

Aangenaam **Wij zijn** **TrueBlue.**

*Een goed pensioen voor bedrijven
binnen én buiten de digitale sector*

TRUE
BLUE

pensioenen voor
de digitale sector

here for you.

Werkgevers kunnen kiezen bij TrueBlue

Middelloonregeling of beschikbare premieregeling

Een goed pensioen, dat is wat we bieden. Een financieel fundament voor de toekomst, waarop werkgevers en hun werknemers kunnen bouwen en vertrouwen. Met aanvullende extra's en collectieve voordelen. Onze informatie is duidelijk en simpel. Bij TrueBlue gaan we zorgvuldig om met ingelegde premies. We voeren een gedegen beleggingsbeleid en zijn daar open en transparant over. We streven naar een goed rendement tegen beperkte risico's. We zijn een stichting, hoeven geen winst te maken en houden de kosten laag. Bovendien kan iedereen rekenen op onze persoonlijke benadering. Want bij TrueBlue is dienstverlening mensenwerk.

Onze pensioenregelingen

TrueBlue biedt werkgevers de keuze uit twee basisregelingen:

- een middelloonregeling
- een beschikbare premieregeling

Voor beide pensioenregelingen geldt:

- een toetredingsleeftijd van 21 jaar
- een pensioenleeftijd van 67 jaar
- een pensioenopbouw over het pensioengevend salaris dat bestaat uit 12 keer het maandsalaris plus vakantietoeslag tot een maximum van € 64.783 (2018), verminderd met de franchise van € 14.686 (2018).



Middelloonregeling

In de middelloonregeling wordt jaarlijks 1,738% van het pensioengevend salaris opgebouwd aan ouderdomspensioen. Daarnaast wordt een partnerpensioen opgebouwd ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen. Voor pensioenopbouw in de basis middelloonregeling wordt in 2018 een doorsneepremie gevraagd ter grootte van 28% van de pensioengrondslag.

Beschikbare premiereregeling

Pensioenopbouw in de beschikbare premiereregeling vindt plaats op basis van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel. Deze premiestaffel is gebaseerd op 1,738% ouderdomspensioen en 70% uitgesteld opgebouwd partnerpensioen. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om een premiestaffel met een rekenrente van 2, 3 of 4% aan te bieden.

Premie als percentage van de pensioengrondslag (exclusief opslagen)

Leeftijdsklassen	Percentage van de pensioengrondslag		
	4%	3%	2%
21 tot en met 24	5,17%	7,70%	13,49%
25 tot en met 29	6,27%	8,90%	14,92%
30 tot en met 34	7,59%	10,40%	16,50%
35 tot en met 39	9,24%	12,00%	18,27%
40 tot en met 44	11,22%	14,00%	20,24%
45 tot en met 49	13,75%	16,30%	22,46%
50 tot en met 54	16,94%	19,00%	24,98%
55 tot en met 59	20,79%	22,30%	27,95%
60 tot en met 64	25,96%	26,50%	31,57%
65 tot en met 66	30,47%	30,60%	35,14%

Pensioenstaffel per 1-7-2018

Naast de staffelpremie geldt een premieopslag voor administratie- en uitvoeringskosten, de verzekering van het risico van arbeidsongeschiktheid en het risico van overlijden. Deze opslag bedraagt 22% van de premie volgens bovenstaande tabel. Een deel van deze opslag (2018: 10%-punt) is bestemd voor de vorming van een reserve. Deze reserve is bedoeld voor de inkoop van de pensioenrechten bij het fonds of een andere pensioenuitvoerder (shoppen) op de pensioeningangsdatum. Het aandeel van de (ex-)deelnemer in de reserve vloeit op de pensioeningangsdatum, bij het shoppen, bij afkoop van een klein pensioen en bij waardeoverdracht naar hem of haar terug.

De individueel vastgestelde premie (exclusief opslagen) wordt volledig ingelegd in het TrueBlue-fund. Dit collectieve beleggingsfonds is opgericht voor de uitvoering van de beschikbare premiereregeling. De ingelegde premie wordt individueel belegd volgens het lifecycle-principe. De totale jaarlijkse beleggingskosten bedragen gemiddeld 0,41% tot 0,46% van het opgebouwde kapitaal.

Pensioenkapitaal inzien



Werknemers met een beschikbare premiereregeling kunnen via de website Mijn Pensioen (mijnpensioen.nnip.com) van NN Investment Partners volgen hoeveel geld er in hun pensioenpot terecht komt. Ze krijgen daarbij een indicatie van hun toekomstige pensioen, dat zij met deze pot kunnen kopen als zij stoppen met werken. De exacte hoogte hangt af van de betaalde premie en de behaalde beleggingsrendementen. Mijn Pensioen biedt werknemers inzicht en helpt bij het maken van keuzes.

Onze aanvullende regelingen

Naast de basisregeling kunnen werkgevers aanvullende regelingen aanbieden. Aantrekkelijke extra's voor werknemers, zoals bijvoorbeeld een aanvullend pensioen over aanvullende salariselementen, zoals bonussen, een 13e maand of het salarisdeel boven het salarismaximum van € 64.783 (2018). Dit is mogelijk tot een salaris van maximaal € 105.075 (2018).

Werkgevers kunnen kiezen voor een aanvullende middelloonregeling of een aanvullende beschikbare premieregeling. Bij beide aanvullende regelingen is de pensioenopbouw identiek aan de gekozen basisregeling, met uitzondering van de salarisdefinitie. In alle regelingen bedraagt de werkgeversbijdrage minimaal 50% van de totale premie. Hoger mag uiteraard ook.

Kiest een werkgever voor een aanvullende middelloonregeling? Dan wordt voor de pensioenopbouw in deze regeling een gedempte actuarieel benodigde premie gevraagd. Kiest hij voor een aanvullende beschikbare premieregeling, dan gelden dezelfde voorwaarden als voor de basis beschikbare premieregeling.

Salaristerugval beperken als het tegengit

Werkgevers kunnen bij TrueBlue ook een WIA-excedentpensioen afsluiten voor hun werknemers. Hiermee wordt salaristerugval bij arbeidsongeschiktheid beperkt. Ook kunnen ze een ANW-hiaatverzekering afsluiten. Kijk voor meer informatie op www.trueblue.nl.

Iedereen is welkom, óók van buiten de digitale sector

Werkgevers kunnen zich vrijwillig aansluiten bij TrueBlue en deelnemen in één van de door TrueBlue uitgevoerde pensioenregelingen. Dat geldt voor zowel werkgevers die binnen de digitale sector actief zijn als werkgevers met een bedrijf in een andere sector.

Vrijwillige aansluiting is mogelijk als:

- de loonontwikkeling bij deze onderneming ten minste gelijk is aan de loonontwikkeling die geldt voor verplichte werkgevers en de onderneming deelneemt in het sociale fonds dat voor die werkgevers actief is of zal zijn; **OF**
- er sprake is van een groepsverhouding tussen de onderneming die zich vrijwillig wil aansluiten en een werkgever die verplicht is aangesloten bij het fonds op grond van de cao Informatie-, Communicatie- en Kantoortechologiebranche (ICK); **OF**
- dit aansluitend gebeurt aan een periode waarin de onderneming wel onder de werkingssfeer van het fonds viel.

Daarnaast kan het bestuur aanvullende voorwaarden stellen. Vraag hierover gerust meer informatie op bij TrueBlue.

Collectieve waardeoverdracht

TrueBlue werkt graag mee aan verzoeken tot (inkomende of uitgaande) collectieve waardeoverdrachten. Het bestuur heeft hiervoor beleid vastgelegd. Neem voor meer informatie over de voorwaarden contact met TrueBlue op.

Ook Ricoh kiest voor TrueBlue

'Wereldwijd werken bij Ricoh 110.000 mensen; in Nederland zijn er dat zo'n 1.300. Sinds 1 januari 2015 zijn we aangesloten bij TrueBlue. Omdat we pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde vinden. En omdat de beschikbare premieregeling uitstekend past bij de wensen van onze medewerkers: een individueel pensioen, tegen een betaalbare premie, en met aanvaardbare risico's.'

*Brian Berkouwer,
Director HR & Organisation
Development*

RICOH

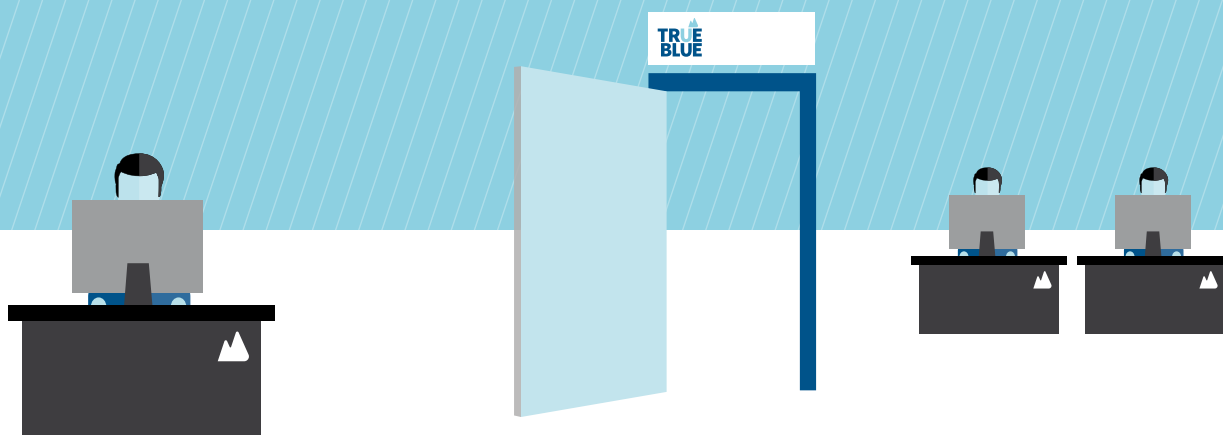
Kijk voor meer informatie op www.trueblue.nl

TrueBlue staat voor een goed pensioen voor de digitale sector. Een innovatieve wereld waarmee we sterk zijn verbonden en waarin we jarenlange kennis en ervaring hebben opgebouwd. We kennen de bedrijven en mensen die er werken. En we weten wat er speelt. Bij de Werkgeversvereniging ICT aangesloten bedrijven zijn verplicht de pensioenregeling voor hun werknemers onder te brengen bij TrueBlue, als hun werkzaamheden vallen onder de binnen de ICK-cao beschreven werkingssfeer. Werkgevers kunnen zich ook vrijwillig aansluiten bij TrueBlue. Dat geldt voor bedrijven binnen én buiten de digitale sector.

TrueBlue in cijfers

- Aantal actieve deelnemers: circa 2.700
- Aantal werkgevers: circa 90
- Aantal gepensioneerden: circa 400
- Aantal inactieve deelnemers: circa 4.500
- Gemiddelde leeftijd (gehele populatie): circa 45 jaar
- Belegd vermogen: circa 300 miljoen euro
- Beleidsdekkingsgraad per 31 december 2017: 99,6%
- Vereiste dekkingsgraad per 31 december 2017: 115,3%

De beleggingen van TrueBlue bestaan uit circa 60% vastrentende waarden, 30% aandelen en 10% vastgoed en zijn grotendeels ondergebracht bij NN Investment Partners.



WAAROM KIEZEN VOOR TRUEBLUE?

TrueBlue staat voor een goed pensioen voor bedrijven binnen de digitale sector. Iedereen kan bij ons rekenen op een persoonlijke benadering, want bij TrueBlue is dienstverlening mensenwerk. Eigenlijk zouden alle werkgevers moeten kiezen voor pensioenopbouw bij TrueBlue. Waarom? We hebben een aantal redenen op een rij gezet.

1. Een maatwerkpensioenregeling die u past

Een groot voordeel van TrueBlue is dat werkgevers de keuze hebben uit 2 basisregelingen: een middelloonregeling (DB) en een beschikbare premieregeling (DC). Werkgevers die hun medewerkers meer willen bieden, kunnen bij ons kiezen uit diverse aanvullende regelingen. Meer informatie over onze regelingen vindt u op www.trueblue.nl/werkgevers.

2. Financiële gezondheid

Qua financiën is TrueBlue een interessant pensioenfonds voor werkgevers. De inkomende premie van ons fonds behoort tot de top 3 van Nederland. We zijn daarbij vergeleken met bpf'en én met opf'en.

3. Toekomstperspectief

TrueBlue wil meegroeien met de digitale sector die volop in ontwikkeling is. Daarom zet TrueBlue dus in op groei en toekomstbestendigheid. TrueBlue is een pensioenfonds dat sinds 2004 goed zorgt voor de pensioenen van zijn deelnemers. Inmiddels zijn dat er ongeveer 3.500.

4. Prijs - Kwaliteit

TrueBlue biedt een goede pensioenregeling aan tegen uitstekende voorwaarden.

Wil je meer informatie?

Bel of mail ons dan gerust:

• Hans Keukelaar, 06 47 86 72 81
hanskeukelaar@trueblue.nl

Kijk ook op www.trueblue.nl

• Harry Bouma, 06 53 17 24 62
harrybouma@outlook.com

**TRUE
BLUE**
pensioenen voor
de digitale sector
here for you.