

Brussel, 9 maart 2018

KBC reageert op misleidende berichtgeving m.b.t. tewerkstelling oudere werknemers

De Tijd titelt vandaag op pagina 1 : “KBC zoekt uitweg voor 50-plussers.”

KBC wenst te benadrukken dat deze titel totaal misleidend en foutief is. Exit-regelingen waarbij medewerkers betaald thuis gezet worden, zijn nu absoluut niet aan de orde. Bovendien wordt de foutieve indruk gewekt als zou KBC bezig zijn met een grote oefening, wat evenmin aan de orde is vandaag.

De financiële sector wordt geconfronteerd met belangrijke uitdagingen en veranderingen (wijzigend klantengedrag, technologische/digitale revolutie, regulatorische vereisten, lagerenteklimaat, ...).

KBC gaf al eerder en vaker aan dat de snel evoluerende wensen van klanten en de digitale transformatie voor de financiële sector de komende jaren heel wat uitdagingen met zich meebrengen. KBC bereidt zich daarop voor door te investeren in innovatie en in een wendbare, klantgerichte organisatie met duurzame rendabele groei als uitgangspunt.

De snelheid waarmee de aanpassingen zullen gebeuren, wordt in belangrijke mate bepaald door het wijzigend (koop) gedrag van de klanten en kan bijgevolg moeilijk vandaag precies ingeschat worden.

KBC dient zich dan ook continu en geleidelijk aan te passen aan deze evolutie. De jobs in de toekomst zullen er anders uitzien als vandaag en dit stelt ons voor uitdagingen om onze medewerkers inzetbaar te houden. Dit is echter niet specifiek gekoppeld aan bepaalde leeftijdscategorieën. KBC verwacht dat daardoor de invulling van de jobs en de tewerkstelling in de toekomst mee zullen (moeten) evolueren.

Het blijft de vaste wil van KBC om de toekomst voor te bereiden met respect voor zijn medewerkers, via een open en constructieve dialoog en binnen een duidelijk kader dat toelaat om de impact van de veranderingen op te vangen.

KBC zet al jaren in op levenslang leren en inzetbaarheid. En voorziet daartoe ook de nodige opleiding en vorming. Het afgelopen jaar hebben zowat alle medewerkers hun ‘digitaal rijbewijs’ behaald zodat ze goed op de hoogte zijn van de vele digitale initiatieven en innovaties die KBC haar klanten aanbiedt.

Daarnaast voorziet KBC ook specifieke loopbaanbegeleidingsmaatregelen voor 50-plussers en eindloopbaanmaatregelen via het Minervaprogramma waarbij medewerkers stilstaan bij het einde van hun loopbaan en een keuze maken uit 5 tracks / loopbaantrajecten. KBC was overigens een voorloper toen het begin 2014 al dit Minerva-programma opstartte.

KBC wil er voor zorgen dat de dienstverlening aan de klanten op eenzelfde hoog niveau kan blijven en dat de waardevolle expertise van haar medewerkers gevaloriseerd blijft.

KBC voert continu een constructief sociaal overleg met als doel binnen KBC met alle stakeholders aan de toekomst te bouwen. Daarbij kijkt KBC steeds op een evenwichtige manier naar de noden en de situatie van de verschillende generaties binnen KBC met aandacht voor een blijvende solidariteit tussen de actieven en wie om diverse redenen niet meer actief kan zijn, tijdelijk of definitief.

Meer details over Minerva-programma : zie uitgebreid persbericht van 20 februari 2014 op www.kbc.com.

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
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
