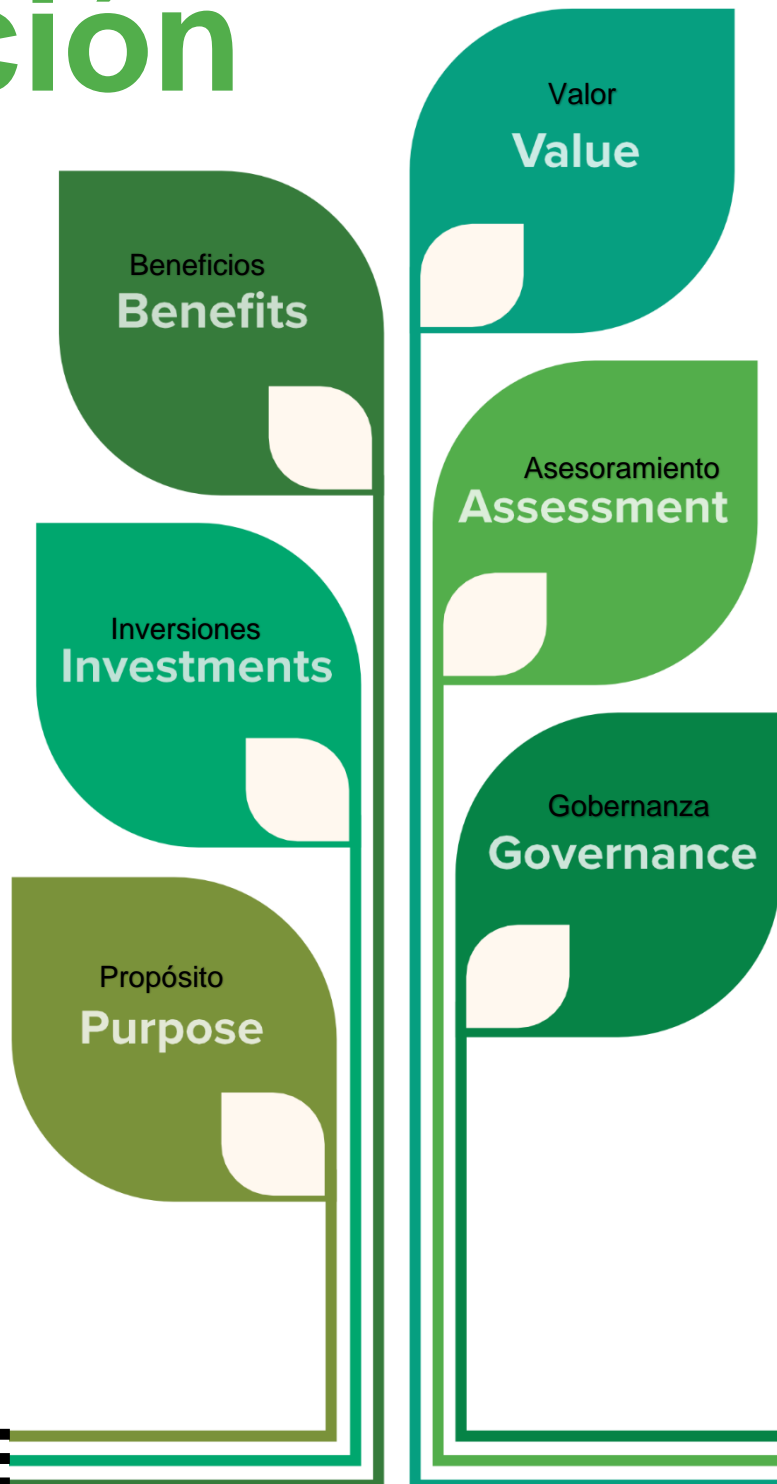


Prestación definida

Plan de jubilación



Propósito del plan

El propósito del plan de jubilación con beneficios definidos de la FMCUSA es apoyar a la Iglesia Metodista Libre - USA proporcionando beneficios de jubilación y fallecimiento que mejoren la vida de los ministros y empleados de la iglesia en reconocimiento a sus años de servicio, y de sus beneficiarios.

Revisión del plan

El plan de jubilación con beneficios definidos de la FMCUSA comenzó en enero de 1981 con el propósito de proporcionar un beneficio colectivo a los trabajadores relacionados con la iglesia y sus beneficiarios. Es un plan comunitario que permite a los participantes individuales y a sus beneficiarios tener un ingreso estable al momento de la jubilación y, en muchos casos, continuar sirviendo a la Iglesia Metodista Libre - USA en sus últimos años.

Este documento pretende ayudar a los líderes de la iglesia y a todos los participantes del plan a entender el proceso que se sigue para asegurar que sus beneficios de jubilación están siendo bien atendidos. El plan se revisa minuciosamente y se toman medidas intencionadas para añadir ventajas a todos los participantes, incluyendo el uso de lo siguiente:

- Se recurre a los actuarios para verificar que el plan se encuentra en una trayectoria de financiación razonable.
- Se consulta a expertos jurídicos para certificar que el plan se ajusta a los requisitos reglamentarios.
- Se consulta a los asesores de inversión para garantizar que los fondos se gestionan de forma eficaz.
- Los auditores revisan las prácticas financieras para asegurarse de que el plan se ajusta a las normas contables más estrictas.
- Se brinda apoyo administrativo para el cumplimiento y las funciones generales del plan.

A través de este plan se proporciona un valor sustancial y significativo a aquellos que sirven a la Iglesia Metodista Libre-USA. El Consejo de Administración de la FMCUSA, el Comité de Beneficios y la Fundación Metodista Libre (FMF) están comprometidos a mejorar la vida de los pastores y empleados de la iglesia, a administrar sabiamente y a mantener un plan de pensiones saludable. Se puede obtener asistencia relacionada con el plan a través del Departamento de Recursos Humanos del Centro de Ministerios Mundiales (WMC) de la FMCUSA, llamando al 800.342.5531, enviando un correo electrónico a hrdept@fmcusa.org, o nuestro sitio web <https://hr.fmcusa.org>.

Descripción del plan

La siguiente descripción detalla cómo se calculan, financian, obtienen y pagan las pensiones a través del plan. En el resto del documento se explica cómo las funciones actuariales, jurídicas, de inversión, administrativas y de auditoría del plan colaboran para salvaguardar el valor de estas prestaciones o beneficios.

Fórmula de los beneficios - A los partícipes con derechos adquiridos se les ofrece una pensión mensual que se seguirá pagando a lo largo de su vida mientras el plan esté vigente. La prestación mensual abonada a los afiliados se basa en una fórmula predeterminada (definida) que tiene en cuenta los años de servicio y la remuneración media mensual. Esta fórmula es el $1,5\% \times$ el salario medio de por vida \times los años de servicio acreditados (cuando se pagan las contribuciones al plan).

Financiación - El plan de jubilación con prestaciones definidas de FMCUSA es un plan comunitario en el que cada iglesia u organización contribuye colectivamente al plan en nombre del empleado. No hay contribuciones personales, sólo fondos del empleador. En la actualidad, las iglesias y organizaciones deben pagar una contribución del 13,5% basada en la remuneración del participante, incluida la vivienda de los pastores designados y ordenados. No se permiten reintegros ni transferencias desde otras cuentas de planes de jubilación. Cada iglesia u organización local dispone de una deducción automática mensual para el nivel de la contribución a la jubilación requerida para su(s) empleado(s). No se han establecido contribuciones mínimas. Desde que se inició el plan en 1981, se han facturado las siguientes contribuciones a la pensión:

- 1° de enero de 1981 - 31 de diciembre de 2003 8,5%
- 1° de enero de 2004 - 31 de diciembre de 2004 9,5%.
- 1° de enero de 2005 - 31 de diciembre de 2005 10,0%.
- 1° de enero de 2006 - 31 de diciembre de 2017 10,5%
- 1° de enero de 2018-actualidad 13,5%

El Consejo de Administración y el Comité de Beneficios de FMCUSA se han comprometido a evaluar una reducción de la tasa de contribución por participante activo una vez que se considere que el plan está adecuadamente financiado. A partir del 1° de enero de 2021, el plan está financiado en aproximadamente un 89% y se adelanta al calendario previsto originalmente por el actuario de alcanzar el 100% cuando se ajustó la tasa de contribución en 2018.

Descripción del plan

Continuación

Afiliados - Todos los pastores designados y ordenados, junto con los candidatos ministeriales de la conferencia que sirven como pastores principales que reciben compensación/vivienda, las oficinas de la conferencia, el WMC y los empleados de la FMF están obligados a inscribirse en el plan. Otros que pueden inscribirse voluntariamente son los empleados de VISA, el personal de la iglesia local y de la organización, incluidos los candidatos ministeriales de la conferencia, y los pastores con licencia (con la aprobación de la junta directiva), y los pastores ordenados de FMF enviados a servir fuera de la denominación. A lo largo del tiempo de empleo, todos los participantes son responsables de asegurar que los cambios en la compensación anual se actualicen en consecuencia.

Años de adquisición de derechos - Este es el tiempo de servicio, basado en períodos completos de 12 meses a partir de la fecha de contratación del empleado, mientras éste permanezca en servicio. Una prestación adquirida es la parte de una prestación acumulada a la que el afiliado tiene un derecho irrevocable. Si un afiliado deja su empleo y es contratado de nuevo en un plazo de cinco años, sus años de adquisición de derechos y de servicio acreditado anteriores seguirán acumulándose. Si una persona vuelve a ser contratada después de cinco años, empezará de nuevo con un nuevo calendario de adquisición de derechos. La parte de la prestación acumulada anterior se mantiene, si se cumple el porcentaje mínimo de adquisición de derechos que da derecho a la pensión. La adquisición de derechos en el plan de prestaciones definidas se basa en el siguiente calendario:

Años de servicio acreditados **% derechos adquiridos de la prestación acumulada**

Menos de 5 años de servicio otorgado	0%
5 años, pero menos de 6 años de servicio otorgado	50%
6 años, pero menos de 7 años de servicio otorgado	60%
7 años, pero menos de 8 años de servicio otorgado	70%
8 años, pero menos de 9 años de servicio otorgado	80%
9 años, pero menos de 10 años de servicio otorgado	90%
10 o más años completos de servicio otorgado	100%

Edad de jubilación anticipada - Los beneficios de la jubilación anticipada pueden comenzar a partir del primer día del mes siguiente a que el participante cumpla 62 años, si ha completado diez años de servicio con derechos adquiridos. Si uno se jubila anticipadamente, no podrá seguir siendo empleado de la Iglesia Metodista Libre hasta que haya alcanzado la edad normal de jubilación del plan.

Descripción del plan

Continuación

Edad normal de jubilación – La fecha normal de jubilación es el primer día del mes siguiente a que el afiliado cumpla 67 años. El afiliado puede seguir trabajando para la Iglesia Metodista Libre si cobra su prestación a la edad normal de jubilación de 67 años o después.

Opciones de jubilación – Los participantes activos recibirán un estado de cuenta anual que muestra la prestación acumulada hasta la fecha y los importes de las prestaciones proyectadas sobre la base de una opción de vida solamente. A petición del participante, el departamento de recursos humanos proporciona estimaciones de las prestaciones que muestran todas las opciones y los importes basados en la fecha que se desee. Los particulares también pueden generar estimaciones en el portal en línea de Nyhart. Para acceder al portal, póngase en contacto con hrdept@fmcusa.org.

Opciones del plan de prestaciones definidas

1. **Pensión vitalicia: *Esta opción proporciona una renta mensual sólo de por vida.*** Se pagará una prestación mensual durante la vida del participante y no se efectuarán más pagos de prestaciones después del fallecimiento.
2. **Pensión vitalicia con período determinado: *Esta opción proporciona una renta mensual vitalicia con pagos garantizados durante 120 meses.*** Se pagará una prestación mensual durante la vida del participante, y si no se han abonado 120 pagos en la fecha del fallecimiento, los pagos restantes garantizados se abonarán al beneficiario designado.
3. **Pensión vitalicia conjunta y para el superviviente:**
 - ***Ingreso conjunto y medio (50%) -para el superviviente*** - Se pagará una pensión mensual durante la vida del afiliado y, tras el fallecimiento, un importe equivalente a la mitad de dicho pago continuará en manos del titular de la pensión conjunta superviviente durante su vida.
 - ***Ingreso conjunto y dos tercios (66 2/3%) - para el superviviente*** - Se pagará una pensión mensual durante la vida del afiliado y, tras el fallecimiento, un importe equivalente a dos tercios de dicho pago continuará en manos del titular de la pensión conjunta superviviente durante su vida.
 - ***Ingreso conjunto y completo (100%) - para el superviviente*** - Se pagará una pensión mensual al participante de por vida o al beneficiario conjunto.

El participante que haya dejado de trabajar durante cinco o más años puede retirar su prestación acumulada en forma de suma global si su valor es inferior a 25.000 dólares.

Descripción del plan

Continuación

Beneficios por fallecimiento antes de la jubilación – Si un participante fallece antes de que comiencen los pagos de la jubilación, el beneficiario designado tendrá dos opciones:

1. Una pensión mensual a partir de la edad más temprana de jubilación del participante, o
2. Un pago equivalente actuarial único en lugar de la opción de prestación mensual.

Beneficios por fallecimiento después de la jubilación – Se pagará una indemnización por fallecimiento de 2.000 dólares a los beneficiarios designados por el participante o a su patrimonio. Esto se suma a cualquier opción mensual seleccionada.

Beneficios por incapacidad – Si un participante, estando aún en servicio, queda incapacitado antes de su fecha de jubilación anticipada, puede tener derecho a prestaciones por incapacidad. Los pagos serán iguales a la prestación acumulada calculada a partir de la fecha de cese y se reducirán para tener en cuenta el factor de jubilación anticipada.

Gobernanza del plan

Continuación

La estructura de gestión garantiza la revisión periódica del plan y utiliza los elementos de las funciones actuariales, jurídicas, de inversión, administrativas y de auditoría en colaboración para garantizar el mantenimiento de la estabilidad y la adecuación del plan.

Junta administrativa de FMCUSA – Esta junta mantiene la responsabilidad fiduciaria del plan que incluye:

1. Establecer un comité de beneficios de la junta para ayudar a una supervisión más directa de los elementos actuariales, legales, de inversión, administrativos y de auditoría del plan.
2. Establecer las políticas de inversión y revisarlas anualmente.
3. Contratar a un asesor para que gestione la cartera de inversiones.

Comité de prestaciones (beneficios)– Como extensión del cumplimiento de su responsabilidad fiduciaria, el Consejo de Administración de FMCUSA ha delegado al Comité de Beneficios la responsabilidad administrativa de supervisar los elementos actuariales, legales, de inversión, administrativos y de auditoría del plan.

Actuarial — Contratar a una empresa actuarial cualificada y acreditada y evaluar sistemáticamente sus cálculos, procesos y recomendaciones.

- Desde 2012, el Comité de Beneficios ha tenido un acuerdo de consultoría con Nyhart para proporcionar cálculos actuariales. Nyhart es una empresa actuarial y de jubilación reconocida a nivel nacional que proporciona servicios de consultoría de primera clase para más de 300 planes, incluidos 21 planes afiliados a la iglesia. El Comité de Beneficios trabaja con Nick Meggos, Consultor Principal/Actuarial para llevar a cabo evaluaciones y valoraciones regulares y continuas del plan.

Legal — Contratar a un experto legal calificado y con credenciales y evaluar sistemáticamente su asesoramiento.

- Desde 1997, el Comité de Beneficios ha contratado a G. Daniel Miller, abogado y socio de Conner and Winters LLP en Washington, D.C., como asesor legal del plan. Está reconocido a nivel nacional como experto en planes de prestaciones denominaciones y ha colaborado durante mucho tiempo con la Asociación de Beneficio de la Iglesia. También participa activamente en la formación de políticas y en la labor legislativa sobre cuestiones normativas relacionadas con los programas de prestaciones de las iglesias.

Gobernanza del plan

Continuación

Inversión — Contratar a una empresa de inversión calificada y con credenciales y evaluar sistemáticamente sus procesos, recomendaciones y rendimiento.

- Desde 1991, el Comité de Beneficios ha contratado a la Fundación Metodista Libre (FMF) como gestor y asesor de inversiones de los planes. La FMF comparte la responsabilidad fiduciaria con el Consejo de Administración de FMCUSA. Los especialistas altamente calificados de la FMF y su consejo, con la asistencia de su asesor externo Syntrinsic, proporcionan recomendaciones a la política de inversión, ayudan al Comité de Beneficios a establecer la asignación de activos objetivo y seleccionan/supervisan una amplia gama de gestores de fondos. La FMF proporciona informes de rendimiento al menos trimestralmente para el Comité de Beneficios y, según sea necesario, para el Consejo de Administración de FMCUSA. La filial de FMF, GuideStream Financial, también ofrece consultas iniciales de planificación financiera a todos los participantes del plan de forma gratuita.

Acción administrativa — Garantizar el cumplimiento del plan y su mantenimiento sistemático para todos los participantes.

- El departamento de recursos humanos de la FMCUSA se encarga de la administración diaria del plan, que incluye la gestión del presupuesto, el monitoreo de la recaudación de las contribuciones, el cálculo de todas las prestaciones utilizando el programa informático Nyhart con controles independientes e internos, la colaboración con el personal actuarial de Nyhart, el desembolso de los pagos de las prestaciones y la respuesta a las frecuentes llamadas y correos electrónicos relacionados con el plan de los participantes individuales del plan, las iglesias y las oficinas de la conferencia.

Auditoría — Supervisar el plan en cuanto a las áreas de riesgo, los controles internos, los montos de los estados financieros y las divulgaciones.

- Desde 2002 se han contratado los servicios de BKD. BKD es una empresa nacional contable y de asesoramiento que ofrece soluciones de consultoría, soluciones de impuestos tributarios y contabilidad a empresas, entidades gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro. BKD presta servicios de garantía informando sobre la contabilidad financiera del plan conforme a los principios contables generalmente aceptados y a los estándares de auditoría. El plan recibió una auditoría impecable en el año 2020.

Inversiones del plan

Se consulta a los asesores de inversión para garantizar la gestión eficaz de los fondos. Como asesor y gestor de inversiones, la Fundación Metodista Libre lleva a cabo una evaluación por niveles a la hora de implementar la estrategia de inversión que implica la colaboración continua con el Comité de Beneficios y la aportación externa de Syntrinsic, que incluye pantallas sociales en muchas inversiones del fondo.

La estrategia de inversión específica incluye:

1. Definir el objetivo de inversión de la cartera, que actualmente es del 6,75% de rentabilidad.
2. Considerar las previsiones del mercado de capitales a largo plazo para cada una de las clases de activos principales y evaluar si existen oportunidades tácticas importantes.
3. Desarrollar los objetivos de asignación de activos, incluyendo el patrimonio privado, el crédito y los bienes inmobiliarios.
4. Diversificar globalmente.
5. Seleccionar gestores específicos y acceder a estrategias tanto activas como pasivas.
6. Revisar y modificar sistemáticamente cuando se considere oportuno.

Cada trimestre se evalúa la aptitud de cada gestor de fondos. Se proporciona una recomendación detallada de "retener", "supervisar" o "liberar" que autoriza al Comité de Beneficios a participar activamente en las evaluaciones de los gestores de fondos.

Evaluaciones del plan

Se recurre a los actuarios para comprobar que el plan se encuentra en una trayectoria de financiación razonable. Hay tres factores clave que impulsan el proceso de evaluación: las prestaciones que el plan está pagando, el nivel de las contribuciones realizadas al plan y el rendimiento de las inversiones.

Estos factores clave se ven afectados por:

- El número de participantes activos que contribuyen al plan
- El número de afiliados jubilados que reciben prestaciones del plan
- La tasa de contribución por participante activo
- El rendimiento de la inversión de los fondos de pensiones acumulados

No existe una relación lineal entre estos componentes de la evaluación y hay un impacto significativo en términos de interés compuesto en relación con los fondos de pensiones acumulados. Como parte del proceso de evaluación, se proporcionan datos a Nyhart y se formulan hipótesis para calcular las valoraciones y proyecciones. Es importante que la Iglesia Metodista Libre comprenda el impacto potencial para el plan en caso de que estos supuestos no se cumplan y las posibles formas que los riesgos podrían ser potencialmente evaluados o mitigados.

Riesgo demográfico – El pasivo del plan representa el valor actual de las prestaciones que se espera pagar a los participantes en el futuro. Estos pagos previstos se basan en hipótesis sobre los aumentos salariales, el momento en que los participantes se retirarán del empleo, el inicio del pago, su forma de pago y la duración de su vida, así como el crecimiento o la disminución de la población activa en general, que afecta a los ingresos por contribuciones. El Comité de Prestaciones y la FMF revisan periódicamente las hipótesis con Nyhart para asegurarse de que son razonables para nuestra población.

Riesgo de inversión – En la actualidad, el plan parte de la base de que los fondos se rentabilizarán aproximadamente en un 6,75% anual, una vez deducidos los gastos. En la medida en que el rendimiento de los activos sea superior o inferior a esta expectativa, la posición de financiación del plan aumentará o disminuirá.

Riesgo denominacional – Dado que el plan es un plan eclesiástico que no está sujeto a la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación Laboral (ERISA, siglas en inglés para Employment Retirement Income Security Act.), la FMCUSA no es responsable más allá de los fondos disponibles en el plan para realizar el pago de las prestaciones a los participantes. Las pensiones están disponibles mientras el plan esté en vigor.

Evaluaciones del plan

Continuación

Valoración y proyecciones proporcionadas por Nyhart a partir del 1° de enero de 2021:

- Actualmente hay 924 participantes activos que contribuyen al plan y 1.215 participantes jubilados y beneficiarios que reciben prestaciones. Es importante para la salud a largo plazo del plan mantener y aumentar el número de participantes activos que contribuyen al plan.
- Al 1° de enero de 2021, el plan estaba financiado en aproximadamente un 89%, lo que es similar a otros planes de beneficios de la iglesia. Este nivel de financiación se ve afectado por las prestaciones pagadas, el nivel de las contribuciones y el rendimiento de las inversiones.
- Se han establecido procedimientos de gestión para tratar de financiar totalmente el plan al 100%. Basándose en la tasa de contribución del 13,5% por participante activo, se calcula que el plan estará totalmente financiado en un plazo de 10 a 15 años según las proyecciones actuales. Como se ha señalado anteriormente, el rendimiento de las inversiones, en particular, puede facilitar o dificultar la obtención de este objetivo. El Consejo de Administración y el Comité de Prestaciones de FMCUSA seguirán empeñados en evaluar una reducción de la tasa de contribución por participante activo una vez que se considere que el plan está adecuadamente financiado.

Resumen del plan

Después de una cuidadosa revisión como la descrita anteriormente, las evaluaciones y proyecciones más recientes proporcionadas por nuestros actuarios y la evaluación continua del Comité de Beneficios indican que el plan está en una trayectoria saludable. Mantener un plan saludable nos permite mejorar la vida de quienes sirven a la Iglesia Metodista Libre - USA, junto con sus beneficiarios, y proporciona un valor importante y significativo. Con la participación activa en el plan por parte de los ministros y empleados de la iglesia, y una supervisión continua, el plan estará disponible y sostenible para todos los participantes FM.

Asistencia para el plan

El personal de Recursos Humanos de FMCUSA está aquí para ayudarle.

Contáctenos en el 800.342.5531

<https://hr.fmcusa.org>

Correo electrónico: hrdept@fmcusa.org

