

**Update
Nieuwe Pensioenwet**
pagina 1 - 4

**Meer uren, meer geld:
de 40-urige werkweek**
pagina 5

**BouwRAI 2008:
SPW is erbij**
pagina 5

Meetmethode dekkingsgraad
pagina 6

Nieuwe Pensioenwet

De stand van zaken bij SPW

Alle pensioenfondsen in Nederland moeten op tijd voldoen aan de eisen van de nieuwe Pensioenwet. Een deel van de bepalingen is per 1 januari 2007 in werking getreden, andere bepalingen gelden per 1 januari 2008. SPW heeft zich goed voorbereid en voldoet ruim op tijd aan alle gestelde eisen. In de voorgaande uitgaven van het werkgeversbulletin hebben we u al geïnformeerd over de gevolgen van de Pensioenwet. Op deze en de volgende pagina's zetten we de belangrijkste zaken voor u op een rij.

De Pensioenwet in het kort

De Pensioenwet bestaat uit de volgende drie onderdelen:

Financieel Toetsingskader (FTK)

De Pensioenwet stelt eisen aan de omvang van het eigen vermogen van pensioenfondsen. Dit wordt gedaan met het FTK als toetsingsinstrument. Hiermee kan de uitbetaling van pensioenen aan deelnemers veiliggesteld worden. De ingangsdatum voor het FTK was 1 januari 2007 en SPW voldeed op tijd aan alle eisen. Kijk voor meer informatie over het FTK op www.spw.nl.



Pension Fund Governance (PFG)

PFG is het geheel aan regels dat is opgesteld om de besturing van een pensioenfonds te verbeteren. Hiermee wordt onder andere bedoeld dat het bestuur van een pensioenfonds deskundig dient te zijn en zorgvuldig te werk gaat. Meer informatie over Pension Fund Governance vindt u in het artikel op pagina 4.

Communicatie

Helder en duidelijk communiceren is één van de belangrijkste aandachtspunten van de Pensioenwet. Een pensioenfonds moet duidelijke en begrijpelijke informatie geven. Daarom heeft de Pensioenwet de eisen voor de communicatie en informatieverstrekking aan (ex-)deelnemers en gepensioneerden aangescherpt. Op pagina 2 en 3 kunt u nalezen welke communicatie SPW heeft aangepast en welke verantwoordelijkheid u als werkgever daarin heeft. ■

Op de volgende pagina's vindt u meer informatie over de Pensioenwet:

- Pagina 2** Pensioenfondsen moeten duidelijk en begrijpelijk communiceren
- Pagina 2** Informatie opvragen bij SPW
- Pagina 3** Betalingsachterstand werkgevers
- Pagina 3** De 'startbrief'
- Pagina 4** Pension Fund Governance

Wilt u meer informatie over de Pensioenwet?

Kijk voor meer informatie over de Pensioenwet in de voorgaande uitgaven van het werkgeversbulletin en op de website www.spw.nl.

Pensioenfondsen moeten duidelijk en begrijpelijk communiceren

Informatieverstrekking SPW voldoet aan eisen Pensioenwet

De Pensioenwet stelt per 1 januari 2008 strenge eisen aan de manier waarop pensioenfondsen hun (ex-) deelnemers en gepensioneerden van informatie voorzien. SPW moet als pensioenfonds transparante en begrijpelijke informatie geven over de pensioenregeling. Hiermee krijgen deelnemers en gepensioneerden een beter inzicht in hun eigen pensioen. SPW heeft inmiddels alle benodigde aanpassingen in de communicatiemiddelen doorgevoerd en voldoet daarmee aan de eisen van de Pensioenwet.

Wat verandert er bij SPW in de informatieverstrekking?

In de communicatiemiddelen (zoals de brieven en de website) heeft SPW kleine aanpassingen doorgevoerd. Door deze aanpassingen is de informatie voor (ex-)deelnemers en gepensioneerden over hun rechten, plichten en keuzemogelijkheden nog uitgebreider en duidelijker weergegeven.

SPW heeft ook wat grotere wijzigingen doorgevoerd als gevolg van de Pensioenwet.

Deze zetten wij overzichtelijk voor u op een rij:

Het Uniforme Pensioen Overzicht

Ieder jaar ontvangen uw werknemers van ons een overzicht van het opgebouwde pensioen: de pensioenopgave. Voorheen gebeurde dit altijd in de vorm van een opgave met een apart gedrukte toelichting (de pensioenwijzer). Dit jaar heeft SPW voor het eerst het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) verstuurd. De Pensioenwet schrijft namelijk voor dat er

een uniforme pensioenopgave moet zijn voor alle pensioenfondsen. Dit heeft geresulteerd in het UPO. Iedere opgave van elke pensioenuitvoerder kent eenzelfde opbouw, waardoor het vergelijken van twee opgaven van verschillende pensioenfondsen makkelijker wordt gemaakt.

Informatie over het indexatiebeleid

Indexatie is de verhoging van de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers en gewezen deelnemers (ex-deelnemers) en de ingegane pensioenuitkeringen van gepensioneerden. De Pensioenwet schrijft voor dat SPW informatie dient te geven over het indexatiebeleid. De inhoud van deze informatie is aan bepaalde regels gebonden. Bij een wijziging in het indexatiebeleid brengen wij u als werkgever op de hoogte via het (digitale) werkgeversbulletin en de deelnemers en gepensioneerden via de i-krant. Vanaf heden kunt u voor actuele informatie over het indexatiebeleid en de financiële positie van SPW ook

terecht op www.spw.nl onder 'Actueel'.

De startbrief: informatiepakket voor nieuwe deelnemers aan de pensioenregeling

Volgens de Pensioenwet bent u als werkgever verplicht om nieuwe werknemers te informeren over de inhoud van de pensioenregeling van SPW door middel van de 'startbrief'. Dit moet binnen drie maanden na de indiensttreding gebeuren. In het artikel 'De startbrief' op pagina 3 kunt u meer lezen over de inhoud van de startbrief en welke verplichtingen u als werkgever heeft.

Opvragen informatie over pensioenfondsen SPW

De Pensioenwet heeft bepaald dat deelnemers en gepensioneerden het recht hebben om bepaalde informatie op te vragen bij SPW. Om welke informatie het gaat, kunt u nalezen in het onderstaande artikel 'Informatie opvragen bij SPW'. ■

Informatie opvragen bij SPW

Zoals u wellicht weet kunnen deelnemers en gepensioneerden bij SPW allerlei documenten opvragen met informatie over het pensioen (onder andere brochures en aanvraagformulieren). Met de komst van de nieuwe Pensioenwet hebben zij het recht om ook andere informatie (bijvoorbeeld het uitvoeringsreglement) bij SPW op te vragen. De informatie kan gedownload of opgevraagd worden via www.spw.nl of besteld worden via de Helpdesk van SPW. Deelnemers en gepensioneerden, maar ook gewezen deelnemers (ex-deelnemers) en partners van gewezen deelnemers kunnen de volgende informatie bij SPW opvragen.

- Het pensioenreglement
- Het uitvoeringsreglement (in het uitvoeringsreglement zijn alle afspraken en procedures opgenomen die gelden tussen het pensioenfonds en de werkgever).
- Het jaarverslag en de jaarrekening
- Informatie over het beleggingsbeleid en de beleggingsresultaten
- Informatie over het indexatiebeleid
- Informatie over de dekkingsgraad
- Het reglement over de klachten- en geschillenprocedure
- Brochures en aanvraagformulieren
- Een opgave van de hoogte van de opgebouwde pensioenaanspraken*

(deelnemers ontvangen jaarlijks het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) van SPW. Ook op een tussentijds moment kunnen zij een opgave van het pensioen opvragen)

- Informatie over de deelnemingsjaren* (het aantal deelnemingsjaren aan de pensioenregeling van SPW) ■

* Deze informatie kan alléén telefonisch opgevraagd worden via de helpdesk van SPW.

De meeste informatie, zoals brochures, aanvraagformulieren, het pensioenreglement en het jaarverslag staan al op www.spw.nl. De overige informatie zal per 1 januari 2008 beschikbaar komen.

Betalingsachterstand werkgevers:

SPW informeert werknemers rechtstreeks

Met de komst van de Pensioenwet bent u als werkgever niet langer verplicht om een betalingsachterstand in de premiebetaling te melden aan uw werknemers. Deze verplichting ligt nu bij SPW als pensioenuitvoerder.



SPW informeert deelnemers bij betalingsachterstand

De Pensioenwet schrijft voor dat SPW de Deelnemersraad rechtstreeks moet informeren als er sprake is van een substantiële premieachterstand van de werkgever en deze betalingsachterstand gevolgen heeft voor het pensioen. Dit is het geval indien u als werkgever een premieachterstand heeft ter grootte van 5% van de totale door het pensioenfonds te ontvangen jaarpremie en indien ook niet voldaan wordt aan de geldende wettelijke eisen inzake het minimaal vereist eigen vermogen van SPW. Voordat dit gebeurt, zal SPW zich inspannen om de premie alsnog bij u als werkgever te innen.

Wat doet SPW?

SPW zal als pensioenuitvoerder toezien op een tijdige premiebetaling. Bij een betalingsachterstand informeert SPW de Deelnemersraad per brief, zoals wordt voorgeschreven door de Pensioenwet.

Wat betekent dit voor u als werkgever?

Als werkgever heeft u dus niet langer de verplichting om uw werknemers te informeren over betalingsachterstanden. Dit is nu een wettelijke verplichting van SPW als pensioenuitvoerder. Het is dus belangrijk om er voor te zorgen dat uw betalingen op tijd binnen zijn bij SPW. Een van de mogelijkheden om uw betaling op tijd te doen is via een automatische incasso.

Meer informatie

Voor meer informatie over betalingsachterstanden kunt u kijken op www.spw.nl onder 'Werkgevers'. Via de website kunt u ook het formulier 'doorlopende machtiging' downloaden. Hiermee kunt u een automatische incasso bij SPW regelen. ■

De 'startbrief'

Een informatiepakket voor nieuwe deelnemers bij SPW

Zowel pensioenuitvoerders (zoals SPW) als werkgevers moeten per 1 januari 2008 transparant en begrijpelijk over de pensioenvoorziening communiceren. Een (gedeelte) verplichting voor u als werkgever is het verzorgen van een 'startbrief' voor nieuwe deelnemers van SPW. We zetten kort uiteen wat deze startbrief inhoudt, hoe de startbrief er bij SPW uit zal zien en welke actie u vanuit uw verantwoordelijkheid als werkgever dient te ondernemen.

Wat is de 'startbrief'?

Nieuwe deelnemers aan een pensioenfonds moeten volgens de nieuwe Pensioenwet binnen drie maanden na het sluiten van de pensioenovereenkomst (na indienstreding) schriftelijk informatie ontvangen over hun pensioenregeling. Het informatiepakket dat de deelnemers dienen te ontvangen, wordt in de Pensioenwet ook wel de 'startbrief' genoemd. De startbrief is een ruim begrip, omdat een pensioenfonds zelf mag beslissen hoe de 'brief' vormgegeven wordt. Dit kan in de vorm zijn van bijvoorbeeld één of meerdere brochures, een brief of een bulletin. Alles mag, zolang de vereiste informatie maar in het informatiepakket ('de startbrief') opgenomen wordt: onder andere informatie over de inhoud van de regeling, de keuze van het pensioensysteem en informatie over het indexatiebeleid.

De 'startbrief' van SPW

Zoals u weet heeft SPW al een uitgebreid informatiepakket voor nieuwe deelnemers: een pensioenmap gevuld met informatie. De inhoud van het bestaande informatiepakket van SPW voldoet inhoudelijk helaas niet helemaal aan de eisen van de Pensioenwet. De wet schrijft voor dat de pensioenregeling van SPW op een beknopte en eenvoudige wijze in de startbrief moet worden samen-

gevat, waarbij een reeks inhoudelijke eisen worden gesteld. Daarom hebben wij een nieuw informatiepakket samengesteld. De huidige pensioenmap wordt daarbij als basis gehanteerd. Het nieuwe informatiepakket (de startbrief) van SPW zal er per 1 januari 2008 als volgt uitzien:

- Een pensioenmap
- Een brief
- Een plastic mapje om de brief in te bewaren
- De brochure 'Welkom bij SPW'
- Een kaartsysteem (smileykaart © ⊗) waarmee een deelnemer gemakkelijk zijn tevredenheid, ontevredenheid of opmerkingen kenbaar kan maken.

De brief in het informatiepakket is persoonlijk aan de deelnemer gericht en bevat onder andere de datum van de indienstreding en informatie over het indexatiebeleid. Het is belangrijk dat de deelnemer deze brief goed bewaart. De brochure in het informatiepakket is nieuw ontwikkeld en legt op een eenvoudige wijze uit hoe de pensioenregeling van SPW in elkaar zit. Op de laatste pagina van de brochure zijn twee antwoordkaarten opgenomen. Hiermee kunnen de nieuwe deelnemers alle andere gewenste brochures van SPW opvragen. »

Uw verantwoordelijkheid als werkgever:

Geef indiensttredingen binnen één maand door aan SPW!

De verplichting van de startbrief geldt per 1 januari 2008. U bent er als werkgever samen met SPW verantwoordelijk voor dat nieuwe deelnemers hun informatiepakket (de startbrief) op tijd ontvangen. Daarom vragen wij u om de gegevens van uw nieuwe werknemers **binnen één maand na indiensttreding** aan SPW door te geven. Dan kan SPW ervoor zorgen dat de informatiepakketten op tijd bij u op kantoor bezorgd worden, zodat u deze aan uw werknemers kunt uitreiken. Zo kunnen we er samen voor zorgen dat uw werknemers het informatiepakket *binnen de wettelijk gestelde termijn van drie maanden na indiensttreding* ontvangen. ■

Brochure 'Welkom bij SPW', een aanvulling op de brochurelijst van SPW

'Welkom bij SPW' is een nieuwe brochure die is bedoeld voor nieuwe deelnemers en op een eenvoudige en beknopte wijze de pensioenregeling van SPW weergeeft. De brochure is daarmee een aanvulling op de bestaande brochurelijst van SPW en is géén vervanging voor de andere brochures. U zult voor het einde van het jaar een exemplaar van de brochure van ons ontvangen. ■



Vanaf 1 januari 2008 is de brochure 'Welkom bij SPW' te downloaden op www.spw.nl.

Pension Fund Governance

Goed pensioenfondsbestuur en een heldere verantwoording

De invoering van Pension Fund Governance (PFG), de principes voor goed pensioenfondsbestuur, nadert. Tot 1 januari 2008 hebben pensioenfondsen de tijd om Pension Fund Governance conform de principes op hun eigen situatie toe te passen. PFG heeft onder meer betrekking op verantwoording afleggen door het bestuur, deskundigheid en onafhankelijkheid van het bestuur, transparantie, communicatie en intern toezicht. Een van de belangrijkste en meest lastige aspecten hierbij is het overleg met interne organen. Zowel het bestuur als de Deelnemersraad hebben zich hier de afgelopen maanden over gebogen. In de nieuwsbrief van de Deelnemersraad bij de i-krant kunt u het uitgebrachte advies lezen. Op basis van dit advies zijn nu besluiten genomen.

Raad van Toezicht

Het bestuur beheert de pensioengelden van deelnemers en gepensioneerden en dat is veel geld. Om het interne toezicht op het bestuur van SPW te verzwaren en om toezicht te houden op de besluiten die het bestuur neemt, wordt de Raad van Toezicht opgericht. De Raad van Toezicht zal uit drie externe deskundigen bestaan.

Zij adviseren het bestuur gevraagd en ongevraagd over de beleids- en bestuursprocedures en de wijze waarop het fonds wordt aangestuurd.

Het bestuur wil aanvullende deskundigheid in het bestuur brengen door zich op verschillende beleidsterreinen te laten bijstaan door externe experts. Het bestuur wil hiermee aan

De Nederlandsche Bank duidelijk maken dat Pension Fund Governance binnen SPW op een adequate manier is ingericht.

Verantwoordingsorgaan

In de Pensioenwet is vastgelegd dat het bestuur van een pensioenfonds een verantwoordingsorgaan dient in te stellen. Bij het vastleggen van de rechten, bevoegdheden en de samenstelling van het verantwoordingsorgaan dient aangesloten te worden bij de principes van goed pensioenfondsenbestuur.

Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een algemeen oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie. Het oordeel wordt, samen met de reactie van het

bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag van het fonds opgenomen.

Het verantwoordingsorgaan zal bestaan uit twee actieve deelnemers, twee gepensioneerden en twee werkgeversvertegenwoordigers die worden benoemd door de achterban. Het uitgangspunt is dat het bestuur een dialoog aangaat met het verantwoordingsorgaan.

Meer informatie volgt

De invulling van de Raad van Toezicht en het verantwoordingsorgaan moet nog verder worden uitgewerkt. Wij houden u via de website en in de volgende uitgaven van het werkgeversbulletin op de hoogte van de ontwikkelingen. ■

Meetmethode dekkingsgraad bepalend voor hoogte (inhaal)indexatie en premiekorting

Om te bepalen of er (inhaal)indexatie en/of premiekorting* wordt toegepast is de hoogte van de dekkingsgraad bepalend. Voor de (inhaal)indexatie en premiekorting per 1 januari 2007 was de dekkingsgraad per 31 december 2006 bepalend, conform het tot op dat moment geldende beleid van SPW. De dekkingsgraad is echter een momentopname en kan fluctueren. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van de gerealiseerde rendementen op de beleggingsportefeuille. Dit kan voordelige, maar ook nadelige gevolgen hebben voor de financiële positie van het fonds en

voor de toekenning van (inhaal)indexaties en premiekorting.

Om te voorkomen dat er slechts één meetmoment van de dekkingsgraad bepalend is voor de vaststelling van de (inhaal)indexatie en premiekorting, heeft het bestuur in de bestuursvergadering van juni 2007 besloten om meerdere meetmomenten voor de bepaling van de dekkingsgraad te hanteren. De basis voor het vaststellen van de (inhaal)indexatie en premiekorting wordt met ingang van 1 januari 2008 afhankelijk van het gemiddelde van de dekkingsgraden over

de vier kalenderkwartalen van het jaar daarvoor (dus 2007). Door de dekkingsgraad van vier kwartalen te middelen zal er een gelijkmatiger verloop van de dekkingsgraad zichtbaar zijn en daardoor een representatiever cijfer voor de financiële situatie van SPW weergeven. ■

** in het vorige werkgeversbulletin en op de website heeft u meer kunnen lezen over het beleid rondom (inhaal)indexatie, premiekorting en de dekkingsgraad.*



Wist u dat...

- ...het SPW Jaarverslag 2006 verkrijgbaar is via Cordares en op de website van SPW staat opgenomen (onder 'Over SPW')?
- ...ingezonden aanvraagformulieren van werknemers door SPW vaak niet in behandeling kunnen worden genomen, omdat de formulieren niet zijn ondertekend of niet volledig zijn ingevuld?
- ...gegevens met betrekking tot ouderschapsverlof en onbetaald verlof van uw werknemers minimaal één maand voor het verlof bij SPW binnen moeten zijn? Anders kan het verzoek niet meer worden gehonoreerd.
- ...werknemers die op of na 1 januari 2009 WW-gerechtigd worden, niet meer in aanmerking komen voor een Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP) bijdrage? Stichting FVP heeft de intentie om het recht op FVP-bijdrage van werknemers die nu WW-gerechtigd zijn én voor 1 januari 2009 werkloos worden zo veel mogelijk ongemoeid te laten. FVP geeft voor deze groep werknemers echter geen harde garanties af. Voor meer informatie zie www.fvp.nl.
- ...de kwartaalbeleggingsresultaten op de website worden gepubliceerd onder 'Actueel/Beleggingen'. ■

Proefberekeningen vroegpensioen-ingroeieregeling: even uitstellen!

Voor deelnemers geboren voor 1 januari 1950

Wanneer een medewerker vanuit de vroegpensioen-ingroeieregeling volgend jaar (dus in 2008) wil gaan uittreden, kan daarvoor een proefberekening gemaakt worden. We adviseren hen dat op dit moment even uit te stellen.

Per 1 januari gaat er namelijk het een en ander veranderen in de uitgangspunten voor de berekening van het pensioen. Dit kan bijvoorbeeld een wijziging in salaris, indexaties of pensioenpremie zijn. Voor iedere berekening kan dit consequenties hebben, maar in het bijzonder voor de bepaling van het zogenaamde '100% punt'*.

Wanneer dan wel?

Meestal zijn de gegevens begin februari bekend. Wij adviseren werknemers daarom om het verzoek voor een proefberekening pas in februari bij ons in te dienen.

Zelf een proefberekening maken?

Zodra bovengenoemde gegevens in onze administratie verwerkt zijn kan wel alvast door de werknemer de Pensioenplanner worden geraadpleegd. De Pensioenplanner geeft actueel inzicht in de vroegpensioensituatie en het '100% punt'.

** Onder de oude ingroeieregeling werd de vroegpensioenuitkering gemaximeerd op 85% van het laatste loon. Deze maximering van de uitkering is vanaf 1 januari 2006 niet meer toegestaan. Dit betekent dat door langer doorwerken de uiteindelijke uitkering hoger kan worden dan 85%, maar niet hoger dan 100% van het laatste loon. Als de uitkering hoger is dan 100% van het laatste loon, dan wordt dit meerdere omgezet in extra ouderdomspensioen.*

Ter indicatie kan worden aangehouden dat het 100% punt ongeveer zeven maanden verder ligt dan de in de Pensioenplanner aangegeven maand van het '85%-punt'. ■

Meer uren, meer geld

De 36-urige werkweek is in de jaren tachtig ingevoerd om meer mensen aan het werk te krijgen. Nu er krapte op de arbeidsmarkt ontstaat, neemt de behoefte aan een 40-urige werkweek weer toe. Conform de CAO Woondiensten is het vanaf 1 januari 2007 toegestaan een arbeidscontract aan te gaan voor 40 uur per week. Waar moet u aan denken als een werknemer graag 40 in plaats van 36 uur per week wil werken?

Maximaal 40 uur per week

CAO-partijen zijn overeengekomen dat werkgever en werknemer op individuele basis een contractueel langere werkweek kunnen afspreken van maximaal 40 uur. Uitgangspunt in de CAO blijft een 36-urige werkweek. Werkgever en werknemer kunnen daartoe een contractuele arbeidsduur overeenkomen van maximaal 40 uur per week met loon, pensioenopbouw, vakantietoelage en vakantieurenopbouw naar evenredigheid.

Hoger salaris

Indien de contractuele werkweek meer bedraagt dan 36 uur, dient de werkgever voor deze werknemer een hoger pensioengevend salaris door te geven. Bij een 40-urige werkweek betekent dit dat de werkgever een bruto maandsalaris moet doorgeven van 40/36 bruto maandsalaris. Het parttimepercentage dient op 100% te worden gesteld bij een dienstverband van tussen de 36 en 40 uur per week. De wijziging van 36 naar 40 uur in de vorm van een salariswijziging mag, net als bij een parttime wijziging, op elke dag van het jaar ingaan.

Maximering

Door de verhoging van het salaris is het mogelijk dat bij arbeidsongeschiktheid of bij overlijden de grondslag voor de eventuele uitkering (arbeidsongeschiktheidsuitkering of partnerpensioen) wordt gemaximeerd.

Demotie

Als de werknemer na de 55-jarige leeftijd een verlaging van zijn werkweek heeft (bijvoorbeeld van 40 naar 36 uur) en de werkgever geeft aan dat het demotie (verlaging van de functie) is, dan kennen wij dat toe. ■

Colofon

Het werkgeversbulletin is een informatiebulletin van SPW, SVW en Cordares.

Versijning
2 keer per jaar

Uitgever
Cordares

Adres
Huiszemaatweg 550, Huizen

Correspondentieadres
Postbus 80
1270 AB Huizen
info@spw.nl
www.spw.nl
Fax: 035-528 99 01

Voor vragen kunt u bellen met
De Helpdesk van SPW op
telefoonnummer 035-528 99 20

Vormgeving en realisatie
TOPIQ

Druk
Veenman Drukkers

Ideeën/opmerkingen
Bel, fax of mail! Cordares streeft ernaar een zo goed mogelijke service te bieden. Daarom zijn uw suggesties, tips en eventuele kritische opmerkingen van harte welkom.

BouwRAI 2008:

SPW is erbij

Van 1 tot en met 3 april 2008 vindt er weer BouwRAI plaats. SPW is ook deze keer weer van de partij in Amsterdam RAI met een eigen stand.



De BouwRAI is hét vakevenement voor woningbouw. Toonaangevende spelers uit de branche tonen technische oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken, waarbij het ontwerpen en realiseren van woningen, wijken en de stedelijke omgeving centraal staat. Naast vijf themapleinen met vernieuwende woningbouwprojecten staat kennisuitwisseling voorop, met verrassende debatten, interessante seminars, de dagelijkse Nieuwsstudio en de BouwRAI Innovatieprijs.

SPW is er om werkgevers en medewerkers van woningcorporaties te ontmoeten, te informeren en uiteraard om brandende vragen te beantwoorden. Dus mocht u vragen hebben over pensioengerelateerde onderwerpen, stapt u dan gerust binnen in de stand van SPW!

U kunt onze stand vinden op het themaplein Woon, Zorg en Welzijn in hal 10.

Datum: 1 t/m 3 april 2008

Openingstijden: van 10.00 uur tot 17.30 uur

Plaats: Hollandcomplex, Amsterdam RAI

Via de website van de BouwRAI kunt u zich begin volgend jaar registreren. Bij voorregistratie (tot 20 maart) ontvangt u een gratis toegangskaart.

Voor meer informatie, kijk op: www.bouwrai.nl ■