

Brussel, 10 november 2016

KBC bereidt zich verder voor op toekomst met aandacht voor klanten én medewerkers.

De wereld rondom ons verandert, de concurrentie en de nieuwe spelers op de markt zitten niet stil. Maar ook het klantengedrag wijzigt. De klanten vandaag vragen een andere manier van bankieren en verzekeren.

Dat leidt ook bij KBC in toenemende mate tot een verschuiving tussen de verschillende distributiekanaalen en een toename van de digitalisering. Dat zorgt ook intern voor heel wat aanpassingen. De klant bepaalt daarbij het tempo van de verandering. KBC zorgt alvast dat het klaar staat en het anticipeert hiermee het tempo van de klant. KBC merkt overigens dat deze aanpak loont en de klantentevredenheid jaar na jaar toeneemt.

KBC heeft de vaste wil om de veranderingen die bedoeld zijn om de toekomst voor te bereiden zoals steeds door te voeren met respect voor zijn medewerkers, via een open en constructieve dialoog met alle betrokkenen en binnen een duidelijk kader dat toelaat de impact van de veranderingen op te vangen. KBC kiest daarbij al een aantal jaren voor de weg van de geleidelijkheid, op het tempo van de klant en met respect voor de medewerkers, aandeelhouders en andere stakeholders.

Deze middag tijdens de reguliere vergadering van de Ondernemingsraad informeerde KBC de sociale partners dat KBC, conform de CAO Tewerkstelling 2016-2017, selectief en individueel een aanbod wil doen (systeem van Vrijstelling van Prestaties voor Pensioen VVP onder bepaalde vooropgestelde voorwaarden) aan een beperkte groep van medewerkers in België om beter te kunnen inspelen op veranderende klantenbehoeften.

Daarnaast blijft KBC selectief aanwerven.

Het hierboven vermelde aanbod zal geen impact hebben op de resultaten over het derde kwartaal. KBC zal hiervoor een provisie van 28 miljoen euro aanleggen in 4Q16.

KBC publiceert de gedetailleerde resultaten over het derde kwartaal op 17 november 2016.

KBC: de vaste wil om de referentie te zijn nu en in de toekomst

De hele financiële sector staat vandaag voor een reeks uitdagingen. Financiële instellingen streven een evenwicht na tussen de aanpassingen die zich opdringen en hun verantwoordelijkheid naar hun werknemers. Ook op dat vlak wil KBC de referentie zijn. KBC gelooft immers in de kracht van zijn medewerkers. Daarom investeert KBC continu in de opleiding van zijn medewerkers en stimuleert levenslang leren. Binnen het HR-beleid wordt sterk ingezet op coaching en begeleiding. KBC maakt daar ook de nodige budgetten voor vrij. Daarnaast neemt KBC proactief al heel wat maatregelen om zowel de werknemer als de organisatie voor te bereiden op de vele veranderingen (vb. medewerkers worden aangemoedigd en KBC begeleidt hen om digitaal vaardiger te worden, “innovation and inspiration days” maken hen vertrouwd met nieuwe technologie en trends).

Daarnaast startte KBC een aantal jaren geleden innoverende initiatieven op - zoals Minerva en Experience@Work - om medewerkers voor te bereiden op de realiteit van langer werken. Deze alternatieven bewijzen hun nut en worden onverminderd voortgezet maar blijken jammer genoeg nog onvoldoende en bieden geen oplossing voor alle betrokken medewerkers.

Door de verhoging van de pensioenleeftijd moeten werknemers langer aan de slag blijven. Dat is niet voor iedere werknemer evident, zeker niet als de veranderingen elkaar in een steeds sneller tempo opvolgen.

Selectief individueel aanbod

Voor een aantal werknemers zijn enerzijds de functievereisten van hun job in de (nabije) toekomst zo fundamenteel verschillend van datgene wat die werknemers vandaag doen, en anderzijds is voor hen een herinzet binnen KBC niet altijd mogelijk. Daarom is KBC voor hen op zoek gegaan naar een oplossing.

In de CAO Tewerkstelling 2016-2017 die werkzekerheid garandeert tot eind 2017, werd begin 2016 met de sociale partners afgesproken dat elke KBC-werknemer het recht heeft op Vrijstelling van Prestaties voor Pensioen (VVP) op voorwaarde dat aan vooropgestelde criteria is voldaan.

Diezelfde cao tewerkstelling voorzag ook in de mogelijkheid voor KBC om de VVP uit te breiden naar een grotere doelgroep. KBC wil hier nu gebruik van maken en **een aanbod doen aan een beperkte groep van medewerkers en waarbij de ingangsdatum van de VVP wordt vervroegd**. De betrokken medewerkers beschikken over minstens 40 jaar anciënniteit binnen KBC tijdens de looptijd van de CAO (2016-2017) of waren op 31 december 2015 minstens 56 jaar oud en werken in afdelingen waar er vandaag al grote veranderingen bezig zijn of in de toekomst op stapel staan, om beter te kunnen inspelen op veranderende klantenbehoeften. Het aanbod geldt niet voor medewerkers van CBC.

Dat betekent dat medewerkers niet zelf kunnen vragen om in een dergelijk aanbod te stappen.

Omdat KBC de continuïteit van de dienstverlening aan de klanten maximaal wil waarborgen en veilig stellen, betreft het een selectief aanbod voor een beperkte groep van medewerkers zodat hun vertrek door de organisatie als geheel en de teams waarvan ze deel uitmaken, kan geabsorbeerd worden. KBC wil dit aanbod doen aan ongeveer 200 medewerkers in België (op een totaal van 13.247 VTE - cijfer eind juni 2016) en zal ook grondig evalueren hoe dit selectieve aanbod en bijgevolg ook het versnelde vertrek van die groep medewerkers geabsorbeerd wordt door de organisatie én door de medewerkers.

De betrokken medewerkers zullen in de loop van de komende dagen/weken via hun leidinggevende het aanbod krijgen. Ze worden nadien uitgenodigd voor een informatiesessie en een individueel gesprek met een HR-verantwoordelijke waarin dieper wordt ingegaan op de individuele situatie. Op die manier kunnen ze goed geïnformeerd een beslissing nemen over hun toekomst.

Medewerkers die op het aanbod van KBC wensen in te gaan, krijgen tijd tot 31 januari 2017 om het aanbod te ondertekenen en de meesten onder hen kunnen, in functie van de noden van de business, in de 2^e helft van 2017 het bedrijf verlaten.

Naar goede gewoonte en in het belang van een goed sociaal overleg gaat KBC de komende periode met de werknemersorganisaties verder in gesprek om dit aanbod nader toe te lichten en te antwoorden op hun vragen.

KBC werft ook verder aan

Jaarlijks kent KBC gemiddeld een natuurlijke uitstroom van ongeveer 600 medewerkers. KBC blijft tegelijkertijd selectief aanwerven. Het gaat dan vooral om vervangingsaanwervingen en aanwervingen voor specifieke profielen die intern niet of onvoldoende beschikbaar is (o.a. juristen, IT-specialisten, IFRS-specialisten, risk specialisten, auditors, Data-specialisten, verzekeringsexperten). Dit jaar waren er tot en met eind september al 282 aanwervingen en nog 83 openstaande vacatures. De trend van selectieve externe aanwervingen zet zich verder door. Wat de toekomst betreft, volgt KBC zowel nauwgezet de context op waarin we opereren als de impact van de digitale revolutie en de veranderende klantenbehoeften op zijn business model en strategie. Waar nodig, zal KBC overgaan tot externe rekrutering, vermoedelijk in de grootteorde van een paar honderd nieuwe collega's per jaar.

Noot voor de redactie :

VVP is een eindloopbaanmaatregel die nu reeds in voege is binnen KBC waarbij medewerkers onder bepaalde voorwaarden en gedurende een bepaalde periode (tussen 3 en 24 maanden afhankelijk van de leeftijd en anciënniteit van de medewerker) worden vrijgesteld van prestaties voor de vroegst mogelijke pensioendatum. In deze periode behoudt de medewerker een bepaald percentage van zijn laatste brutoloon. In de praktijk komt een VVP-regeling neer op een verlaging van het tewerkstellingspercentage naar 50% met een vrijstelling van het leveren van prestaties, beide in overleg met de betrokken medewerker. KBC betaalt daarvoor een deeltijds loon (met de daarop verschuldigde belasting en sociale zekerheidsbijdragen), zoals voor elke andere actieve medewerker die 50% werkt. De medewerker wordt vrijgesteld van het leveren van arbeidsprestaties en zal aansluitend met wettelijk pensioen gaan op de vroegst mogelijke pensioendatum.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

Viviane Huybrecht, directeur Corporate communicatie/woordvoester KBC-groep
Tel +32 2 429 85 45 - E-mail: pressofficekbc@kbc.be

KBC Groep NV

Havenlaan 2 – 1080 Brussel
Viviane Huybrecht
Directeur Corporate
Communicatie /
woordvoester
Tel. 02 429 85 45

Persdienst
Tel. 02 429 65 01 Stef Leunens
Tel. 02 429 29 15 Ilse De Muyer
Fax 02 429 81 60
E-mail: pressofficekbc@kbc.be

KBC-persberichten zijn beschikbaar op www.kbc.com of kunnen verkregen worden door een mail te zenden naar pressofficekbc@kbc.be

Volg ons op www.twitter.com/kbc_group
