



## Un mensaje del presidente

### Invierno de 2021

Estimados amigos:

Durante la primera semana de diciembre, la Junta de Directores de Church Pension Fund (Junta de CPF) se conectó vía Zoom para nuestra reunión trimestral regular a fin de analizar y revisar los productos, programas y servicios que el equipo de liderazgo ejecutivo y los empleados de Church Pension Group (CPG) administran fielmente. Como todos nosotros, CPG continúa adaptándose y cambiando como consecuencia de la pandemia global. Sin embargo, nos mantenemos firmes en nuestro compromiso de garantizar que las generaciones futuras cuenten con CPF.

Pronto, nos uniremos a cristianos de todo el mundo no solo para reconocer el grado de cambio y la profundidad de la pérdida que ha causado la COVID-19, sino también para alabar a Dios por todas las cosas terrenales y celestiales, y por bendecirnos con calma interior y paz en el mundo, porque Dios, a través de Jesucristo, se ha convertido en uno de nosotros.

En nombre de la Junta de CPF, les deseo a ustedes y a sus seres queridos una feliz Navidad llena de bendiciones.

Atentamente.



El reverendo jubilado  
Thomas James Brown  
Presidente  
Junta de Directores de Church  
Pension Fund

### Cómo garantizar la solidez financiera

Una de las principales responsabilidades de la Junta de CPF es garantizar que CPF mantenga un nivel adecuado de activos para cumplir con sus obligaciones de pensión y otros beneficios en las próximas décadas. En nuestra reunión reciente con los consultores actuariales de CPG, Buck Consulting, dedicamos tiempo a revisar el trabajo que hacen para someter a los planes de pensión de CPF a una prueba de esfuerzo. A través de miles de escenarios y modelos financieros sofisticados, Buck nos ayuda a determinar nuestro grado de comodidad con el nivel actual de activos de CPF, es decir, si se puede esperar que sean suficientes para transitar períodos de volatilidad del mercado y continuar cumpliendo con las futuras obligaciones de pensiones de CPF y otros beneficios.

Me complace informar que el Plan de Pensión para el Clérigo se ha beneficiado de los mercados financieros sólidos y se mantiene en condiciones sólidas, pero de precaución. Esto puede ser difícil de comprender dado el tamaño de la cartera de inversiones de CPF, pero la cartera es grande porque las obligaciones de CPF son muchas y se extienden durante décadas en el futuro. Los beneficios que muchos de nosotros recibimos como integrantes del clero dependen de que CPF mantenga una cartera de inversiones que genere suficientes retornos de inversión para absorber nuevos participantes, resistir las caídas del mercado y cubrir las brechas de gastos asociadas con un programa de beneficios muy integral. CPF cuenta con los fondos que necesita para cumplir con sus compromisos a largo plazo, pero esos fondos se deben administrar con disciplina.

El Plan de Beneficio Definido (DB) para Laicos también se ha beneficiado de los mercados financieros sólidos durante el año pasado. Sin embargo, debido a que es un plan mucho más nuevo que el Plan centenario de Pensión para el Clérigo y no ha tenido la misma antigüedad para generar intereses compuestos sobre sus activos, no está bien financiado como el plan para el clero. Esto limita los beneficios mejorados que podemos ofrecer.

### Ajuste al costo de vida para planes de pensión

De conformidad con prácticas y políticas anteriores, aprobamos un ajuste al costo de vida (COLA) del 5,9 % para los beneficiarios del Plan de Pensión para el Clérigo y el Plan de Pensión para el Clérigo Internacional. Lamentablemente, al aplicar la misma política, no pudimos aprobar un COLA para el DB Plan para Laicos porque aún no tiene activos suficientes para resistir la carga financiera adicional de un COLA. Tomar esta decisión siempre es muy difícil, pero esperamos que comprenda la buena intención y la consideración reflexiva detrás de esta decisión. Puede encontrar más detalles sobre nuestras decisiones sobre el COLA en [cpg.org/COLA](http://cpg.org/COLA).

## Revisión de paridad de pensiones

Revisamos y proporcionamos comentarios al equipo de gestión de CPG sobre su trabajo para responder a la [Resolución 2018-A237](#) de la Convención General, que instaba a CPF a proporcionar un informe sobre la paridad de pensiones en toda la Iglesia y posibles modelos complementarios para el sistema de pensiones para beneficiar a los empleados laicos y del clero mientras la Iglesia trabaja hacia la paridad en la compensación. Este es un trabajo importante para la Iglesia. El informe de CPG confirmará el impacto de las disparidades de compensación en los beneficios de jubilación, de modo que esperamos que la Iglesia revise este informe detenidamente mientras trabaja para abordar las disparidades tanto en la compensación como en los beneficios de jubilación entre nuestros integrantes del clero y empleados laicos.

## Responsabilidad social corporativa

Revisamos los Principios de Responsabilidad Corporativa de CPG que incluyen un compromiso de toda la organización para hacer negocios de una manera coherente con los valores sociales, éticos y ambientales de nuestra Iglesia. Nos enorgullece conocer los esfuerzos de CPG para adoptar prácticas comerciales “ecológicas”, brindar apoyo a las comunidades locales a través de recaudaciones de fondos basadas en los empleados, ofrecer programas que promuevan el bienestar mental y físico de sus empleados, y destacar la importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión en todo su trabajo.

El compromiso de CPG con la responsabilidad social incluye un compromiso duradero con la inversión socialmente responsable (socially responsible investing, SRI). Recibimos actualizaciones sobre las actividades recientes y los impactos del enfoque de CPG con respecto a la [SRI](#). El equipo de inversiones ha utilizado inversiones de impacto positivo y la participación de los accionistas para expresar los valores de la Iglesia y, al mismo tiempo, generar rendimientos positivos. También le ha dado a la Iglesia acceso a líderes de pensamiento en SRI y ha incorporado principios ambientales, sociales y de gobernanza (environmental, social, and governance, ESG) en sus procesos de diligencia debida para sus gerentes externos. CPG está haciendo un trabajo muy interesante en cuanto a la SRI, y vale la pena ver su serie de conversaciones “Perspectivas e ideas”, disponible en su [sitio web](#).

## Diversidad, equidad e inclusión

Continuamos nuestra conversación sobre la diversidad, la equidad y la inclusión, que siguen siendo una prioridad para la Junta de CPF y para CPG. Nuestro objetivo es asegurar que tengamos una cultura inclusiva en nuestras reuniones de manera que se pueda escuchar cada perspectiva.

Ver ediciones anteriores de [Un mensaje del presidente](#).

*La próxima reunión de la Junta de CPF será del 8 al 11 de marzo de 2022.*