



Brussel, 4 september 2019 (8.10 uur CEST)

KBC Groep geeft details over de resultaten van groepswijde governance optimaliseringsoefening bedoeld om de operationele efficiëntie en de klantenservice verder te verbeteren

Op 16 mei 2019 kondigde KBC aan dat het Directiecomité een groepswijde interne oefening was gestart om het governance model op managementniveau (Top 40/Top 300) en de besluitvormingsprocessen verder te optimaliseren en te vereenvoudigen.

Vandaag geeft KBC meer details over het vervolg van die oefening, die bedoeld is om de efficiëntie en de wendbaarheid van de hoofdzetel- en de ondersteunende diensten van KBC in België te verbeteren.

Johan Thijs, CEO van de KBC Groep, legt uit wat de redenering is achter de genomen beslissingen: *"Een organisatie als KBC is een levende organisatie. Alles wat leeft, verandert. Als organisatie en als werkgever bereiden we ons voor op de toekomst. De aanpassing van onze groepswijde governance is essentieel en een onvermijdelijke volgende stap om in te spelen op de nieuwe omgeving waarin nieuwkomers de gevestigde bedrijven uitdagen en waarin klanten een gebruiksvriendelijker, probleemloze dienstverlening en snellere besluitvorming verwachten. Organisaties moeten wendbaarder zijn, zodat ze sneller beslissingen kunnen nemen en veranderingen sneller kunnen doorvoeren. Dankzij deze oefening zal onze organisatie wendbaarder en vlakker zijn, met minder managementlagen en een grotere 'span of control'. Hierdoor kunnen klantenoplossingen worden geïmplementeerd met een verbeterde doorlooptijd en na een sneller besluitvormingsproces, waarbij onze medewerkers een grotere rol krijgen.*

In een dynamische organisatie als de onze creëren we voortdurend nieuwe opdrachten, terwijl andere banen veranderen of zelfs verdwijnen. Deze optimalisatieoefening zal gevolgen hebben voor sommige van onze medewerkers. Her-inzet van ons personeel is hierbij essentieel, maar als dat niet mogelijk is, zullen we op zoek gaan naar alternatieve oplossingen. Dit geldt zowel voor (algemeen) directeuren als voor alle andere medewerkers. De uitvoering van deze oefening zal op een respectvolle manier gebeuren, zoals we dat altijd doen".

Verdere wijzigingen op niet-directieniveau in divisie België

Sinds de aankondiging van de herziening van het governancemodel op managementniveau (Top 40/Top 300) op 16 mei 2019 (zie persbericht van 16 mei 2019), hebben de (algemeen) directeuren van KBC Groep concreet gedefinieerd hoe zij de operationele efficiëntie van hun respectievelijke afdelingen verder gaan verbeteren en daarmee ook de dienstverlening aan de klanten naar een nog hoger niveau tillen. De bedrijfsstrategie en

de daaruit voortvloeiende efficiëntiewinsten zijn uitgewerkt in zogenaamde 'blauwdrukken', waarvan de uitvoering vanaf september van dit jaar zal beginnen.

De veranderingen omvatten verhuizingen van afdelingen, entiteiten en medewerkers, waaronder zowel stijgingen als dalingen van het aantal VTE (Voltijdse Equivalenten) in de betrokken afdelingen.

In België zullen de veranderingen ingevoerd worden vanaf september 2019 tot eind 2022. De vermindering van de VTE's zal volledig worden opgevangen door een natuurlijke uitstroom (pensioen, natuurlijk verloop, ...), die de afgelopen jaren meer dan 500 VTE per jaar bedroeg. Daardoor is er geen verplicht collectief ontslag of vertrekplan voorzien of nodig.

In concreto zullen de veranderingen de komende drie jaar leiden tot

- **een inkrimping van het personeelsbestand met 1400 KBC-medewerkers in België** (hoofdkantoor, ondersteunende functies en kantorennetwerk in België), **waarvan 300 functies zullen ondergebracht worden in de interne shared service centers van KBC in Brno (Tsjechië) en Varna (Bulgarije).**
- **een stopzetting van de contracten met 400 externe contractuelen** (voornamelijk in IT-functies of interims).

Vandaag heeft KBC de grote lijnen van deze oefening aan het personeel uiteengezet. In de komende dagen en weken zullen medewerkers horen wat er de komende maanden of jaren in hun afdeling kan veranderen. De individuele geïmpacteerde medewerkers werden momenteel slechts in beperkte mate geïdentificeerd, d.w.z. waar concrete her-inzet reeds aan de gang of uitgetekend is. In veel gevallen moeten projecten (bv. automatisering, interne nearshoring) nog eerst worden uitgevoerd en pas op dat moment wordt de impact op individuele medewerkers duidelijk. Dit zal over de komende maanden en jaren worden gespreid.

KBC heeft de intentie om de nodige veranderingen door te voeren met het volste respect voor haar medewerkers en via een open en constructieve dialoog met alle betrokkenen en met de sociale partners. De uitvoering zal plaatsvinden binnen een duidelijk kader, waarbinnen de gevolgen van de veranderingen zullen worden opgevangen.

Ondertussen gaan de onderhandelingen over de verlenging van de CAO Tewerkstelling in België door.

Het blijft de vaste ambitie van KBC om de organisatie en haar medewerkers zo toekomstbestendig mogelijk te maken. KBC zal daarom sterk blijven investeren in de opleiding en vaardigheden van haar medewerkers. KBC is momenteel bezig met het opzetten van een AI-gestuurd leer- en talentenplatform dat medewerkers in staat zal stellen om hun huidige functionele en digitale vaardigheden in kaart te brengen en te vergelijken met de behoeften van de toekomst en, om met de steun van KBC, de nodige stappen te zetten en tijdig de nodige opleiding te volgen zodat ze hun toekomstbestendige vaardigheden aanscherpen.

Om de digitale transformatie en de implementatie van de bedrijfsstrategie te ondersteunen, zal KBC ook selectief specifieke expertprofielen blijven aanwerven die momenteel niet intern beschikbaar zijn (bv. Data/Artificiële Intelligentiespecialisten, webdesigners,.....).

Gelijkaardige wijzigingen binnen de Divisie Tsjechië

Parallel met de oefening in de Divisie België werd eerder dit jaar een transformatie-oefening gestart in de Divisie Tsjechië. Die omvatte investeringen in nieuwe bedrijven, de integratie van backoffice- en ondersteunende diensten, de toepassing van Robotic Process Automation en de verdere invoering van end-to-end digitale processen. Dit stelt CSOB in staat om sneller in te spelen op de voorkeuren van de klant en nieuwe diensten te ontwikkelen. Dit proces zal worden voortgezet en omvat de vermindering van de managementlagen en de invoering van flexibele manieren van werken. Bijgevolg wil CSOB meer personeel inzetten om klanten deskundig te adviseren en het aantal medewerkers dat betrokken is bij repetitieve processen verminderen. **In de 12 maanden tot en met 30 juni 2019 is het aantal medewerkers met meer**

dan 400 netto verminderd. CSOB verwacht dat deze trend zich de komende drie jaar zal voortzetten in een tempo van minimum 250 medewerkers op jaarbasis. Bij een normaal personeelsverloop en door de interne her-inzet van het personeel te bevorderen, streeft het CSOB ernaar om gedwongen ontslagen tot een minimum te beperken.

Om de digitale transformatie en de implementatie van de bedrijfsstrategie te ondersteunen, zal CSOB ook selectief specifieke expertprofielen blijven aanwerven die momenteel niet intern beschikbaar zijn (bv. Data/Artificiële Intelligentiespecialisten, webdesigners,.....).

Divisie International Markets

In de **Divisie International Markets** (Bulgarije, Hongarije, Slowakije, Ierland) zijn de afgelopen jaren al operationele efficiëntie-oefeningen uitgevoerd of zijn ze momenteel nog aan de gang als onderdeel van een business-gedreven transformatie met belangrijke IT-component binnen de Divisie International Markets.

Noot voor de redactie en als geheugensteuntje en ter herinnering

Wijzigingen op managementniveau (Top 300) die al op 16 mei 2019 werden gecommuniceerd.

De wijzigingen in de governance betreffen een aantal wijzigingen (bepaalde managementposities en entiteiten verschuiven, veranderen of verdwijnen) en benoemingen. Sommige managers hebben ervoor gekozen om hun loopbaan bij KBC te beëindigen en nieuwe horizons te verkennen.

Het totaal aantal (algemeen) directeuren (Top40/300) actief binnen KBC Groep is na deze oefening gedaald van 300 naar 281.

- 21 managers zijn van functie veranderd en sommigen krijgen nieuwe of aanvullende verantwoordelijkheden.
- 3 managers zijn ingezet op management -1 niveau.
- 15 managers hebben het bedrijf verlaten of zullen het binnenkort verlaten.

Zoals reeds op 8 augustus 2019 werd meegedeeld, werd voor deze managementherschikking een totale kost van 10 miljoen euro geboekt in het tweede kwartaal van 2019 en wordt een recurrente besparing verwacht van een veelvoud van deze 10 miljoen euro in de komende kwartalen en jaren.

Voor meer informatie, contacteer :

Viviane Huybrecht, Directeur Corporate Communicatie, woordvoester, KBC Groep
Tel +32 2 429 85 45 – E-mail : pressofficekbc@kbc.be

* Dit nieuwsbericht bevat informatie waarop de Europese transparantieregelgeving voor beursgenoteerde bedrijven van toepassing is.

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
Tel. 02 429 32 88 Pieter Kussé
E-mail: pressofficekbc@kbc.be

Ga de echtheid van dit document [hier](#) na

KBC-persberichten zijn beschikbaar op
www.kbc.com
Volg ons op www.twitter.com/kbc_group

Blijf op de hoogte van alle innovatieve oplossingen via
<https://www.kbc.com/nl/innovation>