




Een nieuwe baan

Je toekomst uitgeStiPPeld



StiPP

The logo for StiPP features a graphic of four pink circles of increasing size, arranged in a diagonal line from top-left to bottom-right, positioned above the word 'StiPP' in a bold, blue, sans-serif font.



Colofon

Redactie: Syntrus Achmea

Tekst: Syntrus Achmea

Vormgeving: Vormplan Design bno, Amsterdam

1e druk januari 2008

Deze brochure is met zorg samengesteld. Het doel van deze brochure is om de pensioenregeling zo begrijpelijk mogelijk uit te leggen. Je kunt aan deze brochure geen rechten ontleenen. Kijk voor meer informatie op onze website www.stippensioen.nl.

De regelingen van StiPP

Welkom bij StiPP, het pensioenfonds voor personeelsdiensten. StiPP kent twee pensioenregelingen: de Basisregeling en de Plusregeling. Je arbeidsovereenkomst bepaalt in welke regeling je deelneemt.

De Basisregeling

Je gaat deelnemen aan de Basisregeling als je een uitzendovereenkomst hebt en tenminste 26 weken hebt gewerkt. Dit mag verspreid over het jaar zijn geweest. Je blijft meestal 52 werkweken in de Basisregeling pensioen opbouwen.

De Plusregeling

Blijf je na 52 werkweken werken bij dezelfde werkgever? Dan ga je vervolgens pensioen opbouwen via de Plusregeling. Je werkgever meldt je hiervoor aan. Soms neem je direct al deel aan de Plusregeling. In dat geval heb je een zogenaamd 'periode- en ketencontract' en niet een uitzendovereenkomst.

Het contract met je werknemer bepaalt in welke regeling je pensioen opbouwt.

Wil je meer informatie over de inhoud van de Basis- of de Plusregeling? Kijk dan op onze website, www.stippensioen.nl. Hier vind je ook onze brochures 'Welkom bij de Basisregeling' en 'Welkom bij de Plusregeling'.

Gefeliciteerd

Je hebt een nieuwe baan! Dat betekent vaak ander werk, een andere baas, of een ander salaris. Misschien is het wel je eerste baan. Het heeft in ieder geval vaak gevolgen voor je pensioen. Het kan zijn dat je gewoon dezelfde pensioenregeling houdt. Maar misschien verandert er ook wel wat voor je. In deze brochure vertellen we je waar je allemaal rekening mee moet houden. Wij helpen je graag op weg.

Welke werkgevers doen mee aan StiPP?

Het pensioenfonds StiPP is verplicht voor alle werkgevers in de branche voor personeelsdiensten. Deze regeling is dus ook verplicht voor alle werknemers, zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten. Maar ook voor werknemers van een detacheringsbureau, of die werken via een 'payrollorganisatie'.

Een paar werkgevers binnen de branche doen niet mee met deze pensioenregeling. Wij noemen hen gedispenseerde werkgevers. Zij hebben namelijk een eigen regeling. Deze regeling biedt minimaal evenveel mogelijkheden als de StiPP-regeling. Geef altijd aan bij je werkgever dat je al pensioen opbouwt. En misschien wil je wel je opgebouwde pensioen meenemen. Of dat voordelig voor je is komen we later nog op terug.



Contracten binnen de branche

Binnen de Uitzend-CAO's zijn er verschillende overeenkomsten tussen werkgever en werknemer. StiPP kent de volgende overeenkomsten:

Fase A en Fase 2a:

In de meeste gevallen neem je dan deel aan de basisregeling.

Fase B/C en Fase 3/4:

Dan bouw je pensioen op in de plusregeling.

Je werkgever zorgt ervoor dat je in de juiste regeling gaat deelnemen.

Wat verandert een nieuwe baan aan je pensioen?

Als je een nieuwe baan hebt, verandert er niet altijd iets voor je pensioen. Het hangt er namelijk van af voor welke werkgever je gaat werken. Werkte je hiervoor al in de branche voor personeelsdiensten? En bouwde je al pensioen op bij StiPP in de Basisregeling? Dan blijf je gewoon pensioen opbouwen bij StiPP. Er verandert dan niets voor je. Je moet dan wel binnen een jaar van baan zijn veranderd. Vanaf je eerste werkdag ga je meteen weer pensioen opbouwen in de Basisregeling.

Werkte je langer dan een jaar geleden in deze branche? Dan moet je eerst 26 weken werken in je nieuwe baan voor je weer pensioen op

Wat als je werkgever geen pensioenregeling heeft?

Je werkt in de branche voor personeelsdiensten. Bijvoorbeeld als uitzendkracht, of als gedetacheerde. En je komt er achter dat je werkgever geen pensioenregeling aanbiedt? Of bouwt je collega misschien geen pensioen op?

Neem dan direct contact op met de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU). De SNCU is een landelijk meldpunt voor wangedrag. Elke werkgever in deze branche is verplicht om deel te nemen aan deze pensioenregeling. Elke werknemer heeft dan ook recht op pensioen. Daarom is de SNCU opgericht. Om ervoor te zorgen dat iedereen zich aan de regels houdt.

Kijk voor meer informatie op www.meldenhelpt.nl of bel met (020) 607 40 87.

gaat bouwen in de Basisregeling. Daarna meldt je werkgever je weer aan bij StiPP. Was je bij je vorige baan al deelnemer aan de Plusregeling? In dat geval ga je meteen weer pensioen opbouwen in de Plusregeling. Je moet dan wel binnen 26 weken via een tijdelijk of vast contract zijn gaan werken in deze branche. Geef bij je nieuwe werkgever altijd aan dat je al pensioen opbouwde via StiPP.

Wat gebeurt er met het pensioen dat je al hebt opgebouwd?

Je hebt een nieuwe baan. En in je vorige baan heb je ook al pensioen opgebouwd. Wat gebeurt er dan met het bedrag dat je al hebt opgebouwd? In principe helemaal niets. Het geld blijft gewoon staan. Zodra je 65 wordt krijg je van dit pensioenfonds maandelijks

jouw pensioen uitgekeerd. Net als je dat later van StiPP ook krijgt.

Kan je het opgebouwde pensioen ook meenemen naar StiPP?

Als je het opgebouwde pensioen laat staan, dan bouw je meerdere pensioenen op: pensioen van StiPP en pensioen bij het pensioenfonds van je vorige werkgever. Soms is het handig om je opgebouwde pensioen mee te nemen naar je nieuwe pensioenregeling. Dat noemen we waardeoverdracht. Bij waardeoverdracht ontvang je dan geen twee verschillende pensioenen meer. Je opgebouwde pensioen vormt dan samen met je StiPP-pensioen één pensioenkapitaal. En dat is natuurlijk een stuk overzichtelijker. Je krijgt dan niet allemaal verschillende

pensioenen maandelijks uitbetaald. Je krijgt dan gewoon één maandelijks bedrag.

Het is alleen niet altijd voordelig om je pensioen over te dragen. Zeker als je bij je vorige werkgever een pensioen opbouwde in een middelloonregeling. Bij een middelloonregeling bouw je pensioenaanspraken op die meestal jaarlijks worden verhoogd. Bijvoorbeeld naar aanleiding van prijsstijging of loonontwikkeling in Nederland. Dit noemen we toeslagverlening. Als je de waarde van je opgebouwde pensioen overdraagt aan StiPP, dan zet StiPP deze om in een spaarkapitaal. Bij StiPP bouw je namelijk geen pensioenaanspraken op, maar een spaarkapitaal. StiPP belegt dit kapitaal voor je. Vanaf je pensioendatum keert StiPP maandelijks een pensioen uit uit dit kapitaal. Jaarlijks ontvang je op je pensioenkapitaal een

rendement. Zijn de beleggingen goed gegaan in een jaar? Dan wordt er rendement bijgeschreven. Maar let op: als de beleggingen in een jaar slecht zijn, dan daalt de waarde van je pensioenkapitaal. Dit betekent dat óók de waarde van je pensioen van je vorige werkgever meedaalt.

Bouwde je bij je vorige werkgever net als bij StiPP ook een pensioenkapitaal op? Dan kan waardeoverdracht gunstig zijn. Verleent je oude pensioenregeling een toeslag? Dan is waardeoverdracht naar StiPP dus niet altijd gunstig. Kortom, je pensioen meenemen kan in sommige gevallen voordelen bieden, in andere gevallen niet.

StiPP heeft daarom een checklijst voor je gemaakt. Deze lijst vul je in voor jouw oude



Een voorbeeld

Bilal heeft 20 jaar gewerkt als automonteur. Hij heeft bij zijn werkgever deelgenomen aan een middelloonregeling. Bij elkaar heeft hij € 7.500,- opgebouwd aan ouderdomspensioen. Dit bedrag krijgt hij zeker jaarlijks uitgekeerd als hij straks 65 wordt. Daarnaast kreeg Bilal bij zijn oude pensioenfonds jaarlijks een toeslag, waardoor zijn pensioenaanspraken steeds meer waard werden.

pensioenregeling en voor StiPP. Dan kan je direct zien of waardeoverdracht voordelig voor je is. Kom je er zelf niet uit? Laat je dan altijd goed informeren. Het gaat tenslotte om jouw toekomst!

Is niet elke pensioenregeling dan hetzelfde?

Nee, niet elke pensioenregeling is hetzelfde. Dat blijkt al uit het verhaal over waardeoverdracht. Het kan dus zijn dat je oude pensioenregeling veel meer voordeel biedt. Maar dat is niet automatisch zo. Er zijn een paar zaken waar je goed op moet letten.

Het soort pensioenregeling

Er zijn verschillende soorten pensioenregelingen. StiPP is bijvoorbeeld een *beschikbare premiereregeling*. In deze soort

regeling bouw je pensioen op in een soort spaarpot. Veel mensen bouwen pensioen op in een *middelloonregeling*. Bij deze regeling is het pensioen dat je opbouwt afgeleid van je gemiddelde salaris. Dat wil zeggen, het salaris dat je krijgt in de periode dat je werkt. Dit gaat anders bij een *eindloonregeling*. Je pensioen is dan gebaseerd op de hoogte van je laatste salaris. En het pensioen dat je de jaren ervoor dan hebt opgebouwd? Dat wordt tussendoor aangepast, bij elke salarisverhoging die je krijgt.

Het nabestaandenpensioen

Het is belangrijk om te weten of er een nabestaandenpensioen verzekerd is. Is er een nabestaandenpensioen? Let er dan op of je recht houdt hierop als je uit dienst treedt. Je houdt hier recht op als het nabestaandenpensioen wordt opgebouwd.

Bilal gaat werken als uitzendkracht, en gaat via StiPP pensioen opbouwen. Kiest Bilal voor waardeoverdracht? Dan zet StiPP de € 7.500,- van zijn eerste pensioen om in een spaarkapitaal bij StiPP. StiPP belegt dit kapitaal. Gaan de beleggingen goed? Dan wordt het spaarkapitaal van Bilal hoger. Maar gaan de beleggingen minder goed? Dan kan de waarde van het kapitaal lager worden. En dus ook waarde van de € 7.500,- uit het pensioen van zijn vorige werkgever.

Is er voor nabestaanden alleen een risico-verzekering? Dan vervalt dit pensioen als je uit dienst gaat.

In de Basisregeling van StiPP wordt nabestaandenpensioen niet verzekerd. Kom je te overlijden? Dan gebruikt StiPP het pensioen dat je hebt gespaard om nabestaandenpensioen uit te keren. Vaak is het opgebouwde kapitaal dan te laag. Het bedrag wordt dan dus in één keer uitbetaald. In de Plusregeling heeft StiPP voor nabestaanden een risico-verzekering.

Het salaris dat meetelt

Het is belangrijk om te achterhalen welk salaris







meetelt voor de opbouw van je pensioen. In het geval van StiPP gaan we uit van je brutoloon. In het kader onderaan de pagina zie je wat er voor StiPP precies onder brutoloon valt.

De franchise

Veel pensioenregelingen houden er rekening mee dat je AOW krijgt als je 65 wordt. Bij het berekenen van je pensioen trekken zij daarom eerst een bedrag van je salaris af. Dit bedrag heet de franchise. Bij pensioenregelingen kan ook de franchise in hoogte verschillen. Hoe hoger de franchise, hoe minder pensioen je uiteindelijk opbouwt. Bij de Basisregeling is er geen franchise. Je bouwt pensioen op over je

Je brutoloon

Je bruto-uurloon bestaat uit meerdere elementen. StiPP hanteert voor de Basisregeling en de Plusregeling een andere definitie. Je brutoloon voor de Basisregeling is:

-  Het loon over je normaal gewerkte uren;
-  Het loon over de onregelmatige uren (bijvoorbeeld uren die je hebt gewerkt op een afwijkende dag of tijd);
-  Het loon dat tijdens ziekte werkelijk doorbetaald wordt door je werkgever;
-  De wachtdagcompensatie;
-  De uitbetaalde reserveringen (bijvoorbeeld voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen, en
-  De vakantiebijslag.

Voor de Plusregeling zijn er twee verschillen. De wachtdagcompensatie rekenen wij niet mee voor je brutoloon. Daarnaast hanteert StiPP niet de

hele salaris. In de Plusregeling is er wél een franchise.

Het opbouwpercentage of premiehoogte

Om alle pensioenen te financieren heeft een pensioenfonds geld nodig. Daarom betaal je samen met je werkgever elke maand een premie. Bij veel pensioenregelingen betaalt de werkgever 2/3 deel van de premie. De werknemer betaalt dan 1/3 deel over het brutoloon. Deze premie kan per regeling behoorlijk verschillen. In de Basisregeling van StiPP betaalt je werkgever de hele premie. Jij hoeft voor je pensioen niets te betalen. In de Plusregeling betaalt je werkgever 2/3 van de premie. Jij betaalt dan zelf 1/3 van de premie.

De pensioendatum

Het is belangrijk om goed te kijken wanneer je pensioendatum is. Bij de meeste regelingen ga je met 65 jaar met pensioen. Maar er zijn ook regelingen waarbij je al eerder kan stoppen met werken. Bij StiPP is de pensioenleeftijd 65 jaar.

De toeslagverlening

Het leven wordt soms duurder. Als je werkt, krijg je in dat geval een loonsverhoging. Als er een (landelijke) loonsverhoging plaatsvindt, proberen pensioenfondsen het pensioen ook hierop aan te passen. Dit noemen we toeslagverlening. Het is echter nooit een belofte. Het pensioenfonds moet namelijk wel voldoende

uitbetaalde reserveringen als onderdeel van het brutoloon. Voor de Plusregeling gaat StiPP uit van het loon over vakantie-dagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen.

Brutoloon is dus niet je loon over overuren of compensatie-uren. Reizen en gebruteerde kostenvergoedingen vallen ook niet onder het brutoloon. Dit geldt voor beide regelingen!





Fondsrendement en StiPP

Als je bij StiPP pensioen opbouwt ontvang je geen toeslag. Dat komt door de regeling. De StiPP heeft een zogenaamde beschikbare premieregeling. Je bouwt jaarlijks geen pensioen op, maar je hebt een spaarkapitaal. StiPP belegt dit spaarkapitaal. Gaan de beleggingen goed? Dan gaat je spaarkapitaal omhoog. Gaan de beleggingen slecht? Dan kan de waarde van je spaarkapitaal dalen.

Als je met pensioen gaat, keert StiPP uit je kapitaal je pensioen uit. Vanaf dat moment ontvang je onder bepaalde voorwaarden dus wél een toeslag.

geld hebben om deze toeslag te kunnen verlenen. Kortom, het is van belang om te weten of het fonds toeslag probeert te verlenen. Maar je moet ook van tevoren weten of het fonds voldoende vermogen heeft om dit daadwerkelijk te doen.

Aanvullende verzekeringen

Bij sommige pensioenregelingen kun je zelf extra verzekeringen toevoegen. Dit zijn zogenaamde aanvullende verzekeringen. Bij StiPP bieden niet alle werkgevers deze mogelijkheid aan. Let daar dus ook goed op.

Zo zie je maar. Het is een hele lijst waar je allemaal op moet letten. Het lastige van pensioenregelingen is dat je ze nooit op één punt moet vergelijken. StiPP heeft daarom een checklist gemaakt. Dan kun je alle punten waar je op moet letten voor jezelf vergelijken.

Waardeoverdracht naar StiPP

Je neemt deel aan de regeling van StiPP als je 26 weken gewerkt hebt. Zodra je pensioen opbouwt bij StiPP is waardeoverdracht van je oude pensioen mogelijk.

Als je waardeoverdracht naar StiPP wilt, neem dan met ons contact op. Doe dit wel **binnen zes maanden** nadat je deelnemer bent geworden. StiPP vraagt dan jouw



Weinig pensioen opgebouwd?

Veel deelnemers aan de Basisregeling werken kort in deze branche. En bouwen dus weinig pensioen op. Er is dus een grote kans dat dit ook voor jou geldt. Ook in dat geval adviseren wij je om altijd waardeoverdracht af te wegen. En je StiPP-pensioen dus mee te nemen naar je nieuwe pensioenregeling. Doe je dit niet, dan keert StiPP de waarde van je kapitaal binnen twee jaar direct uit. Dit noemen we afkoop.

Kijk voor meer informatie op onze website, www.stippensioen.nl.
En bespreek de mogelijkheden met je nieuwe werkgever.

opgebouwde pensioen op. Je ontvangt daarna een opgave van ons. Ga je hiermee akkoord? Dan verwerkt StiPP definitief de waardeoverdracht. Dit kun je niet meer terugdraaien.

Op onze website vind je een checklist. Hiermee kan je nagaan of waardeoverdracht voordelig is voor je. Ook vind je hier het formulier voor waardeoverdracht. Je vindt deze formulieren op www.stippensioen.nl onder 'Downloads' Stuur het ingevulde formulier voor waardeoverdracht naar:

StiPP
Postbus 9251
1006 AG Amsterdam



Heb je vragen?

Bel ons dan op werkdagen
tussen 8.30 en 17.30 uur,
op telefoonnummer
(020) 607 27 77.
Of stuur een e-mail naar
stippensioen@achmea.nl.

STAP 1:
Bij welk
pensioenfonds
heb je al
pensioen
opgebouwd?

1. Bij

STAP 2:
Was dit
pensioenfonds
StiPP?

2. Ik heb nog geen pensioen opgebouwd. Ben je 21 jaar of ouder? Dan meldt jouw werkgever je na 26 weken automatisch aan bij StiPP, in de Basisregeling. Heb je een tijdelijke of vaste aanstelling? Dan ga je direct meedoen aan de Plus-regeling.

Alle informatie

1. Nee, vergelijk dan jouw vorige pensioenregeling met de Basisregeling of Plusregeling van StiPP. En kijk of waardeoverdracht voor jou voordelig is.

STAP 3:

Vergelijk jouw pensioenregeling met de Basisregeling of Plusregeling van StiPP aan de hand van de checklist. Je vindt deze op onze website www.stippensioen.nl

2. Ja, dan meldt je werkgever je aan bij StiPP zodra je pensioen mag opbouwen. Geef wel aan dat je al eerder bij StiPP pensioen hebt opgebouwd.

in één overzicht

Aantekeningen







Meer weten?

Surf dan snel naar www.stippensioen.nl.

Hier vind je alle informatie over de pensioenregeling.



**Stichting Pensioenfonds
voor Personeelsdiensten**

Postbus 9251

1006 AG Amsterdam

(020) 607 27 77

www.stippensioen.nl

stippensioen@achmea.nl

Je toekomst uitgeStiPPeld. Daarom hebben wij een checklist opgesteld. Vul de checklist in voor je oude pensioenregeling. Je kunt dan een vergelijking maken met de StiPP-pensioenregeling. Zo kan je zien of waardeoverdracht voordelig is voor je.

Checklist Waardeoverdracht

Als je de hele checklist hebt ingevuld, kun je de twee regelingen met elkaar vergelijken. Biedt StiPP de beste pensioenregeling voor jouw situatie? Laat dan je oude pensioen overdragen naar je StiPP-pensioen. Biedt je oude pensioen meer mogelijkheden? Leg dit dan voor aan je werkgever en kijk samen hoe je dit op kunt vullen.

Welke soort regeling is het?

De meeste pensioenregelingen zijn eindloonregelingen en middelloonregelingen. Deze twee regelingen hebben allebei een zeker eindbedrag: je weet vooraf wat je pensioen is. Een eindloonregeling is het beste als je grote carrièresprongen maakt. Bij middelloonregelingen moet je vooral letten op toeslagverlening: wordt het opgebouwde pensioen jaarlijks aangepast? Bij een beschikbare premiereregeling weet je wat je nu betaalt. Je weet alleen niet hoeveel je later aan pensioen ontvangt. Dit is namelijk afhankelijk van het resultaat van de beleggingen.

Eindloonregeling
Middelloonregeling
Beschikbare premiereregeling

Welke eigenschappen heeft de regeling?

De franchise is het deel van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt. Hoe lager de franchise, hoe meer pensioen je opbouwt. Het opbouwpercentage is het percentage van je brutoloon. Hiermee bouw je pensioen op. Hier geldt: hoe hoger het percentage, hoe meer pensioen je opbouwt. Het is belangrijk om te weten of er een nabestaandenpensioen verzekerd is. Let er op of je recht houdt op dit pensioen als je stopt met werken in deze branche. Dit is niet het geval als het nabestaandenpensioen alleen een risicoverzekering is.

Wat is de pensioenleeftijd?
Wat is de franchise?
Wat is het opbouwpercentage?

Hoe hoog is de premie?
Hoeveel premie betaalt de werknemer zelf?

Is het nabestaandenpensioen meeverzekerd?

Behoud je het recht op nabestaandenpensioen na uitdiensttreding?

Het vermogen van het fonds

Toeslagverlening zorgt ervoor dat je ook later voldoende inkomen hebt. Over de jaren heen wordt het leven namelijk duurder. Toeslag zorgt er voor dat jouw pensioen hoger wordt. Pensioenfondsen kunnen alleen toeslag verlenen als ze hier voldoende vermogen voor hebben. De dekkingsgraad geeft de financiële positie aan van het fonds. Hoe hoger de dekkingsgraad, hoe beter de positie is van het fonds. Ook is het belangrijk om te kijken of de dekkingsgraad de afgelopen jaren ongeveer gelijk is gebleven. Dit belooft meer zekerheid voor de toekomst.

Probeert het fonds het pensioen te passen aan de ontwikkeling van de markt?

Vindt deze toeslagverlening plaats?
Wat is de dekkingsgraad?

Zijn er extra mogelijkheden

Meer mogelijkheden in een pensioenregeling betekenen meer eigen keuzes. Hiermee kan je extra pensioen sparen. Of jezelf bijvoorbeeld verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid. Hoe meer mogelijkheden een pensioenregeling biedt, hoe meer je jouw pensioen kan uitbreiden.

Is partnerpensioen opgenomen?
Is er een WIA-hiaatverzekering?
Kan je zelf bijsparen?

Hoe hoog is het arbeidsongeschiktheidpensioen?
Is er een Anw-hiaatverzekering?
Welke andere extra's biedt de regeling?

Deze checklist vergelijkt een pensioenregeling op de belangrijkste punten. Maar voor iedereen is de pensioensituatie anders. De uitkomst van deze checklist is dan ook een indicatie. Aan de uitkomsten kunnen geen rechten worden ontleend.

	Oude pensioenregeling	StiPP
	Ja/Nee	Nee
	Ja/Nee	Nee
Regeling	Ja/Nee	Ja

	Oude pensioenregeling	StiPP Basisregeling	StiPP Plusregeling
Levensduur?	... jaar	65 jaar	65 jaar
	€	Geen franchise	€ 5,40 per uur *
Percentage?	%	2,6%	Dat is afhankelijk van de leeftijd. Een overzicht vind je in de brochure over de Plusregeling
	%	2,6%	12,3% *
	... deel	De werkgever betaalt alle premie	1/3 van de premie betaal je zelf, de overige 2/3 wordt door je werkgever betaald
Pensioen	Ja/Nee	Nee	Ja
Nabestaandeninstrooming?	Ja/Nee	Niet van toepassing	Nee

	Oude pensioenregeling	StiPP
Opgebouwde pensioen aan ontwikkelingen in Nederland?	Ja/Nee	Niet van toepassing
Omroeping ieder jaar plaats?	Ja/Nee	Niet van toepassing
Verval van het fonds?	%	Niet van toepassing

	Oude pensioenregeling	StiPP
Risicobasis meeverzekerd?	Ja/Nee	Ja
Verzekering?	Ja/Nee	Nee
	Ja/Nee	Ja
Wettelijkheidsverzekering?		Niet van toepassing
Verzekering?	Ja/Nee	Nee
Bevat de regeling?		Niet van toepassing

Wil je meer weten?

Heb je nog vragen? Bijvoorbeeld over wat een andere baan precies voor jou betekent? Neem dan als eerste contact op met je werkgever.

Blijf je met vragen zitten?

Ga dan naar onze website, www.stippensioen.nl. Hier vind je alle informatie over de regeling. Ook hebben we hier brochures over andere gebeurtenissen in je leven. Dan kun je per onderwerp alles rustig doorlezen.



Je kunt ook direct contact met ons opnemen. Dat kan telefonisch tijdens kantooruren van 8.30 tot 17.30 uur. Je kunt ons natuurlijk ook altijd een e-mail sturen.



**Stichting Pensioenfonds
voor Personeelsdiensten**

Postbus 9251
1006 AG Amsterdam
(020) 607 27 77

www.stippensioen.nl
stippensioen@achmea.nl