

9 november 2011

Persbericht - Bijlages

Bijlage 1: Laureaten

Over Eaton Filtration

De Eaton Filtration vestiging in Sint-Niklaas maakt deel uit van de wereldgroep Eaton Corporation, producent van industriële vloeistoffilters. In de Belgische vestiging worden industriële vloeistoffilters ontworpen, geproduceerd en verkocht. Eaton Filtration staat garant voor het leveren van hoogwaardige systemen, onderdelen en diensten aan een verscheidenheid van belangrijke markten, gaande van de chemische sector, over de automobielindustrie tot de farmaceutische sector. De producten worden vooral in EMEA (Europa, het Midden-Oosten en Afrika) verkocht, en de 'high end' filters wereldwijd.

Gebruik makend van een uitgebreid gamma aan filtratietechnieken, streeft Eaton ernaar om het verschil te maken voor zijn klanten en het milieu.

De vestiging in Sint-Niklaas telt 85 werknemers: 55 arbeiders en 30 bedienden. Eaton Filtration heeft 21 50-plussers in dienst.

<http://www.eaton.com/Filtration/index.htm>

Over Cofinimmo

Cofinimmo is een Belgische beursgenoteerde investeerder in vastgoed, actief in België, Frankrijk en Nederland. Haar portefeuille bestaat voor 52% uit kantoren waarvoor ze de verhuur en het dagelijkse beheer verzorgt en voor 34% uit rusthuizen in België en Frankrijk. Ook de portefeuille Pubstone, een vastgoedsamenwerking met AB Inbev, maakt voor 13% deel uit van haar vermogen.

Sinds de oprichting in 1983, is de onderneming sterk gegroeid. Vandaag is Cofinimmo de toonaangevende vastgoedbelegger in België, met een sterke aanwezigheid op de Europese markt.

Haar kerntaak is enerzijds het aankopen en verhuren van kantoren, waarvan de huurders zowel uit de privé als uit de publieke sector, en zowel uit binnen- als buitenland komen. Anderzijds richt de vastgoedinvesteerder zich op de aankoop en het beheer van rusthuizen en cafés.

Cofinimmo stelt in België 110 werknemers te werk, waarvan 16 50-plussers.

<http://www.cofinimmo.com/>

Bijlage 2: Resultaten bevraging over vergrijzing & HR-beleid

Context

Vergrijzing kenmerkt onze huidige bevolkingssamenstelling. Sinds 1999 steeg het aandeel van 50-plussers binnen de actieve beroepsbevolking met ongeveer de helft¹. Deze evolutie brengt heel wat sociaal-economische gevolgen met zich mee. Een heikel punt is de lastenverdeling van de vergrijzing tussen generaties en binnen generaties onderling. Een ander heet hangijzer is het optimaliseren van de deelname van ouderen aan het sociale, economische, politieke en culturele leven.

De omvang van de problematiek is weids en treft ook de bedrijfswereld. Het personeelsbestand van vele ondernemingen "vergrijst". Maar liefst 42% van de respondenten geeft aan dat de gemiddelde leeftijd van zijn werknemers stijgt.

Een veel gehoorde (deel)oplossing is het langer aan het werk houden van ouderen om zo onder andere hun kennis, ervaring en vaardigheden nuttig in te zetten. Maar hoe spelen bedrijven hier vandaag al op in? En doen ze het überhaupt? Enkele resultaten van de bevraging die pensioenverzekeraar Delta Lloyd Life organiseerde naar aanleiding van de Pension Ambassador Award op een rijtje.

1. Methodologie

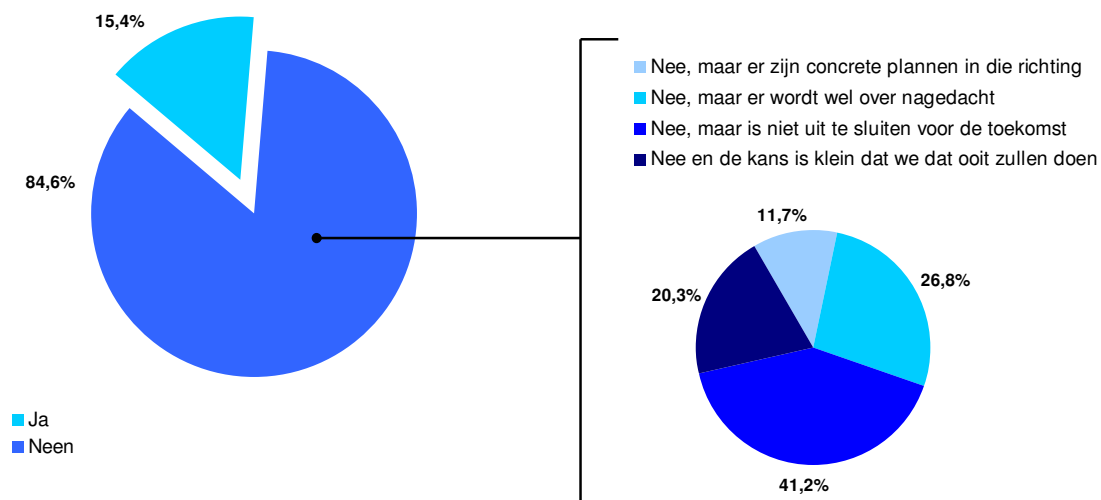
- 670 verantwoordelijken (CEO, CFO & HR managers) van KMO's en Grote ondernemingen hebben de enquête volledig ingevuld.
- KMO < 100 werknemers: 81,5% van de respondenten, grote onderneming ≥ 100 werknemers: 18,5% van de respondenten.
- De respondenten kwamen het meest uit deze 5 sectoren: bouw (13%), groothandel (11,5%), consulting (9,7%), bank en verzekering (8,5%) en informatica (8,2%).

2. Resultaten

2.1. 15,4% van de bedrijven stemt zijn HR beleid vandaag al af op de verouderende bevolking

Uit de enquêteresultaten blijkt dat 15,4% van de ondervraagde KMO's en grote ondernemingen hun HR beleid heeft afgestemd op de verouderende bevolking. 84,6% speelt vandaag dus nog niet in op de realiteit van de vergrijzing via een aangepast HR beleid. 11,7% van deze groep heeft echter wel concrete plannen in die richting en 26,8% denkt er al over na. 1/3 van de ondervraagde Belgische ondernemingen is zich dus bewust van de impact van de vergrijzing op de bedrijfswereld en denkt er op zijn minst over na om zijn HR beleid aan die realiteit aan te passen. Bijna de helft van de respondenten heeft nog geen concrete plannen in die richting.

Is uw HR beleid aangepast aan de realiteit van een verouderende bevolking?

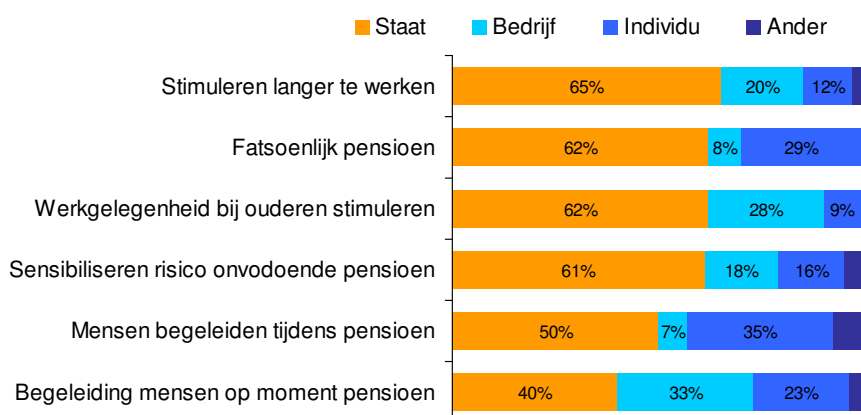


¹ Gebaseerd op online beschikbare cijfergegevens van Statbel: http://statbel.fgov.be/nl/binaries/3%2E1%2E2%2E1%2EEAK-Arbeidsmarktindicatoren_2Q2011_tcm325-31823.xls

2.2. Bedrijven zien de Staat als voornaamste verantwoordelijke om de vergrijzing op te vangen

Als we bij de vertegenwoordigers van de ondervraagde ondernemingen polsen wie volgens hen verantwoordelijk is voor het uitwerken van maatregelen om de vergrijzing- en pensioenproblematiek op te vangen, dan wijst gemiddeld 56% in de richting van de Staat. Voornamelijk wat betreft het stimuleren om langer aan het werk te blijven, de opbouw van een fatsoenlijk pensioen, het stimuleren van werkgelegenheid bij ouderen en het sensibiliseren over het risico op een ontoereikend pensioen, springen de resultaten in het oog. Voor elk van deze topics legt meer dan 60% van de respondenten de verantwoordelijkheid vooral bij de Staat. De bedrijven lijken te oordelen dat het aan de overheid is om een nieuwe dynamiek op te zetten i.f.v. de toenemende vergrijzing. In lijn met de voorgenoemde cijfers, nemen ze zelf grotendeels een afwachtende houding aan.

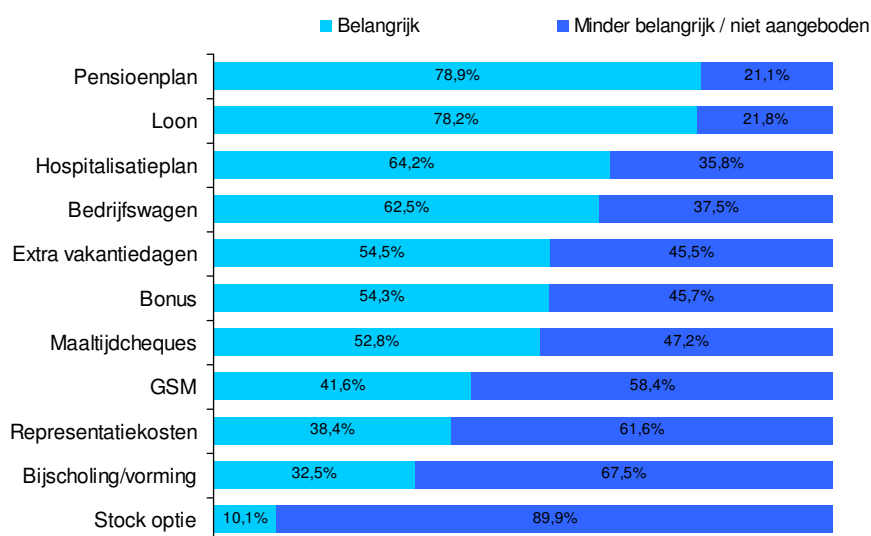
Wie moet volgens u welke verantwoordelijkheid opnemen?



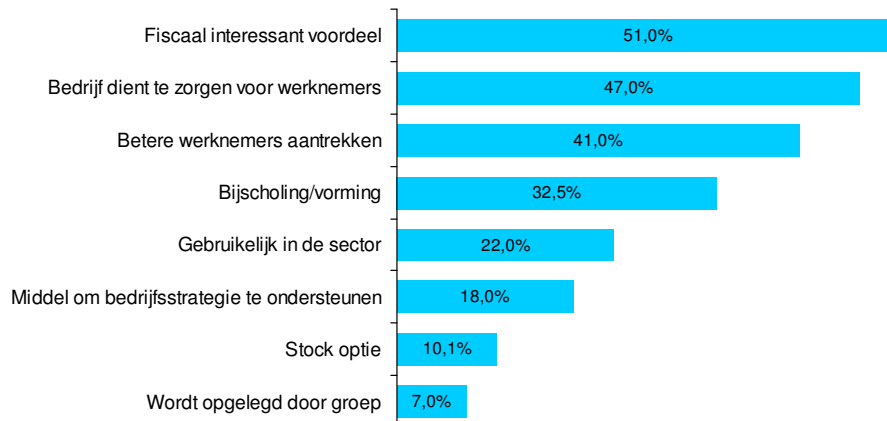
2.3. Pensioenplan beschouwd als aantrekkelijk beleidsinstrument voor werknemer en werkgever

Uit de enquêteresultaten blijkt dat 71,6% van de ondervraagde ondernemingen een pensioenplan aanbiedt aan hun werknemers. Dit is een logische bevinding aangezien uit onderstaande resultaten blijkt dat het pensioenplan zowel door de werknemer als door de werkgever wordt beschouwd als een aantrekkelijk beleidsinstrument. Volgens de respondenten geniet een pensioenplan, zelfs meer dan het loon en een hospitalisatieplan, de voorkeur van oudere werknemers. De werkgever, van zijn kant, waardeert voornamelijk het fiscale voordeel van een pensioenplan, ziet het als een zorgzame HR maatregel die bovendien goede werknemers moet aantrekken.

Hoe belangrijk zijn volgende voordelen in het beleid gericht naar oudere werknemers?



Om welke redenen wordt een pensioenplan aangeboden?



Conclusie

Uit de online bevraging van Delta Lloyd Life blijkt dat het HR beleid van bedrijven nog te weinig op de verouderende bevolking is afgestemd. Slechts 15,4% van de ondervraagde ondernemingen stelt vandaag al actief rekening te houden met de vergrijzing in de uitbouw van hun HR politiek. De bedrijfswereld duidt de Staat aan als voornaamste verantwoordelijke om de vergrijzing het hoofd te bieden en neemt een afwachtende houding aan. Uit de Nota Di Rupo van 4 juli 2011 blijkt dat de overheid zich bewust is van deze problematiek, maar het is duidelijk dat overheid snel met concrete maatregelen moet komen. Ondertussen is er ook actie mogelijk en noodzakelijk op bedrijfsniveau. Als de bedrijven er dan één belangrijk voordeel mogen uitpikken dat ze het integreren waard vinden in hun HR beleid, dan kiezen ze voor het pensioenplan als kwalitatieve en evenwichtige bouwsteen.