

GREATER BOSTON HOSPITALITY EMPLOYERS
LOCAL 26 TRUST FUNDS

Pension Plan

YOUR NEW PENSION PLAN



Planning for the future

Questions?

Call the Trust Fund office at:

(617) 451-0318

Email your questions to:

vdbpension@gbhetrust.org



From left: Unite HERE Local 26 President Brian Lang
and Trust Fund Chairman Jim Stamas

Welcome from the trustees

On behalf of the Greater Boston Hotel Employees Local 26 Trust Funds, we would like to welcome you to the pension plan.

This innovative plan is the result of much hard work with one goal: to provide a secure retirement for you.

As you know, retirement security is not something that comes easy nowadays. Defined pension benefits are too often becoming a thing of the past for today's workers, but Local 26 and your employers partnered to make sure that this Fund would not meet the same outcome.

In this brochure, you will learn why the Board of Trustees chose this pension plan and how it benefits workers and employers. Details are included about how the plan is designed to safeguard you against the uncertainty that comes with managing one's own retirement while providing the benefits and peace of mind offered by a secure pension plan managed by professionals.

Here for you

This brochure is not the end of communications about this bold new plan. In addition to face-to-face meetings that will educate you about the plan, the Trust Fund will keep everyone up-to-date about changes to the plan or updates to your benefits.

You can also call or email the Trust Fund with questions about the pension plan at any time using the phone number and email address above.

We are committed to answering all of your questions about these important changes to your benefits.

Best regards,

Brian Lang

Jim Stamas

An innovative approach to retirement benefits

Local 26 members are participants in the Greater Boston Hospitality Employers Local 26 Trust Funds, commonly referred to as "the Fund." Among the many functions of the Fund, one of them is to administer pension benefits.

The Fund is overseen by a Board of Trustees composed of

union and employer trustees.

In the past, workers had 401(k) accounts to provide for retirement, but the plan wasn't enough to best serve the needs of Local 26 members.

It took a lot of work, but the Board of Trustees is happy to introduce your new pension plan.

Shared by all

This is a pension plan that should never run into problems of underfunding, removing much of the fear that workers face when nearing retirement.

It's a plan that doesn't ask workers or the employers alone to shoulder all of the responsibility — the risks and successes are shared by all.

There is too much uncertainty in today's world to ask Local 26 members to "go it alone" when it comes to retirement. When unions and employers work together, everyone can breathe easier and look forward to a more secure future.

Turn the page to learn more about your new pension plan.

Terms to know

Defined-Benefit Pension Plan

A Defined-Benefit pension plan provides eligible workers with a pre-defined monthly payment upon retirement. A Defined-Benefit pension plan is different from a Defined-Contribution plan, such as a 401(k), which is an individual account set up by a worker to which an employer contributes.

Trust Fund

A trust fund is an organization that exists independent of the union and employers to manage pension and health care benefits for workers. Workers who meet the eligibility requirements of the trust fund are called participants.

Designated Beneficiary

A designated beneficiary is the person whom a participant names to receive benefits in the event of his or her death.

Accruing benefits

Workers earn, or accrue, retirement benefits on an hourly, weekly and yearly basis.

Vesting

Once a worker has accrued enough service, he or she is vested in the pension plan, meaning that he or she is entitled to pension benefits upon retirement.



Effective Jan. 1, 2012, participants in the Fund began accruing credits in the pension plan.

There are no individual accounts. Contributions made by employers on behalf of participants are pooled in a single Trust Fund and managed by experienced professionals. These managers invest the resources of the fund according to prudent and conservative principles.

The benefit

Our pension plan allows participants to benefit from years when investments generate high returns, but it also protects our pension benefits during years of low or negative returns.

At retirement, you will receive the greater of two benefits: a floor defined benefit or a variable benefit. That benefit is fixed for the rest of your life and is not affected by fluctuations in the variable benefit.

The **floor defined benefit** is intended as the minimum that a participant can expect in pension benefits each year. The **variable benefit** option



lets pension benefits rise during times of good investment returns.

The pension amount a retiree receives per month is based on a formula that takes into account years of service. A safe, low-risk investment strategy ensures that returns should be able to fund the floor benefit.

If investments return above the floor rate of 5.5 percent, the variable benefit amount increases and participants will receive that increased amount. If investment returns cause the variable rate to fall below the floor benefit, participants will receive the floor benefit.

If an extraordinary year of investment return exceeds the pre-defined capped rate of 10 percent, then those returns are "banked" to create a reserve to protect against future down years.

If the pension plan experiences an extended period of low investment return and no surplus is available to maintain the floor benefit, the floor benefit may be reduced.

"At retirement, you will receive the greater of two benefits: a floor defined benefit or a variable benefit."

The facts about vesting

To receive monthly payments from the new pension plan, a participant first must be vested in the plan.

To become vested in the plan and therefore eligible to receive pension funds upon retirement, a participant must work for at least five years without a break in service.

In order for a year of work to be counted as a vesting year, a worker must earn at least 1,000 hours of service in that year.

What is a break in service?

A break in service occurs if fewer than 501 hours are worked in a year.

If a participant has a break in service of more than five years or more than the number of years of service he or she has accrued, all of the participant's vesting service earned before the break will be forfeited.

For questions about special circumstances, like military service, call the Trust Fund office or talk to your union representative.

"A participant is fully vested in the plan after five years."

Details of the plan

- A participant is fully vested in the pension plan once they have completed five years of service of at least 1,000 hours per year.
 - Beginning Jan. 1, 2012, employers are contributing \$0.75 into the pension plan for each hour that an employee works.
 - Normal retirement age is considered 65 years old, with five years of vested service. Participants become eligible to retire at age 55, provided they have 10 years of vested service (a reduction in benefits occurs if a participant retires prior to age 65).
 - At retirement, you will receive the greater of two benefits: a floor defined benefit or a variable benefit.
- That benefit is fixed for the rest of your life and is not affected by fluctuations in the variable benefit.
- Under the plan, eligible participants receive a \$300 annual base benefit upon retirement. That base benefit increases at a rate of \$10 per year for 10 years, up to a maximum base benefit of \$400.
 - Past service is counted toward vesting in the pension plan. Participants age 55 or older receive two years of past service credit for each year of service completed after Jan. 1, 2012. The benefit for past service is \$75 per year of service added to the floor benefit with a maximum of 20 years past service credit.

Note: These calculations are made at the time of your retirement. You will be paid the greater of two benefits: a floor defined benefit or a variable benefit.

Calculating the floor benefit

$$\text{Base Benefit } (\$300) \times \text{Years of service} = \text{Annual Benefit}$$

$$\text{Annual Benefit} \div 12 = \text{Monthly Benefit}$$

Note: The base benefit increases to a maximum of \$400 as years are vested into the plan. Also, past service alters this formula slightly for eligible participants. See the examples on pages 6 and 7 for more details.

Calculating the variable benefit

The variable benefit changes to reflect investment performance:

- If it's above the floor rate (5.5 percent), the variable benefit increases.
- If it's below the floor rate, the variable benefit decreases.
- If it's above the capped rate (10 percent), a reserve is created.

Just like with the floor benefit, participants earn an accrued benefit of \$300 over the course of the year. In calculating the variable benefit, that amount is translated into units, or "shares." When calculating your variable benefit amount at retirement, we take the number of units you have accrued and multiply it by the unit value at the time.

Formula:

1

- The initial unit value is \$10.
- Each year the units earned = base benefit (\$300) \div unit value.
- Units earned = $\$300 \div \$10 = 30$ units.

3

- The unit value at the beginning of the second year is \$10.25.
- The floor benefit is now \$310 per year (based on one year of past service).
- Units earned = $\$310 \div \$10.25 = 30.2$ units.
- Total units is now 60.2 (30 in first year + 30.2 in second year).

2

- Investments return 8 percent for the year.
- The investment return percentage over the floor rate (2.5 percent) is used to increase the unit value ($\$10 \times 1.025 =$ the new unit value of \$10.25).
- The variable benefit at the end of the year is determined ($30 \times \$10.25 = \308).

4

- Investments return 3 percent in the second year.
- The return below the floor rate is 2.5 percent (5.5 minus 3 = 2.5).
- The new unit value is determined ($\$10.25 \times 0.975 = \9.99).
- The variable benefit at the end of the second year is determined ($60.2 \times \$9.99 = \601).

Final benefit determination

- At the end of the second year, the **floor benefit** is \$610 ($\$300 + \310); the **variable benefit** is \$601 ($60.2 \times \9.99).
- The participant would receive **\$610**, the greater of the two benefits.

Note: These examples show calculations for the floor benefit only. The participant may receive the variable benefit if it is a greater amount at the time of retirement. These examples assume that the participant worked the required number of hours each year to remain vested in the pension plan.

| Year | Age | Past Service | Future Service | Base Benefit | Past Service Benefit | Total Annual Benefit | Total Monthly Benefit |
|------|-----|--------------|----------------|--------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| 2012 | 22 | 1 | 1 | \$300 | n/a | \$300 | \$25 |
| 2013 | 23 | 1 | 2 | \$310 | n/a | \$610 | \$51 |
| 2014 | 24 | 1 | 3 | \$320 | n/a | \$930 | \$78 |
| 2015 | 25 | 1 | 4 | \$330 | n/a | \$1,260 | \$105 |
| 2016 | 26 | 1 | 5 | \$340 | n/a | \$1,600 | \$133 |
| 2017 | 27 | 1 | 6 | \$350 | n/a | \$1,950 | \$163 |
| 2018 | 28 | 1 | 7 | \$360 | n/a | \$2,310 | \$193 |
| 2019 | 29 | 1 | 8 | \$370 | n/a | \$2,680 | \$223 |
| 2020 | 30 | 1 | 9 | \$380 | n/a | \$3,060 | \$255 |
| 2021 | 31 | 1 | 10 | \$390 | n/a | \$3,450 | \$288 |
| 2022 | 32 | 1 | 11 | \$400 | n/a | \$3,850 | \$321 |
| 2023 | 33 | 1 | 12 | \$400 | n/a | \$4,250 | \$354 |
| 2050 | 60 | 1 | 39 | \$400 | n/a | \$15,050 | \$1,254 |
| 2051 | 61 | 1 | 40 | \$400 | n/a | \$15,450 | \$1,288 |
| 2052 | 62 | 1 | 41 | \$400 | n/a | \$15,850 | \$1,321 |
| 2053 | 63 | 1 | 42 | \$400 | n/a | \$16,250 | \$1,354 |
| 2054 | 64 | 1 | 43 | \$400 | n/a | \$16,650 | \$1,388 |

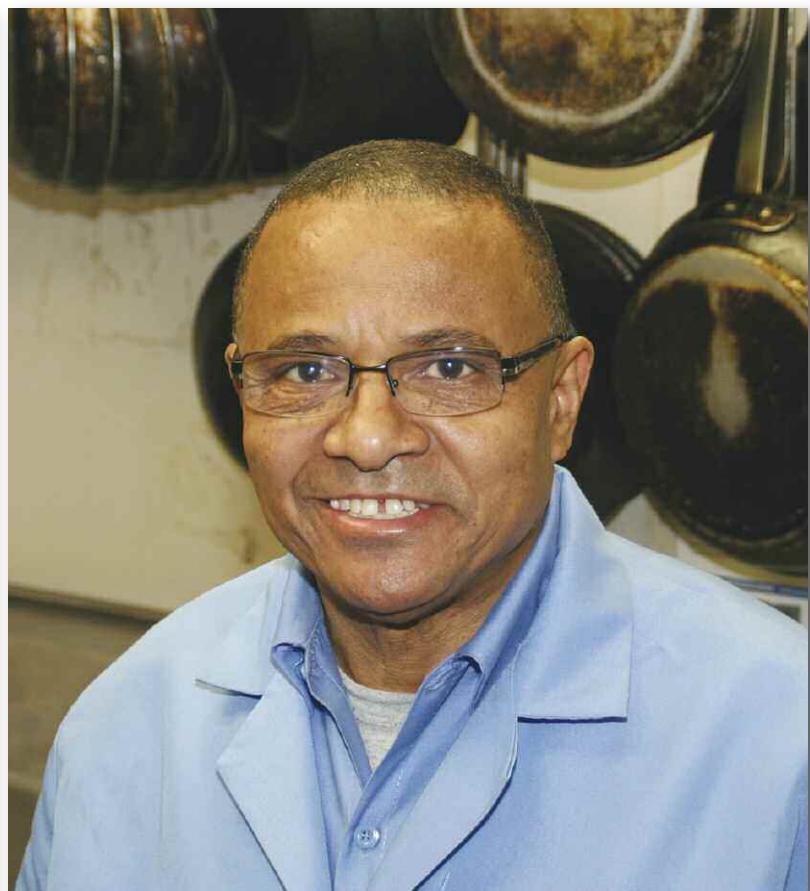
Example 1

The chart at right details the minimum guaranteed benefit accrual for a 22-year-old (in 2012) participant with one year of past service. This participant will earn a minimum monthly benefit of **\$1,388** upon retirement at age 65.

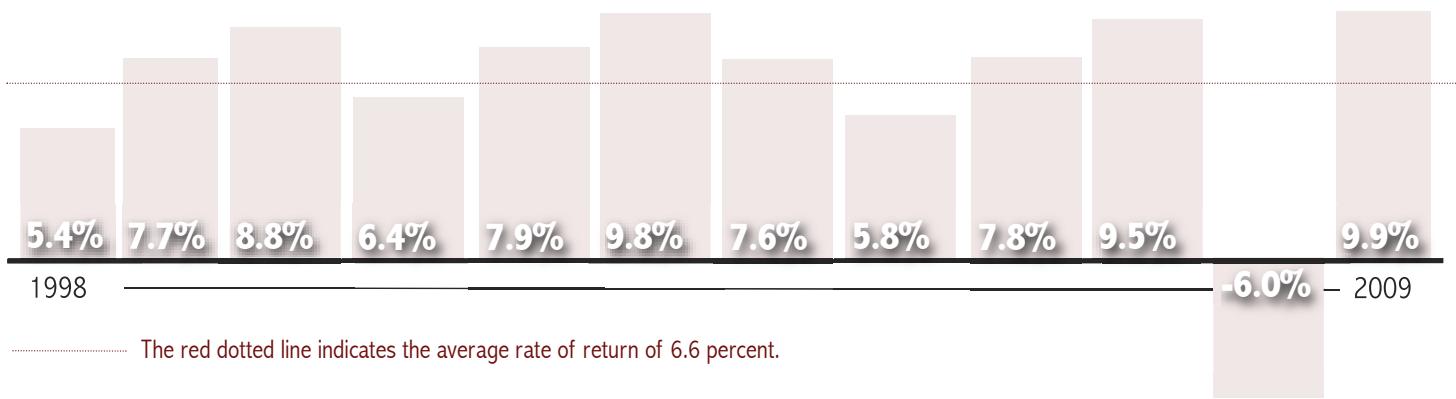
Example 2

The chart at right details the minimum guaranteed benefit accrual for a 55-year-old (in 2012) participant with five years of past service. This participant will be earning a minimum monthly benefit of **\$319** upon retirement at age 65.

| Year | Age | Past Service | Future Service | Base Benefit | Past Service Benefit | Total Annual Benefit | Total Monthly Benefit |
|------|-----|--------------|----------------|--------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| 2012 | 55 | 5 | 1 | \$300 | \$150 | \$450 | \$38 |
| 2013 | 56 | 5 | 2 | \$310 | \$150 | \$910 | \$76 |
| 2014 | 57 | 5 | 3 | \$320 | \$75 | \$1,305 | \$109 |
| 2015 | 58 | 5 | 4 | \$330 | n/a | \$1,635 | \$136 |
| 2016 | 59 | 5 | 5 | \$340 | n/a | \$1,975 | \$165 |
| 2017 | 60 | 5 | 6 | \$350 | n/a | \$2,325 | \$194 |
| 2018 | 61 | 5 | 7 | \$360 | n/a | \$2,685 | \$224 |
| 2019 | 62 | 5 | 8 | \$370 | n/a | \$3,055 | \$255 |
| 2020 | 63 | 5 | 9 | \$380 | n/a | \$3,435 | \$286 |
| 2021 | 64 | 5 | 10 | \$390 | n/a | \$3,825 | \$319 |



The conservative investment model used in our pension plan was retroactively tested, theoretically, during the period of 1998-2009 (see the bar graph below). In those years, despite one year of economic downturn in which the plan experienced a negative return, the plan would have returned an average rate of **6.6 percent** on investment. This test provides strong evidence that the variable benefit will provide an adequate surplus to guard against future downturns.



Questions?

Call the Trust Fund office at:

(617) 451-0318

Email your questions to:

vdbpension@gbhetrust.org

Planning for the future



EMPLEADOS DE HOSPITALIDAD DEL ÁREA METROPOLITANA DE BOSTON

LOCAL 26 FONDOS DE FIDEICOMISO

Plan de Pensiones

Su NUEVO PLAN DE PENSIONES



Planeando para el futuro

¿Preguntas?

Llame a la Oficina del Fondo de Fideicomiso al:
(617) 451-0318

Envíe su pregunta por correo electrónico a:
vdbpension@gbhetrust.org



Desde la izquierda: El Presidente Brian Lang del Unite HERE Local 26
y Jim Stamas, Presidente de la Junta Directiva del Fondo de Fideicomiso.

Bienvenido de parte de los Fideicomisarios

De parte de los Empleados de Hotel de los Fondos de Fideicomiso del área metropolitana de Boston Local 26, queremos darle la bienvenida a su plan de pensiones.

Este plan innovador es el resultado de mucho trabajo con un solo objetivo: ofrecerle a usted una jubilación segura.

Como usted sabe, la seguridad de una jubilación no es algo fácil de lograr en estos días. Los beneficios definidos de pensiones se han transformado en algo del pasado para los trabajadores de hoy, pero el Local 26 y sus empleadores asociados se han unido para asegurarse que este Fondo no corra la misma suerte.

En este folleto, usted aprenderá por qué la Junta de Fideicomisarios eligió este plan de pensiones y cómo beneficia a los trabajadores y a los empleadores. Los detalles incluyen comprender cómo el plan está diseñado para protegerlo contra la incertidumbre que provoca la administración de la propia jubilación, mientras a uno le proveen beneficios y la paz mental de un plan de pensiones seguro, administrado por profesionales.

Aquí para usted

Este folleto no es el fin de la comunicación acerca de este gran plan. Además de las reuniones cara-a-cara que lo educarán a usted acerca de este plan, el Fondo de Fideicomiso mantendrá a todos informados acerca de los cambios en el plan o acerca de actualizaciones en sus beneficios.

Usted también puede llamar o enviar un correo electrónico al Fondo de Fideicomiso con preguntas acerca del plan de pensiones en cualquier momento, utilizando el número de teléfono o la dirección de correo electrónico que aparecen arriba.

Estamos dedicados a responder a todas sus preguntas acerca de estos importantes cambios en sus beneficios.

Sinceramente,

The signature of Brian Lang, President of Unite HERE Local 26.

Brian Lang

The signature of Jim Stamas, President of the Board of Trustees of the Fund.

Jim Stamas

Un acercamiento innovador a sus beneficios de jubilación

Los miembros del Local 26 son participantes de los Fondos de Fideicomiso de Empleados de Hospitalidad del área metropolitana de Boston, comúnmente llamado "el Fondo." Entre todas las funciones del Fondo, una de ellas es la de administrar los beneficios de pensiones.

El Fondo es supervisado por la Junta de Fideicomisarios com-

puesto por la Unión y los Fideicomisarios empleadores.

En el pasado, los trabajadores tenían cuentas 401(k) para aportar a la jubilación, pero el plan no era suficiente para servir mejor a las necesidades de los miembros del Local 26.

Tomó mucho trabajo, pero la Junta de Fideicomisarios se alegra en presentarle a su nuevo plan de pensiones.

Compartido por todos

Este es un plan de pensiones nunca debería tener problemas de falta de fondos, eliminando la mayoría de los miedos que los trabajadores enfrentan cuando se acercan hacia su etapa de jubilación.

Es un plan que no le pide a los trabajadores ni a los empleadores que ellos carguen toda la responsabilidad — los riesgos y los éxitos son compartidos por todos.

Hay demasiada incertidumbre en el mundo de hoy para tener que pedirle a los empleados del Local 26 que lo "hagan solos" cuando se trata de una jubilación. Cuando las uniones y los empleadores trabajan juntos, todos pueden respirar más fácilmente y mirar hacia adelante, hacia un futuro más seguro.

Pase la página para aprender más acerca de su nuevo plan de pensiones.

Términos para conocer

Plan de Pensiones de Beneficio-Definido

Un plan de Pensiones de Beneficio-Definido le ofrece a los trabajadores elegibles un pago mensual pre-definido en cuanto se jubilan. Un plan de pensiones de Beneficios-Definidos es diferente al plan de Contribución-Definido, como un 401(k), el cual es una cuenta individual creada por un trabajador en la cual contribuye su empleador.

Fondo de Fideicomiso

Un Fondo de Fideicomiso es una organización que existe de forma independiente a la unión y los empleadores, la cual maneja los beneficios de jubilación y cuidado de la salud de los trabajadores. Los trabajadores que son elegibles a los requerimientos del Fondo de Fideicomiso son llamados participantes.

Beneficiario Designado

Un beneficiario designado es la persona a la cual el participante nombra para recibir beneficios en el caso de su muerte.

Acumular beneficios

Los trabajadores ganan, o acumulan, beneficios de jubilación por hora, semana y año.

Adquisición de derechos

Una vez que un trabajador ha acumulado suficiente trabajo, él o ella adquiere los derechos en el plan de pensiones, lo que significa que él o ella tiene el derecho a los beneficios de pensiones en cuanto se retiran.



Efectivo a partir del 1ro de Enero del 2012, los participantes en el Fondo comenzaron a acumular créditos en el plan de jubilación.

No hay cuentas individuales. Las contribuciones hechas por los empleadores en nombre de los participantes son reunidas en un Fondo de Fideicomiso y son administradas por profesionales con mucha experiencia. Estos gerentes invierten los recursos del Fondo de acuerdo a principios prudentes y conservadores.

El beneficio

Nuestro plan de jubilación le permite a los participantes beneficiarse de los años en los que las inversiones generaban altos retornos, pero también protege nuestros beneficios de jubilación durante los años de retornos bajos o negativos.

Con la jubilación, usted recibirá lo más grande de dos beneficios: un beneficio base definido o un beneficio variable. Ese beneficio es fijo por el resto de su vida y no es afectado por los ciclos económicos en el beneficio variable.

El **beneficio base definido** tiene la intención de ser el mínimo lo cual el participante puede esperar en beneficios de pensiones cada año. La opción de **beneficio variable** deja que los beneficios de



los beneficios base.

Si las inversiones le causan a los beneficios variables un aumento por encima de la tasa base de un 5.5 por ciento, el monto del beneficio variable aumenta y los participantes recibirán esa cifra con el aumento. Si los retornos de inversión provocan una tasa debajo del beneficio base, los participantes recibirán el beneficio base.

Si un año extraordinario de inversión da un retorno que excede el límite de una tasa del 10 por ciento, entonces esos retornos están "acumulados" para crear una reserva y proteger contra futuros años de bajas económicas.

Si el plan de pensiones experimenta una período extendido de bajos retornos y no hay excedentes disponibles para mantener el beneficio base, los beneficios base puede reducirse.

"Con la jubilación, usted recibirá lo más grande de dos beneficios: un beneficio base definido o un beneficio variable."

Los hechos sobre la adquisición de derechos

Para recibir pagos mensuales del nuevo plan de pensiones, primero se deben adquirir los derechos en el plan.

Para adquirir derechos en el plan y de esa forma ser elegible para recibir los fondos de pensiones en el momento de la jubilación, el participante debe, por lo menos, trabajar por cinco años sin interrupciones.

Para lograr que un año de trabajo sea contado como una adquisición de derecho anual, el trabajador debe acumular, por lo menos, 1,000 horas de servicios en ese año.

¿Qué es una interrupción en el servicio de trabajo?

Una interrupción en el servicio de trabajo ocurre si menos de 501 horas son trabajadas en el año.

Si un participante hace una interrupción en el servicio de trabajo de más de cinco años o más que el número de años de servicio que él o ella hayan acumulado, todos los derechos del plan ganados, antes de la interrupción del servicio, serán renunciados.

Para preguntas acerca de circunstancias especiales, como servicio militar, llame a la oficina del Fondo de Fideicomiso o hable con su representante de la unión.

"Un participante adquiere todos los derechos del plan después de cinco años."

Detalles del plan

- Un participante adquiere todos los derechos del plan de pensiones después de cinco años de servicio de, por lo menos, 1,000 horas al año.
- Comenzando el 1ro de Enero del 2012, los empleadores están contribuyendo 0.75¢ dentro del plan de pensiones por cada hora que trabaja el empleado.
- La edad de jubilación normal es considerada a los 65 años, con cinco años de servicio y adquisición de derechos. Los participantes son elegibles para jubilarse a los 55 años, habiendo realizado 10 años de servicio y adquisición de derechos (una reducción en los beneficios ocurre si un participante se retira antes de los 65 años).
- En la jubilación, usted recibirá lo más grande de dos beneficios: un beneficio base definido o un beneficio variable.

Ese beneficio es fijo por el resto de su vida y no es afectado por los ciclos económicos en el beneficio variable.

• Bajo el plan, los participantes elegibles reciben \$300 de beneficio anual base en el momento de la jubilación. Ese beneficio base aumenta a una tarifa de \$10 por año por 10 años, hasta un máximo de beneficio base de \$400.

• Los servicios ejercidos son contados hacia la adquisición de derechos en el plan de pensiones. Los participantes de 55 años o mayores reciben dos años de crédito de servicio ejercido por cada año de servicio completado después de 1ro de Enero del 2012. El beneficio por servicios ejercidos es de \$75 por año de servicio agregado a los beneficios base, con un máximo de 20 años de crédito de servicio ejercido.

Nota: Estos cálculos están hechos en el momento de su jubilación. Se le pagará a usted lo más grande: un beneficio base definido o un beneficio variable.

Calculando los beneficios básicos

$$\text{Beneficio Base } (\$300) \times \text{Años de servicio} = \text{Beneficio anual}$$

$$\text{Beneficio anual} \div 12 = \text{Beneficio mensual}$$

Nota: El beneficio base se incrementa a un máximo de \$400 mientras los años se mantienen involucrados en el plan. También, los servicios del pasado alteran un poco esta fórmula para los participantes elegibles. Vea los ejemplos en las páginas 6 y 7 para más detalles.

Calculando el beneficio variable

El beneficio variable cambia para reflejar el rendimiento de la inversión:

- Si está arriba de la tasa base, (5.5 por ciento), los beneficios variables aumentan.
- Si está debajo de la tasa base, los beneficios variables disminuyen.
- Si está arriba de la tasa límite, (10 por ciento), se crea una reserva.

Así como con el beneficio base, los participantes ganan un beneficio acumulado de \$300 en el curso de un año. Cuando se calcula el beneficio variable, esa suma es traducida en unidades o “acciones.” Cuando se calcula la suma de su beneficio variable en el momento de la jubilación, tomamos el número de unidades que usted tiene acumulados y lo multiplicamos por el valor de la unidad de ese momento.

Fórmula:

1

- El valor inicial de unidad es de \$10.
- Cada año las unidades ganadas = beneficio base (\$300) \div valor de unidad.
- Unidades ganadas = $\$300 \div \$10 = 30$ unidades.

2

- Las inversiones dan un retorno del 8 por ciento por el año.
- El porcentaje de retorno de la inversión sobre la tasa base (2.5 por ciento) es utilizada para incrementar el valor de la unidad ($\$10 \times 1.025 =$ el nuevo valor de unidad de \$10.25).
- El beneficio variable al fin del año es determinado ($30 \times \$10.25 = \308).

3

- El valor de la unidad en el comienzo del segundo año es \$10.25.
- El beneficio base es ahora \$310 por año (basado en un año de servicio ejercido).
- Unidades ganadas = $\$310 \div \$10.25 = 30.2$ unidades.
- El total de unidades es ahora 60.2 (30 en el primer año + 30.2 en el segundo año).

4

- Las inversiones dan un retorno del 3 por ciento en el segundo año.
- El retorno debajo de la tasa base es 2.5 por ciento (5.5 menos 3 = 2.5).
- El nuevo valor de unidad es determinado ($\$10.25 \times 0.975 = \9.99).
- El beneficio variable al final del segundo año es determinado ($60.2 \times \$9.99 = \601).

Determinación final del beneficio

- Al final del segundo año, el **beneficio base** es \$610 ($\$300 + \310); el **beneficio variable** es \$601 ($60.2 \times \9.99).
- El participante podría recibir **\$610**, el más grande de los dos beneficios.

Nota: Estos ejemplos demuestran el cálculo para los beneficios base solamente. El participante puede recibir el beneficio variable si es una suma mayor en el momento de la jubilación. Estos ejemplos asume que el participante trabajó el número requerido de horas cada año para mantener los intereses creados en el plan de pensiones.

Ejemplo 1

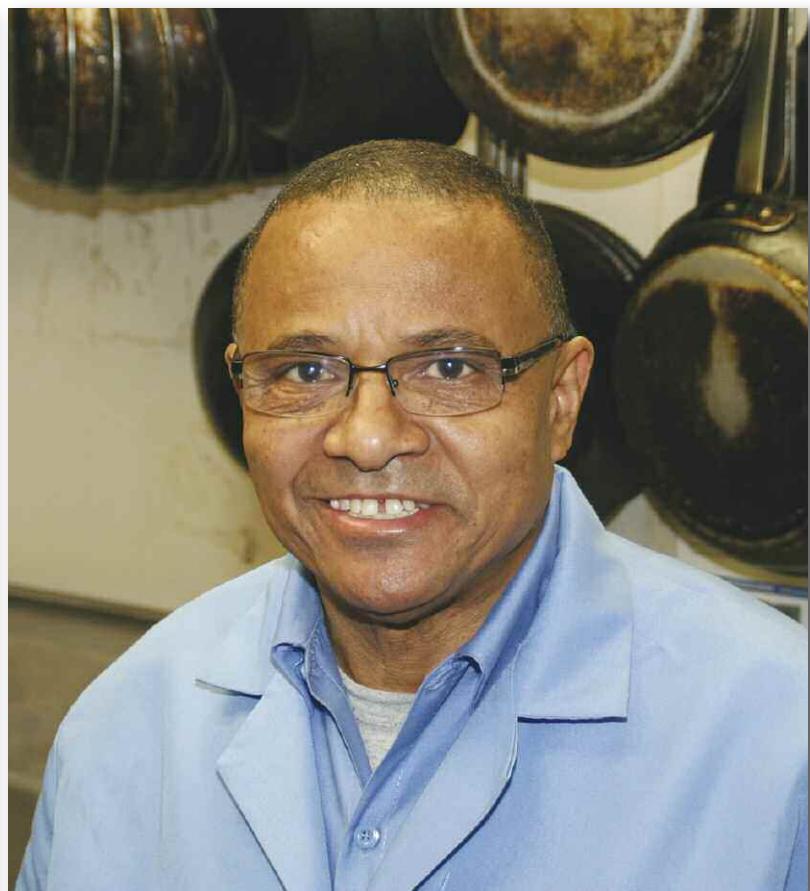
El gráfico de la derecha detalla la acumulación mínima de beneficios garantizados para un participante de 22 años (en el 2012) con un año de servicios prestados. Este participante ganará un beneficio mensual mínimo de **\$1,388** en cuanto se jubile a los 65 años de edad.

| Año | Edad | Servicio Pasado | Servicio Futuro | Beneficio Base | Beneficio de Servicio Pasado | Beneficio Total Anual | Beneficio Total Mensual |
|------|------|-----------------|-----------------|----------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| 2012 | 22 | 1 | 1 | \$300 | n/a | \$300 | \$25 |
| 2013 | 23 | 1 | 2 | \$310 | n/a | \$610 | \$51 |
| 2014 | 24 | 1 | 3 | \$320 | n/a | \$930 | \$78 |
| 2015 | 25 | 1 | 4 | \$330 | n/a | \$1,260 | \$105 |
| 2016 | 26 | 1 | 5 | \$340 | n/a | \$1,600 | \$133 |
| 2017 | 27 | 1 | 6 | \$350 | n/a | \$1,950 | \$163 |
| 2018 | 28 | 1 | 7 | \$360 | n/a | \$2,310 | \$193 |
| 2019 | 29 | 1 | 8 | \$370 | n/a | \$2,680 | \$223 |
| 2020 | 30 | 1 | 9 | \$380 | n/a | \$3,060 | \$255 |
| 2021 | 31 | 1 | 10 | \$390 | n/a | \$3,450 | \$288 |
| 2022 | 32 | 1 | 11 | \$400 | n/a | \$3,850 | \$321 |
| 2023 | 33 | 1 | 12 | \$400 | n/a | \$4,250 | \$354 |
| 2050 | 60 | 1 | 39 | \$400 | n/a | \$15,050 | \$1,254 |
| 2051 | 61 | 1 | 40 | \$400 | n/a | \$15,450 | \$1,288 |
| 2052 | 62 | 1 | 41 | \$400 | n/a | \$15,850 | \$1,321 |
| 2053 | 63 | 1 | 42 | \$400 | n/a | \$16,250 | \$1,354 |
| 2054 | 64 | 1 | 43 | \$400 | n/a | \$16,650 | \$1,388 |

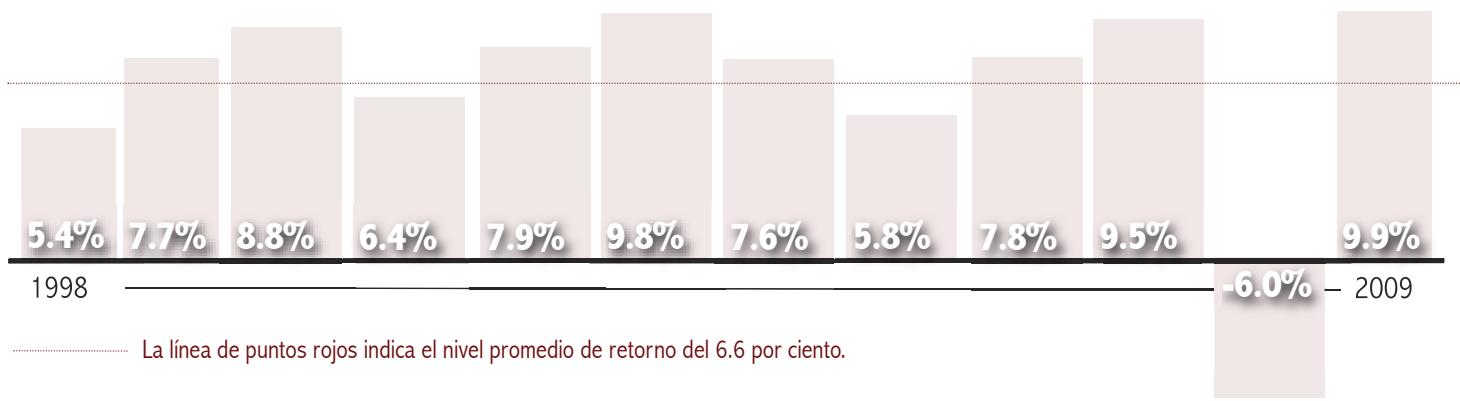
Ejemplo 2

El gráfico de la derecha detalla la acumulación mínima de beneficios garantizados para un participante de 55 años (en el 2012) con cinco años de servicios prestados. Este participante ganará un beneficio mensual mínimo de **\$319** en cuanto se jubile a los 65 años de edad.

| Año | Edad | Servicio Pasado | Servicio Futuro | Beneficio Base | Beneficio de Servicio Pasado | Beneficio Total Anual | Beneficio Total Mensual |
|------|------|-----------------|-----------------|----------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| 2012 | 55 | 5 | 1 | \$300 | \$150 | \$450 | \$38 |
| 2013 | 56 | 5 | 2 | \$310 | \$150 | \$910 | \$76 |
| 2014 | 57 | 5 | 3 | \$320 | \$75 | \$1,305 | \$109 |
| 2015 | 58 | 5 | 4 | \$330 | n/a | \$1,635 | \$136 |
| 2016 | 59 | 5 | 5 | \$340 | n/a | \$1,975 | \$165 |
| 2017 | 60 | 5 | 6 | \$350 | n/a | \$2,325 | \$194 |
| 2018 | 61 | 5 | 7 | \$360 | n/a | \$2,685 | \$224 |
| 2019 | 62 | 5 | 8 | \$370 | n/a | \$3,055 | \$255 |
| 2020 | 63 | 5 | 9 | \$380 | n/a | \$3,435 | \$286 |
| 2021 | 64 | 5 | 10 | \$390 | n/a | \$3,825 | \$319 |



El modelo de inversión conservador utilizado en nuestro plan de pensiones fue probado retroactivamente, teóricamente, durante los períodos de 1998-2009 (vea el gráfico debajo). En esos años, a pesar de un año de descenso económico, en lo cual el plan experimentó un retorno negativo, el plan pudo dar unos retornos promedio del **6.6 por ciento** en la inversión. Esta prueba demuestra una fuerte evidencia de que el beneficio variable podrá ofrecer un sobrante adecuado para proteger futuras bajas.



¿Preguntas?

Llame a la Oficina del Fondo de Fideicomiso al:

(617) 451-0318

Envié su pregunta por correo electrónico a:

vdbpension@gbhetrust.org

Planeando para el futuro



DES EMPLOYEURS DU SECTEUR DE L'HOSPITALITÉ DE GREATER BOSTON

LOCAL 26 FONDS FIDUCIAIRES

Regime de Rétraite

VOTRE NOUVEAU RÉGIME DE RETRAITE



Préparer l'avenir

Questions ?

Appelez le bureau du Fonds Fiduciaire (Trust Fund) au :

(617) 451-0318

Envoyez votre question par courriel à :

vdbpension@gbhetrust.org



De gauche à droite: Brian Lang, président de Unite HERE Local 26 et Jim Stamas, président du Fonds Fiduciaire

Les administrateurs du Fonds vous souhaitent la bienvenue.

Au nom des Fonds fiduciaires Local 26 des employeurs du secteur de l'hospitalité de Greater Boston, nous vous souhaitons la bienvenue dans votre nouveau régime de retraite.

Ce régime innovant est l'aboutissement de grands efforts menés dans un but unique : celui de vous offrir une retraite sûre.

Comme vous le savez, il est difficile de nos jours d'associer retraite et sécurité. Pour la plupart des travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui, les régimes de retraite à prestations déterminées ne sont plus qu'une chose du passé, mais Local 26 et vos employeurs ont décidé d'unir leurs efforts pour vous garantir que ce Fonds ne rencontrera pas le même sort.

Dans cette brochure, vous découvrirez pourquoi le Conseil d'administration a choisi ce régime de retraite et comment les travailleurs(-ses) et les employeurs en tireront avantage. Vous trouverez également des informations sur la manière dont ce régime est conçu pour vous protéger contre l'incertitude qui accompagne la gestion de votre retraite et pour vous garantir la tranquillité d'esprit apportée par un régime de retraite sûr administré par des professionnels.

Ici pour vous

Cette brochure n'est pas la dernière communication concernant ce nouveau régime audacieux. En plus d'organiser des réunions individuelles au cours desquelles vous recevrez des informations sur ce régime, le Fonds Fiduciaire tiendra tout le monde informé des modifications apportées au régime ou à ses prestations.

Vous pouvez aussi prendre contact à tout moment avec le Fonds Fiduciaire pour lui poser vos questions sur le régime de retraite, par téléphone ou par e-mail, en utilisant les coordonnées indiquées plus haut.

Nous nous engageons à répondre à toutes vos questions sur ces changements importants portés à votre régime de retraite.

Sincères salutations,

Brian Lang

Jim Stamas

Une approche innovante des prestations de retraite

Les membres de Local 26 sont parties prenantes des Fonds fiduciaires Local 26 des employeurs du secteur de l'hospitalité de Greater Boston, appelé communément « le Fonds ». L'une des nombreuses fonctions du Fonds consiste à administrer les prestations de retraite.

Le Fonds est supervisé par un Conseil d'administration dont les

membres sont issus du syndicat et des employeurs.

Auparavant, les employé(e)s disposaient de régimes 401(k) pour assurer leur retraite mais ces régimes ne permettaient pas de servir aux mieux les besoins des membres de Local 26.

Après un long travail, le Conseil d'Administration a le plaisir de vous présenter votre nouveau régime de retraite.

Partagé par tous

Ce régime de retraite ne devrait jamais connaître de problème de sous-financement, une caractéristique qui permet d'apaiser les craintes des travailleurs à l'approche de la retraite.

Ce régime ne demande pas seulement aux travailleurs(-ses) ou seulement aux employeurs d'assumer l'ensemble des responsabilités ; les risques et les réussites sont partagés par tous.

Le monde d'aujourd'hui est trop incertain pour que l'on demande aux membres de Local 26 de s'en remettre uniquement à eux-mêmes pour organiser leur retraite. Lorsque les syndicats et les employeurs travaillent ensemble, tout le monde en tire profit et peut espérer un avenir plus sûr.

Consultez la page suivante pour en savoir plus sur votre nouveau régime de retraite.

Termes à connaître

Régime de retraite à prestations déterminées

Un régime de retraite à prestations déterminées assure aux travailleurs(-ses) admissibles un versement mensuel d'un montant prédéterminé au cours de leur retraite. Un régime de retraite à prestations déterminées est différent d'un régime de retraite à cotisation déterminée, tels que le régime 401(k), qui est un compte individuel établi par un travailleur auquel contribue l'employeur.

Fonds fiduciaire

Un fonds fiduciaire est une organisation dont la fonction est de gérer, indépendamment du syndicat et des employeurs, les prestations de retraite et de santé des travailleurs. Les travailleurs(-ses) qui remplissent les critères d'admissibilité du fonds fiduciaire sont appelés « participants » ou « participantes ».

Bénéficiaire désigné

Le bénéficiaire désigné est la personne que le/la participant(e) nomme pour recevoir ses prestations s'il/elle vient à décéder.

Prestations accumulées

Les travailleurs(-ses) gagnent, ou accumulent, des prestations de retraite sur une base horaire, hebdomadaire et annuelle.

Acquisition des prestations

Une fois qu'un(e) travailleur(-se) a accumulé suffisamment de temps de service, il/elle acquiert le droit de bénéficier des prestations de retraite après son départ à la retraite.

Apartir du 1er janvier 2012, les participants au Fonds ont commencé à accumuler des crédits dans le régime de retraite.

Il n'y a pas de compte individuel. Les contributions apportées par les employeurs au nom des participant(e)s sont mises en commun dans un Fonds Fiduciaire unique géré par des professionnels expérimentés. Ces gestionnaires investissent les ressources du fonds en suivant des principes prudents et conservateurs.

L'avantage

Notre régime de retraite permet aux participant(e)s de tirer profit des années où le rendement des investissements est élevé mais aussi de protéger les prestations de retraite au cours des années où le rendement est faible ou négatif.

À la retraite, vous recevrez l'une des deux prestations suivantes, selon laquelle est la plus avantageuse pour vous : une prestation plancher ou une prestation variable. Cette prestation restera fixe pour le reste de votre vie et ne sera nullement affectée par les fluctuations de la prestation variable.

La prestation plancher représente la prestation de retraite minimum qu'un participant pourra espérer recevoir chaque année. **La prestation variable**



permet aux prestations de retraite d'augmenter lorsque le rendement des investissements est élevé.

Le montant de la retraite que perçoit chaque mois un(e) retraité(e) est basé sur une formule qui prend en compte les années de service. Une stratégie d'investissement sûre et à faible risque permet de garantir que le rendement de ces investissements suffira à financer la prestation plancher.

Si les investissements entraînent l'augmentation de

la prestation variable au-delà du taux plancher de 5,5 %, le montant de la prestation variable augmentera lui aussi et c'est ce nouveau montant majoré que les participants recevront. Si le rendement des investissements provoque la chute du taux en dessous de la prestation plancher, les participants recevront le montant de la prestation plancher.

Si le rendement des investissements dépasse le taux plafond prédefini de 10 % au cours d'une année exceptionnelle, alors ce rendement sera « mis de côté » dans un fonds de réserve qui jouera un rôle de garantie contre les éventuelles mauvaises années.

Si le régime de pension souffre d'une longue période de faible rendement des investissements et qu'aucun excédent n'est disponible pour maintenir au même niveau le montant de la prestation plancher, ce montant pourra alors être réduit.

« À la retraite, vous recevrez l'une des deux prestations suivantes selon laquelle est la plus avantageuse pour vous : une prestation plancher ou une prestation variable »

Quelques faits sur l'acquisition des prestations

Pour bénéficier des versements mensuels du nouveau régime de retraite, un(e) participant(e) devra d'abord acquérir le droit à ces prestations.

Pour acquérir ce droit, et donc recevoir les prestations une fois à la retraite, un(e) participant(e) devra travailler au minimum pendant cinq ans sans interruption de service.

Pour qu'une année soit comptabilisée comme année de service, un(e) travailleur(-se) devra avoir travaillé au minimum 1000 heures au cours de cette année.

Qu'est-ce qu'une interruption de service ?

Une interruption de service a lieu lorsqu'un(e) travailleur(-se) effectue moins de 501 heures de travail dans une année.

Si un(e) participant(e) interrompt son service pendant plus de cinq ans ou plus du nombre d'années de service qu'il/elle a accumulé, toutes les années de service qu'il/elle aura acquises avant l'interruption seront annulées.

Pour toute question concernant des circonstances exceptionnelles, par exemple le service militaire,appelez le bureau du Fonds Fiduciaire ou adressez-vous à votre délégué(e) syndical(e).

« Un(e) participant(e) acquiert le droit de bénéficier pleinement des prestations du régime au bout de cinq ans. »

Informations détaillées sur le régime

- Un(e) participant(e) acquiert le droit de bénéficier pleinement des prestations du régime après avoir complété cinq années de service au cours desquelles il/elle aura travaillé au minimum 1 000 heures chaque année.
- À partir du 1er janvier 2012, les employeurs contribuent 0,75 \$ au régime de pension pour chaque heure travaillée par l'employé(e).
- L'âge normal de départ à la retraite est fixé à 65 ans, avec 5 années de service acquis. Les participant(e)s ont toutefois le droit de partir à la retraite à 55 ans, pourvu qu'ils/elles aient acquis 10 années de service (les prestations seront réduites pour tout(e) participant(e) prenant sa retraite avant 65 ans).
- À la retraite, vous recevrez l'une des deux prestations suivantes, selon laquelle est la plus avantageuse pour vous : une prestation plancher ou une prestation variable. Cette prestation
- restera fixe pour le reste de votre vie et ne sera nullement affectée par les fluctuations de la prestation variable.
- Dans le cadre du régime, les participant(e)s admissibles reçoivent une prestation dont la base annuelle est fixée à 300 \$ au moment de leur départ à la retraite. La prestation de base augmente au taux de 10 \$ par an pendant 10 ans, jusqu'à ce que soit atteinte la prestation de base maximale fixée à 400 \$.
- Les années de service passées sont comptabilisées comme années acquises dans le régime de retraite. Pour chaque année de service complétée après le 1^{er} janvier 2012, les participant(e)s âgé(e)s de 55 ans se voient crédités de deux années de service. La prestation pour chaque année de service passée est de 75 \$ par année de service, ce montant étant ajouté à la prestation plancher dans la limite maximum de 20 années de service acquis.

Note : Ces calculs sont effectués au moment de votre départ à la retraite. Vous recevez l'une des deux prestations suivantes, selon laquelle est la plus avantageuse pour vous : une prestation plancher ou une prestation variable.

Calcul de la prestation plancher

$$\text{Prestation de base} \times \text{Années de service} = \text{Prestation annuelle}$$

$$\text{Prestation annuelle} \div 12 = \text{Prestation mensuelle}$$

Note : La prestation de base peut augmenter jusqu'à un maximum de 400 \$ par an, en fonction du nombre d'années de service acquises dans le cadre du régime. De plus, les années de service passées modifient légèrement cette formule pour les participant(e)s admissibles. Pour de plus amples informations, consultez les exemples en pages 6 et 7.

Calcul de la prestation variable

La prestation variable fluctue en fonction de la performance des investissements :

- Si cette performance est supérieure au taux plancher (5,5 %), la prestation variable augmente.
- Si cette performance est inférieure au taux plancher, la prestation variable baisse.
- Si cette performance est supérieure au taux plafond (10 %), elle vient alors alimenter le fonds de réserve.

Comme pour la prestation plancher, les participants acquièrent une prestation accumulée de 300 \$ au cours de l'année. Lors du calcul de la prestation variable, le montant est traduit en unités ou « parts ». Pour calculer le montant de votre prestation variable au moment de votre départ à la retraite, nous partons du nombre d'unités que vous avez accumulées, que nous multiplions par la valeur de l'unité à ce moment-là.

Formule :

1

- La valeur unitaire initiale est de 10 \$.
- Chaque année, les unités gagnées = prestation de base (300 \$) \div valeur de l'unité.
- Unités gagnées = $300 \$ \div 10 \$ = 30$ unités.

2

- Le rendement des investissements est de 8 % sur l'année.
- Le pourcentage du rendement des investissements supérieur au taux plancher (2,5 %) est utilisé pour augmenter la valeur unitaire ($10 \$ \times 1,025 =$ la nouvelle valeur unitaire de 10,25 \$).
- La prestation variable à la fin de l'année est calculée ($30 \times 10,25 \$ = 308 \$$).

3

- La valeur unitaire au début de la deuxième année est de 10,25 \$.
- La prestation plancher est dorénavant de 310 \$ par an (basée sur une année de service passé).
- Unités gagnées = $310 \$ \div 10,25 \$ = 30,2$ unités.
- Le total des unités est dorénavant de 60,2 (30 pour la première année + 30,2 pour la deuxième année).

4

- Le rendement des investissements est de 3 % sur la deuxième année.
- Ce rendement est de 2,5 points inférieur au taux plancher (5,5 moins 3 = 2,5).
- La nouvelle valeur unitaire est déterminée ($10,25 \$ \times 0,975 = 9,99 \$$).
- La prestation variable à la fin de la deuxième année est calculée ($60,2 \times 9,99 \$ = 601 \$$).

Détermination de la prestation finale

- À la fin de la deuxième année, **la prestation plancher** est de 610 \$ ($300 \$ + 310 \$$) et **la prestation variable** de 601 \$ ($60,2 \times 9,99 \$$).
- Le/la participante reçoit donc **610 \$**, c'est-à-dire la prestation la plus avantageuse.

Note : Ces exemples concernent uniquement le calcul des prestations plancher. Le/La participant(e) pourra recevoir la prestation variable si celle-ci est supérieure à la prestation plancher au moment de son départ à la retraite. Ces exemples part de l'hypothèse que le/la participant(e) a travaillé le nombre d'heures requis chaque année pour acquérir le droit aux prestations du régime de retraite.

| Année | Âge | Service passé | Service futur | Prestation de base | Prestation pour service passé | Prestation annuelle totale | Prestation mensuelle totale |
|-------|-----|---------------|---------------|--------------------|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 2012 | 22 | 1 | 1 | 300 \$ | n/a | 300 \$ | 25 \$ |
| 2013 | 23 | 1 | 2 | 310 \$ | n/a | 610 \$ | 51 \$ |
| 2014 | 24 | 1 | 3 | 320 \$ | n/a | 930 \$ | 78 \$ |
| 2015 | 25 | 1 | 4 | 330 \$ | n/a | 1 260 \$ | 105 \$ |
| 2016 | 26 | 1 | 5 | 340 \$ | n/a | 1 600 \$ | 133 \$ |
| 2017 | 27 | 1 | 6 | 350 \$ | n/a | 1 950 \$ | 163 \$ |
| 2018 | 28 | 1 | 7 | 360 \$ | n/a | 2 310 \$ | 193 \$ |
| 2019 | 29 | 1 | 8 | 370 \$ | n/a | 2 680 \$ | 223 \$ |
| 2020 | 30 | 1 | 9 | 380 \$ | n/a | 3 060 \$ | 255 \$ |
| 2021 | 31 | 1 | 10 | 390 \$ | n/a | 3 450 \$ | 288 \$ |
| 2022 | 32 | 1 | 11 | 400 \$ | n/a | 3 850 \$ | 321 \$ |
| 2023 | 33 | 1 | 12 | 400 \$ | n/a | 4 250 \$ | \$354 |
| <hr/> | | | | | | | |
| 2050 | 60 | 1 | 39 | 400 \$ | n/a | 15 050 \$ | 1 254 \$ |
| 2051 | 61 | 1 | 40 | 400 \$ | n/a | 15 450 \$ | 1 288 \$ |
| 2052 | 62 | 1 | 41 | 400 \$ | n/a | 15 850 \$ | 1 321 \$ |
| 2053 | 63 | 1 | 42 | 400 \$ | n/a | 16 250 \$ | 1 354 \$ |
| 2054 | 64 | 1 | 43 | 400 \$ | n/a | 16 650 \$ | 1 388 \$ |

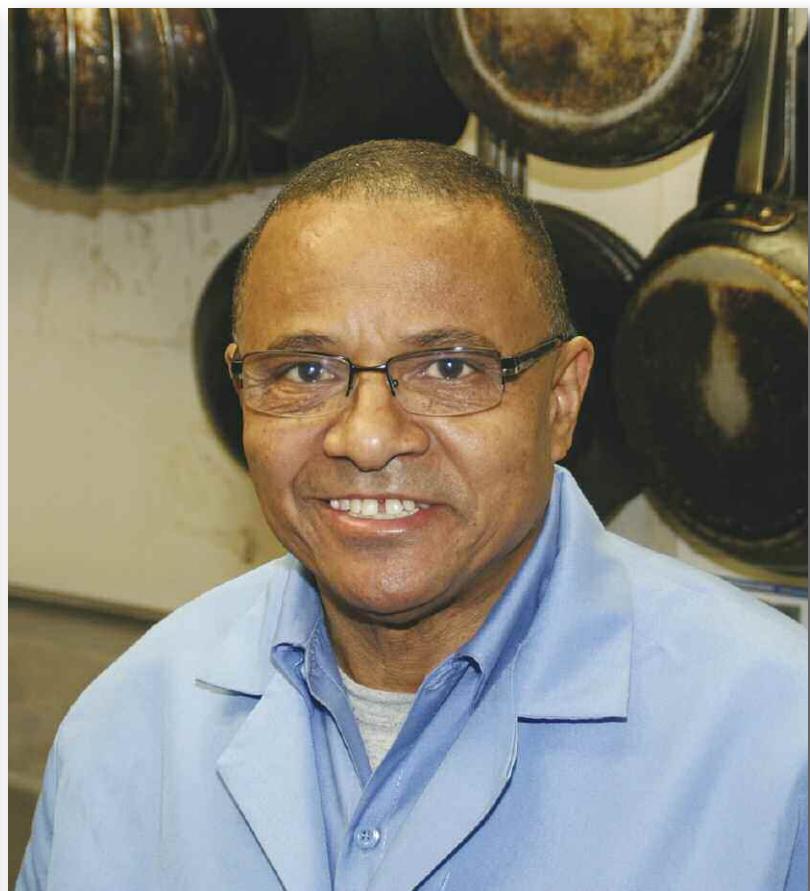
Exemple 1

Le tableau de droite décrit la prestation acquise minimum garantie pour un(e) participant(e) âgé(e) de 22 ans (en 2012) ayant déjà effectué une année de service dans le passé. Ce(tte) participant(e) aura droit à une prestation minimale mensuelle de 1 388 \$ au moment de son départ à la retraite à l'âge de 65 ans.

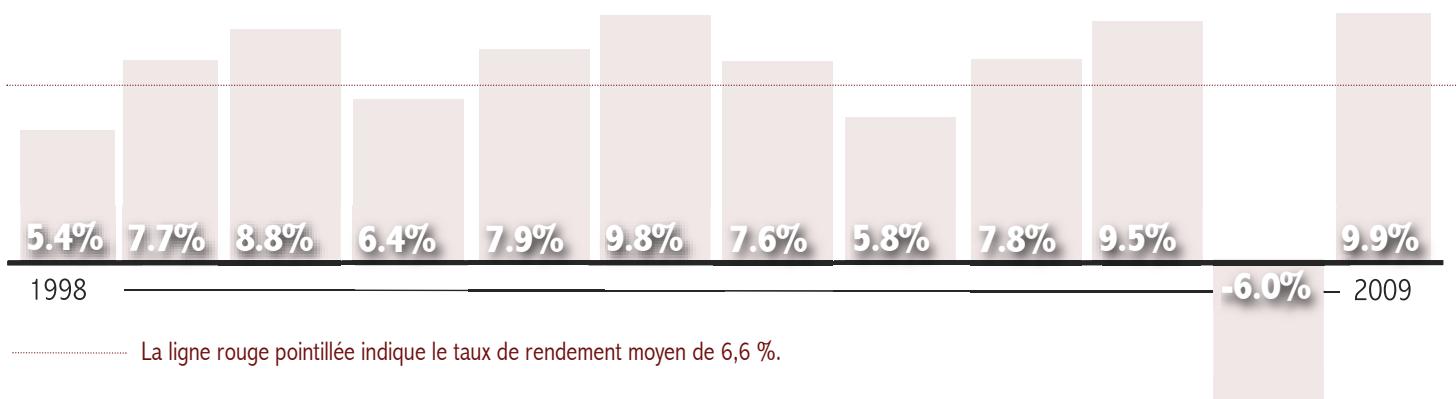
Exemple 2

Le tableau de droite décrit la prestation acquise minimum garantie pour un(e) participant(e) âgé(e) de 55 ans (en 2012) ayant déjà effectué cinq année de service dans le passé. Ce(tte) participant(e) aura droit à une prestation minimale mensuelle de 319 \$ au moment de son départ à la retraite à l'âge de 65 ans.

| Année | Âge | Service passé | Service futur | Prestation de base | Prestation pour service passé | Prestation annuelle totale | Prestation mensuelle totale |
|-------|-----|---------------|---------------|--------------------|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 2012 | 55 | 5 | 1 | 300 \$ | 150 \$ | 450 \$ | 38 \$ |
| 2013 | 56 | 5 | 2 | 310 \$ | 150 \$ | 910 \$ | 76 \$ |
| 2014 | 57 | 5 | 3 | 320 \$ | 75 \$ | 1 305 \$ | 109 \$ |
| 2015 | 58 | 5 | 4 | 330 \$ | n/a | 1 635 \$ | 136 \$ |
| 2016 | 59 | 5 | 5 | 340 \$ | n/a | 1 975 \$ | 165 \$ |
| 2017 | 60 | 5 | 6 | 350 \$ | n/a | 2 325 \$ | 194 \$ |
| 2018 | 61 | 5 | 7 | 360 \$ | n/a | 2 685 \$ | 224 \$ |
| 2019 | 62 | 5 | 8 | 370 \$ | n/a | 3 055 \$ | 255 \$ |
| 2020 | 63 | 5 | 9 | 380 \$ | n/a | 3 435 \$ | 286 \$ |
| 2021 | 64 | 5 | 10 | 390 \$ | n/a | 3 825 \$ | 319 \$ |



Le modèle d'investissement prudent sur lequel repose notre régime de retraite a été testé rétroactivement, de manière théorique, au cours de la période 1998-2009 (voir le diagramme ci-dessous). Au cours de ces années, en dépit d'une année de ralentissement économique au cours de laquelle le rendement des investissements s'est avéré négatif, le rendement des investissements du régime aurait été de **6,6 %**. Ce test constitue une preuve solide que la prestation variable apportera un excédent suffisant pour nous prémunir contre les futurs ralentissements de l'économie.



Questions ?

Appelez le bureau du Fonds Fiduciaire (Trust Fund) au :

(617) 451-0318

Envoyez votre question par courriel à :

vdbpension@gbhetrust.org

Préparer l'avenir



波士頓酒店雇主 當地26工會 信託基金

退休金計劃

你的新退 休金計劃



計劃你的未來

問題請致電信託基金辦公室:

(617) 451-0318

請將你的問題發電郵到:

vdbpension@gbhetrust.org



左起: UNITE HERE 當地26工會 總裁 布賴恩朗
和信託基金主席吉姆斯他馬斯

信託人歡迎你

作為波士頓酒店員工當地**26**信託基金的代表, 我們歡迎你加入這個退休金計劃

這個創新的計劃是為了同一個目標而付出了很多努力的結果: 為您提供一個有保障的退休生活。

正如你所知道的, 現在的退休保障並不是一件來得容易的東西。界定的退休金福利對今天的工人來說往往都是歷史陳跡, 當地時間**26**和你的僱主將會合作以確保這基金並不會有相同的結果。

在這本小冊子裡, 你將會了解為甚麼信託委員會選擇這個退休金計劃和如何有利於工人和僱主。詳情包括有關這計劃的設計將如何防範在管理一個自身的退休時所存在不確定的因素, 同時提供一個有利益和安心的一個安全退休金計劃, 並且由專業人士管理。

在這裡為你

這本小冊子並不是這個大膽的新計劃的最終決定。此外還有一些面對面的會議將會教導你有關於這計劃, 信託基金將會讓各位都可以得到最新的資訊, 包括任何的更改計劃或關於利益的更新。

你還可以在任何時間利用上述的電話號碼跟電郵地址, 通過電話或電子郵件聯絡信託基金關於這退休金計劃的問題。

我們致力於解答所有有關於您利益的重要變化問題。

最摯誠的問候

Brian Lang

Jim Stamas

對於退休福利的一種創 新方法

當地26的成員是波士頓酒店僱主當地26工會信託基金，簡稱"基金"，的參加者。在基金的眾多功能當中，退休金福利的管理便是其中之一。

該基金是由工會和僱主信託人組成的委員會負責監督。

在過去，工人們有401(K)帳戶提供的退休計劃，但該計劃並不能夠完全的滿足當地26成員的需求。

這花了很多工作，但信託委員會很高興的為您介紹新的退休金計劃。

所有共享的

這是一個應該不會遇到資金不足問題的退休金計劃，這有助消除許多工人在接近退休年齡時候的恐懼。

這是一個不會問工人或僱主獨自成但所有責任的計劃—所有的風險和成功都是共享的。

現在的世界有太多的不確定性去讓當地26成員在面對退休時去"孤軍奮戰"。當工會和僱主攜手合作，每個人都可以鬆了口氣並期待著一個更安全的未來。

翻到下一頁以了解有關於您的新退休金計劃的更多訊息

條款的認識

固定金額的退休金計劃

固定金額的退休金計劃為合符資格的工人提供一個預先定義退休後的每月支付金額。固定金額的退休金計劃跟界定供款計劃是不同的，例

如401(K)，它是一個由工人設立，僱主有助貢獻的個人帳戶。

信託基金

信託基金是一個獨立於工會和僱主的組織並管理工人的退休金和醫療福利。凡符合資格信託基金要求的工人均被稱為參加者。

指定受益人

指定受益人是一個由參加者指名的人物，在他或她的死亡後取得該利益的人。

累積的利益

工人賺取，或累積的退休金福利是按於每小時，每周，和每年的基礎上。

保留退休金的資格

一旦工人已累積足夠的業務，他或她將被獲賦予在退休計劃，這意味著他或她有權利在退休後享有退休金福利。



在2012年1月1日起,該基金的參加者將開始在退休金計劃內累積存款。

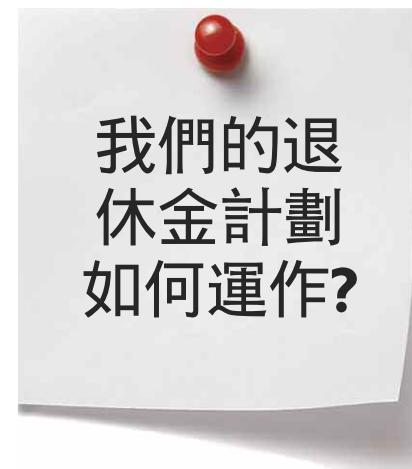
那裡沒有個人帳戶。由僱主代表參加者所作出的貢獻會集中在一個單一的信託基金,並由擁有豐富經驗的專業人員管理。這些管理人員將按照審慎及保守的原則利用基金的資源作投資。

利益

我們的退休金計劃允許參加者從多年受益在投資時產生的高回報,但它也可以從多年的低或負回報中保護我們的退休金福利。

在退休時,您將會得到2種利益當中比較好的一方:最低界定利益或一個可變利益。這利益在您的有生之年都是固定的,並不會因為利益的變數而影響。

最低界定利益是以一個參加者每年可以期望最低的得益為目的。可變的



利益選項允許退休金福利在有良好的投資回報中上升。

退休人員每月收到的退休金金額是根據一個按照多年來服務帳戶的公式。一個安全,低風險的投資策略可確保回報是能夠提供足夠資金支付最低

利益。

如果投資造成可變利益超越最低率5.5%,可變利益和參加者都可以獲得金額也會增長。如果投資導致回報率低於最低利益,參加者將會得到最低利益的金額。

如果投資回報率不尋常地超過了預定義的10%上限利率,那麼這些回報將會被"庫存"去創建以個儲備,以防止未來年份的下滑。

如果退休金計劃遇到長時間低投資回報率及沒有任何盈餘保持最低利益,那麼最低利益將有可能會減少。

“在退休時,您將會得到2種利益當中比較好的一方:最低界定利益或一個可變利益。”

保留退休金的資格的實際情況

如要接收新的退休金計劃的每月付款,參加者首先必須符合計劃的資格

要符合計劃中的條件和領取退休後的基金資格,參加者必須至少有五年以上不中斷服務工作。為了要把工作年計算在合資格的一年,工人必須在這一年內賺取至少1,000小時的工作時間。

甚麼是中斷工作?

如果在一年內工作時間少於501小時便為中斷工作。

如果參加者中斷工作的時間超過五年以上或多於他或她累積的工作年數,那參加者在之前所合資格的工作將被沒收。

在有關特殊情況下的問題,如要服兵役,請致電到信託基金辦公室或跟你的工會聯盟代表討論。

“成為正式的參加者是在這五年完全符合計劃的條件要求”

該計劃得詳細內容

- 當參加者完成了五年,每年至少有1,000小時的工作時間後將被充分賦予於退休金計劃
- 從2012年1月1日起,對每個僱員每小時的工作,僱主將貢獻\$0.75到退休金計劃
- 一般正常的退休年齡為65歲,與合資格的5年工作年資。若參加者擁有10年合資格的工作,他們將有資格在55歲時提早退休(若參加者在65歲前退休,他們的退休福利會被削減)
- 在退休時,你將會得到2種福利當中比較好的一方:最低界定利益或一個可變利益。這利益在您的有生之年都是固定的,並不會因為利益的變數而影響。
- 根據該計劃,合資格參加者將會在退休後收到每年\$300元的基本利益。該基本利益將會以每年\$10美元,增長10年的速度上升至\$400美元的最高基本利益。
- 過去的工作統計在退休金計劃的資格內。參加者年齡55歲以上在完成2012年1月1日後每個年度的工作後,可把過去2年的工作信譽統計在內。過去工作的福利為每個工作年份\$75添加在最低利益金額,並以20個工作年份為上限。

注: 這些計算是在你退休的時候作出的, 你將會得到**2種**利益當中比較好的一方: 最低界定利益或一個可變利益



$$\text{基本利益 } (\$300) \times \text{工作年資} = \text{年度利益}$$
$$\text{年度利益} \div 12 = \text{每月受惠補助金}$$

注: 基本福利會因應你的合符資格的工作年資而增長至最高**\$400**。此外, 過去的業務也會稍微改變這公式給適用的參加者。請查看第6和第7頁的實例。



可變利益會因應投資表現而反映出變化

- 若它的最低率為5.5%以上, 可變利益會有增加。
- 若它比最低率還低, 可變利益會相對地降低。
- 若有上限率的10%以上, 我們將會創健儲備。

就像與最低福利一樣, 參加者在一年的過程當中賺取\$300的累積利益。在計算可變利益中, 這一數額通常被翻譯為單位, 或"股份"。當退休時計算可變利益, 我們會採取累積的單位數乘以當時的單位價值。

公式:

1

- 最初的單位價值為\$10
- 每年單位收入 = 基本利益
(\$300) ÷ 單位價值
- 單位收入 = $\$300 \div \$10 = 30$ 個單位

2

- 今年的投資回報率為8%
- 通過最低利率及投資回報率的百分比 (2.5%) 用於增加單位價值 ($\$10 \times 1.025 = \10.25 的新單位價值)。
- 今年年末確定的可變利益是 $(30 \times \$10.25) = \308 .

3

- 在第二年年初的單位價值為 \$10.25.
- 現在的最低利益是為每年 \$310 (按照一年過往工作的基礎上)。
- 單位收入 = $\$310 \div \$10.25 = 30.2$ 單位
- 現在的單位總數是 60.2 (第一年的 30 + 第二年的 30.2).

4

- 第二年的投資回報率是3%
- 回報率低於最低利率是2.5% ($5.5 - 3 = 2.5\%$).
- 新的單位價值確定為 $(\$10.25 \times 0.975) = \9.99 .
- 第二年年底的可變利益確定為 $(60.2 \times \$9.99) = \601 .



- 在第二年年底, 最低利益是 \$610 ($\$300 + \310); 可變利益是 \$601 ($60.2 \times \$9.99$).
- 參加者將獲得 \$610, 兩者之間金額較大的一方

注: 這些例子只說明最低利益的計算。如果在退休時可變利益的金額比較大, 參加者便會獲得可變利益的金額。這個例子是假設參加者有工作所需要符合資格的工作小時以維持在退休計劃中。

例一

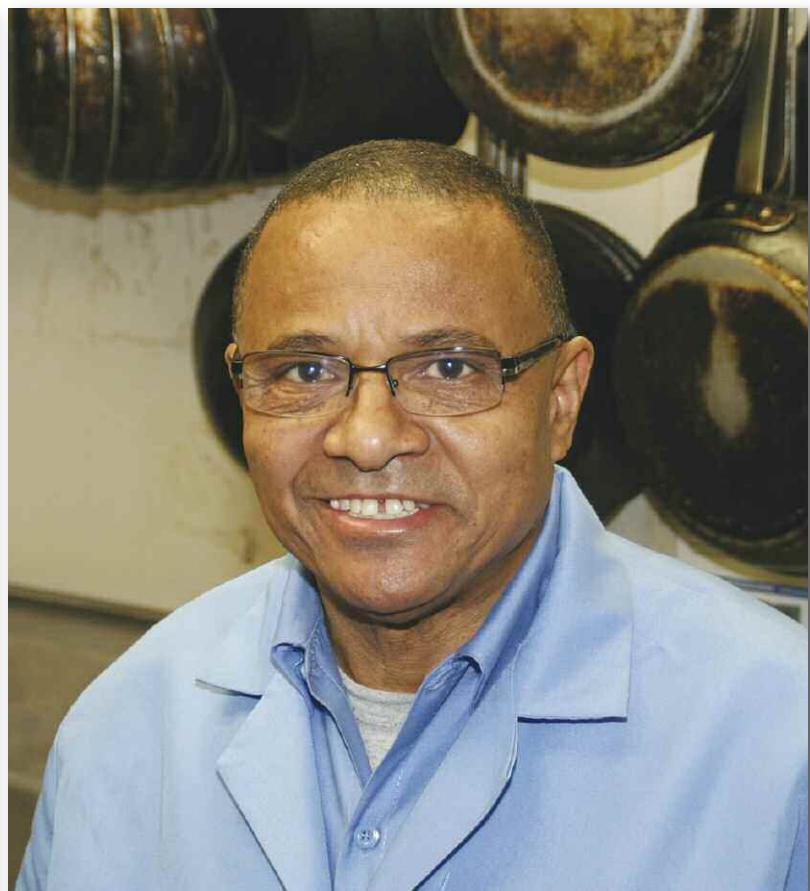
在右邊的圖表詳細的顯示了一位22歲(在2012年)工人的最低保證利益累積制, 擁有一年的過往工作的參加者。這位參加者將會在退休後獲得每月最低利益\$1,388。

| 年份 | 年齡 | 過往工作 | 未來工作 | 基本利益 | 過往工作福利 | 每年的總效益 | 每月的總效益 |
|------|----|------|------|-------|--------|----------|---------|
| 2012 | 22 | 1 | 1 | \$300 | n/a | \$300 | \$25 |
| 2013 | 23 | 1 | 2 | \$310 | n/a | \$610 | \$51 |
| 2014 | 24 | 1 | 3 | \$320 | n/a | \$930 | \$78 |
| 2015 | 25 | 1 | 4 | \$330 | n/a | \$1,260 | \$105 |
| 2016 | 26 | 1 | 5 | \$340 | n/a | \$1,600 | \$133 |
| 2017 | 27 | 1 | 6 | \$350 | n/a | \$1,950 | \$163 |
| 2018 | 28 | 1 | 7 | \$360 | n/a | \$2,310 | \$193 |
| 2019 | 29 | 1 | 8 | \$370 | n/a | \$2,680 | \$223 |
| 2020 | 30 | 1 | 9 | \$380 | n/a | \$3,060 | \$255 |
| 2021 | 31 | 1 | 10 | \$390 | n/a | \$3,450 | \$288 |
| 2022 | 32 | 1 | 11 | \$400 | n/a | \$3,850 | \$321 |
| 2023 | 33 | 1 | 12 | \$400 | n/a | \$4,250 | \$354 |
| 2050 | 60 | 1 | 39 | \$400 | n/a | \$15,050 | \$1,254 |
| 2051 | 61 | 1 | 40 | \$400 | n/a | \$15,450 | \$1,288 |
| 2052 | 62 | 1 | 41 | \$400 | n/a | \$15,850 | \$1,321 |
| 2053 | 63 | 1 | 42 | \$400 | n/a | \$16,250 | \$1,354 |
| 2054 | 64 | 1 | 43 | \$400 | n/a | \$16,650 | \$1,388 |

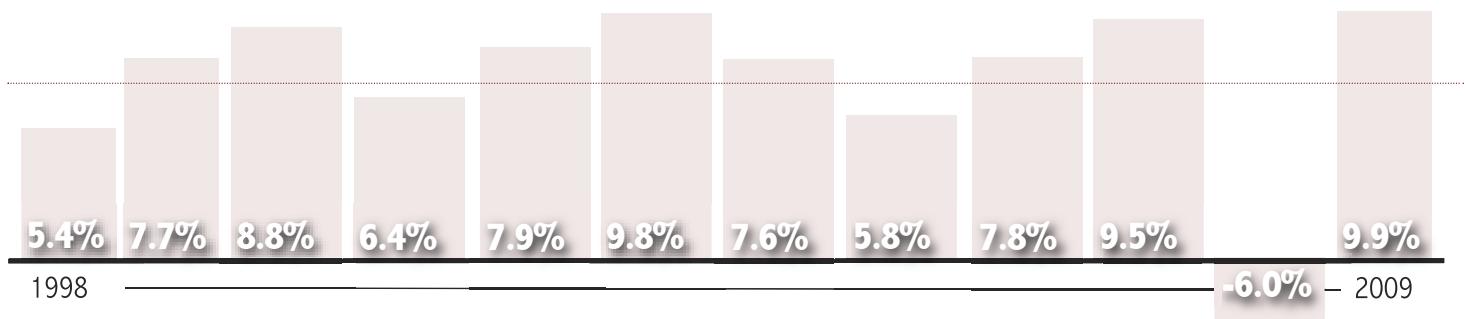
例二

在右邊的圖表詳細的顯示了一位55歲(在2012年)工人的最低保證利益累積制, 擁有5年的過往工作的參加者。這位參加者將會在65歲退休後獲得每月最低利益\$319。

| 年份 | 年齡 | 過往工作 | 未來工作 | 基本利益 | 過往工作福利 | 每年的總效益 | 每月的總效益 |
|------|----|------|------|-------|--------|---------|--------|
| 2012 | 55 | 5 | 1 | \$300 | \$150 | \$450 | \$38 |
| 2013 | 56 | 5 | 2 | \$310 | \$150 | \$910 | \$76 |
| 2014 | 57 | 5 | 3 | \$320 | \$75 | \$1,305 | \$109 |
| 2015 | 58 | 5 | 4 | \$330 | n/a | \$1,635 | \$136 |
| 2016 | 59 | 5 | 5 | \$340 | n/a | \$1,975 | \$165 |
| 2017 | 60 | 5 | 6 | \$350 | n/a | \$2,325 | \$194 |
| 2018 | 61 | 5 | 7 | \$360 | n/a | \$2,685 | \$224 |
| 2019 | 62 | 5 | 8 | \$370 | n/a | \$3,055 | \$255 |
| 2020 | 63 | 5 | 9 | \$380 | n/a | \$3,435 | \$286 |
| 2021 | 64 | 5 | 10 | \$390 | n/a | \$3,825 | \$319 |



我們的退休金計劃中使用的保守投資模式做了具追溯力的測試，從理論上說，在**1998**到**2009**年期間(請參見下面的條型圖)。在那些年裡，儘管在不景氣的一年經歷了負回報，但該項計劃的投資將有平均**6.6%**的增長率。這個測試提供了有力的證據表明可變利益將提供足夠的盈餘以防範未來的經濟衰退。



紅色虛線代表著6.6%的平均收益率。

計劃 你的未來

問題請致電信託基金辦公室:

(617) 451-0318

請將你的問題發電郵到:

vdbpension@gbhetrust.org

