sobre los impactos de varias leyes sobre nuestra capacidad para ofrecer excelentes beneficios de salud y programas de jubilación para aquellos a los que servimos.

proporcionado un informe por escrito al Consejo Ejecutivo y hemos presentado una actualización a los administradores diocesanos que asistieron a la conferencia EBAC 2013. Información bastante útil puede hallarse en [Healthcare Reform](#) (Reforma de salud)

### **Actualización sobre la impugnación legal para la asignación de vivienda del clero**

En noviembre del 2013, el Tribunal de Distrito de Estados Unidos para el Distrito Oeste de Wisconsin decretó que la exención fiscal de la Hacienda Pública para las casas parroquiales del clero (a la que se hace referencia por lo general como asignación de vivienda del clero) era inconstitucional. La sentencia del Tribunal de Wisconsin fue apelada recientemente y estamos trabajando con la alianza Church Alliance para presentar un informe de amicus curiae en respaldo de la asignación de vivienda del clero y su constitucionalidad. También seguimos coordinando nuestros esfuerzos con representantes de la iglesia The Episcopal Church. Debe observarse que la decisión de Wisconsin no tiene impacto inmediato debido a que el Tribunal de Distrito de EE. UU. dictaminó específicamente que su decisión no sería efectiva hasta que se hayan resuelto todas las apelaciones, lo que es probable que tome un tiempo. Asimismo, la decisión de Wisconsin no afecta situaciones en las que la iglesia actualmente ofrece una rectoría o vivienda similar de propiedad de la iglesia para un clérigo.

### **Cambios en la administración**

Dos miembros clave del equipo ejecutivo del CPG han anunciado planes para retirarse en el 2014: Bill Cobb, vicepresidente ejecutivo y director de inversiones y la Reverenda Canónica Pat Coller, vicepresidenta ejecutiva y directora eclesiástica..



**Bill Cobb** comenzó a trabajar en la cartera del CPF en 1981 mientras se encontraba en J.P. Morgan. Él se unió al CPG como su primer director de inversiones cuando se retiró de la vicepresidencia de J.P. Morgan Investment Management Inc. en 1999. Durante su ejercicio en el CPG, Bill desarrolló el Grupo de Inversión y expandió la diversificación de nuestros programas de inversión a nivel global, aumentando las inversiones no estadounidenses, del 16% de recursos totales en 1999 al 33% en la actualidad. Mediante estos esfuerzos, la cartera de inversión del fondo Church Pension Fund creció de \$4.7 billones el 30 de septiembre de 1999 a \$10.9 billones (sin auditar) al 31 de diciembre de 2013. La contribución de Bill a la solidez financiera del CPF es inmensurable. Por favor acompañenme para agradecerle más de 30 años de servicio.

**Pat Coller** se unió al CPG en el 2000, de la Diócesis de Massachusetts Oeste, donde sirvió como Canónica del Ordinario. Durante sus 14 años aquí, Pat amplió los programas educativos que ofrecemos en toda la Iglesia y alrededor del mundo. Nuestros programas Planeando el Futuro, la Reunión de los Nuevos Obispos y Capellanes para los Jubilados cobraron forma y se desarrollaron bajo su supervisión. Pat trabajó de cerca con líderes de toda la Iglesia para estudiar la viabilidad de jubilaciones para laicos, llevar testimonio relevante a la Convención General y finalmente dar inicio a la implementación



de lo que ahora se conoce como el Sistema de Pensiones para Empleados Laicos (Lay Employee Pension System, LPS). Más recientemente, Pat ha facilitado una serie de conversaciones importantes con el clero, obispos y otros líderes de toda la Iglesia. Durante todo el tiempo, ella ha servido como pastora en jefe de nuestros empleados y como defensora del clero y empleados laicos en todas partes.

Tanto Bill como Pat han realizado extraordinarias contribuciones a la organización y los extrañaremos.

### **En conclusión**

Quiero reafirmar el compromiso del CPG de ser un proveedor de confianza de beneficios integrales y rentables de jubilación para empleados, de seguro de salud y de vida, así como de otros programas y servicios, para las personas e instituciones de la iglesia The Episcopal Church. Puedo asegurarles que continuaremos buscando formas para servirlos mejor, orientados por nuestros valores esenciales de profesionalismo, compasión y confianza, y como siempre, recibimos de buen agrado sus comentarios. Estamos honrados de servirlos.

Atentamente,  
Mary Kate Wold  
Presidenta y Directora Ejecutiva