

Pensión

- **Relación**

- ¿Cuál es la historia de la relación entre CPF y la Iglesia? ¿En qué medida es CPF independiente de la Convención General? ¿Y de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (Domestic and Foreign Missionary Society, DFMS)?
- ¿Cuál es el objetivo del fondo de pensión? ¿Quiénes son los accionistas del fondo de pensión: solo aquellos que contribuyen al plan de pensión o todos los empleados y las congregaciones de la iglesia?
- ¿Publicarán las actas de las reuniones de la junta? De ser así, ¿de qué manera se publicarán? De no ser así, ¿por qué?
- ¿Cuáles exactamente son las tenencias del fondo y en qué medida dichas inversiones reflejan la misión de la iglesia? ¿Consideraría CPF la desinversión de empresas o sectores particulares si la Convención General así lo indicara?
- ¿Han comparado nuestro plan de pensión con los que ofrecen otras confesiones? De ser así, ¿cuáles son las similitudes y diferencias?

- **Sustentabilidad**

- ¿Cuál es el porcentaje mínimo de aportaciones con el que el plan de beneficios definidos es sustentable?
- ¿Con qué criterios realizan esa aportación? ¿Utilizan un “método tradicional de costos actuariales” para calcular la contribución? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Cuáles son las similitudes y diferencias de esos criterios con los planes de otras confesiones? ¿Y con los planes típicos en otras industrias?
- ¿En qué medida han considerado pasar a un plan de contribuciones definidas para todos los empleados? ¿Cómo sería ese plan?

- **Capital**

- ¿Cuáles son las posibilidades de participación igualitaria en el plan de pensión por parte de trabajadores de la iglesia que no reciben estipendios, de tiempo parcial y de segunda carrera?
- ¿Cuál es el desglose demográfico para los pagos de compensación y pensión en función de edad, sexo y etnia?
- ¿Cuál es el desglose demográfico para puestos de tiempo parcial y con menor compensación dentro de la iglesia?

Plan médico

- ¿Cuáles son las metas del DHP?
- ¿De qué manera ha cambiado el costo de la cobertura desde el DHP?
- ¿Qué diócesis no están participando en el DHP? ¿Y qué parroquias?
- ¿De qué manera exactamente se reparten los costos entre las diócesis?
- ¿Cómo ha afectado el DHP al empleo (equivalencias de tiempo completo) en las parroquias?
- ¿Cuáles son las comparaciones de los costos en las diócesis específicas para planes en particular con una cobertura idéntica?
- ¿En qué difieren los estándares mínimos de cobertura entre las diócesis? ¿Y entre las parroquias dentro de las diócesis?
- ¿En cuántas diócesis brindaría el mercado (ACA) una cobertura mejor y más económica? ¿De qué manera los cambios en el mercado podrían afectar las opciones y los costos de cobertura dentro del Medical Trust?
- ¿Qué están haciendo las demás confesiones?

Respuestas a las preguntas:

Gracias al Subcomité de Church Pension Group por este conjunto de preguntas tan reflexivas. Las hemos respondido con los mismos encabezados que el Subcomité ha utilizado en su cuestionario, reproducido anteriormente. También hemos incorporado las respuestas a preguntas adicionales que realizó el Subcomité respecto de las preguntas relacionadas que se plantearon originalmente en el cuestionario. Con gusto brindaremos cualquier aclaración o información adicional que necesite el Subcomité.

Como indicó correctamente el Subcomité, el nombre legal de la organización es The Church Pension Fund (“CPF”), y usaremos “CPF” en nuestras respuestas. A veces, es posible que se haga referencia a nosotros como el Church Pension Group (“CPG”), que es el nombre coloquial que se utiliza habitualmente para hacer referencia a la totalidad de nuestras operaciones.

PENSIÓN: Relación

¿Cuál es la historia de la relación entre CPF y la Iglesia? ¿En qué medida es CPF independiente de la Convención General? ¿Y de la DFMS?

Historia

La historia de CPF (y su relación con la Iglesia) comenzó hace más de un siglo. La realidad de que una gran parte del clero contaba con recursos inadecuados para tener una jubilación digna era una preocupación de la Iglesia de larga data. En 1910, el obispo William Lawrence propuso —y la Convención General aprobó— la creación de la Comisión Conjunta para el Apoyo al Clero a fin de estudiar la viabilidad de un sistema de pensión obligatorio para el clero episcopal.

En respuesta a la recomendación de la comisión, la Convención General de 1913 autorizó a los miembros de la comisión a crear una corporación independiente, The Church Pension Fund, con el objetivo de tomar las medidas necesarias para establecer un fondo de pensión para el clero. La Convención General de 1916 también decretó un canon (ahora, el Título I, Canon 8) de la Constitución y los Cánones de la Iglesia a fin de darle a CPF la autoridad para administrar pensiones y otros beneficios para el clero episcopal, y cobrar las aportaciones para financiar dichos beneficios.

En 1914, CPF se constituyó legalmente en el Estado de Nueva York. Se seleccionó Nueva York por su supervisión fiscal integral por parte de los reguladores estatales, además de porque es el hogar de los principales mercados financieros del país. El acta constitutiva de CPF, el documento oficial de la fundación, otorgó a los directivos originales la autoridad para adoptar una constitución que, entre otras cosas, determine la cantidad y las calificaciones de los directivos.

La constitución de CPF, adoptada en su forma actual por los directivos hace casi 50 años, determina que habrá 25 directivos, 24 de los cuales serán elegidos por la Convención General y uno de los cuales será el presidente de CPF. Esto coincide con el Canon 8, que establece la elección de 12 de nuestros directivos en cada Convención General, que deberán ser nominados por un Comité Conjunto de la Convención General.

El fondo de pensión requería capital inicial en la forma de donaciones para comenzar su trabajo, y el obispo Lawrence dirigió un esfuerzo de recaudación de fondos de varios años. Si bien la meta original era reunir 5 millones de USD, finalmente recaudó 8,5 millones de USD de más de 47 000 donantes de toda la Iglesia.

Con el marco legal y el financiamiento inicial en marcha, CPF abrió sus puertas en 1917 y envió su primer cheque de pensión. De este modo comenzó nuestra misión de servir a la Iglesia brindando beneficios de jubilación y otros beneficios para el clero (y, tras un tiempo, a los empleados laicos). Nuestra dedicación a esa misión permitió el trabajo y la estrecha colaboración con la Iglesia durante el siglo pasado.

Desde su fundación en 1917, CPF ha evolucionado y pasó de ser un fondo de pensión relativamente simple con activos limitados a una institución financiera mucho más compleja. Con el paso de los años, CPF ha brindado servicios a la Iglesia al ofrecer una amplia gama de beneficios de jubilación, incluidos los beneficios por incapacidad y el seguro de vida, así como beneficios médicos, recursos educativos sobre finanzas y bienestar, seguro de propiedad y contra accidentes, y publicaciones litúrgicas y de otros tipos. Durante más de 50 años, CPF ha sido dirigido por equipos de profesionales que fueron contratados por su gran nivel de experiencia en servicios financieros y su pasión por brindar servicios a nuestra base de clientes única.

Estructura legal y directiva

La relación formal de CPF con la Iglesia y la Convención General está determinada por una estructura legal y directiva definida. Sin embargo, más allá de esa estructura se encuentran las conexiones críticas de relación y colaboración analizadas en el encabezado que se encuentra a continuación.

La estructura legal y directiva de CPF es la estructura habitual de la mayoría de los fondos de pensión, ya que está diseñada para proteger los activos de CPF en beneficio de sus participantes. Por ejemplo, como directivos (es decir, los directores) de una sociedad constituida en Nueva York que está sujeta a controles por parte de los reguladores de seguro del estado de Nueva York, los directivos son responsables ante CPF y, a través de CPF, ante el clero y los participantes laicos de nuestros planes de beneficios. En este aspecto, CPF es independiente de la Convención General debido a que los directivos deben actuar en todo momento en el mejor interés de CPF (y, por lo tanto, de los participantes). Por ejemplo, esto significa que CPF debe administrar sus activos en todo momento de manera que pueda mantener sus compromisos actuales con sus participantes.

Si bien la relación legal principal de CPF y la Iglesia es transaccional, donde CPF es el proveedor de servicios y la Iglesia es su cliente, la Convención General tiene dos vías formales de influir en CPF. En primer lugar, la Convención General elige 24 de los 25 directivos, y puede influir en la estrategia y las políticas de CPF a través de la elección de dichas personas. Sin embargo, sin importar la elección de las personas, todos los directivos están vinculados en primera instancia por su deber fiduciario ante CPF y sus participantes.

En segundo lugar, después de muchas oportunidades para que se escuche a los directivos, la Convención General podría hacer algunas modificaciones al Canon 8, que autoriza a CPF a brindar beneficios al clero y, más recientemente, a los empleados laicos. Los Cánones modificados preparados por White & Dykman explican el requisito para que los directivos sean escuchados de la siguiente manera: “El requisito de que los directivos tengan muchas oportunidades para realizar revisiones y ser escuchados en relación con cualquier modificación propuesta al canon ha sido parte de este desde su creación y tiene el objetivo de proteger al sistema de pensión de las pasiones y presiones del momento. En la práctica, se ha interpretado esta limitación para brindarle al Fondo la posibilidad de responder hasta la próxima Convención General, lo que retrasa de manera efectiva cualquier acción por parte de la Convención hasta ese momento”. A modo de ejemplo, el Plan de Salud Confesional se propuso en la Convención General de 2006 y se aprobó en 2009, en la siguiente Convención General. Se propuso un sistema de pensión laico en distintas Convenciones Generales desde 1991 antes de que sea adoptado finalmente en 2009.

Como corporación independiente, CPF no tiene ninguna relación legal ni directiva con DFMS. Sin embargo, tenemos una sólida relación colaborativa con los directivos de DFMS y nos reunimos regularmente para compartir información e ideas.

Relaciones y colaboración

Por supuesto que las relaciones legales entre CPF, la Iglesia y la Convención General son solo una parte de la historia. Lo que no se puede resaltar lo suficiente son las relaciones no legales con la Iglesia y la Convención General, que son de suma importancia para la gestión, los empleados y los directivos de CPF.

Nuestra misión inspira profundamente a la gerencia, los empleados y los directivos de CPF. Estamos dedicados a servir al clero y a los empleados laicos de la Iglesia asistiendo a los participantes de CPF a que sigan su vocación sin tener miedo a las dificultades financieras durante la jubilación. Para hacerlo, nos responsabilizamos de ser proactivos en la comprensión de la evolución actual de la Iglesia y las tendencias relacionadas con los ministerios. Nuestro objetivo es pensar hacia adelante

y de manera creativa ante los cambios de la Iglesia, anticipando las necesidades de nuestros participantes y brindándoles un servicio profesional, compasivo y confiable.

Buscamos activamente socios de la Iglesia cuando surgen necesidades que puede que no estén estrictamente dentro de nuestra misión. Valoramos y protegemos nuestras relaciones con DFMS, sus directivos y otras instituciones y líderes de la Iglesia. Nos brindan importantes conocimientos sobre las necesidades del clero y de los empleados laicos de la Iglesia, además de fructíferas oportunidades de colaboración.

¿Cuál es el objetivo del fondo de pensión? ¿Quiénes son los accionistas del fondo de pensión: solo aquellos que contribuyen al plan de pensión o todos los empleados y las congregaciones de la Iglesia?

El mantra del obispo Lawrence era que “el objetivo de las pensiones es la seguridad”. Nos apasiona nuestro propósito de brindarles esa seguridad a nuestros participantes. Nuestra visión continua, que honra nuestras raíces, es brindarles a nuestros participantes el mayor nivel de seguridad financiera posible para la jubilación en coincidencia

con las necesidades cambiantes de la Iglesia y con la disciplina financiera ejemplar. En otras palabras, queremos hacer lo mejor que podamos para nuestro clero y participantes laicos con los recursos que tenemos a fin de abordar proactivamente las necesidades de la Iglesia dentro del alcance de nuestra misión.

Nuestra responsabilidad inmediata es para con nuestros participantes individuales —quienes realizaron pagos a CPF— y, como fiduciarios, debemos anteponer sus intereses. Dicho esto, nos esforzamos por desarrollar relaciones sólidas y de apoyo con las diócesis, parroquias y otras instituciones de la Iglesia que hacen pagos de pensión y de otro tipo en nombre de nuestros participantes. Nos esforzamos por garantizar que nuestros planes de beneficios y servicios cumplan con las necesidades de los empleadores y los participantes individuales, y que sean competitivos en relación con lo que se podría obtener fuera de CPF. También trabajamos para brindar apoyo con los beneficios a las diócesis, parroquias y otras instituciones de la Iglesia. Por ejemplo, tenemos distintos programas, incluidos la Conferencia de Administradores Comerciales Episcopales (Episcopal Business Administrators Conference, EBAC) y la Conferencia de Sociedad de Beneficios, que asisten a los administradores de las diócesis y las parroquias con el trabajo de administrar los beneficios del clero y los empleados laicos, y nuestros empleados de CPF están siempre viajando y visitando diócesis, parroquias y otras instituciones de la Iglesia.

De vez en cuando, se hace una sugerencia de brindar pensiones u otros beneficios a integrantes del clero que no reciben estipendios y por quienes no se han pagado aportaciones a CPF. El plan de pensión para el clérigo no se ha estructurado de manera que permita que se paguen pensiones a aquellas personas por quienes no se han pagado aportaciones, y hacerlo amenazaría la viabilidad financiera del plan. Dicho esto, la junta y la gerencia de CPF han considerado qué servicios, en caso de que los haya, podemos ofrecer adecuadamente a integrantes del clero que no reciben estipendios. Como parte de nuestro estudio, hemos determinado que, aproximadamente el 40 por ciento de los integrantes del clero episcopal que no reciben estipendios actualmente han recibido una compensación en algún momento de sus carreras y ya participan en el plan de pensión para el clérigo. Además, como se explica en mayor detalle a continuación, las revisiones recientes al plan de pensión para el clérigo incluyen mayor flexibilidad para el clero con niveles mínimos de compensación para participar en el plan. Esperamos brindar comentarios sobre este tema en nuestra presentación del Libro Azul ante la Convención General.

Ocasionalmente, se nos solicita brindar asistencia a congregaciones y otros grupos que están fuera del alcance de nuestra misión. En esas instancias, a menudo forjamos una colaboración con otros grupos episcopales para abordar la necesidad expresada. Por ejemplo: a menudo escuchamos durante nuestros viajes por la Iglesia que muchos integrantes del clero no estaban preparados para manejar no solo sus cuestiones financieras individuales sino también las de sus parroquias. Creemos que asistir al clero con su educación financiera individual es un componente importante para ayudar a garantizarles seguridad durante la jubilación, pero que educar al clero con respecto a la administración de las finanzas de la parroquia no corresponde a la misión del fondo de pensión. Sin embargo, en la búsqueda de una solución integral a las inquietudes que estábamos escuchando, hace poco colaboramos con la Fundación de la Iglesia Episcopal (Episcopal Church Foundation, ECF) para dirigir conferencias para el clero en las que CPF aborda las cuestiones de educación financiera personal mientras que la ECF aborda los temas relacionados con las finanzas de las parroquias. El primero de estos pilotos tuvo mucho éxito, y esperamos trabajar con la ECF en programas sucesivos. Otro ejemplo es la colaboración continua con la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo para asistir a nuestros clientes en áreas afectadas por desastres naturales.

Todo lo anterior se relaciona con nuestros planes de beneficios, que tienen a participantes individuales como accionistas principales.

Cabe destacar que también tenemos un negocio de seguros de propiedad y contra accidentes de propiedad exclusiva, Church Insurance Companies, que brinda seguro a más del 90 por ciento de las iglesias episcopales de los Estados Unidos. Los clientes de ese negocio son las diócesis y parroquias, y no el clero o los empleados laicos individuales. Además, Church Publishing Corporation es una subsidiaria de CPF y brinda materiales educativos, litúrgicos y espirituales a personas e instituciones de la Iglesia.

¿Publicarán las actas de las reuniones de la junta? De ser así, ¿de qué manera se publicarán? De no ser así, ¿por qué?

No publicamos las actas de la junta porque queremos fomentar el debate sano y la expresión de distintos puntos de vista dentro de la mesa de debates. Como muchas organizaciones, creemos que publicar las actas desalentaría ese discurso abierto y honesto que consideramos de suma importancia para llegar a decisiones sensatas y basadas en la información.

Sí publicamos por distintos medios cualquier política significativa y decisión relacionada con los beneficios que tome la junta. Por lo general, brindamos los antecedentes y el contexto de las decisiones que se toman, que a menudo van mucho más allá de la información que se vería reflejada las actas de la junta.

La comunicación con los clientes individuales y con la Iglesia es una prioridad para nosotros. Destinamos una gran cantidad de tiempo y recursos a la comunicación regular e integral a través de canales como los seminarios web, el boletín de nuestro CEO (*Perspective*), el informe anual, el sitio web, distintos comunicados de prensa, los informes ante la Convención General y numerosas reuniones en persona en toda la Iglesia. Además de una gran cantidad de otros foros para compartir información, nos reunimos dos veces por año con los directivos de DFMS para informarles sobre los desarrollos y las medidas importantes de la junta, así como también para analizar los temas de interés mutuo y las oportunidades de colaboración.

Algunos ejemplos de nuestro enfoque habitual en torno a la comunicación de distintos tipos de medidas y deliberaciones de la junta incluyen lo siguiente:

1. **Decisiones anuales de ajuste del costo de vida.** Cada año, la Junta de CPF decide si debe proporcionar un ajuste del costo de vida (Cost-of-Living Adjustment, COLA) al clero y los participantes laicos de nuestros planes de beneficios definidos. Esa decisión y los motivos que la fundamentan se comunican a través de cartas a todos los participantes jubilados, correos electrónicos a los obispos y administradores de las diócesis, anuncios en el sitio web, artículos en *Perspective* y secciones en el informe anual.
2. **Extensión de beneficios a cónyuges del mismo sexo.** Hace muchos años, la Junta de CPF votó para extender los beneficios de pensión a los cónyuges del mismo sexo equivalentes a los de los cónyuges del sexo opuesto. Esta decisión y los motivos se informaron a través de un comunicado de prensa, una carta a todos los participantes activos del clero y empleados laicos, cartas a los líderes de las sacristías, un anuncio en el sitio web, una sección en nuestro informe anual y una sección en la presentación del Libro Azul ante la Convención General. La decisión también fue comunicada por nuestros instructores de Educación y Bienestar en las conferencias en persona.
3. **Revisiones al plan de pensión para el clérigo.** En diciembre de 2016, la Junta de CPF aprobó revisiones significativas a nuestro plan de pensión para el clérigo, que se abordarán en más detalle más adelante en este documento. Antes de la adopción, los cambios propuestos se comunicaron ampliamente a través de una serie de reuniones en persona y seminarios web, donde se invitó a todos los integrantes activos del clero y obispos, administradores de diócesis y otros líderes de la Iglesia a que brinden sus comentarios. Como resultado de estos comentarios, se realizaron cambios significativos a nuestras propuestas. Durante el transcurso de este año, se comunicaron los cambios finales y los motivos mediante un comunicado de prensa, múltiples correos electrónicos y cartas a los integrantes activos y jubilados del clero, en *Perspective*, a través de programas interactivos en el sitio web, en nuestro informe anual, en reuniones educativas y seminarios web para todo el clero y los administradores de diócesis, a través de conversaciones con nuestro Consejo de Clientes (un grupo representativo de líderes de la Iglesia que hemos seleccionado para que brinden servicios durante un plazo de tres años como junta de asesoría) y en numerosas conferencias y reuniones de la Iglesia que hemos celebrado o a las que hemos sido invitados.

¿Cuáles exactamente son las tenencias del fondo y en qué medida dichas inversiones reflejan la misión de la Iglesia? ¿Consideraría CPF la desinversión de empresas o sectores particulares si la Convención General así lo indicara?

Las tenencias del fondo

El éxito de nuestra inversión a lo largo de los años ha tenido como base (i) tener una cartera ampliamente diversificada para maximizar los retornos y, al mismo tiempo, mitigar el riesgo, (ii) garantizar activos líquidos suficientes en todo momento para cumplir con los compromisos con nuestros participantes, (iii) emplear una estrategia de inversión activa, frente a una estrategia pasiva y (iv) atraer a los mejores talentos internos y gerentes de inversiones externos para implementar dicha estrategia. Nuestra cartera de inversión tiene, aproximadamente, un 30 por ciento de bonos y otros activos de renta fija, un 40 por ciento de inversiones alternativas (capital privado, fondos de cobertura y bienes inmuebles privados) y un 30 por ciento de títulos de participación públicos. Invertimos en todo el mundo y en una amplia gama de industrias, empresas y activos públicos y privados.

Invertimos principalmente en fondos dirigidos por gerentes externos, y actualmente tenemos más de 200 de ellos en nuestras distintas clases de activos. A través de nuestros gerentes, tenemos inversiones en prácticamente 500 fondos distintos, que a su vez tienen tenencias en una amplia gama de inversiones individuales. Confiamos en

nuestros gerentes para la selección de acciones, bonos y otros activos individuales que conforman sus carteras de fondos. La excepción es una cartera relativamente pequeña de valores del Tesoro protegidos contra la inflación (Treasury Inflation Protected Securities, TIPS) que administramos directamente en CPF. El trabajo de nuestro equipo de inversiones interno incluye la búsqueda, el reclutamiento y la contratación de los gerentes externos, que son algunos de los gerentes más reconocidos en todo el mundo en cada clase de activos, y la provisión de supervisión y evaluación continuas de su desempeño.

Los honorarios que les pagamos a los gerentes se encuentran dentro de los estándares de la industria y son competitivos. Por lo general, varían entre 12 puntos base para las inversiones de renta fija menos complejas y alrededor del 2 por ciento para las inversiones de capital privado y otras inversiones privadas que requieren mayor participación. En algunos casos, existen acuerdos adicionales de distribución por rendimiento de la inversión con el gerente. En cada caso, nos concentramos en los retornos de la inversión libres de todos los honorarios al evaluar el éxito de nuestras inversiones. Estamos dispuestos a pagar honorarios más altos a aquellos gerentes que tengan una larga trayectoria de haber producido los retornos más excepcionales libres de honorarios. Esta estrategia nos ha permitido aumentar los activos del fondo a lo largo del tiempo a una tasa significativamente superior a la que hubiéramos logrado con una estrategia más pasiva (p. ej., fondos indexados).

Reflejo de la misión de la Iglesia

Nuestra misión en CPF nos exige proteger y aumentar nuestros activos para poder brindarles a los participantes la seguridad de saber que pueden llevar a cabo sus ministerios sin tener miedo a sufrir dificultades financieras durante la jubilación. Al ser excelentes administradores de nuestros activos con este fin, creemos que estamos siguiendo fielmente nuestro llamado a brindar un apoyo crítico a la misión de la Iglesia.

Los miembros del Comité han consultado respecto de si existe un rol para la Convención General en el desarrollo de las políticas de inversión de CPF con respecto al reflejo de la misión de la Iglesia. En ese aspecto, CPF es una entidad separada de la Iglesia. Nuestros documentos regulatorios y requisitos legales disponen que los directivos de CPF tengan la supervisión definitiva sobre la inversión de los activos del Fondo, y sus responsabilidades fiduciarias evitan que renuncien a esa responsabilidad. Dicho esto, tanto la junta como la gerencia de CPF prestan especial atención a los valores de la Iglesia, según lo expresado por la Convención General. Nuestro deseo es estar en línea con la Iglesia y reflejar su misión y sus valores en nuestras acciones cada vez que sea posible.

Más específicamente, nos sentimos inspirados para reflejar la misión y los valores de la Iglesia a través de estas tres estrategias intencionales y, según nuestra opinión, altamente efectivas: (i) a través de la inversión en activos que tengan un impacto social positivo; (ii) a través de la participación de los accionistas; y (iii) a través de un liderazgo que nos permita reunir y conectar a personas que deseen unirse a estas tareas. Estas tres estrategias —que explicamos en mayor detalle a continuación— atraen mucho la atención tanto dentro de la organización como en la mesa de la junta.

Inversión con impacto positivo. Si bien como fiduciarios debemos, en todo momento, centrarnos en maximizar los retornos de la cartera para beneficio de nuestros participantes, nos esforzamos continuamente por identificar inversiones que reúnan nuestros objetivos de desempeño y tengan un impacto social positivo. Invertimos una cantidad considerable de esfuerzo y recursos en la identificación de oportunidades que reúnan estos dos criterios, y estamos muy orgullosos de que, en este momento, tengamos más de 1000 millones de USD de nuestros activos invertidos en oportunidades que tienen un fin predominantemente social o ambiental, o comprometidos con dichas oportunidades. Invitamos al Subcomité a hacer clic en el siguiente enlace para ver un breve video donde se analiza una de estas inversiones: <https://vimeo.com/207521487/2f540b0a90>. Puede encontrar nuestra biblioteca de videos sobre inversiones con responsabilidad social en www.cpg.org/SRIvideo.

Participación de los accionistas. También usamos nuestra posición como accionistas para intentar influir de manera positiva en las acciones de las empresas de nuestra cartera, de modo que coincidan con los valores de la Iglesia. Junto con el Comité sobre Responsabilidad Social Corporativa (Committee on Corporate Social Responsibility, CCSR) del Consejo Ejecutivo, hemos identificado tres áreas de interés en particular: cambio climático, diversidad en las juntas corporativas y tráfico de personas. Compartimos el trabajo de nuestro asesor en estos temas con el CCSR y trabajamos junto con sus miembros a fin de formular estrategias para la participación de los accionistas. Además, coordinamos la votación por poder de las acciones de nuestras respectivas carteras de inversión con el CCSR y DFMS. Unimos fuerzas con las demás confesiones, tanto directamente como a través de nuestra participación en el Centro Interreligioso de Responsabilidad Corporativa y la Red de Inversores sobre Riesgo

Climático. Hemos aumentado significativamente los recursos y la energía durante los últimos años a fin de mejorar la calidad y el impacto que tienen estas tareas de participación de los accionistas.

A través del liderazgo. También expresamos los valores de la Iglesia a través de nuestra presencia en el mundo de la inversión. Los miembros de nuestro equipo de inversión, nuestro CEO y los demás ejecutivos se conectan activamente con otros inversores en el área de inversiones con responsabilidad social. Ejercemos a través del liderazgo celebrando eventos a fin de fomentar la distribución de ideas y estrategias de inversión, y conectando a otros inversores basados en la fe con nuestros gerentes de inversión que tienen un enfoque de inversión con responsabilidad social. A modo de ejemplo, hace poco nos asociamos con uno de nuestros gerentes para diseñar un vehículo de inversión innovador con el objetivo de brindar fuentes de energía eficientes a personas y países en desarrollo, y reclutamos al fondo de pensión United Methodist para que sea nuestro inversor de apoyo. Haga clic en www.cpg.org/mediaroom para ver los comunicados de prensa respecto de esta inversión y otros temas relacionados con las inversiones con responsabilidad social. Por otra parte, estamos dialogando con los comisionados de la Iglesia de Inglaterra para identificar áreas en las que podamos colaborar en relación con la participación de los accionistas, y estamos compartiendo información con ellos sobre nuestros gerentes de inversión con impacto positivo.

Desinversión. En CPF, compartimos la pasión de la Iglesia Episcopal por las cuestiones de cambio climático y justicia social, y nos preocupa verdaderamente la identificación de soluciones adecuadas para la misión. Con nuestra misión particular como fondo de pensión y los deberes fiduciarios relacionados que la ley nos impone, tenemos menos flexibilidad que la mayoría de las organizaciones relacionadas con la Iglesia para adoptar un enfoque de desinversión a fin de efectuar políticas ambientales y sociales. Eso no significa que nunca haremos una desinversión; sin embargo, para hacerlo, deberíamos creer que la desinversión no tendría un impacto negativo en el rendimiento financiero de nuestra cartera.

Dadas nuestras limitaciones particulares con respecto a las estrategias de desinversión, estamos aún más dedicados a expresar nuestros valores y los de la Iglesia a través de las estrategias de (i) inversión en activos de alto rendimiento con impacto social y ambiental significativo (incluidas nuestras oficinas ambientales con certificación LEED Gold), (ii) mejora de nuestra presencia en el ámbito de la participación de los accionistas y (iii) la “presencia” como líderes de pensamiento para fomentar el intercambio de ideas y estrategias. Creemos que estas estrategias son altamente efectivas y tenemos confianza en que nuestras acciones en estas áreas son una expresión contundente de la misión y los valores de la Iglesia.

Inversores individuales. El Subcomité se interesó en saber de qué manera podríamos asistir a las personas de manera que se refleje la misión de la Iglesia en sus decisiones de inversión. En ese aspecto, como se analiza en más detalle a continuación, ofrecemos planes de contribuciones definidas (llamados planes 401(k) y 403(b)) tanto para el clero como para los empleados laicos de la Iglesia. Esos planes ofrecen una gama de opciones de inversión para los participantes y durante muchos años han ofrecido una opción de inversión con responsabilidad social. Esa opción no ha sido elegida significativamente por los participantes, ya que solo cerca del dos por ciento de los montos agregados va a esa opción. Por ese motivo, hace un año encuestamos a nuestros participantes para medir su interés en las alternativas de inversión con responsabilidad social. A pesar de las solicitudes de respuesta repetidas, la encuesta tuvo una tasa de respuestas decepcionantemente baja. Además, la mayoría de las personas que respondió indicó que sus prioridades eran los retornos altos y las tarifas bajas, y no las inversiones con responsabilidad social. Independientemente del resultado, realizamos una revisión minuciosa de las opciones de inversión y hemos reemplazado la opción existente por un fondo más nuevo que tiene antecedentes de retornos sólidos y tarifas competitivas. Seguimos buscando un segundo fondo de alta calidad con responsabilidad social para agregar a la gama de inversión.

Comunicación de cómo reflejamos la misión de la Iglesia. En los últimos años, hemos tenido la intención de comunicar nuestras actividades con respecto a las inversiones con impacto positivo, la participación de los accionistas y el liderazgo sólido. Nuestras actividades son bastante específicas para los fondos de pensión de nuestro tamaño y no estamos en posición para aconsejar a otras organizaciones de la Iglesia con respecto a sus propias estrategias en este espacio; sin embargo, a través de nuestras comunicaciones, intentamos inspirar a otras organizaciones de la Iglesia a que lleven a cabo estrategias relevantes para sus propias carteras de inversión y conversamos con otras entidades de la Iglesia sobre este tema.

Nuestras comunicaciones en esta área han incluido comunicados de prensa sobre inversiones particulares, videos publicados en nuestro sitio web, artículos regulares en nuestro boletín *Perspective* y presentaciones y análisis en una variedad de reuniones y conferencias de la Iglesia. Durante los próximos meses de otoño e invierno, celebraremos

eventos en cuatro ciudades del país para analizar oportunidades de inversión con impacto positivo e invitaremos a participantes de CPF, líderes de la Iglesia y otras personas interesadas de dichas ciudades. Lo que aprendamos en estos análisis se compartirá ampliamente con la Iglesia de diversas maneras. No dude en hacer clic en este enlace www.cpg.org/Insights&Ideas para ver la página de registro para estos eventos. También estamos buscando oportunidades en la Convención General para compartir nuestro trabajo sobre estos importantes temas. Nuestro sitio web, <https://www.cpg.org/SRI>, tiene información adicional sobre nuestro trabajo en el espacio de inversión con responsabilidad social.

Con gusto recibiremos los comentarios del Subcomité en torno a nuestras comunicaciones sobre este tema. Agradecemos las sugerencias respecto de otras maneras en que podemos informar a la Iglesia de manera efectiva sobre nuestras estrategias de inversión con responsabilidad social.

¿Han comparado nuestro plan de pensión con los que ofrecen otras confesiones? De ser así, ¿cuáles son las similitudes y diferencias?

Actualmente CPF es miembro y director de una organización llamada Asociación de Beneficios de la Iglesia (Church Benefits Association, CBA). La CBA está formada por casi 50 organizaciones confesionales que brindan planes de beneficios de jubilación y de otro tipo para empleados. Dada nuestra participación en la CBA y la estrecha relación con las organizaciones de beneficios de muchas de las confesiones más similares a CPF, recopilamos una gran cantidad de información sobre nuestras ofertas relativas. Nos reunimos con frecuencia con nuestros colegas de la CBA, y esta información se actualiza regularmente.

Además, hemos adoptado y pronto lanzaremos algunas importantes revisiones al plan de pensión para el clérigo en respuesta a las necesidades cambiantes de la Iglesia, que se analizan en mayor detalle a continuación. Como parte de nuestra investigación, realizamos una revisión detallada de los planes de nuestras organizaciones pares, si bien solo algunas son similares a la nuestra en términos de diseño y tamaño. Concluimos que los beneficios que ofrecemos se comparan favorablemente con esos planes, así como con el paquete de beneficios ofrecido por nuestro grupo más amplio de pares confesionales.

Los planes de beneficios para el clérigo presbiteriano son más parecidos a los nuestros en que el vehículo de jubilación principal es un plan de beneficios definidos y también mantienen un plan médico. Su nivel de beneficios de jubilación está relacionado con la compensación media del clero de aproximadamente 57 000 USD, en comparación con los cerca de 75 000 USD de nuestro clero. Quienes están por debajo de la media reciben un beneficio fijo y quienes están por encima de la media reciben un beneficio gradual mayor.

Los metodistas tienen plan médico y, desde 2007, han tenido un plan híbrido de beneficios definidos/contribuciones definidas para su clero. Su modelo ha cambiado con el paso de los años. Antes de 1982, mantenían un plan de beneficios definidos tradicional y, desde 1982 hasta 2007, su vehículo de jubilación principal era un plan de contribuciones definidas.

El sistema de gobierno de una cantidad de confesiones (p. ej., los Bautistas del Sur) no permite un beneficio de jubilación obligatorio para el clero, y dichas confesiones ofrecen principalmente planes de contribuciones definidas y deben “atraer como clientes” a sus participantes. Otras confesiones sufrieron tantos contratiempos financieros antes o durante la última crisis financiera que tuvieron que abandonar sus planes de beneficios definidos. Nos complace poder decir que nuestra estrategia de inversión muy cuidadosa y disciplinada durante décadas nos ha permitido sortear crisis financieras y continuar con un plan de beneficios definidos saludable para nuestro clero.

El Subcomité ha consultado si hemos considerado pasar a un diseño de plan de pensión que “allane” los beneficios que se pagan al clero, independientemente de sus niveles de compensación durante el servicio activo. El plan presbiteriano es una versión híbrida de ese enfoque.

Como se mencionó anteriormente, nuestro plan de pensión para el clérigo históricamente ha seguido un enfoque típico de “reemplazo de ingresos”, cuyos beneficios reflejan los niveles de compensación activa. La Iglesia ha decidido compensar al clero en distintos niveles, y el objetivo de nuestro plan ha sido asistir al clero para que, durante la jubilación, continúe con el estilo de vida al que está acostumbrado. Cabe destacar que hay algunas disposiciones en el plan que funcionan en conjunto para garantizar que el clero que está en los niveles de ingresos más bajos reciba, al menos, una pensión mínima independientemente de la compensación y reciba otros beneficios (p. ej., cobertura médica para jubilados) que no coinciden con sus ingresos.

El Canon 8, el canon del fondo de pensión, exige a CPF que administre el plan de pensión para el clérigo en línea con la intención original, y desde el principio, las pensiones han estado conectadas con los niveles de

compensación. A excepción de eso, CPF tiene gran autoridad unilateral para adoptar un diseño de planes sustancialmente distinto. Sin embargo, pasar a un modelo futuro que “allane” los beneficios sería un cambio importante con respecto a los precedentes históricos y las expectativas del clero. Por ese motivo, sería muy poco probable que consideráramos la posibilidad de dicho cambio sin tener indicios sólidos de la Convención General respecto de que esa sería la voluntad de la Iglesia en su mayoría.

Puede que sea útil destacar que las propuestas de “allanar” las pensiones se presentaron ante la Convención General en 1994 y nuevamente en 1997. Las propuestas no se adoptaron en ninguna de estas oportunidades.

PENSIÓN: Sustentabilidad

¿Cuál es el porcentaje mínimo de aportaciones con el que el plan de beneficios definidos es sustentable?

En este momento, la aportación del 18 por ciento para el plan de pensión para el clérigo no es completamente adecuada para respaldar los beneficios que CPF le brinda al clero, pero se ha subsanado la diferencia con los grandes retornos de la cartera de inversión de CPF. El 18 por ciento se diseñó originalmente para suscribir los beneficios pagados al clero habitual con más de 30 años de servicio acreditado. Con la naturaleza cambiante del ministerio (p. ej., personas que se ordenan más tarde y más integrantes del clero de tiempo parcial y con doble vocación), el 18 por ciento solo ya no cubre el costo de los beneficios pagados por CPF. A modo de ejemplo, CPF cobra alrededor de 90 millones de USD en aportaciones del clero cada año y paga más de 350 millones de USD en beneficios. Esa importante diferencia debe subsanarse con ganancias excepcionalmente sólidas de los activos de nuestra cartera de inversión, lo que refleja uno de los motivos por los que CPF mantiene un enfoque altamente disciplinado en la generación de retornos de inversión superiores y en el mantenimiento de un plan con buenos cimientos. Como se indica a continuación, una reducción sustancial del monto de las aportaciones exigiría una reevaluación de los beneficios proporcionados actualmente.

Cabe destacar que la aportación del 18 por ciento y los ingresos de inversión se utilizan en la compra de una gama de beneficios para los empleados, no solo para el beneficio de pensión, y dichos beneficios se extienden, en muchos casos, a los cónyuges y otros beneficiarios de los participantes. Por ejemplo, los participantes del plan de pensión para el clérigo actualmente reciben beneficios de incapacidad a corto y a largo plazo, un beneficio de seguro de vida y un beneficio médico para jubilado. Entre el cuatro y el cinco por ciento de la aportación del 18 por ciento paga realmente estos beneficios complementarios y el resto paga las pensiones. Si los beneficios complementarios no se proporcionaran de otro modo en virtud del plan de pensión para el clérigo, los empleadores que decidieran brindarlos tendrían que adquirirlos por separado de proveedores externos.

El Subcomité ha consultado si CPF ha considerado asignar una parte de la aportación del 18 por ciento al clero, de modo que hubiera una distribución del costo de los beneficios entre el clero y la Iglesia. En ese aspecto, destacamos que el Canon 8, el canon del fondo de pensión, le otorga a CPF la autoridad para exigir el cobro de aportaciones para el fondo de pensión del clero a instituciones y no a personas. Incluso si se permitiera el cobro de una parte de la aportación a integrantes del clero, solo consideraríamos un cambio de esta naturaleza si claramente tuviera el apoyo de la Iglesia.

¿Con qué criterios realizan esa aportación? ¿Utilizan un “método tradicional de costos actuariales” para calcular la contribución? ¿Por qué o por qué no?

Usamos un conjunto de herramientas financieras y actuariales sofisticadas para determinar el nivel necesario de activos en el plan a fin de cumplir con las obligaciones de beneficios actuales y futuras. Esto incluye el uso de métodos de costos actuariales tradicionales que incluyen una variedad de suposiciones, como la cantidad de personas que tiene el plan, las edades de jubilación, los niveles de compensación y las expectativas de vida. Las más importantes de estas suposiciones actuariales se establecen en las notas de nuestros estados contables del informe anual, al que se puede acceder mediante el sitio web.

Los estados contables publicados de CPF cumplen con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP), según lo que requieren los reguladores de seguros del estado de Nueva York. Dichos estados contables brindan una imagen instantánea de nuestra condición financiera al último día del año fiscal (es decir, nuestras obligaciones a la fecha y el valor justo de mercado de los activos a la fecha): los estados contables sujetos a los GAAP indican básicamente cuáles serían los resultados financieros si el fondo se liquidara el último día de ese año fiscal en particular. Dado que nuestra intención es brindar beneficios durante décadas de cara al futuro y que los hechos relevantes (en especial, el valor de mercado de nuestros activos) pueden

cambiar drásticamente con el tiempo, estos estados contables sujetos a los GAAP no nos brindan información confiable para medir nuestra situación financiera real.

Un componente mucho más importante de nuestra disciplina financiera son las “pruebas de estrés” habituales de los activos y las obligaciones del plan; esto determina el nivel de confianza en que tendremos los activos suficientes en las próximas décadas para cumplir con nuestras obligaciones ante los participantes. Estas pruebas de estrés incluyen el diseño de miles de posibles resultados del mercado financiero y de inflación en el futuro, y la determinación de la probabilidad de que podremos seguir cumpliendo con nuestros compromisos. En función de estos modelos, sabemos que debemos mantener un colchón de activos para salir a flote en caso de que el mercado financiero sea turbulento y potencialmente desastroso.

Este enfoque nos permitió ubicarnos en una buena posición durante la crisis financiera mundial de la última década. En ese momento, perdimos aproximadamente 3000 millones de USD en el valor de mercado de nuestros activos; sin embargo, y a diferencia de nuestras confesiones pares, no fue necesario reducir los beneficios pagados a nuestros participantes. Dada la recuperación relativamente rápida de los mercados financieros, pudimos recuperar esa pérdida en el transcurso de los años siguientes. Sin embargo, nos mantenemos centrados en el hecho de que debemos estar preparados para crisis financieras futuras, donde la recuperación real puede ser mucho más silenciosa y prolongada. Desde la crisis financiera, hemos aumentado aún más la sofisticación de algunos de nuestros modelos financieros de manera que reflejen mejor los posibles resultados de las condiciones de mercado extremas, y también hemos diseñado expectativas de retornos para la cartera.

Las pruebas de estrés del plan de pensión para el clérigo de los últimos años han demostrado que tenemos un nivel de activos que, por lo general, hace que confiemos en que podremos cumplir con nuestras obligaciones durante las próximas décadas, pero estamos operando en una zona “de precaución”. Zona “de precaución” significa que, actualmente, no tenemos suficientes activos en el plan de pensión para el clérigo (i) para realizar cualquier mejora significativa de los beneficios ni (ii) para realizar cualquier reducción significativa del nivel de aportaciones sin volver a evaluar el nivel de beneficios que ofrecemos en la actualidad. (Tenga en cuenta que las revisiones que estamos haciendo actualmente al plan de pensión para el clérigo no se dan en respuesta a inquietudes financieras con el fondo de pensión, pero tampoco agregan costos importantes al plan). Por supuesto que si, en última instancia, recibiéramos una directiva sólida por parte de la Convención General respecto de que debe reducirse la tasa de aportación del 18 por ciento, tendríamos que estudiar las opciones de ajuste para ajustar los beneficios futuros de modo que podamos seguir garantizando la viabilidad financiera continua del plan.

¿Cuáles son las similitudes y diferencias de estos criterios con los planes de otras confesiones? ¿Y con los planes típicos en otras industrias?

El objetivo de aplicar los criterios de las “pruebas de estrés” que analizamos antes es garantizar que los activos del plan sean suficientes para cubrir las obligaciones actuales y futuras. Otros planes de beneficios definidos confesionales utilizan herramientas actuariales similares para medir la cantidad de sus obligaciones y tratar de predecir el valor futuro de sus activos. Consideramos que las metodologías que usamos son, al menos, tan sofisticadas como las que usan los planes de otras confesiones.

El enfoque de CPF también es similar a los enfoques utilizados por planes de pensión corporativos para medir la relación de sus activos y obligaciones. Sin embargo, una diferencia importante es que la mayoría de las corporaciones hacen contribuciones a sus planes a partir de sus reservas de dinero en efectivo corporativo (en caso de que sea necesario) para garantizar un financiamiento adecuado. En cambio, muchos planes del empleador como CPF (que no tienen un respaldo de dinero en efectivo corporativo para “recargar” los activos), por lo general, reciben aportaciones anualmente por parte de los empleadores miembro en nombre de sus empleados. Otra diferencia es que, a menudo, las corporaciones tienen una visión un poco más a corto plazo que nosotros con respecto a sus modelos, que se basa en que podrían decidir congelar o eliminar sus planes en cualquier momento.

¿En qué medida han considerado pasar a un plan de contribuciones definidas para todos los empleados? ¿Cómo sería ese plan?

Un plan de beneficios definidos típico (p. ej., el plan de pensión para el clérigo) es un plan en el que el empleador realiza contribuciones en nombre de sus empleados. Luego, el plan crea un fondo común, invierte el monto contribuido y promete pagar a los empleados un beneficio fijo (es decir, “definido”) durante cada año de la jubilación hasta el momento del fallecimiento.

Por otro lado, un plan de contribuciones definidas típico es un plan en el que el empleador (y, posiblemente, los empleados) realizan contribuciones a cuentas individuales que son “propiedad” de sus empleados. Luego, cada empleado debe elegir invertir el dinero en distintas opciones de inversión ofrecidas por el plan. Al momento de la jubilación, el monto acumulado en la cuenta de una persona puede pagarse al empleado, y luego el empleado debe administrar cuidadosamente ese monto para que le dure el resto de su vida.

Como se puede apreciar en función de la descripción anterior, existen tres diferencias particularmente importantes entre un plan de beneficios definidos (como el plan de pensión para el clérigo) y un plan de contribuciones definidas (como el Plan de Ahorros para la Jubilación de la Iglesia Episcopal [Retirement Savings Plan, RSVP] y el Plan para la Jubilación de Contribuciones Definidas para Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal administrado por CPF). La primera es que, en el caso del plan de beneficios definidos, es el plan el que asume el riesgo de inversión (es decir, que las inversiones no tengan un buen rendimiento en el tiempo), mientras que en el caso de un plan de contribuciones definidas, es el empleado quien asume el riesgo de inversión. En otras palabras, el plan de beneficios definidos debe cumplir con sus obligaciones de pagar los mismos beneficios de pensión anuales incluso si ha tenido algunos años de malos resultados en las inversiones; por el contrario, un empleado que tiene un plan de contribuciones definidas sufrirá directamente las consecuencias de cualquier resultado adverso en las inversiones al tener menos dinero en su cuenta para cubrir las necesidades durante la jubilación.

La segunda diferencia importante es que, en el caso de un plan de beneficios definidos, el plan asume el riesgo de la longevidad del empleado, mientras que, en el caso de un plan de contribuciones definidas, es el empleado quien asume el riesgo. Esto significa que un plan de beneficios definidos debe pagar un beneficio anual al jubilado, independientemente de cuánto tiempo viva luego de cumplir la edad de jubilación (p. ej., cinco años o 35 años). En cambio, el jubilado que tenga solo un plan de contribuciones definidas debe hacer que el dinero de su cuenta le dure de por vida, lo que quiere decir que se enfrenta al riesgo de que estos ahorros para la jubilación no le alcancen durante toda la vida.

La tercera diferencia es que, debido a que los planes de beneficios definidos son cuentas agrupadas para todos los participantes en lugar de ser cuentas individuales, son vehículos más económicos para proporcionar ingresos para la jubilación que los planes de contribuciones definidas. Por lo general, se aconseja a los participantes de los planes de contribuciones definidas que, cuando se acerquen a edad de la jubilación, opten por inversiones de riesgo más bajo — como los bonos del Tesoro — a fin de reducir el riesgo. En cambio, la colocación de los activos en un fondo común permite que los planes de beneficios definidos tengan una visión más a largo plazo con respecto a la inversión sin la necesidad de administrar el riesgo de inversión a corto plazo en relación con la jubilación de cada participante individual. Además, la creación de un fondo común con los activos les permite a los planes que tienen activos sustanciales acceder a gerentes de inversión con buen desempeño y clases de activos con alto rendimiento que no están disponibles para los inversores individuales a través de los planes de contribuciones definidas. Por ejemplo, las inversiones en capital privado, que han funcionado extremadamente bien para CPF durante las últimas décadas, por lo general no se encuentran disponibles a través de los planes de contribuciones definidas.

En los últimos años, muchas corporaciones han abandonado los planes de beneficios definidos y han pasado a sus empleados únicamente a planes de contribuciones definidas. Esto se ha hecho independientemente del hecho de que, en sus orígenes, los planes de contribuciones definidas fueron diseñados para brindar solo ahorros complementarios para la jubilación (como es el caso de nuestro RSVP para el clero) y no tenían como objetivo reemplazar a los planes de beneficios definidos como vehículo de jubilación principal. En algunos casos, ese cambio se ha hecho (al menos, en parte) para atraer a empleados móviles más jóvenes para quienes es importante la “portabilidad” de los beneficios, aunque esta característica es mucho menos significativa para los integrantes del clero porque pueden permanecer en nuestro plan de pensión para el clérigo cuando pasan de un empleador de la Iglesia a otro. Aunque comprendemos que la motivación principal

de la mayoría de las corporaciones para eliminar los planes de beneficios definidos ha sido mejorar tanto el nivel como la previsibilidad de sus ganancias trimestrales al eliminar el gasto contable de dichos planes, el foco no está en brindar mejores beneficios a sus empleados.

Hemos considerado la posibilidad de pasar de un plan de beneficios definidos para el clero a un plan de contribuciones definidas, y hemos llegado a la conclusión de que hacerlo sería irresponsable. Nuestro análisis demuestra que, suponiendo que el nivel de contribución sea el mismo, el plan de beneficios definidos produciría, en la gran mayoría de los casos, un beneficio mayor para el participante en comparación con el que ofrecería un plan de contribuciones definidas. En otras palabras, ya sea si la Iglesia contribuye el 12, el 18 o el 24 por ciento, al clero le iría mucho mejor financieramente con un plan de beneficios definidos que con un plan de contribuciones definidas. Esto es particularmente cierto en el caso de los integrantes del clero con una carrera más corta.

Los motivos de nuestra conclusión incluyen el hecho de que, como se explicó anteriormente, CPF asume el riesgo de inversión y el riesgo de longevidad en lugar de transferírselos al clero. CPF también tiene la capacidad de tener una visión de las inversiones mucho más a largo plazo que los participantes de los planes de contribuciones definidas y de acceder a una gama más amplia de activos de alto rendimiento.

Si la Convención General alguna vez nos indicara su deseo de pasar a los integrantes del clero de un plan de beneficios definidos exclusivamente a planes de contribuciones definidas, en teoría podríamos efectuarlo congelando el plan de beneficios definidos. Sin embargo, deseamos brindar servicios a la Iglesia de la manera más efectiva posible. Con esto en mente, creemos firmemente que por el mismo costo para las parroquias —ya sea si es del 18 por ciento o un valor superior o inferior—, el plan de beneficios definidos brinda un nivel de beneficios superior al clero del que brindaría un plan de contribuciones definidas y, por consiguiente, serviría mejor a la Iglesia y a los integrantes del clero.

Por último, es importante destacar que, si bien nuestro plan de beneficios definidos es el vehículo de jubilación principal para la mayoría de los integrantes del clero, los planes de contribuciones definidas (como el RSVP que administramos) son un componente importante de las estrategias de jubilación. Aconsejamos a todo el clero que, en la mayoría de los casos, la pensión del plan de pensión para el clérigo no será suficiente para cubrir la totalidad de sus necesidades financieras durante la jubilación y que necesitarán ingresos complementarios a partir de ahorros personales y el Seguro Social. Por consiguiente, instamos a todo el clero a realizar contribuciones a los planes de contribuciones definidas (p. ej., el RSVP) para maximizar sus ingresos para la jubilación.

PENSIÓN: Capital

¿Cuáles son las posibilidades de participación igualitaria en el plan por parte de los integrantes del clero que no reciben estipendios, de tiempo parcial y de segunda carrera?

El plan de pensión para el clérigo está estructurado de acuerdo con distintos principios subyacentes. Un principio es que el plan sigue un enfoque de “reemplazo de ingresos” que tiene el objetivo de asistir a los participantes para que, durante la jubilación, puedan mantener un estilo de vida similar al que tenían cuando trabajaban. Por este motivo, la fórmula para calcular los beneficios de pensión en virtud del plan de pensión para el clérigo incluye un componente de compensación. Actualmente, ese componente es la compensación promedio del clero para siete de los ocho años consecutivos de servicio con mayor compensación, también conocidos como “HAC”.

Un segundo principio es recompensar el servicio prolongado a la Iglesia. Por ese motivo, los años de servicio acreditado son un componente de la fórmula que se utiliza para calcular los beneficios de pensión. Los participantes que trabajan más años en la Iglesia tienen pensiones más altas que aquellos que trabajan durante menos años con niveles de compensación similares.

Un tercer principio es que el plan debe ser viable financieramente. Incluir los años de servicio acreditado y la compensación en la fórmula ayuda también a cumplir con este principio, ya que garantiza que el monto de aportaciones y los niveles de pensiones se correlacionen.

Como se indicó anteriormente, hace poco hemos terminado las revisiones al plan de pensión para el clérigo debido a nuestro compromiso con responder a las necesidades cambiantes de la Iglesia y los modelos de ministerios en evolución, incluidos la prevalencia del aumento en el clero de segunda carrera y de tiempo parcial. Si bien los integrantes del clero que no reciben estipendios exclusivamente no están incluidos en el plan, distintas revisiones asisten al clero que no recibe estipendios en algunos puntos de sus carreras y que sí recibe una compensación en otros momentos.

Nuestras revisiones al plan de pensión para el clérigo han involucrado muchos años de investigación y trabajo. Hace más de cuatro años, comenzamos una serie integral de eventos de escucha en la Iglesia organizados por la gerencia y los directivos de CPF. Estos eventos de escucha se celebraron en la forma de grupos de enfoque que involucraron al clero en distintos grupos demográficos como los integrantes del clero de segunda carrera, de tiempo parcial, de doble vocación, que no reciben estipendios, que se ordenaron recientemente y que se jubilaron hace poco. Los eventos también incluyeron reuniones regionales más grandes, de las que participaron líderes laicos e integrantes del clero. Con el beneficio de los conocimientos incorporados gracias a estas reuniones, así como de la presencia diaria en la Iglesia, concluimos que los objetivos de la revisión del plan de pensión para el clérigo deben ser los siguientes tres: (i) mayor flexibilidad para reflejar los modelos en evolución de los ministerios; (ii) constancia para garantizar que todos los integrantes del clero sean tratados de igual manera; y (iii) simplicidad para garantizar que todos los beneficios en virtud del plan se comuniquen y administren más fácilmente.

Una vez que comenzamos nuestro trabajo de diseñar realmente las condiciones del nuevo plan para que cumpla con los objetivos anteriores, adoptamos un enfoque reiterativo de probar nuestras ideas con grupos de integrantes del clero, obispos, administradores y líderes laicos, ajustar nuestras ideas para que reflejen los comentarios y, luego, repetir las pruebas. Con este proceso, aproximadamente en 15 meses pudimos obtener comentarios directos de más de 1500 personas de toda la Iglesia.

Existen distintas disposiciones del plan de pensión para el clérigo revisado que están destinadas a beneficiar a los integrantes del clero de tiempo parcial. Algunos ejemplos incluyen los siguientes: (i) revisiones a los requisitos de elegibilidad que facilitan que los integrantes del clero con niveles de compensación inferiores puedan participar del plan; (ii) revisiones que facilitan que los integrantes del clero de tiempo parcial y con salarios inferiores obtengan un año completo de servicio acreditado —frente a los años fraccionales— por 12 meses de trabajo; (iii) revisiones que crean más flexibilidad para realizar pagos individuales al plan durante las brechas de servicio; (iv) remoción del requisito de “año consecutivo” para determinar el HAC, lo que facilita que el clero se arriesgue a dejar los puestos con pago más alto para tomar cargos con salarios más bajos; y (v) revisiones que aumentan las pensiones mínimas para muchos integrantes del clero con los niveles de compensación más bajos.

También hay disposiciones que benefician especialmente a los integrantes del clero de segunda carrera. Algunos ejemplos incluyen los siguientes: (i) requisitos de adquisición más liberales de modo que los integrantes del clero que tengan menos de cinco años de servicio puedan recibir beneficios al momento de la edad de jubilación; (ii) una disposición de pago único para aquellos integrantes del clero que, de otro modo, recibirían pensiones muy pequeñas; y (iii) requisitos más flexibles para que los integrantes del clero realicen un servicio compensado durante la jubilación, lo que permite que el clero de segunda carrera mejore sus ingresos durante la jubilación, independientemente de su antigüedad en la Iglesia.

Como se mencionó anteriormente, también hay disposiciones que benefician al clero que podría no haber recibido estipendios durante parte pero no la totalidad de los años de sus carreras. Nuestros datos sugieren que cerca del 40 por ciento de los integrantes del clero que no han alcanzado la edad de jubilación y que no reciben estipendios han recibido una compensación en algún momento durante sus carreras en la Iglesia y, por consiguiente, participan en el plan de pensión para el clérigo. Algunos ejemplos de las disposiciones que benefician a este grupo son los siguientes: (i) la flexibilización de las normas de elegibilidad para quienes están en los niveles de compensación más bajos, incluidas aquellas personas que solo reciben una vivienda proporcionada por la Iglesia; (ii) flexibilidad adicional para realizar pagos individuales al plan durante los períodos no trabajados; y (iii) la remoción del requisito de “año consecutivo” para determinar el HAC, lo que agrega flexibilidad para las interrupciones en el servicio compensado.

Por supuesto que, incluso con los cambios señalados anteriormente, los integrantes del clero tendrán distintas pensiones en función de la cantidad de años que trabajen y sus niveles de compensación, que son determinados por la Iglesia; sin embargo, consideramos que los ejemplos indicados anteriormente y otros cambios al plan brindan una significativa flexibilidad para que los integrantes del clero maximicen su participación en el plan. Hemos tenido reacciones muy positivas por parte de muchas personas que aceptaron nuestra invitación para brindar sus conocimientos con respecto a estos cambios. Si el Subcomité está interesado en obtener una descripción más detallada de este trabajo, con gusto organizaremos un seminario web o nos reuniremos para brindar una presentación más detallada de los cambios que se han realizado para responder a los modelos en evolución del ministerio. Además, el Subcomité está invitado a acceder a información detallada adicional en nuestro sitio web: www.cpg.org.

Si bien la pregunta anterior y varias de las preguntas previas se relacionan principalmente con los beneficios de pensión para el clero, sabemos que (a raíz de nuestras conversaciones con el Subcomité) también le interesa conocer el estado de los beneficios de jubilación de los empleados laicos de la Iglesia. A continuación, presentamos un resumen breve sobre los beneficios de jubilación que brindamos a nuestros participantes laicos.

Desde 1980, CPF ha brindado un plan de beneficios definidos para empleados laicos en los que sus empleadores episcopales han decidido participar, y desde principios de la década de los noventa, CPF también ha ofrecido la alternativa de los planes de contribuciones definidas (llamados “planes 401(a)” o “planes 403(b)”) para estos empleados. Con el paso de los años, distintas Convenciones Generales han aprobado resoluciones que instaban a los empleadores a brindar beneficios de pensión a los empleados laicos. La modificación al Canon 8, adoptado por la Convención General en 2009 con la Resolución 2009-A138, finalmente creó el sistema de pensión para laicos —administrado por CPF—, obligatorio para los empleados que trabajan al menos 1000 horas por año. (Existen pocas

excepciones para los empleados que participan en determinados planes alternativos, como los proporcionados por TIAA-CREF).

De acuerdo con el sistema de pensión para laicos, las diócesis, las parroquias y otras instituciones de la Iglesia siguen teniendo la opción de inscribir a sus empleados laicos en el plan de beneficios definidos para laicos o en los planes de contribuciones definidas administrados por CPF. Según lo que exige la Convención General, la aportación requerida para el plan de beneficios definidos para laicos es del nueve por ciento, y la aportación para los planes de beneficios definidos es del cinco por ciento con hasta un cuatro por ciento adicional, a fin de igualar cualquier contribución del empleado. Las condiciones de los planes de contribuciones definidas para los empleados laicos son muy similares a las condiciones del plan RSVP del clero. Sin embargo, debido a la diferencia significativa en las tasas de aportación, los beneficios proporcionados en virtud del plan de beneficios definidos para laicos son inferiores a los proporcionados en virtud del plan de pensión para el clérigo. Además, los activos del plan de beneficios definidos para laicos —que es un plan mucho más joven que el plan de pensión para el clérigo— aún no han crecido al nivel necesario para justificar un pago por ajuste del costo de vida (COLA).

La participación en el sistema de pensión para laicos ha sido amplia y, en este momento, estimamos que aproximadamente un 90 por ciento de los empleadores con empleados laicos a su cargo que deben estar en nuestros planes están participando. La mayoría de los empleadores han decidido inscribir a sus empleados en los planes de contribuciones definidas y solo cerca del 15 por ciento de los empleados laicos participan en el plan de beneficios definidos para laicos. CPF no tiene poder de implementación respecto del sistema de pensión para laicos, pero hemos llevado a cabo una rigurosa campaña continua desde 2009 para educar a los empleadores episcopales con respecto a los requisitos del sistema de pensión para laicos y para que inscriban a sus empleados laicos en nuestros planes.

Los miembros del Subcomité han preguntado qué sería necesario para lograr la paridad en los beneficios de jubilación entre el clero y los empleados laicos. Como mínimo, la Iglesia debería exigir que todos los empleados laicos participen en el plan de beneficios definidos para laicos (en lugar de participar solo en los planes de contribuciones definidas) y que la tasa de aportación aumente del 9 por ciento actual al 18 por ciento. Incluso así, se necesitarían algunos años para que los activos del plan de beneficios definidos para laicos crezcan lo suficiente como para cubrir el menú completo de beneficios ofrecidos por el plan de pensión para el clérigo.

¿Cuál es el desglose demográfico para los pagos de compensación y pensión en función de edad, sexo y etnia?

CPG almacena datos sobre compensación, edad y sexo de todos los integrantes del clero, y publicamos informes anuales de compensación al clero que se encuentran disponibles para la Iglesia en nuestro sitio web. No recopilamos datos sobre los antecedentes raciales ni étnicos de los integrantes del clero. Algunos de los datos que almacenamos sugieren posibles cuestiones de paridad en la compensación, lo que, a su vez, afecta los niveles de pensión. A continuación, presentamos las observaciones sobre los datos de compensación, edad y sexo que almacenamos.

Existe una diferencia generalizada en la compensación entre los integrantes hombres y mujeres del clero que tienen cargos de tiempo completo de 11 200 USD, donde las integrantes mujeres del clero ganan, en promedio, un 14 por ciento menos que sus pares hombres. Esto se debe, en parte, a la falta de representación de las mujeres en puestos sénior, ya que las mujeres constituyen un 37 por ciento de los integrantes del clero de tiempo completo, pero solo el 22,5 por ciento de dichos miembros se encuentran en cargos sénior. Sin embargo, incluso cuando los cargos son equivalentes, los integrantes hombres del clero con niveles similares de servicio acreditado ganan más dinero que las integrantes mujeres. Por ejemplo, en el caso de aquellas personas con 20 a 29 años de servicio acreditado, la diferencia es de cerca del 10 por ciento. Esta diferencia en la compensación es, por supuesto, uno de los factores que hacen que —por lo general— las integrantes mujeres del clero tengan pensiones inferiores a las de los integrantes hombres del clero.

La compensación aumenta con los años de servicio acreditado para los integrantes hombres y mujeres del clero, pero aumenta más en el caso de los integrantes hombres que para las integrantes mujeres. Estos patrones también se reflejan en otras categorías de profesionales. Las ganancias de los integrantes hombres y mujeres del clero llegan a un pico entre los 45 y 64 años; las ganancias de los hombres tienen un pico promedio de 84 000 USD y las ganancias de las mujeres, de 70 000 USD. A los 65 años o más, las ganancias promedio de los integrantes del clero disminuyen, pero el efecto de la edad sobre las ganancias es más pronunciado para las integrantes mujeres del clero.

La pensión anual promedio para los integrantes hombres del clero es de, aproximadamente, 34 000 USD y la de las integrantes mujeres, de 18 000 USD. Esto se debe, en gran parte, a que las integrantes mujeres del clero tienen, en promedio, menos años de servicio acreditado en el plan de pensión para el clérigo, ya que tienen un promedio de 15 años de servicio en comparación con los hombres, que promedian 25,5 años.

Los niveles de pensión para hombres y mujeres son bastante similares para los integrantes del clero con niveles inferiores de servicio acreditado. Los hombres jubilados de entre 65 y 75 años con 10 a 20 años de servicio acreditado tienen un nivel de beneficios anual promedio de aproximadamente 13 800 USD, mientras que las mujeres jubiladas de esa categoría tienen un nivel de beneficios anual promedio de, aproximadamente, 13 440 USD. La disparidad en los beneficios promedio es superior en los niveles más altos de servicio acreditado. Los hombres jubilados de entre 65 y 75 años con más de 30 años de servicio acreditado tienen un beneficio anual promedio de aproximadamente 55 200 USD, mientras que las mujeres jubiladas de esa categoría tienen un nivel de beneficios anual promedio de, aproximadamente, 49 200 USD.

Ordenarse a una edad más temprana produce una compensación más alta para integrantes tanto hombres como mujeres del clero. Quienes se ordenaron antes de los 35 años ganan, en promedio, más de un tercio más que quienes se ordenaron con más de 55 años. La desventaja en la compensación de la ordenación a una mayor edad comienza de inmediato, ya que quienes se ordenaron con más de 55 años ganan aproximadamente un 25 por ciento menos que todos los demás ordenados.

¿Cuál es el desglose demográfico para puestos de tiempo parcial y con menor compensación dentro de la Iglesia?

Entre 2006 y 2016, hubo una disminución del 20 por ciento en la cantidad de cargos de tiempo completo del clero, mientras que los cargos de tiempo parcial ocupados por integrantes del clero activos aumentaron en un 12 por ciento. Los datos de la encuesta nos llevan a creer que una cantidad significativa de integrantes del clero jubilados están tomando cargos de tiempo parcial en la Iglesia; el resultado de esto es que el aumento generalizado en la cantidad de cargos de tiempo parcial es superior al 12 por ciento.

La mayor cantidad de integrantes del clero de tiempo parcial se encuentra en el medio oeste. En el sur, hay una cantidad desproporcionada de integrantes del clero de tiempo completo, y los patrones de servicio del clero se acercan más al “modelo tradicional”. En el noreste, el patrón está un poco más matizado, ya que muchos integrantes del clero tienen un empleo de tiempo completo al combinar múltiples cargos de tiempo parcial. El oeste tiene desproporcionadamente más ministros e integrantes del clero que no reciben estipendios que otras regiones.

Los integrantes del clero que se ordenaron más tarde tienen una representación desproporcional en la categoría de compensación baja. Independientemente de la edad al momento de ordenarse, la edad en sí misma crea una probabilidad un poco más alta de tener la condición de empleado de tiempo parcial o una compensación más baja.

Las mujeres del clero ocupan una cantidad desproporcionada de cargos con compensación más baja. Las mujeres del clero representan el 38 por ciento de todo el clero que recibe compensación, pero representan el 46 por ciento de aquellos integrantes que ganan menos que la compensación media de 73 000 USD. Las mujeres representan el 49 por ciento de las personas que ganan menos de 18 200 USD, que actualmente se denomina el “mínimo hipotético” y que determina ciertos niveles de beneficios en virtud del plan de pensión.

PLAN MÉDICO:

¿Cuáles son las metas del DHP?

La Resolución 2009-A177, aprobada por la Convención General en 2009, tenía las siguientes dos metas distintas e independientes para el Plan de Salud Confesional (Denominational Health Plan, “DHP”):

- Lograr la contención de los costos para la Iglesia en vista del aumento constante de los costos de atención de salud.
- Ofrecer acceso igualitario y paridad de financiamiento para los beneficios de atención de salud al clero y los empleados laicos elegibles en las diócesis nacionales.

En julio de 2012, la Convención General aprobó la Resolución 2012-B026 y su canon asociado, reafirmando todos los requisitos de la Resolución 2009-A177 e instando al Medical Trust de la Iglesia Episcopal (es decir, el patrocinador de los planes médicos administrados por CPF) a continuar reduciendo la disparidad en los costos entre

las diócesis y a seguir explorando estrategias alternativas para lograr una participación más equitativa de los costos de atención de salud en toda la Iglesia.

¿De qué manera ha cambiado el costo de la cobertura desde el DHP?

Al abordar las metas de contención de costos del DHP, el Medical Trust se ha centrado en tres objetivos principales:

- **Aumentos más lentos en el costo:** Retrasar el aumento en los costos de atención de salud de la Iglesia en comparación con el aumento de dichos costos fuera del DHP.
- **Competitividad con respecto a los precios locales:** Garantizar que el costo real de los planes de atención de salud ofrecidos por el DHP sea competitivo frente al costo de los planes comparables ofrecidos en cada mercado local.
- **Disparidad reducida entre las diócesis:** Cómo reducir la disparidad en el costo de los planes de atención de salud ofrecidos por el DHP entre una y otra diócesis y, al mismo tiempo, seguir siendo competitivos en el mercado local de cada diócesis.

A continuación, se brindan algunos detalles sobre cada uno de estos.

Aumentos más lentos en el costo.

Una meta realista de la “contención de los costos” no es que el DHP elimine cualquier aumento en los costos de atención de salud —que son motivados por factores externos— sino que se retrase el aumento de dichos costos en comparación con el aumento de los costos de otras opciones similares en el mercado. El Medical Trust ha tenido éxito en este aspecto desde la introducción del DHP en 2010.

Desde 2010 hasta 2014, las primas del seguro de salud de los empleadores de los Estados Unidos aumentaron, en promedio, entre un 5 y un 11 por ciento anualmente, mientras que los aumentos del Medical Trust promediaron entre un 4,3 y un 6 por ciento durante los mismos años. En 2015 y 2016, los aumentos del mercado promediaron entre un 7 y un 10 por ciento, mientras que los aumentos del Medical Trust promediaron entre un 5 y un 6 por ciento. Durante el año del plan 2017, el Medical Trust pudo lograr un aumento de la tasa promedio de un solo dígito (5,5 por ciento), un resultado muy favorable en comparación con los aumentos de la tasa que promediaron el 24 por ciento con los intercambios de la Ley de Cuidado Asequible (Affordable Care Act, ACA). Esperamos que esta tendencia continúe en 2018, ya que los primeros indicios señalan nuevamente aumentos elevados de dos dígitos en los intercambios de la ACA, en comparación con el aumento de la tasa promedio de un dígito del Medical Trust del 6,3 por ciento durante 2018.

Competitividad con respecto a los precios locales.

Para que el DHP tenga éxito, es importante no solo que el Medical Trust pueda retrasar el aumento en los costos de atención de salud para la Iglesia, sino también que los planes que ofrece a la Iglesia tengan precios competitivos en comparación con las otras opciones. Una vez más, el Medical Trust ha podido producir resultados favorables.

En 2016, el costo promedio de los planes de atención de salud en función del DHP fue de aproximadamente un cuatro por ciento menos que el costo promedio de los planes comparables en los intercambios de la ACA. Esa posición mejoró en 2017, cuando el costo promedio del Medical Trust fue del 19 por ciento menos que el costo promedio de los planes comparables en los intercambios de la ACA, y esperamos que esa ventaja aumente significativamente otra vez en 2018. En función de la región, las tasas del Medical Trust en 2017 son más competitivas que los intercambios locales en el 89 por ciento de las diócesis, y esperamos que ese número aumente al 98 por ciento en 2018. Con respecto a las dos diócesis restantes, esperamos que las tasas del Medical Trust en 2018 no superen más que el siete por ciento de las tasas promedio del intercambio local. Este resultado nos complace especialmente, dado que nuestros planes alcanzan a una población que, en promedio, es más grande que las poblaciones que participan en los intercambios de atención de salud.

Disparidad reducida entre las diócesis

Como ha sido evidente a partir de los precios de los distintos intercambios estatales de la ACA, el costo de atención de salud varía ampliamente entre las distintas áreas del país. Independientemente de esa dinámica, el Medical Trust ha trabajado con diligencia durante los últimos años con el objetivo de reducir la disparidad en los costos de atención de salud entre las distintas diócesis.

Hemos seguido progresando en la reducción de las disparidades de costos entre la diócesis de precio más alto y la de precio más bajo. Para 2017, el 75 por ciento de las tasas de las diócesis para los mismos planes se agrupa en

torno la tasa promedio que ofrece el Medical Trust, es decir, están en una franja de entre el 10 por ciento menos y el 5 por ciento más respecto de dicha tasa promedio. El 25 por ciento restante de las diócesis tiene tasas que están a más del 10 por ciento por debajo de la tasa promedio del Medical Trust para los mismos planes. Ofrecer tasas bajas en esas diócesis ha sido necesario para que el DHP siga siendo competitivo respecto de las alternativas locales. Esperamos lograr resultados similares durante 2018.

Tareas continuas.

Medical Trust mantiene su compromiso con la contención de los aumentos en los costos mientras procura ofrecer un programa integral de beneficios de atención de salud junto con un servicio compasivo. Con el objetivo de brindar las tasas de primas más bajas posibles y, al mismo tiempo, mantener niveles de cobertura competitivos para sus miembros, el Medical Trust continuará haciendo lo siguiente:

- Evaluar sus diseños de planes en lo que respecta a la calidad y el valor.
- Reducir la cantidad de planes de cada categoría (es decir, platino, oro, plata y bronce) para consolidar el poder de compra con menos proveedores y, al mismo tiempo, mantener opciones significativas para los participantes y un acceso sólido a los proveedores de atención de salud.
- Aprovechar su poder adquisitivo dentro de las negociaciones con los proveedores para lograr el máximo ahorro en la administración de los honorarios del plan.
- Participar en la coalición de compra del grupo Express Scripts para beneficios de farmacia (las negociaciones de contratos de 2016 reducirán los costos de los medicamentos con receta futuros en el plazo de tres años aproximadamente en 37 millones de USD).
- Mantener el seguro autónomo (es decir, el Medical Trust asume el riesgo financiero de las reclamaciones por atención médica y medicamentos con receta) con un uso limitado y sensato del reaseguro solo para las reclamaciones más grandes.
- Gestionar las operaciones internas para impulsar una continua rentabilidad.
- Explorar las oportunidades adicionales de ahorro de costos que se desarrollan en el emergente mercado de la atención de salud.

CPF administra el DHP para que esté al servicio de la Iglesia brindando un nivel adicional y superior de beneficios de atención de salud, tanto en términos de costos como de calidad, en comparación con lo que habría a disposición en el mercado. Sin embargo, sabemos que brindar cobertura de atención de salud a la Iglesia es complementario al foco principal de CPF, que es ofrecer jubilaciones seguras para los participantes de nuestro plan de pensión. Seguimos siendo optimistas respecto de poder continuar con el éxito de nuestros objetivos, siempre y cuando la participación en el DHP siga siendo obligatoria. Sin embargo, en el caso de que no pudiéramos brindar una mejor solución integral a la Iglesia frente a lo que podría obtener de otro proveedor, trabajaríamos de inmediato con la Iglesia para ayudarla a considerar y comprender otras opciones.

¿Qué diócesis no están participando en el DHP? ¿Y qué parroquias?

Estamos muy conformes con la participación general en el DHP. Todas las diócesis nacionales participan desde enero de 2014. A partir de nuestros datos generales, deducimos que, como máximo, solo el 5 por ciento de todas las personas que deben estar en el DHP o en el plan aprobado (p. ej., en el plan del cónyuge o en un plan de Tricare) no forman parte de uno de estos planes. Ese 5 por ciento máximo se traduciría en alrededor de 500 personas en hasta 150 parroquias. Otros 52 grupos, incluidos escuelas, campamentos, centros de conferencias y agencias de la Iglesia, han elegido voluntariamente su participación en los planes del Medical Trust frente a otras opciones disponibles.

¿De qué manera exactamente se reparten los costos entre las diócesis?

Cada año, Medical Trust emplea un proceso de fijación de precios que tiene dos pasos. En primer lugar, calcula el costo adicional de cobertura para el grupo general de participantes del DHP y, en segundo lugar, asigna dicho costo a los distintos grupos regionales y locales.

Más específicamente, en el primer paso, Medical Trust reúne las necesidades de cobertura de todos los participantes a fin de lograr economías de escala al negociar las mejores condiciones financieras por parte de los

proveedores de atención de salud. A partir de esas negociaciones y de una revisión de la experiencia general de reclamaciones, el Medical Trust establece el costo de cobertura de todos los participantes del DHP en total.

En el segundo paso, Medical Trust asigna el costo total entre los distintos grupos participantes. Al hacerlo, equilibra las disparidades de costos entre las diócesis que necesitan seguir siendo competitivas respecto de las tasas disponibles en el mercado local de cada diócesis.

Como se mencionó anteriormente, hemos continuado con el progreso en la reducción de las disparidades de costos entre las diócesis de precio más alto y las diócesis de precio más bajo, con el objetivo de permitir una participación más equitativa en los costos de la atención de salud. Sin embargo, debido a la disparidad de los costos de la atención de salud en todo el país, no es posible que el Medical Trust ofrezca una tasa única a todas las diócesis sin dejar de ser competitivo en muchas áreas del país.

¿Cómo ha afectado el DHP al empleo (equivalencias de tiempo completo) en las parroquias?

De tanto en tanto, oímos inquietudes respecto de que el requisito de participar en el DHP, así como el requisito de paridad entre el clero y los empleados laicos, podría estar afectando las decisiones de empleo en algunas parroquias. Sin embargo, no contamos con datos confiables en torno a cualquier cambio importante en la cantidad de cargos de tiempo completo o de tiempo parcial que se haya producido como resultado de la adopción del DHP.

¿Cuáles son las comparaciones de los costos en las diócesis específicas para planes en particular con una cobertura idéntica?

Como mencionamos antes, las tasas para los mismos planes del DHP pueden variar entre las diócesis, pero la mayoría no varía demasiado. Están agrupadas en torno a la tasa promedio del DHP para cada opción del plan. Específicamente, en 2017, el 75 por ciento de las tasas de las diócesis se encuentra dentro de la franja del 10 por ciento por debajo al 5 por ciento por encima de la tasa del Medical Trust para los mismos planes. El 25 por ciento restante de las diócesis tiene tasas que están a más del 10 por ciento por debajo de la tasa promedio del Medical Trust para los mismos planes. Como se mencionó anteriormente, las tasas más bajas de esas diócesis son necesarias para seguir siendo competitivos en sus mercados locales, ya que una tasa más cercana a la tasa promedio del DHP sería significativamente más costosa que las alternativas disponibles en el mercado local. Esperamos lograr resultados similares durante 2018.

Continuamos explorando oportunidades adicionales para reducir la disparidad en los costos de atención de salud entre las diócesis sin deteriorar significativamente la competitividad del DHP a niveles locales y regionales.

¿En qué difieren los estándares mínimos de cobertura entre las diócesis? ¿Y entre las parroquias dentro de las diócesis?

El Medical Trust ofrece una gama de opciones de planes que se adaptan a las necesidades de distintas diócesis y que varían entre los planes platino (los planes pagan, en promedio, el 90 por ciento de los costos de las reclamaciones), oro (los planes pagan, en promedio, el 80 por ciento de los costos de las reclamaciones), plata (los planes pagan, en promedio, el 70 por ciento de los costos de las reclamaciones) y bronce (los planes pagan, en promedio, el 60 por ciento de los costos de las reclamaciones). Prácticamente todas las diócesis ofrecen más de una opción de plan para el clero y los empleados laicos. En términos generales, el 79 por ciento del clero y los empleados laicos está inscrito en los planes de nivel platino y oro, el 20 por ciento está inscrito en los planes plata y el 1 por ciento, en los planes bronce. Si bien el Medical Trust sigue cumpliendo con la demanda de un grupo de diócesis de la mayor calidad y los planes más costosos (es decir, oro y platino), también sigue educando a quienes toman las decisiones acerca de las oportunidades que tienen de pasar a las alternativas más económicas (es decir, plata y bronce) que se ofrecen como opciones.

En función de las políticas de distribución de costos de las diócesis que hemos visto, al parecer hay grandes similitudes en los estándares de cobertura mínima entre una y otra diócesis. Si bien existen distintos enfoques, la mayoría de las diócesis ofrece, al menos, una cobertura única en la que los empleadores pagan el 100 por ciento de la prima y los empleados tienen la opción de poner dinero de su bolsillo para llegar a niveles de cobertura más altos. En el caso de las diócesis que pagan el 100 por ciento de la prima, la cobertura a menudo tiene como base el plan con el costo más económico o un plan de salud con deducible alto y con algunas variaciones en el financiamiento de la cuenta de ahorros para la salud. Si bien la participación en los costos entre empleadores y empleados sigue siendo una práctica minoritaria, al parecer se está produciendo un cambio en esta dirección (ya que entre el 1 por ciento y el 50 por ciento de las primas son pagadas por los empleados).

La Resolución 2009-A177 de la Convención General exigía que cada diócesis estableciera una política de participación mínima en los costos de atención de salud que se aplicaría de igual manera al clero y los empleados laicos elegibles a partir del 31 de diciembre de 2015. En función de la información que se puso a nuestra disposición en 2016, el 75 por ciento de las diócesis tienen una política vigente aprobada de participación en los costos que se aplica de igual manera al clero y a los empleados laicos. El Medical Trust continúa trabajando estrechamente con las diócesis restantes para ayudarlos en sus esfuerzos por establecer la política mínima necesaria de participación del empleador en los costos para el clero y los empleados laicos.

Cabe destacar que el Medical Trust no tiene autoridad para implementar la política de participación en los costos de la Convención General. En cambio, debe confiar en las diócesis para que, en última instancia, estas garanticen la paridad en la cobertura médica entre el clero y los empleados laicos.

¿En cuántas diócesis brindaría el mercado (ACA) una cobertura mejor y más económica? ¿De qué manera los cambios en el mercado podrían afectar las opciones y los costos de cobertura dentro del Medical Trust?

Mientras seguimos reduciendo la disparidad de costos entre aquellas diócesis que han tenido las tasas más bajas y más altas, también seguimos mejorando nuestros precios en relación con los mercados de intercambio locales. Como mencionamos anteriormente, en 2016, las tasas promedio generales del Medical Trust fueron de aproximadamente un 4 por ciento menos que las tasas promedio del intercambio del seguro de salud en todo el país. Esa posición mejoró en 2017, cuando el costo promedio del Medical Trust fue del 19 por ciento menos que el costo promedio de los planes comparables en los intercambios de la ACA, y esperamos que esa ventaja aumente significativamente otra vez en 2018. En función de la región, las tasas del Medical Trust en 2017 son más competitivas que los intercambios locales en el 89 por ciento de las diócesis, y esperamos que ese número aumente al 98 por ciento en 2018. Con respecto a las dos diócesis restantes, esperamos que las tasas del Medical Trust no superen más que el siete por ciento de la tasa promedio del intercambio local.

El Subcomité ha consultado qué sucedería con las tasas de las primas que cobra el Medical Trust si la participación en el DHP fuera opcional. Tal vez, es una pregunta que podría responderse mejor teniendo en cuenta la experiencia reciente con la ACA. En los últimos años, el sistema de la ACA ha enfrentado una considerable inestabilidad debido a una participación más baja que la anticipada en los intercambios estatales por parte, especialmente, de personas más jóvenes y sanas. Esto ha dado como resultado un fondo común de riesgos menos atractivo para las empresas de seguros; a su vez, esto se tradujo en que muchas de ellas hayan optado por salir del mercado y las que se han quedado han aumentado drásticamente las tasas de las primas.

Si la participación en el DHP fuera opcional, esperaríamos ver un resultado similar. Los participantes más jóvenes y sanos son los más propensos a salir del plan, dejando así una población más alta de participantes mayores y con menos salud. Las reclamaciones médicas promedio por participante aumentarían y las primas tendrían que aumentar a fin de cubrir esas reclamaciones. Si bien el resultado final dependería de cuántos participantes salieran, nuestro mejor pronóstico en este momento sería que, de aquí a entre tres y cinco años, entraría en cuestión la viabilidad financiera del DHP.

El futuro de la ACA sigue siendo incierto. Al momento, ninguna de las propuestas legislativas para reemplazar a la ACA hubiera tenido un impacto significativo en el DHP, pero el Medical Trust seguirá controlando el impacto de los desarrollos legislativos y de otro tipo. También seguiremos manteniendo una presencia activa en Washington con nuestras confesiones pares a través del rol de liderazgo en la Alianza de Iglesias. La Alianza de Iglesias es una coalición de presión formada por los funcionarios ejecutivos de 37 programas de beneficios de las iglesias. Los 37 miembros pertenecen a la Asociación de Beneficios de la Iglesia, que mencionamos anteriormente.

¿Qué están haciendo las demás confesiones?

Existen 27 confesiones miembro en la Asociación de Beneficios de la Iglesia que participan en el comité de atención de salud y que ofrecieron planes de atención de salud a sus confesiones antes de la ACA. Como lo hizo el Medical Trust, la mayoría de estas organizaciones analizó los posibles impactos de la ACA en sus planes para las confesiones y consideró si el nuevo mercado de atención de salud brindaría una cobertura de atención de salud igual o mejor a la de los planes de las confesiones. Todas, a excepción de algunas, decidieron seguir ofreciendo la cobertura de atención de salud para sus confesiones y realizaron cambios a sus ofertas de planes a fin de cumplir con la ACA. La mayoría de esas confesiones ofrecen muchas menos opciones a sus participantes que el Medical Trust. En este momento, al igual que el DHP, los planes de estas confesiones (p. ej., los de los Metodistas Unidos, los Presbiterianos y la Iglesia Evangélica Luterana en Estados Unidos [Evangelical Lutheran Church in America, ELCA])

siguen siendo competitivos frente a las opciones disponibles en los intercambios de la ACA y en el mercado más amplio.

XXXXXXXXXX

Agradecemos nuevamente al Subcomité por la oportunidad de responder a sus preguntas y de poder hablar sobre el trabajo que hacemos en CPF para defender la misión de la Iglesia. Con gusto responderemos cualquier pregunta adicional o explicaremos en mayor detalle las respuestas brindadas.

30 de octubre de 2017

Por favor note que esta comunicación ha sido provista solo con propósitos informativos y no se debe ver como consejo de inversión, impuestos u otro propósito. En caso de conflicto entre la información contenida en este documento y el documento oficial de un plan, el documento oficial del plan gobernará. The Church Pension Fund y sus afiliados retienen el derecho a enmendar, terminar, o modificar los términos de cualquier plan de beneficios en este documento en cualquier momento, por cualquier razón, o sin aviso alguno. En caso de conflicto entre la versión en español de este documento y la versión en inglés de este documento, la versión en inglés gobernara.