



# Communiqué de presse

Bruxelles, le 4 juillet 2017

## **KBC et ses partenaires sociaux posent les jalons de leur avenir commun : accord sur la nouvelle politique salariale**

**Un système de rémunération novateur pour employés et cadres à partir du 1er janvier 2018**

Avec l'aide du groupement des cadres, la direction et les partenaires sociaux (LBC-NVK, CGSLB et SETcA) de KBC ont élaboré au cours de ces derniers mois une nouvelle politique de rémunération pour KBC\* en Belgique.

Johan Thijs, CEO de KBC Groupe : *"Au cours des années à venir, les souhaits en perpétuelle évolution des clients et la révolution numérique vont confronter le secteur financier à de nombreux défis. KBC s'y prépare activement en investissant dans l'innovation et en améliorant la flexibilité et l'orientation client de son organisation, afin de s'assurer une croissance durable et rentable. Pour nous permettre de relever ces défis, une nouvelle politique de rémunération s'imposait.*

*Nous sommes fiers d'avoir pu mener ces négociations dans un esprit constructif, tourné vers l'avenir et d'avoir abouti à un accord équilibré sur une nouvelle CCT-Rémunération pour cadres ET employés, qui entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2018. Ce résultat est un parfait exemple d'une concertation sociale constructive qui permet à KBC de construire son avenir avec toutes les personnes concernées.*

Le nouveau système de rémunération de KBC est basé sur le principe de la "Rémunération en fonction des prestations", avec quelques nouveaux accents pour rendre notre offre salariale plus motivante et plus flexible. Par cette nouvelle politique, nous souhaitons aussi répondre aux tendances sociétales qui se dessinent : la demande croissante émanant du personnel pour un package salarial individuel incluant plan cafétéria, le recul de l'âge de la pension et, partant, la demande croissante de carrières flexibles et l'évolution vers une rémunération liée aux prestations fournies plutôt qu'à l'âge.

Le nouveau système de rémunération ne dépassera pas l'actuel budget HR, grâce à un redécoupage des différents éléments composant le salaire.

Les organisations des travailleurs : *"Le nouveau système de rémunération tient compte des défis d'aujourd'hui et de demain, sans toutefois faire fi du passé. Il allie sécurité statutaire et/ou possibilité de progresser tout en tenant compte des besoins/de la situation des différentes générations de membres du personnel KBC et maintient une solidarité entre les membres du personnel actifs et ceux qui, pour diverses raisons, ne peuvent plus être actifs (temporairement ou définitivement)".*

Les détails de ce nouveau système de rémunération (et notamment ce que cela implique concrètement pour eux) seront communiqués aux membres du personnel après l'été.

## Les grandes lignes du nouveau système de rémunération

Le package salarial de KBC se compose à l'heure actuelle de 3 éléments : la rémunération fixe, la rémunération variable (individuelle et de groupe) et les avantages extralégaux. Cette subdivision sera conservée. KBC ne touche pas au package salarial global de son personnel, mais va en répartir les éléments différemment.

La nouvelle politique salariale permet de mieux adapter la composante "rémunération fixe" en fonction de la contribution individuelle du membre du personnel tout en lui procurant une rémunération conforme au marché et adaptée au poids de sa fonction ou des responsabilités qu'il endosse.

L'élément "rémunération variable individuelle" est composé principalement d'avantages extralégaux fiscalement intéressants et de régimes de pension. À l'avenir, des prestations exceptionnelles pourront donner droit à un bonus supplémentaire, comme c'est déjà le cas actuellement.

### Concrètement, en quoi le nouveau système de rémunération consiste-t-il ?

- **KBC opte pour un seul système de rémunération, pour les employés comme pour les cadres.**
- **KBC opte pour une rémunération fixe dans la lignée du marché, avec une plus grande possibilité de différenciation.**

KBC ne va pas toucher aux actuels niveaux de fonction des membres du personnel ni aux salaires mensuels actuels ni à leur indexation, mais rémunérera dorénavant sur la base de "*bandes salariales*", une "bande salariale" étant une fourchette de salaire conforme au marché reflétant les responsabilités du membre du personnel. L'évolution de la rémunération ne sera plus déterminée par l'ancienneté mais par la contribution individuelle. Les chefs auront plus de flexibilité pour adapter la rémunération du membre du personnel à son expérience croissante et ses prestations.

- **KBC offre à son personnel un package de rémunération global équilibré et compétitif**

Le package d'avantages extralégaux est amélioré. KBC a également prévu les moyens nécessaires pour renforcer encore le travail d'équipe et maintient sa large palette d'avantages en tant qu'employeur attentionné.

- **KBC étend le plan cafétéria**

A l'heure actuelle, la tendance est de convertir une partie du salaire fixe en avantages apportant une valeur ajoutée particulière au membre du personnel concerné. Voilà pourquoi KBC a décidé d'étendre progressivement l'offre de son plan cafétéria.

- **KBC offre une pension extralégale intéressante**

Pour faire face à l'allongement des carrières et à la demande croissante de carrières plus flexibles, KBC investit dans une formule améliorée pour plan de pension extralégale à charge de l'employeur. Les modifications concernant la pension n'entreront en vigueur qu'en 2019.

- **KBC supprime l'évaluation annuelle traditionnelle et la remplace par des dialogues de progression continus**

En avril 2018, KBC mettra fin à son système traditionnel d'évaluations annuelles. Des dialogues de progression continus entre le chef et le membre du personnel favoriseront un trajet d'évaluation plus précis et donneront un meilleur aperçu de la progression du membre du personnel dans sa fonction et de ses prestations dans un contexte changeant.

*\*Cette CCT concerne tous les membres du personnel de KBC Banque & Assurance et pas de CBC qui - en tant qu'entité juridique distincte - mène sa propre politique salariale, en concertation avec ses partenaires sociaux.*

**Pour obtenir de plus amples informations, vous pouvez prendre contact avec :**

Viviane Huybrecht, Directeur Communication Corporate/Porte-parole du groupe KBC

Tél. : +32 2 429 85 45 - E-mail : [pressofficekbc@kbc.be](mailto:pressofficekbc@kbc.be)

LBC-NVK : Dirk De Backere, 0475 66 86 04

CGSLB : Maarten Dedeyne, 0499 29 01 57

SETcA : Peter Wallez, 0478 25 19 03

KBC vous offre la possibilité de vérifier l'authenticité de ce document sur [www.kbc.com/fr/authenticity](http://www.kbc.com/fr/authenticity) .

---

**KBC Groupe SA**

Avenue du Port 2 – 1080 Bruxelles  
Viviane Huybrecht  
Directeur Corporate  
Communication /  
Porte-parole  
Tel. 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 de KBC sont  
disponibles sur [www.kbc.com](http://www.kbc.com) ou peuvent être  
obtenus sur demande adressée par e-mail à  
[pressofficekbc@kbc.be](mailto:pressofficekbc@kbc.be).

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

---