

Brussel, 31 mei 2018

Nieuwe bedrijfs-cao voor KBC in België

- Flexibel, uniform en vereenvoudigd arbeidstijdschema vanaf 1 januari 2019 dat maximaal inspelt op wijzigende klantenverwachtingen en medewerkers ruimte biedt voor een maximale invulling van hun persoonlijke noden
- Verlenging tewerkstellingsgarantie voor Belgische werknemers tot 31/12/2019

KBC en LBC-NVK sloten vandaag een akkoord over een nieuwe bedrijfs-cao voor de Belgische KBC-entiteiten¹. Het ene luik van de cao houdt rekening met de wijzigende klantenverwachtingen en de gewijzigde visie in de samenleving over flexibel werken, het andere bouwt verder op de KBC-traditie inzake tewerkstellingsgarantie.

KBC speelt in zijn commerciële werking en interne organisatie in op de snel wijzigende verwachtingen van de klanten. Zo biedt KBC Live een vlot toegankelijke service op uren die voor de klant goed uitkomen. Tegelijk wil KBC inspelen op de evoluerende verwachtingen van zijn medewerkers op het vlak van flexibel werken, en hen een faire compensatie geven voor verplicht werken op moeilijke uren.

Omwille van de eenvoud en transparantie voert KBC in zijn Belgische entiteiten een uniform arbeidstijd- en compensatieregime in. Daarmee komt een einde aan de huidige diversiteit in arbeidstijdregimes die voor nodeloze administratieve complexiteit zorgde. Het nieuwe systeem bouwt voort op de afspraken die voor KBC Live in het verleden gemaakt werden en creëert een kader waarin - in overleg met de sociale partners - op een meer flexibele wijze de arbeidsschema's kunnen worden aangepast waar nodig. Door de uniformisering zal ook de interne wendbaarheid verhogen omdat medewerkers daardoor makkelijker intern kunnen bewegen of in multidisciplinaire teams werken. Bijkomend bieden het nieuwe glijtijdsysteem en de reeds bestaande ruime faciliteiten voor telewerken veel extra flexibiliteit aan de werknemers om hun werk zelf te organiseren.

Deze stap vooruit op vlak van flexibiliteit is belangrijk voor de concurrentiepositie van KBC en biedt een basis om de bestaande tewerkstellingsgarantie te verlengen. KBC garandeert dat het tot eind 2019 geen collectieve of individuele gedwongen ontslagen zal doorvoeren omwille van eventuele herstructurering of om organisatorische, economische of technische redenen. KBC investeert ook volop in gepaste maatregelen (zoals opleidingen, omscholing en herinzetbegeleiding via een intern jobcenter) om medewerkers blijvend te motiveren en de instrumenten te bieden om hun carrière zo lang mogelijk actief in te vullen. KBC behoudt eveneens de bestaande mogelijkheden voor tijdskrediet en blijft inzetten op het Minerva²-programma voor wie zijn eindloopbaan anders wil invullen.

“De grote uitdaging in de financiële sector is om snel in te spelen op de wijzigende klantenverwachtingen en de technologische evoluties en tegelijk deze transitie op HR-vlak vlot te maken. Deze nieuwe afspraken bevestigen

¹ Deze KBC-entiteiten zijn KBC Groep, KBC Bank, KBC Verzekeringen, KBC Asset Management, KBC Autolease en KBC Credit Investments. KBC voert zijn eigen sociaal beleid.

² KBC lanceerde zijn Minervaplan medio 2014. Dat plan nodigt oudere medewerkers van KBC uit om aan de hand van vijf loopbaantrajecten na te denken over wijze waarop zij de laatste 10 à 12 jaar (van hun loopbaan willen invullen). Ruim 80% kiest voor verderzetting huidige actieve loopbaan, een minderheid wil een lichtere of minder actieve invulling. Uniek aan dat plan is dat het ook de mogelijkheid biedt voor een eindloopbaantraject buiten de eigen onderneming.

ons commitment om deze uitdagingen maximaal aan te gaan met de medewerkers die ook meebouwden aan het huidige succes van KBC. Dat gebeurt aan de hand van een HR-beleid dat focust op een gericht aanwervingsbeleid voor nieuwe competenties, gecombineerd met investeringen in persoonlijke groei en continu leren voor de bestaande werknemers. De medewerkers krijgen de nodige instrumenten aangereikt om zelf mee verantwoordelijkheid te nemen voor hun multi-inzetbaarheid en het verloop van hun verdere loopbaan. Interne vrijkomers krijgen een intensieve herinzetbegeleiding via een intern jobcenter. KBC wil er zo toe bijdragen dat medewerkers zoveel mogelijk tot de pensioenleeftijd aan de slag kunnen blijven.” verduidelijkt **Anette Böhm, algemeen directeur Corporate HR.**

Dirk Debackere, fractiewoordvoerder LBC-NVK zegt over het akkoord: “LBC-NVK maakt door het afsluiten van deze cao bewust een positieve keuze in het belang van de medewerkers. Het zou totaal onverantwoord zijn om – op het moment dat de tewerkstelling zowel inhoudelijk als kwantitatief zwaar onder druk staat door de digitalisering, regelgeving en toenemende concurrentie – de medewerkers in de totale onzekerheid te storten. LBC-NVK kiest dan ook resoluut voor de weg vooruit, met een akkoord dat zich opnieuw kwalitatief onderscheidt in de sector.”

Voor meer informatie neemt u contact op met:

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

Dirk Debackere, fractiewoordvoerder LBC-NVK
Tel 32 475 66 86 04 - E-mail: Dirk.debackere@kbc.be

KBC Groep NV

Havenlaan 2 – 1080 Brussel
Viviane Huybrecht
Directeur Corporate communicatie/
Woordvoerster
Tel.: + 32 2 429 85 45

Persdienst
Tel.: + 32 2 429 65 01 (Stef Leunens)
Tel.: + 32 2 429 29 15 (Ilse De Muyer)
E-mail: pressofficekbc@kbc.be

Ga de echtheid van dit document na op
www.kbc.com/nl/authenticity

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 www.kbc.com/innovation
