

nr. 1 | september 2013

In dit nummer**Deinende
dekkingsgraad**Iets omhoog in
de zomer

3

**Onze
relatiemanagers**

Uw aanspreekpunt

7

**Nieuwsbrief
standaard
ontvangen?**Meld u aan via
de website

8

SPW-bestuur:

'Werken aan een toekomstbestendige regeling'

Op 1 januari 2014 gaat de
pensioenleeftijd naar 67 jaar
en daalt het jaarlijks opbouw-
percentage naar 2,15 procent.
De eerste stap naar een
toekomstbestendige regeling.

>> lees verder op pagina 4



Miranda Blomberg
bestuursvoorzitter SPW

Beste lezer

Het zijn onzekere tijden voor de Nederlandse economie en ook over het pensioen leven veel vragen. Hoe zal de dekingsgraad zich ontwikkelen? Gaan de premies verder omhoog? Wanneer groeien de pensioenen weer mee met de lonen? SPW werkt hard om de regeling toekomstbestendig te maken.

Op 1 januari 2014 gaat de nieuwe cao Woondiensten in. SPW moet het opbouwpercentage verlagen en de pensioenleeftijd verhogen naar 67. Dit is nodig om aan fiscale regels te voldoen. Maar dat betekent niet meteen dat iedereen nu tot 67 jaar moet doorwerken. Wat gaat u nu doen met de vragen die deze veranderingen oproepen? U leest er meer over in dit nummer.

En er gaat de komende jaren meer veranderen. Pensioenfondsen moeten bijvoorbeeld gaan nadenken hoe ze willen omgaan met beleggingsrisico's en de ambitie om toeslagen te verlenen. Ons hoofdartikel is gewijd aan de op stapel staande veranderingen; twee van onze bestuursleden praten u in een dubbelinterview bij.

Wat verwacht uw werknemer eigenlijk van zijn pensioen, en welke risico's is hij bereid te lopen? Mag een pensioenfonds bijvoorbeeld voor risicovollere beleggingen kiezen als dat betekent dat uw werknemer dan meer toeslag kan ontvangen? En wat is uw rol precies als werkgever? Wat als u alle vragen niet kunt beantwoorden? Wij verwijzen u dan graag door naar onze relatiemanagers (lees meer hierover op pagina 6) en willen u met dit magazine goed informeren zodat u niet voor verrassingen komt te staan.

Tot slot: het was u vast al opgevallen, maar voor u ligt het eerste nummer van ons vernieuwde magazine. Helder vormgegeven, duidelijk en overzichtelijk. Zodat u meteen de informatie kunt vinden die u zoekt. We willen u op deze manier nog beter informeren, en dat op een eigentijdse manier.

Namens het bestuur van SPW wens ik u veel leesplezier!

SPW magazines vernieuwd!

We waren er aan toe. Een magazine dat aansluit op de ambitie van SPW. Namelijk: beter informeren, duidelijke informatie verschaffen en dat in een eigentijds jasje.



Geen magazine met een glossy uitstraling of met duur papier. Gewoon een overzichtelijk blad waarin precies staat wat u als werkgever moet weten. ■

SPW-jaarverslag 2012 online



De pensioensector - en daarmee ook SPW - is flink aan het veranderen. In ons jaarverslag over 2012 kunt u lezen wat er het afgelopen jaar al is veranderd en wat er nog op ons afkomt. We leggen in het verslag onder andere verantwoording af over het gevoerde beleid.

In ons tweede verslag verantwoord beleggen lichten wij ons beleid toe en leest u de verantwoording over onze beleggingen in het afgelopen jaar. Bij het beheren van de pensioengelden van de Nederlandse woningcorporatiesector hebben wij oog voor mens, milieu en maatschappij. We willen als pensioenfonds een bijdrage leveren aan een betere maatschappij. En SPW hanteert de visie dat bedrijven die zich inzetten voor een goed milieu en de ontwikkeling van de maatschappij, op lange termijn een beter resultaat zullen laten zien. Beter dan bedrijven die hiermee niet bewust omgaan. Wij hopen dat beide verslagen u meer inzicht geven in hoe wij de pensioengelden van de (oud-)werknemers van woningcorporaties beheren.

Download het jaarverslag 2012 op onze website www.spw.nl. U treft hier ook het verslag verantwoord beleggen aan. ■

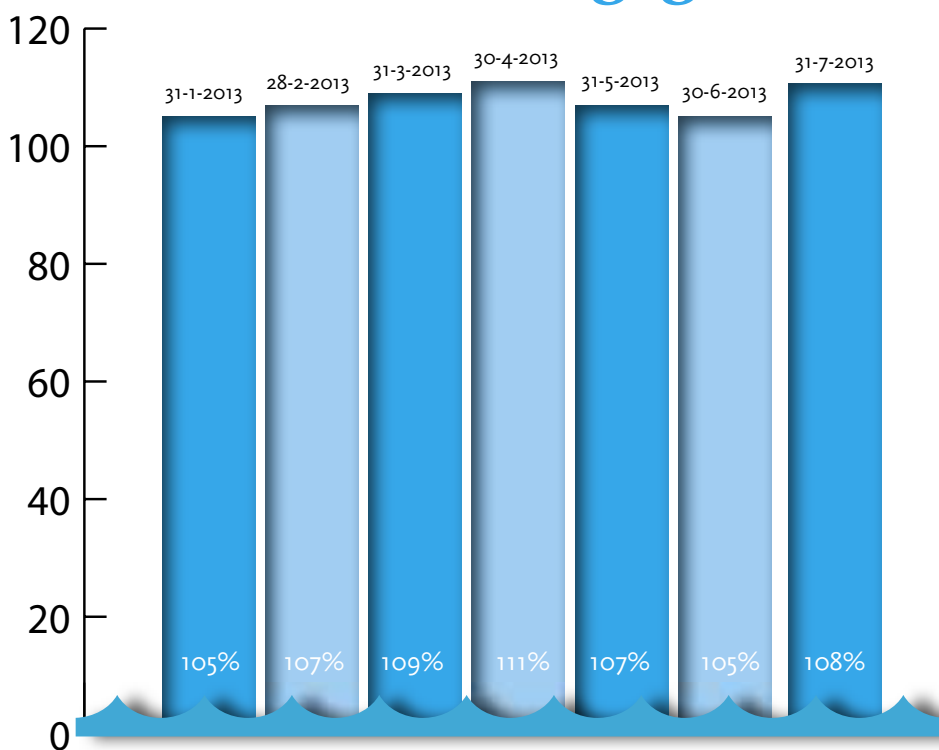
Herziening toeslagbeleid

Het bestuur van SPW heeft het toeslagbeleid eind 2012 op een belangrijk punt gewijzigd. SPW zal voortaan pas (gedeeltelijke) toeslag verlenen zodra de (beleids-)dekkingsgraad boven de 110% uitkomt. Voorheen was (gedeeltelijke) toeslagverlening mogelijk bij een dekkingsgraad boven de 105%.

De belangrijkste reden voor deze aanpassing is de introductie in september 2012 van een nieuwe rekenrente zoals voorgeschreven door De Nederlandsche Bank. Deze rekenrente heet de Ultimate Forward Rate 20-60 (UFR). Daardoor werden de pensioenverplichtingen per saldo lager berekend dan op basis van de actuele marktrente het geval zou zijn geweest. De dekkingsgraad is daardoor gestegen. De verhoging van de ondergrens is het gevolg van de gewijzigde rekenrente.

Overigens verwacht SPW voor de toekomst nog meer herzieningen. In 2015 wordt het zogenoemde financiële toetsingskader gewijzigd. Hierdoor moeten pensioenfondsen nu gaan nadenken over hoe ze willen omgaan met beleggingsrisico's en de ambitie om toeslagen te verlenen. Dat kan consequenties hebben voor het gevoerde toeslagbeleid. ■

Deinende dekkingsgraad



Verloop SPW-dekkingsgraad in 2013

De dekkingsgraad, een belangrijke graadmeter voor de financiële toestand van pensioenfondsen was eind juli 108 procent. Als de dekkingsgraad onder de grens van 104,2 procent duikt, is er sprake van 'onderdekking', en zal SPW in principe (weer) te maken krijgen met een korte termijn herstelplan. SPW heeft het vorige korte termijn herstelplan per 31 maart 2013 beëindigd. Maar de ontwikkelingen op de

financiële markten blijven onzeker. Wel is het zo dat de staatssecretaris heeft besloten dat, mocht SPW onverhoopt dit jaar of in 2014 opnieuw met een dekkingstekort te maken krijgen er geen nieuw korte termijn herstelplan hoeft te worden ingediend. Het lange termijn herstelplan blijft nog wel van toepassing. Voor de meest actuele informatie over de dekkingsgraad kunt u de website bezoeken www.spw.nl. ■

Pensioenplanner weer in de lucht

De pensioenplanner is vanaf 1 juli weer beschikbaar via Mijn SPW op www.spw.nl. Hier kunnen werknemers hun persoonlijke pensioensituatie bekijken en zelf de hoogte van het SPW-pensioen berekenen. De Nederlandse politiek is echter momenteel bezig met de verandering van het huidige pensioenstelsel. Dit betekent dat de pensioenregeling van SPW waarschijnlijk wijzigt. De pensioenplanner is ingericht op basis van de regels die nu gelden. De uitkomst van een pensioenberekening kan dus afwijken, zodra de pensioenregeling wijzigt. Gaat een werknemer binnenkort met pensioen? Dan geeft de huidige planner een goede indicatie van de hoogte van zijn/haar pensioenbedrag. Ook houdt de planner rekening met de veranderde AOW-leeftijd. ■



Reeds geregeld

SPW heeft wijzigingen moeten doorvoeren om te kunnen voldoen aan de nieuwe Europese regels voor IBAN rekeningnummers, ook wel bekend als de SEPA-wetgeving. Dat betekent dat SPW de rekeningnummers heeft aangepast daar waar nodig. Als werkgever of administratiebureau hoeft u zelf niets te veranderen. Mocht u toch nog problemen tegenkomen, neem dan contact op met uw relatiemanager. ■

Wijziging pensioenreglement

SPW heeft onlangs een bepaling uit het Flexpensioen- en het Vroegpensioenreglement aangepast.

Een bepaling uit het Flexpensioen- en Vroegpensioenreglement suggereerde dat (deels) zieke of arbeidsongeschikte deelnemers premievrije deelneming over de re-integratie-aanvulling kunnen mislopen, door nalatigheid van hun werkgever. Die suggestie is niet juist. Daarom is deze bepaling aangepast. De aanvraagprocedure voor premievrije deelneming blijft ongewijzigd. ■

A photograph of two men in suits walking on a dirt path in a park-like setting. The man on the left is wearing a dark blue suit and glasses, and the man on the right is wearing a grey suit and glasses. They are both looking towards the right. The background is filled with lush green trees and a body of water in the distance.

‘Houden we het huidige stelsel intact, dan wordt ook de premielast voor de werkgever en werknemer te groot’

Cor van der Sluis

‘Gaan de kabinetsplannen voor 2015 door, dan daalt de opbouw voor het pensioen aanzienlijk’

Aart van den Brink

Pensioenleeftijd naar 67 in 2014

SPW heeft de pensioenafspraken tussen sociale partners overgenomen.

Op 1 januari 2014 gaat de pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar en daalt het jaarlijks opbouwpercentage naar 2,15 procent. SPW-

bestuurders Cor van der Sluis en Aart van den Brink over de veranderingen.

‘Cao-partijen zullen naar een toekomstbestendige regeling toewerken’, vertelt Van den Brink: ‘Eerder bepaalden de cao-partijen de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenleeftijd. Als bestuur van het fonds kijken wij of die afspraken uitvoerbaar zijn en vervolgens voeren wij ze uit.’ Voor 2014 betekent dit een verlaging van het jaarlijks opbouwpercentage van 2,25 naar 2,15 procent. En een verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar.

Langer doorwerken is overigens geen verplichting. Werknemers kunnen nog altijd met vervroegd pensioen. Het pensioen dat is opgebouwd tot 2014 blijft in waarde hetzelfde. De impact van de wijziging op het pensioen, hangt nauw samen met het aantal jaren dat pensioenaanspraken zijn opgebouwd. Hoe later iemand stopt, des te minder er aan gemiste pensioenopbouw hoeft te worden gecompenseerd. Oudere werknemers zullen overigens nauwelijks gevolgen ondervinden van de wijziging. Zij hebben hun pensioen al praktisch volledig opgebouwd binnen de huidige regeling waar 65 de pensioenleeftijd is.

Met name de stijging van de levensverwachting drukt in Nederland op onze pensioenvoorzieningen. Van der Sluis begrijpt de urgentie om veranderingen door te voeren. ‘Houden we het huidige stelsel intact, dan wordt ook de premielast voor de werkgever en werknemer te groot. Een nog hogere premie is voor de woningcorporaties, maar ook voor andere sectoren niet acceptabel.’

Gelijkblijvende premie

Uit cao-afspraken volgt dat de premie in 2014 niet hoger mag zijn dan 31 procent, dit is gelijk aan de huidige premie. Maar als de rente daalt, kan dat volgens Van den

Brink nog een verandering teweeg brengen: ‘Om dan de premie op 31 procent te houden, zal het opbouwpercentage moeten dalen. Een groot nadeel is dat moet worden uitgegaan van één specifiek meetmoment; een toevallig lage dagwaarde van de rente kan doorslaggevend zijn. Graag zouden we een meer stabiele systematiek willen. Vooral nog ontbreekt die.’ Ook andere invloeden maken het opbouwpercentage voer voor discussie. Omdat er twee jaar langer wordt doorgewerkt en langer pensioen wordt opgebouwd, kan het pensioenopbouwpercentage komend jaar dalen naar 2,15 procent. Maar, bij goedkeuring door de Eerste Kamer wordt dit percentage in 2015 verder verlaagd naar 1,75 procent. Hiermee wil het kabinet de fiscale aftrek beperken, en geld besparen voor de begroting. Het kabinet redeneert dat een daling van het opbouwpercentage, ook resulteert in een lagere pensioenpremie en dus meer bestedingsruimte voor werknemers. Ruimte die gebruikt kan worden om zélf voor oude dag te kunnen sparen of om te consumeren. Echter, volgens Van der Sluis en Van den Brink maakt het kabinet daar een denkfout: er is namelijk ook een nieuw financieel toetsingskader in aantocht. Pensioenfondsen worden door die regeling gedwongen om extra reserves aan te leggen. En om dat te realiseren, moet de premie misschien wel omhoog.

Belang van sparen

De beide bestuurders concluderen dat vooral jongeren gedupeerd kunnen worden door de (beoogde) wijzigingen in het pensioensysteem. Zij moeten gewezen worden op het belang van langer doorwerken én (collectief) sparen voor hun oude dag. ‘Gaan de kabinetsplannen voor 2015 door, dan daalt de pensioenambitie voor hen aanzienlijk’, legt Van den Brink uit.

>>

De voordelen van een collectief pensioenstelsel wegen overigens nog moeiteloos op tegen mogelijkheden om individueel te sparen voor pensioen, zo benadrukken beide bestuursleden. 'Het gemiddeld hoge rendement én de gedeelde risico's blijven aantrekkelijk voor een goede oudedagsvoorziening', aldus Van den Brink. De verschillende wijzigingen maken pensioenvoorlichting belangrijker dan ooit, aldus Van der Sluis, die ook pleit voor financiële voorlichting op scholen. SPW zet daarom in op voorlichting. In december ontvangen deelnemers bijvoorbeeld een brief met uitleg over de wijzigingen. En ook bij het komende pensioenoverzicht zullen de veranderingen voor iedereen zichtbaar worden. ■

Risicobereidheid

Nieuwe rekenregels vanuit de overheid geven een keuzemogelijkheid in pensioenen: kiezen we voor een zeker pensioen dat niet of nauwelijks meer wordt geïndexeerd, maar met veel zekerheid over het pensioenresultaat? Of kiezen we voor een pensioen dat wél wordt geïndexeerd, waarbij er tegelijk minder zekerheid is over het pensioenresultaat? Onlangs heeft SPW onder deelnemers en gepensioneerden een onderzoek gehouden naar hun voorkeuren voor de hoogte van de uitkering, de premie én het belang van zekerheid. Die enquêteresultaten zullen de sociale partners inzetten bij de onderhandelingen over een nieuwe pensioenregeling. De cao-partijen hopen uiterlijk in maart 2014 een definitieve pensioenregeling vast te stellen.

Wijzigingen voor wie?

SPW maakt in haar pensioenregeling een onderscheid.

- Als een werknemer vóór 1950 is geboren, dan valt hij onder de Vroegpensioenregeling.
- Als een werknemer ná 1949 is geboren, dan valt hij onder de Flexpensioenregeling.

De wijzigingen per 1 januari 2014 hebben uitsluitend betrekking op de Flexpensioenregeling. De Vroegpensioenregeling blijft ongewijzigd.

Heel benaderbaar:



Ze voeren individuele gesprekken, geven presentaties en workshops én beantwoorden heel veel vragen. Bijvoorbeeld over de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan als gevolg van een reorganisatie, of over stappen die moeten worden genomen als een werknemer arbeidsongeschikt raakt of onbetaald verlof wil opnemen. Deze drie relatie-managers van SPW zijn uw aanspreekpunt voor vragen over pensioen.

onze relatiemanagers

Naam: Jeroen Filemon (44)

Contact: j.filemon@spw.nl of 06-52410917

Achtergrond: Al sinds 1999 werkzaam voor SPW in meerdere functies. Daarvoor een aantal jaren werkzaam bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB).

Let momenteel extra scherp op... 'Ik houd me op dit moment veel bezig met het nieuws en eventuele maatregelen uit Den Haag. Zowel over de beslissingen die genomen worden over het pensioenstelsel als over de sector woningcorporaties. Het zijn twee roerige werelden.'

Hoe gaan jullie om met veranderingen?

'Er moeten belangrijke beslissingen worden genomen door de cao-partijen in samenwerking met het bestuur van SPW voor een toekomstbestendige pensioenregeling vanaf 2015. Een aantal wijzigingen gaat zelfs in 2014 al in. Goede communicatie is hierbij van belang. Het ligt eraan hoe groot de wijzigingen en die aanvullende beslissingen zijn en wat de eventuele impact daarvan is. Als alles definitief is, zullen we zeker werkgevers gaan informeren. Denk bijvoorbeeld aan regiobijeenkomsten en workshops. De workshops in het voor- en najaar bevatten altijd een gedeelte waarin we de nieuwste ontwikkelingen bespreken.'

En hoe helpen jullie deelnemers?

'In principe zijn wij het aanspreekpunt voor werkgevers en verwijzen wij individuele vragen van werknemers door naar de Helpdesk van SPW. Verder kunnen de deelnemers voor informatie terecht op onze website en voor een pensioenberekening gebruik maken van de Pensioensplanner. Maar als werkgevers veel vragen krijgen van werknemers of willen dat de medewerkers geïnformeerd worden, dan kunnen zij ons inschakelen voor een informatiebijeenkomst en/of pensioensprekuren. Zeker op dit moment is er meer behoefte aan informatie vanwege de wijzigingen in de pensioenregeling en reorganisaties binnen de corporatiesector. Door bijvoorbeeld een 1-op-1 gesprek helpen we de werkgever met het beantwoorden van vragen van werknemers.'

Naam: Derkelien van Bruggen (38)

Contact: d.vanbruggen@spw.nl of

06-10652912

Achtergrond: Al dertien jaar actief in de pensioenwereld als expert.

Let momenteel extra scherp op... 'Het zoeken naar balans. Aan de ene kant wil je helder zijn over de te verwachten pensioenuitkering, terwijl onduidelijk is hoe de pensioenregeling er vanaf 2015 gaat uitzien.'

Met wie heb je vooral te maken?

'Voornamelijk met P&O-adviseurs en salarisadministrateurs, bij vragen over de premieafrekening. Het contact is heel wisselend. Dit heeft ook vaak te maken met het verschil in pensioenbewustzijn. Bij werkgevers met veel jongere werknemers is er vaak minder aandacht voor pensioen. Wij wijzen dan op 'life events' die van invloed zijn op het pensioen. Wat gebeurt er bijvoorbeeld als je gaat samenwonen of scheiden, of als je arbeidsongeschikt wordt? Bij een reorganisatie of als er meer werknemers zijn die op het punt staan om met pensioen te gaan is er meer belangstelling. Het is prettig dat wij ondersteuning kunnen bieden door werknemers en werkgevers te informeren bij belangrijke keuzemomenten van werknemers, zodat er weloverwogen keuzes gemaakt kunnen worden.'

Wat steekt een werkgever op van jullie workshops?

'Allereerst informeren wij de werkgevers tijdens zo'n workshop over de laatste ontwikkelingen op pensioengebied en behandelen we vragen en veelvoorkomende thema's. Maar wat ook belangrijk is, is dat de werkgevers onderling kunnen sparren. Hoe gaat een andere corporatie bijvoorbeeld om met oudere werknemers die minder willen werken en hun pensioenopbouw op peil willen houden? Of hoe zorgen ze ervoor dat medewerkers die twijfelen over vervroegd met pensioen gaan toch de juiste keuze kunnen maken?'

Naam: Erwin Krijkamp (41)

Contact: e.krijkamp@spw.nl of

06-52323128

Achtergrond: Bijna twintig jaar werkzaam voor SPW in verschillende functies.

Let momenteel extra scherp op... 'Welke pensioenkennis er ontbreekt bij werkgevers. Vaak zijn pensioenen nog een onbekend terrein.'

Wat is een relatief onbekend pensioenonderwerp?

'Er is de laatste jaren veel veranderd als het gaat om keuzevrijheid. Als een werknemer bijvoorbeeld met pensioen wil, kan hij of zij kiezen om de hoogte van het pensioen in twee delen te splitsen. Zo kan men voor een hoger pensioen kiezen in de periode voordat er recht is op AOW. Er blijft dan een lager pensioen over vanaf het moment dat er wél recht is op AOW. Mensen denken nogal eens dat er geen mogelijkheden meer zijn om vóór de 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan, sinds het vroegpensioen is afgeschaft. Het daarvoor in de plaats gekomen Flexouderdompensioen heeft echter ook die mogelijkheid. Medewerkers zijn hierdoor wat terughoudender als een werkgever voorstelt eerder met pensioen te gaan in het kader van een reorganisatie. Wij helpen de werkgever door ze daar over te informeren, maar ook door samen met de werknemer te bekijken welke beslissing welke consequenties heeft.'

Hoe kunnen ze je bereiken?

'Door de telefoon te pakken. Wij zijn het gezicht van SPW en dat houdt in dat we altijd klaarstaan om vragen telefonisch, per mail of per afspraak te bespreken. Daar zit geen limiet aan. In elk geval ga ik elke twee jaar minstens een keer langs bij alle bedrijven in mijn rayon, maar dat is soms niet genoeg. Zeker niet nu er bij meerdere woningcorporaties wat veranderingen op stapel staan. Dan merk je dat er veel behoefte is aan informatie. Bel dan gerust. Als werknemers vragen hebben, dan kunnen zij het beste de Helpdesk bellen. Die staat ook altijd klaar.'

Uw werknemers helpen met pensioenvragen? SPW heeft op één A4-tje alle praktische zaken op een rijtje gezet. U vindt dit overzicht onder 'werkgevers' bij het kopje 'downloads' op www.spw.nl

Gevolgen onbetaald verlof voor pensioenopbouw van een werknemer

Overweegt een werknemer om, in overleg met u als werkgever, een periode van onbetaald verlof op te nemen? Wijs uw personeelslid dan op de gevolgen voor de pensioenopbouw.



voortgezet. U en uw werknemer maken afspraken over de premieverdeling tijdens het verlof. Mocht doorbetalen van de premie voor ouderdoms- en partnerpensioen echter op bezwaren stuiten, dan kan uw werknemer ervoor kiezen om de opbouw van het ouderdoms- en partnerpensioen te onderbreken tijdens het onbetaald verlof. Het risico van overlijden en arbeidsongeschiktheid blijft gedurende onbetaald verlof altijd verzekerd bij SPW. Deze premie kan niet worden stopgezet. Als uw medewerker de pensioenopbouw wil onderbreken, moet hij dat zelf schriftelijk aanvragen bij SPW, uiterlijk een maand voor de ingang van het onbetaald verlof. Bovenstaande geldt overigens ook voor de pensioenopbouw tijdens levensloopverlof. ■

Onbetaald verlof kan een uitkomst zijn als een medewerker een bepaalde periode vrij wil nemen om te reizen, of omdat hij tijdelijk minder uren wil werken. In sommige gevallen wordt onbetaald verlof gebruikt om te kunnen zorgen voor een (ernstig) ziek kind of ouders. Tijdens de periode van onbetaald verlof wordt de pensioenopbouw bij SPW volledig

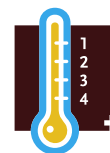
De Pensioen-3daagse



Op 1, 2, 3 oktober organiseert Wijzer in Geldzaken de Pensioen-3daagse. Het is een uitgelezen kans om uw werknemers na te laten denken over hun eigen pensioen.

“Hoeveel geld heb ik eigenlijk nodig als ik met pensioen ben?” Weinig werknemers denken over deze vraag na, zeker niet als ze jonger zijn dan 45 jaar. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat het gros van de Nederlandse werknemers ‘zeer pensioenonbewust’ is. Als werkgever kunt u uw medewerkers helpen om uit die ‘pensioenbewusteloosheid’ te ontwaken. En het goede nieuws is: dat hoeft u niet veel tijd te kosten!

SPW heeft in het kader van de Pensioen-3daagse een werkgeverstoolkit op de website geplaatst. Daar vindt u diverse banners en berichten, direct klaar voor gebruik. Het enige wat u moet doen, is een banner of een geschreven nieuwsbericht downloaden. Deze plaatst u op de intranetsite van uw corporatie. Achter de banner hangt een link naar de Pensioenbewustzijnsmeter. Dit is een online vragenlijst die meet hoe pensioen(on)bewust iemand is. Na het invullen ontvangt men een e-mail met daarin de score. Die loopt van ‘zeer pensioenbewust’ tot ‘zeer pensioenonbewust’. Tevens wordt er advies gegeven wat iemand kan doen om meer te weten te komen over zijn of haar pensioensituatie. Alleen al door het invullen van de test realiseren uw werknemers zich wat ze nog moeten doen om hun oude dag financieel comfortabel door te kunnen brengen. ■



Meedoen? Ga naar www.spw.nl/werkgever. Kijk bij 'Pensioen3daagse'.

Digitale nieuwsbrief ontvangen?



SPW informeert werkgevers over alle actuele pensioenontwikkelingen door middel van een digitale nieuwsbrief. Hiermee blijft u op de hoogte van alle veranderingen en actuele informatie die speciaal voor u als werkgever binnen de corporatie sector op pensioengebied van toepassing is. Meldt u zich daarom nu aan.

Op de homepage van www.spw.nl treft u een banner aan waarmee u zich kunt aanmelden voor onze nieuwsbrief. Nadat u uw gegevens heeft ingevuld, ontvangt u een bericht per e-mail van uw aanmelding, waarmee u uw inschrijving kunt bevestigen. Uw aanmelding voor de digitale nieuwsbrief is daarmee afgerond.

U ontvangt dan zo'n vier tot zes keer per jaar actueel en belangrijk pensioennieuws rechtstreeks in uw inbox. Ook brengen wij u handige tips of evenementen die u als werkgever niet wilt missen. Zo blijft u geïnformeerd over actuele pensioenontwikkelingen, speciaal voor de corporatiesector. ■

Colofon

SPW Nieuws (werkgeversuitgave) is een tweejaarlijkse periodiek van de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW). SPW Nieuws informeert werkgevers aangesloten bij SPW over ontwikkelingen die betrekking hebben op het pensioenfonds. SPW Nieuws is met uiterste zorg samengesteld. Desondanks kunt u geen rechten ontleen aan de inhoud van dit magazine.

Redactie: SPW en Scripta Media
Tekst vormgeving en druk: Scripta Media, Amsterdam
Fotografie: Paul Starink en Milan Vermeulen

SPW
Postbus 637
1000 EE Amsterdam
www.spw.nl
info@spw.nl