



# Communiqué de presse

Bruxelles, 10 novembre 2016

## **KBC prépare son avenir tout en respectant ses clients et ses collaborateurs**

Le monde qui nous entoure change de plus en plus vite et la concurrence et les nouveaux venus sur le marché ne restent pas les bras croisés. Simultanément, les clients changent de comportement et réclament une autre expérience de la banque et de l'assurance.

Pour KBC aussi, cela implique des permutations de plus en plus fréquentes entre les différents canaux de distribution et une montée en puissance de la numérisation. Au plan interne, cela exige aussi une grande capacité d'adaptation, étant donné que le client dicte la cadence du changement. KBC s'efforce dès lors d'être prêt, anticipe les besoins du client et constate d'ailleurs déjà que cette attitude est payante car la satisfaction de la clientèle augmente d'année en année.

KBC a la ferme volonté de réaliser les changements nécessaires pour préparer son avenir - comme toujours – en respectant ses collaborateurs et en nouant un dialogue ouvert et constructif avec toutes les parties concernées dans un cadre défini afin d'amortir l'impact de ces changements. Depuis plusieurs années déjà, KBC privilégie la voie de la progressivité, au rythme du client et en respectant ses collaborateurs, ses actionnaires et les autres parties prenantes.

Cet après-midi, à la réunion ordinaire du Conseil d'entreprise, KBC a informé les interlocuteurs sociaux qu'elle souhaitait, conformément à la CCT 2016-2017 sur l'emploi, soumettre des propositions sélectives et individuelles (système de dispense de prestations en fin de carrière à certaines conditions) à un groupe limité de collaborateurs en Belgique, afin d'accroître son aptitude à répondre aux besoins sans cesse changeants des clients.

Simultanément, KBC continuera à recruter de manière sélective.

L'offre ci-dessous n'aura aucune incidence sur nos résultats du troisième trimestre.

KBC constituera à cette fin une provision de 28 million d'euros au 4<sup>ème</sup> trimestre 2016.

KBC publiera ses résultats détaillés du troisième trimestre le 17 novembre 2016.

## KBC : la ferme volonté d'être la référence aujourd'hui et demain

Le secteur financier dans son ensemble est confronté à de nombreux défis. Les établissements financiers cherchent tous l'équilibre parfait entre les adaptations indispensables et leur responsabilité envers leur personnel. Sur ce plan également, KBC veut être la référence car à ses yeux, ses collaborateurs font sa force. Pour cette raison, KBC investit continuellement dans la formation de son personnel et encourage l'apprentissage à tous les âges. La politique HR mettant résolument l'accent sur la coaching et l'accompagnement, KBC libère les budgets nécessaires à cette fin et prend d'ores et déjà des mesures pour préparer tant ses collaborateurs que son organisation aux nombreux changements qui s'annoncent (notamment en encourageant et en aidant les collaborateurs à affûter leurs connaissances des technologies numériques, en organisant des 'innovation days' et des 'inspiration days' sur les nouvelles technologies et tendances).

Il y a quelques années, KBC avait déjà lancé plusieurs initiatives novatrices telles que Minerva et Experience@Work, en vue de préparer ses collaborateurs à travailler plus longtemps. Ces initiatives ont démontré leur utilité et seront poursuivies mais ne suffisent pas et ne constituent pas une solution pour tous les membres du personnel concernés.

Le relèvement de l'âge de la pension contraint nos collaborateurs à travailler plus longtemps. Or ce n'est pas évident pour tout le monde, surtout si les changements se succèdent à une cadence de plus en plus rapide.

### Offre individuelle sélective

D'une part les exigences inhérentes à certains emplois seront bientôt si fondamentalement différentes de ce que ces collaborateurs sont habitués à faire et, d'autre part, une réaffectation au sein de KBC ne sera pas toujours possible. C'est la raison pour laquelle KBC s'est mis en quête d'une solution adéquate.

Dans le cadre de la CCT Emploi 2016-2017 qui garantit l'emploi jusqu'à fin 2017, KBC et les interlocuteurs sociaux étaient convenus que tous les membres du personnel de KBC pourraient prétendre à la dispense de prestations en fin de carrière, pour autant que certains critères soient respectés.

Cette même CCT Emploi prévoyait également la possibilité, pour KBC, d'étendre la dispense de prestations en fin de carrière à un groupe cible plus large. KBC souhaite maintenant faire usage de cette possibilité et **soumettre une proposition à un groupe limité de collaborateurs, pour lesquels la date de prise d'effet de la dispense de prestations sera avancée.** Les membres du personnel concernés doivent avoir atteint 40 ans d'ancienneté chez KBC pendant la durée de la CCT (2016-2017) ou être âgés d'au moins 56 ans au 31 décembre 2015 et travailler dans des départements où d'importants changements visant à mieux répondre aux attentes des clients s'annoncent ou sont déjà en cours. L'offre ne s'applique pas aux collaborateurs CBC.

Il en résulte donc que les membres du personnel n'auront pas la possibilité de demander eux-mêmes leur adhésion à cette proposition.

Soucieuse de préserver au maximum la continuité du service aux clients, KBC soumettra cette offre à un groupe limité de collaborateurs, afin que leur départ puisse être compensé par l'organisation dans son ensemble et par les équipes dans lesquelles ils travaillaient. Seront concernés par l'offre quelque 200 membres du personnel en Belgique (sur un total de 13.247 ETP - chiffre à fin juin 2016). KBC évaluera aussi soigneusement comment cette offre sélective et le départ anticipé de ce groupe de collaborateurs sera amorti par l'organisation et par les collègues.

L'offre sera soumise aux membres du personnel concernés par leur supérieur hiérarchique dans les semaines qui viennent. Ils seront ensuite conviés à une séance d'information et à un entretien individuel avec un responsable des services HR pour examiner plus en détail leur situation personnelle. Bien informés, ils pourront ainsi prendre la meilleure décision en ce qui concerne leur avenir.

Les membres du personnel qui acceptent l'offre auront le temps jusqu'au 31 janvier 2017 pour signer la proposition. Si la charge de travail le permet, la plupart d'entre eux pourront ainsi quitter la société au deuxième semestre 2017.

Comme à l'accoutumée et dans l'intérêt d'une concertation sociale correcte, KBC poursuivra sous peu les négociations avec les organisations des travailleurs afin fournir de plus amples explications concernant cette offre et de répondre à leurs questions.

## **KBC continue à recruter**

Chaque année, KBC compte en moyenne 600 départs naturels.

KBC continue également à recruter. Il s'agit principalement d'embauches de remplacement et pour des profils spécifiques, insuffisamment disponibles en interne (entre autres des juristes, des spécialistes IT, des spécialistes IFRS ou de risque, des auditeurs, des spécialistes en données, des experts en assurances, etc.). Cette année KBC comptait à fin septembre 282 embauches et 83 postes à pourvoir. Cette tendance au recrutement externe sélectif se poursuit. En ce qui concerne l'avenir, KBC analyse en permanence l'environnement dans lequel il opère et l'incidence de la révolution numérique et des besoins changeants des clients sur son business model et sa stratégie. Si le besoin s'en fait sentir, KBC recrutera sans doute quelque centaines de nouveaux collaborateurs externes par an.

### **Note à la rédaction :**

La dispense de prestations en fin de carrière est déjà en vigueur chez KBC. Sous certaines conditions, elle est applicable pendant une période allant de 3 à 24 mois, selon l'âge et l'ancienneté, précédant la première date possible de départ à la retraite. Durant cette période, le membre du personnel conserve un pourcentage de sa dernière rémunération brute.

Dans la pratique, la dispense de prestations en fin de carrière consiste à réduire le taux d'occupation à 50%, avec dispense de prestations, en concertation avec le membre du personnel concerné. KBC lui verse donc un salaire partiel (et s'acquitte des impôts et cotisations de sécurité sociale dus) comme pour n'importe quel autre membre du personnel qui travaille effectivement à 50%. Le membre du personnel concerné est ainsi dispensé de prestations et sera admis à la pension légale à la première date possible de départ à la retraite.

### **Pour tout complément d'information, veuillez vous adresser à :**

Viviane Huybrecht, Directeur Communication Corporate / Porte-parole de KBC Groupe  
Tél. : +32 2 429 85 45 – E-mail : [pressofficekbc@kbc.be](mailto:pressofficekbc@kbc.be)

---

#### **KBC Groupe SA**

Avenue du Port 2 - 1080 Bruxelles  
Viviane Huybrecht  
Directrice Corporate  
Communication /  
Porte-parole  
Tél. : 02 429 85 45

Service presse  
Tél. 02 429 65 01 Stef Leunens  
Tél. 02 429 29 15 Ilse De Muyer  
Fax : 02 429 81 60  
E-mail : [pressofficekbc@kbc.be](mailto:pressofficekbc@kbc.be)

Les communiqués de presse KBC sont disponibles sur [www.kbc.com](http://www.kbc.com) ou sur simple demande adressée par courriel à [pressofficekbc@kbc.be](mailto:pressofficekbc@kbc.be)

Suivez-nous sur [www.twitter.com/kbc\\_group](https://www.twitter.com/kbc_group).

---