

Cao 2015-2017,
dat werkt voor mij





Cao 2015-2017, dat werkt voor mij

De ondergetekenden:

• ING Bank Personeel B.V.

hierna te noemen: **ING Bank**
partij aan de ene kant

en

• FNV Finance (gevestigd te Utrecht)
• CNV Dienstenbond (gevestigd te Hoofddorp)
• De Unie (gevestigd te Culemborg)

hierna te noemen: **de Vakorganisaties**
partij aan de andere kant

gezamenlijk genoemd de cao-partijen verklaren dat zij:

- met ingang van 1 januari 2015 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan
- met ingang van 1 januari 2016 het volgende Sociaal Plan,
als onderdeel van deze cao, zijn aangegaan.

Inhoudsopgave

Voorwoord van cao-partijen 6

1 Deze CAO 9

- 1.1 Looptijd
- 1.2 Voor wie geldt de cao?
- 1.3 Toepassing
- 1.4 Informatie
- 1.5 Individuele arbeidsovereenkomst
- 1.6 Proeftijd
- 1.7 Opzegtermijnen
- 1.8 Schorsing
- 1.9 Klachtrecht
- 1.10 Wijziging wet- en regelgeving
- 1.11 Mensenrechtenverklaring en ING Orange Code

2 Arbeidsmarktfit 13

- 2.1 Mijn Koers-plan
- 2.2 Dialoog
- 2.3 Relatie met opleidingsreglement
- 2.4 Vitaliteit
- 2.5 Werktijd, plaats en flexibiliteit
- 2.6 Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

3 Mijn performance 17

- 3.1 Performancedialogen
- 3.2 Flexibiliteit
- 3.3 Teamafspraken en je beoordeling
- 3.4 Beoordelen van de management-rol

4 Waardering 18

- 4.1 Algemeen
- 4.2 Werkingsfeer
- 4.3 Functiewaardering
- 4.4 Beloningsmaatregelen
- 4.5 Vast salaris
- 4.6 Vakantietoelage
- 4.7 Dertiende maand
- 4.8 Flexibele arbeidsvoorwaarden
- 4.9 Toeslagen
- 4.10 Functieschaalwijziging
- 4.11 Vergoedingen die onder de cao vallen

5 Mijn tijd 27

- 5.1 Algemeen
- 5.2 Arbeidsduur
- 5.3 Je werk en je werktijden
- 5.4 Tijd- en plaatsafhankelijk werken
- 5.5 Meerwerk
- 5.6 Feestdagen
- 5.7 Vakantie
- 5.8 Buitengewoon en bijzonder verlof

6 Mijn gezondheid 33

- 6.1 Samen verantwoordelijk voor de juiste balans
- 6.2 Arbo-, vitaliteit- en verzuimbeleid
- 6.3 Verzuim als gevolg van ziekte en gevolgen voor inkomen
- 6.4 Arbeidsongeschiktheid en de consequenties voor je dienstverband
- 6.5 Aanvullingen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering

7 Mijn pensioen 38

- 7.1 De pensioenregelingen
- 7.2 Inkomen voor de pensioenregelingen

8 Onze vertegenwoordiging 41

- 8.1 Interpretatie van de cao
- 8.2 Informatie en overleg bij reorganisatie
- 8.3 Representatie vakorganisaties
- 8.4 Faciliteiten voor vakorganisaties
- 8.5 Werkgeversbijdrage vakorganisaties
- 8.3 Vergoeding werkzekerheidscommissie en inschakeling adviseurs

9 Overige studieafspraken 44

- 9.1 Flexmedewerkers
- 9.2 Werkgelegenheidsontwikkeling
- 9.3 Werkkostenregeling

10 Begrippenlijst 45

Voorwoord van cao-partijen

Voor je liggen een nieuwe cao en een Sociaal Plan die in goed overleg tot stand zijn gekomen. De cao bevat afspraken over een groot aantal onderwerpen en bouwt voort op de belangrijkste bewegingen die in gang zijn gezet in de voorgaande cao. Het Sociaal Plan is nagenoeg ongewijzigd. Over het Sociaal Plan vanaf 2018 zal tijdens de huidige looptijd duidelijkheid komen.

De cao is tot stand gekomen via een intensieve samenwerking tussen vakorganisaties, ING Bank (hierna te noemen ING) en medezeggenschap. Als medewerker ben jij vanaf het begin bij dit proces betrokken. In het eerste kwartaal van 2015 was er een succesvolle brede medewerkersdialoog over de vier thema's van de cao: Waarden, 'Arbeidsmarkt fit', Van werk naar werk en Nieuwe wet- en regelgeving. Via de enquête 'Cao, wat werkt voor jou?' en themabijeenkomsten zijn belangrijke bijdragen geleverd aan de voorstellen voor de onderhandelingen. Voor een aantal onderwerpen in deze cao is afgesproken dat de medezeggenschap geraadpleegd wordt in de monitoring of verdere uitwerking.

Wat werkt voor jou?

Rode draad in deze cao is het streven dat jij zelf aan het roer staat. Cao-partijen, ING, CNV Vakmensen, De Unie en FNV Finance geven met deze cao meer invulling aan wat voor jou, in jouw situatie, werkt. Dat sluit aan bij jouw wensen, erkent jouw talenten en past bij de Think forward-strategie. Het geeft je meer autonomie en meer verantwoordelijkheid.

Arbeidsverhoudingen

Bij alle onderwerpen is een volwassen arbeidsverhouding het uitgangspunt, waar jij als medewerker en ING als werkgever samen verantwoordelijk voor zijn. Nieuw is daarom dat deze cao, naast concrete afspraken, kaders en richting geeft voor medewerkers, managers en teams om tot goede afspraken te kunnen komen. Dit vraagt dat jij met je manager en je team op basis van vertrouwen in dialoog gaat over persoonlijke ontwikkeling, de manier van samenwerken en de te bereiken resultaten. Het vraagt dat je steeds meer op eigen kracht, in samenspraak met je team nieuwe ontwikkelingen tegemoet treedt. Waarbij je elkaar als team ondersteunt, feedback geeft, waarin fouten leermomenten zijn en er altijd oog is voor de menselijke maat, voor individuele én teambelangen.

ING faciliteert dit proces om deze autonome positie van jou en je team mogelijk te maken. Deze cao levert daarvoor de bouwstenen.

Arbeidsmarkt fit

Cao-partijen vertrouwen erop dat wendbare, gezonde en vitale medewerkers samen toekomst geven aan ING als gezonde en innovatieve onderneming. Daarom is het verder versterken van duurzame inzetbaarheid het hart van deze cao. We streven ernaar dat jij en alle andere medewerkers beschikken over een 'Mijn Koers'-plan voor ontwikkeling in jouw functie (plan A), een plan voor ander werk binnen ING (plan B) en een plan voor werk buiten ING (plan C). Om dit te stimuleren en mogelijk te maken, breiden we het 'Kies je Koers'-aanbod uit.

Ook stellen we diverse instrumenten uit het Sociaal Plan voor je beschikbaar als die passen in je individuele 'Mijn Koers'-plan. Alle investeringen daarvoor komen uit een centraal budget, zodat het toegankelijk is voor alle medewerkers.

Waarden is meer dan belonen

Je prestaties, inzet en ontwikkeling waarderen we met loonmaatregelen en andere vormen van waarden. ING heeft een ruim aanbod aan instrumenten om als extra blijk van waardering aan jou als medewerker of je team te geven, waaronder incentives (zoals een pluim) of teamwaardering en -events. Ook kleine of immateriële blijken van waardering vinden we belangrijk. De cao-partijen hebben afgesproken dat we die instrumenten beter bekendmaken met als doel een bredere toepassing van die instrumenten.

In deze cao zijn ook nieuwe afspraken gemaakt over de manier van plannen, coachen en beoordelen. Dat dit aan verandering toe was, wordt breed gedeeld. Daarom transformeren we het raamwerk 'Succesvol Functioneren' naar Mijn performance. We maken het flexibeler, zodat het kan aansluiten op de verschillende werksituaties van medewerkers en teams. Nieuw is ook dat medewerkers altijd input leveren voor de beoordeling van managers.

Van werk naar werk

Het Sociaal Plan 2016-2017 is op kleine aanpassingen na ongewijzigd, onder de afspraak dat medewerkers ruim voordat het afloopt, weten wat de inhoud van het Sociaal Plan ná 1 januari 2018 zal zijn. Dat geeft iedereen tijdig duidelijkheid. We

hebben afgesproken dat, uitgaande van de succesvolle aanpak van Arbeidsmarktfit, het nieuwe Sociaal Plan mede gebaseerd zal zijn op de uitgangspunten van de Wet werk en zekerheid waarvan het belangrijkste deel per 1 juli 2015 is ingegaan.

Nieuwe wet- en regelgeving

Nieuwe wet- en regelgeving is in deze cao verwerkt en waar dat kan vereenvoudigd. Hoewel dat geen deel uitmaakt van de cao, zijn voortvloeiend uit de Wet werk en zekerheid ook afspraken gemaakt over de waardering van flexmedewerkers. Net als vaste medewerkers dragen zij volop bij aan het succes van ING. Ben je uitzendkracht, dan krijg je bijvoorbeeld een jaarlijks budget dat je kan inzetten voor je persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Tot slot

Met deze cao zetten we opnieuw een belangrijke stap in nieuwe en eigentijdse arbeidsvoorwaarden bij ING. Een cao waarmee we voorop blijven lopen in onze sector. Maar vooral een cao waarvan we hopen dat jij zult zeggen: **dat werkt voor mij!**



1 Deze CAO

1.1 Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017. Het Sociaal Plan, dat onderdeel is van deze cao, loopt van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017. Om de werking juridisch goed te kunnen borgen, is afgesproken dat het Sociaal Plan 2016-2017 dat van 2012-2014 en andere voorgaande Sociale Plannen vervangt. Het Sociaal Plan kent geen nawerking. De overige onderdelen van de cao worden na 31 december 2017 voor een jaar stilziggend verlengd, tenzij een van de cao-partijen drie maanden voor het eind van de looptijd per aangetekende brief aangeeft de cao te willen beëindigen of een of meer bepalingen te willen wijzigen. In dat geval blijft de cao na afloop gelden zolang cao-partijen in overleg zijn over een nieuwe cao.

1.2 Voor wie geldt de cao?

De cao geldt voor alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst met ING in de functieschalen 1 tot en met 15, tenzij in deze cao anders vermeld.

1.3 Toepassing

Voor arbeidsduur en beloning kan voor bepaalde groepen van de cao worden afgeweken. Dat wordt dan in de tekst aangegeven. Ook kunnen cao-partijen voor groepen medewerkers afwijkende afspraken maken. Die afspraken komen ze schriftelijk overeen, ze informeren de betrokken medewerkers erover en daarmee zijn die afspraken onderdeel van de cao. ING wijkt niet af van de bepalingen in de cao, tenzij uitdrukkelijk

is aangegeven dat dat mogelijk is.

Alle in de ING-cao genoemde bedragen zijn in euro's en zijn brutobedragen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld.

1.4 Informatie

Meer informatie over de cao en het Sociaal Plan, maar ook de personeelsgids en aanverwante regelingen vind je op Mijn HR. De inhoud van Mijn HR maakt geen onderdeel uit van de cao.

1.5 Individuele arbeidsovereenkomst

- De wettelijke bepalingen over duur en beëindiging van arbeidsovereenkomsten (de artikelen 7:667 tot en met 7:686 Burgerlijk Wetboek) zijn van toepassing. In het algemeen word je aangesteld in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Werkte je vóór je bij ING in dienst trad als uitzendkracht bij ING, dan geldt die periode – inclusief onderbrekingen van minder dan zes maanden – met ingang van 1 juli 2015 als één arbeidsovereenkomst. Daarmee wijkt deze regel af van artikel 7:668 a lid 2 Burgerlijk Wetboek.
- Je arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat je 67 jaar wordt.

1.6 Proeftijd

Gaat ING een arbeidsovereenkomst met je aan voor langer dan zes maanden, dan kan ING in afwijking van artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek altijd een proeftijd van maximaal twee maanden met je overeenkomen. Voor een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden geldt geen proeftijd.

1.7 Opzegtermijnen

- a Jij en ING kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke bepalingen rond opzegging en opzegtermijnen (de artikelen 7:669 tot en met 7:672 Burgerlijk Wetboek).
- b Ben je in jouw arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeengekomen dan de wettelijke, dan geldt die termijn ook bij opzegging door ING.

1.8 Schorsing

- Is je gedrag naar het oordeel van ING verwijtbaar, heb je bijvoorbeeld wettelijke of bedrijfsvoorschriften ernstig of herhaaldelijk overtreden, dan kan ING je bij wijze van disciplinaire maatregel voor maximaal zeven werkdagen schorsen zonder behoud van salaris.
- Heeft ING ernstige grond om je te verdenken van gedrag dat of daden die een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen, dan kan ING je tijdens het onderzoek daarnaar al dan niet met behoud van salaris op non-actief zetten. Als het vermoeden niet wordt bevestigd, dan volgt als je daarom vraagt schriftelijke rehabilitatie. Je eventueel ingehouden salaris wordt alsnog betaald.
- Leiden je daden of gedragingen niet tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar tot opzegging of een verzoek om ontbinding daarvan, dan heeft ING het recht de non-activiteit voort te zetten, met of zonder behoud van salaris.

1.9 Klachtrecht

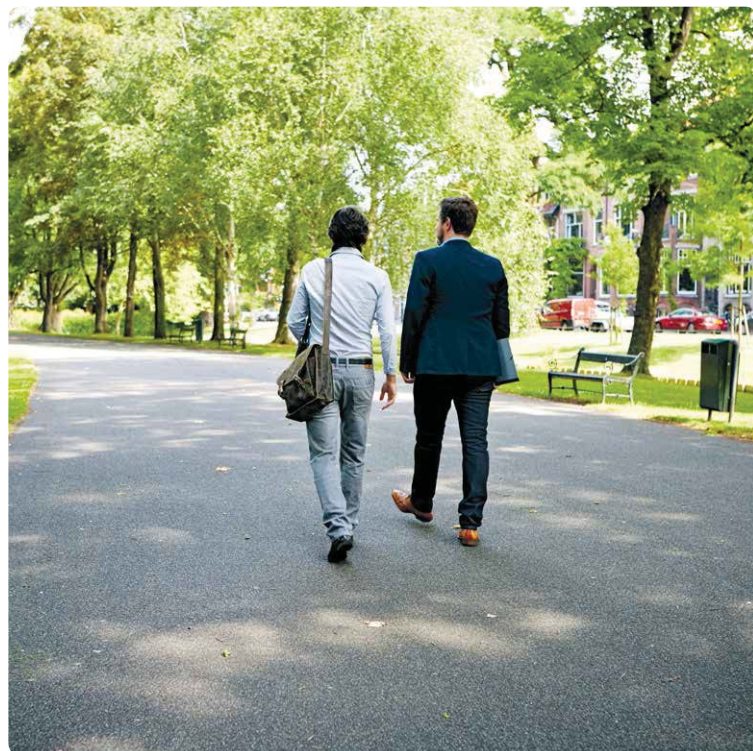
Vind je dat ING jouw belangen in je arbeidssituatie schaadt, dan kun je daarover een klacht indienen. Daarvoor kun je het Reglement Individueel Klachtrecht raadplegen dat ING met de medezeggenschap is overeengekomen. Je vindt het reglement op Mijn HR. Binnen ING zijn Consulenten Arbeidsrelatie aangesteld aan wie je vragen kunt stellen over je arbeidsrelatie. Desgewenst anoniem. Meer informatie over de Consulent Arbeidsrelatie en wat die voor jou kan betekenen, vind je op Mijn HR. De activiteiten van de consulent arbeidsrelatie worden jaarlijks geëvalueerd.

1.10 Wijziging wet- en regelgeving

Cao-partijen kunnen de cao tijdens de looptijd wijzigen als door bijzondere omstandigheden van bedrijfseconomische aard of verandering in wettelijke bepalingen of regelgeving de ratio aan (onderdelen van) deze cao is ontvallen.

1.11 Mensenrechtenverklaring en ING Orange Code

Jij en ING hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Je vindt de algemene uitgangspunten hiervan onder andere terug in de ING Mensenrechtenverklaring en de ING Orange Code. Cao-partijen bevorderen dat deze worden gerespecteerd.





2 Arbeidsmarktfijt

Cao-partijen hechten grote waarde aan duurzame inzetbaarheid. De wensen en behoeften van ING-klanten en de arbeidsmarkt veranderen snel en continu. Dat vraagt van ING, teams en van jou als medewerker om daar wendbaar op in te spelen. Zo blijf je arbeidsmarktfijt voor het werk van vandaag en morgen. Daarvoor is het nodig dat jij en je team praten over de ontwikkelingen binnen en buiten ING en wat die voor je team betekenen. Vraag jezelf af waar je goed in bent, wat je kwaliteiten en talenten zijn. Wat verandert er in je omgeving en welke bijdrage kun jij daaraan leveren? Blijf ook letterlijk fit, door aandacht te hebben voor je vitaliteit in elke fase van je leven.

Iedereen is van waarde

Ieder mens is van waarde en heeft talenten. De veranderingen om ons heen kunnen extra impact hebben als je verder in je loopbaan bent, als je wel verandering wil, maar misschien moeite hebt met de sterke dynamiek daarvan. En daarbij ook minder kansen op de arbeidsmarkt lijkt te hebben. Of als je door een arbeidsbeperking of je balans werk-privé dit zelfde ervaart. Het is extra belangrijk om in zulke situaties, vanuit een volwassen arbeidsrelatie, te praten over je persoonlijke mogelijkheden.

2.1 Mijn Koers-plan

Het Kies je Koers-aanbod, dat je ondersteunt om zelf richting te geven aan je werkende leven, zetten we voort en breiden we uit. De ambitie is dat alle medewerkers een Mijn Koers-plan

maken dat uit drie delen bestaat: een plan A voor ontwikkeling in de huidige functie, een plan B voor ander werk binnen ING en een plan C voor werk buiten ING. Essentieel daarbij is dat iedereen de mogelijkheid krijgt om zich goed te oriënteren op de eigen marktwaarde.

Jouw Mijn Koers-plan stellen jij en je manager vast. Voor een succesvolle uitvoering krijg je extra instrumenten tot je beschikking. Daardoor kun je je oriënteren op je eigen marktwaarde, blijf je ontwikkelen en doe je ervaringen op, zodat je je plannen doordacht kunt realiseren of bijstellen.

2.1.1 De instrumenten in het Mijn Koers-plan

Heb je een Mijn Koers-plan afgesproken, dan kun je gebruikmaken van het Kies je Koers-aanbod en van deze extra instrumenten:

- **Scholing** voor een concrete in- of externe functie of om een diploma te behalen;
- **Outplacement:** extra ondersteuning om werk buiten ING te vinden;
- **Ondersteuning** om je eigen bedrijf te starten;
- **Stagemogelijkheden** waardoor je extra ervaring kunt opdoen binnen of buiten ING;
- **Tijdelijke interne opdrachten** waar je extra ervaring kunt opdoen. Doe je dat als vaste medewerker, dan blijft je oude functie één jaar beschikbaar voor je terugkeer. Ook geeft zo'n tijdelijke opdracht je een voorrangpositie mocht het een vaste vacature worden. Bij een opdracht of opeenvolgende opdrachten die samen langer dan één jaar duren, wordt het Sociaal Plan ingezet als er geen nieuwe opdracht of functie

beschikbaar is. Dat betekent dat je individueel boventallig verklaard wordt;

- **Baanboetseren (job craften):** proactief en zelfstandig, alleen of met je collega's, de taken en grenzen van je baan aanpassen. We nemen aan dat hiervoor in elke baan een zekere ruimte bestaat. In deze cao-periode doen we ervaring op met baanboetseren in een aantal werkgebieden;
- **Zicht op de arbeidsmarkt en jouw arbeidsmarktwaarde:** in de Kies je Koers-omgeving op Mijn HR worden in- en externe arbeidsmarktinformatie en arbeidsmarkttools beschikbaar gesteld. Daardoor krijg jij een beter zicht op jouw marktwaarde op de arbeidsmarkt, binnen en buiten ING.

Tijdens de looptijd van de cao worden deze instrumenten vanuit centraal budget gefinancierd. Het gaat dus niet van het opleidingsbudget van je afdeling af en is toegankelijk voor iedereen die onder de ING-cao valt.

2.2 Dialoog

Arbeidsmarktfit zijn en blijven zal je aandacht blijven vragen. Het belangrijkste is om op team- en individueel niveau permanent in dialoog te gaan over je ontwikkelingen op je werkgebied binnen en buiten ING. Vooral over wat dit betekent voor jou en je team. Om jou en je team te ondersteunen deze dialoog goed te voeren en de inzet van instrumenten te stimuleren, ontwikkelen we passende faciliteiten en interventies voor alle doelgroepen. De focus ligt hierbij vooral op leren tijdens het werk (baanboetseren, stages en tijdelijke opdrachten). De afspraak over Ervaring werkt in de ING cao

2012-2014 wordt vervangen door een passend aanbod als onderdeel van Kies je Koers. De verdere uitrol van de afspraken onder dit thema en de effectiviteit ervan wordt gemonitord.

2.3 Relatie met opleidingsreglement

Ook in het Opleidingsreglement ING is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en verantwoordelijkheden van medewerkers. Het reglement is geen onderdeel van deze cao. Aanpassingen worden in deze cao-periode gezamenlijk gerealiseerd. Aanpassingen blijven vallen onder de regeling op het gebied van de personeelsopleiding zoals bedoeld in art. 27 lid 1 onder f Wet op de ondernemingsraden

2.4 Vitaliteit

Het programma Energy@ING waarmee je je energie beter leert managen, is succesvol geïmplementeerd en wordt verder ontwikkeld. Werkdruk en mantelzorg zijn onderwerpen die in de maatschappelijke belangstelling staan. Voor het eind van het eerste kwartaal in 2016 is onderzoek gedaan en is een aanpak bepaald voor:

- **Werkdruk**

Het doel is dat het gesprek over collectieve of individuele werkdruk overal proactief en vanzelfsprekend wordt gevoerd en mogelijke blokkades zijn weggenomen.

- **Mantelzorg**

Het doel is dat mantelzorgers her- en erkend worden. Het kan hierbij helpen om mantelzorgambassadeurs te benoemen. Of we kunnen ons laten certificeren tot Erkend Mantelzorgbedrijf.

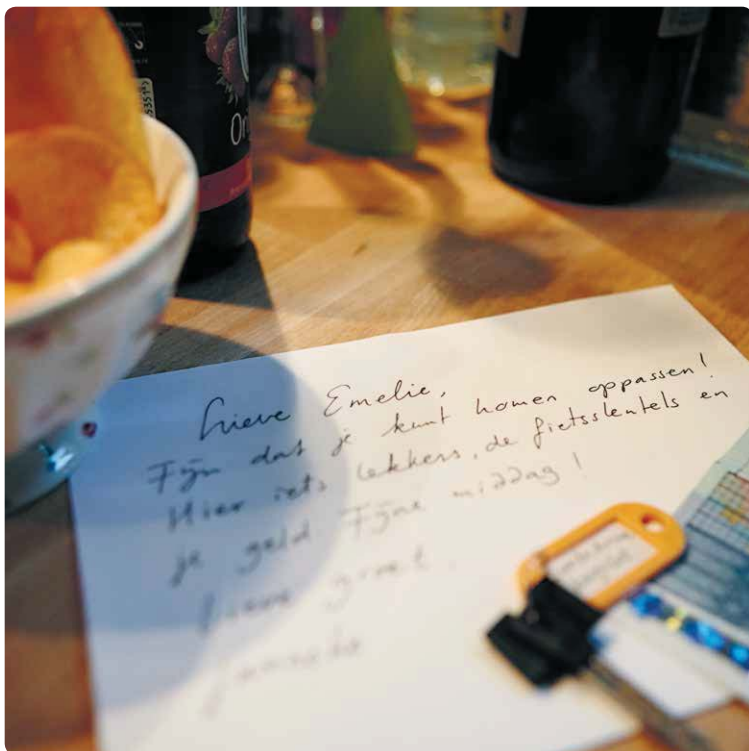
2.5 Werktijd, plaats en flexibiliteit

De uitgangspunten voor plaats- en tijdonafhankelijk werken (in het Nieuwe Werken) uit de vorige cao blijven van kracht. Het is een natuurlijk onderdeel geworden van onze manier van werken. Het instrumentarium om dit in de organisatie toe te passen blijft beschikbaar. Partijen benadrukken dat noch de Wet Flexibel Werken noch het plaats- en tijdonafhankelijk werken binnen ING een recht op thuiswerken met zich meebrengt. Het is belangrijk om vast te stellen of en welke ruimte de aard van het werk hiervoor biedt. Daarnaast vragen verschillende vormen van (samen)werken dat individuen en teams met de leidinggevende en met elkaar passende afspraken blijven maken over beschikbaarheid en bereikbaarheid.

2.6 Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Cao-partijen willen dat ING een toegankelijk bedrijf is voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Het programma Onbekend Talent wordt voortgezet. Het programma heeft tot doel bestaande functies binnen ING toegankelijk te maken voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Vanaf 2016 gaan elk jaar ten minste twintig nieuwe collega's met een arbeidsbeperking aan de slag. Ook versterken we de positie van collega's die een arbeidsbeperking hebben of krijgen terwijl zij in dienst zijn. Dat doen we door, als dat kan, de functie aan te passen of in overleg met teams belemmeringen weg te nemen. De medewerker krijgt bovendien een voorrangpositie als er een andere, passende functie is.

Voor mensen uit de primaire doelgroep van de Participatiewet wordt onderzocht hoe we functies kunnen creëren die toegankelijk voor hen zijn. We kunnen bijvoorbeeld eenvoudige taken uit functies halen en die combineren tot een nieuwe functie. Of afspraken maken met leveranciers of partners. Tijdens de cao-periode wordt deze afspraak verder ingevuld. Een commissie denkt daarover mee en monitort de afspraak.



3 Mijn performance

ING wil komen tot een flexibele en innovatieve organisatie waarin jij als medewerker bijdraagt aan de organisatie-doelstellingen, gemotiveerd bent en het verschil kan maken voor klanten. Waarin je in je kracht staat en voorbereid bent op je toekomst. De manier van plannen, coachen en beoordelen moet dit ondersteunen en bekrachtigen. Het moet passen bij een cultuur waarin medewerkers autonomie ervaren en verantwoordelijkheid kunnen en mogen nemen. Met Mijn performance is de wijze van plannen, coachen en beoordelen flexibel gemaakt, zodat die kan aansluiten op andere werkmethoden en structuren waarin medewerkers en teams actief zijn.

In Mijn performance gaat het over je ontwikkeling, je inzetbaarheid en je prestaties. De resultaatafspraken op het terrein van financiële prestaties, verbetering van werkprocessen, kwaliteit van de dienstverlening, de gedragingen uit de Orange Code én de persoonlijke ontwikkelafspraken zijn onderdeel van Mijn performance. Vanwege het grote belang van duurzame inzetbaarheid, geldt als vertrekpunt dat resultaten en ontwikkeling in je beoordeling even belangrijk zijn. Ook hierbij hoort flexibiliteit, passend bij je werksituatie of levensfase.

3.1 Performance dialogen

Mijn performance gaat uit van een volwaardige arbeidsrelatie, waarbij je door onderling vertrouwen en betrokkenheid tussen jou, je manager, je team, andere collega's en opdrachtgevers samen tot betere prestaties komt en de gedragingen van de Orange Code zichtbaar zijn. Door feedback en regelmatige performance dialogen groei je individueel en als team.

3.2 Flexibiliteit

De looptijd van de resultaat- en ontwikkelafspraken is flexibel en hangt af van het gewenste resultaat en de manier waarop een team samenwerkt. Nieuwe werkmethoden, zoals agile, scrum en super7, vragen vaak een kort cyclische planning van de werkzaamheden. Ontwikkeling, prestaties en resultaten worden tussentijds beoordeeld wanneer dat van toepassing is. Afhankelijk van de werksituatie kunnen tussentijdse beoordelingen en feedback van teamleden, opdrachtgevers, managers en klanten worden meegenomen in de eindbeoordeling. De eindbeoordeling is één keer per jaar. Daarvoor geldt een vijfpuntschaal met een score van één tot en met vijf.

3.3 Teamafspraken en je beoordeling

Teams die samen afspraken maken over teamresultaten, kunnen die afspraken zelf evalueren en beoordelen. Deze afspraken worden opgenomen in je persoonlijke planningsafspraken. De beoordeling van het team hierop neemt de manager mee in je eindbeoordeling.

3.4 Beoordelen van de management-rol

Door regelmatige performance dialogen en het ontvangen van feedback krijg je ook als manager input op je beoordeling vanuit meerdere bronnen. Managers moeten voor hun eigen beoordeling input opragen bij minimaal drie medewerkers.

Het Performancemanagementproces is verder uitgewerkt in bijlage 2 Raamwerk Mijn performance.

4 Waardering

4.1 Algemeen

Het beloningsmodel van ING bestaat uit vast salaris. Dit model komt overeen met externe wet- en regelgeving en het ING-beleid op het gebied van belonen. Voor bepaalde groepen medewerkers wijkt het beloningsmodel af van dat in de ING-cao, maar ook deze beloningsmodellen moeten overeenkomen met de externe wet- en regelgeving en het ING-beleid. ING overlegt, waar dat nodig is volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met de medezeggenschap welke specifieke maatregelen gelden voor deze groepen. ING informeert en raadpleegt ook de vakorganisaties hierover.

4.2 Werkingsfeer

Heb jij een functieschaal 13 of hoger, dan mag ING over je beloning afspraken maken die afwijken van de cao. Werk je buiten Nederland als Dutch Based Assignee of Commuter of Long Term Assignee, dan geldt dat ook voor je variabele beloning.

4.3 Functiewaardering

4.3.1 De functie-indeling

De standaardfuncties van ING zijn geordend in functiestraten en zijn herkenbaar omschreven voor medewerkers en managers. De niveaus in de functiestraten worden vastgesteld met het functiewaarderingssysteem van Hay Group B.V. In elke functiestraat is ten minste één standaardfunctie de referentiefunctie. De referentiefuncties staan in een referentiebestand. ING bepaalt de samenstelling van dat

bestand en informeert de vakorganisaties hierover.

4.3.2 Toepassingsregels

ING stelt functies vast door één van de standaardfuncties van toepassing te verklaren. Voorschriften en procedures garanderen een juiste toepassing en consistentie binnen en tussen de bedrijfssonderdelen. Deze voorschriften en procedures en het Individueel Klachtrecht worden vastgesteld na instemming van de medezeggenschap.

4.3.3 Functieschalen

De functieschalen van ING zijn genummerd van 1 tot en met 15.

4.4 Beloningsmaatregelen

Je persoonlijk maandsalaris en de salarisschalen worden verhoogd met:

- 1,25% per 1 december 2015
- 1,25% per 1 september 2016
- 1,25% per 1 september 2017

Daarnaast ontvang je in december 2015 een eenmalige waarderingsuitkering van € 1000 euro bruto (bij een arbeidsduur van 36-40 uur per week en naar rato indien je minder uren werkt).

4.5 Vast salaris

4.5.1 De basis voor de hoogte van je salaris

De salarisschalen met de maandbedragen vind je in bijlage

1, Salarisschalen. Je salarisschaal met het maandbedrag is gebaseerd op een 36-urige werkweek. Om de hoogte van je jaarsalaris te bepalen, gaan we uit van een arbeidsduur van 1872 uur per jaar.

Werk je minder dan gemiddeld 36 uur per week? Dan wordt je maandsalaris naar rato van je arbeidsduur vastgesteld. Werk je meer dan gemiddeld 36 uur per week? Dan krijg je een arbeidsduurtoeslag. De arbeidsduurtoeslag is inclusief dertiende maand en vakantietoeslag en wordt berekend over je persoonlijk maandsalaris. Met het nieuwe HR-systeem, dat naar verwachting half 2016 wordt ingevoerd, vervalt de arbeidsduurtoeslag. Werk je meer dan 36 uur, dan wordt je maandsalaris berekend naar rato van de arbeidsduur per week.

4.5.2 Inschaling van je functie

Je wordt beloond volgens de salarisschaal die hoort bij je functieschaal. Als je in dienst komt of doorstroomt naar een andere functie, word je direct in de bijbehorende schaal geplaatst.

4.5.3 Beoordelings- en beloningsronde

4.5.3.1 Individuele salarisverhoging

In Mijn performance krijg je jaarlijks een eindbeoordeling met een eindbeoordelingscore. Als je het maximum van je salarisschaal nog niet hebt bereikt, kun je een individuele salarisverhoging krijgen. Deze verhoging krijg je per 1 april over je maandsalaris op 31 maart en hangt af van de score van je

eindbeoordeling over het voorgaande jaar. Als je op of na 1 oktober van het voorgaande jaar in dienst ben gekomen, kan je nog geen salarisverhoging krijgen. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel de verhoging per beoordelingscore is. De uiteindelijke verhoging van je maandsalaris hangt af van de ruimte in je salarisschaal.

Beoordelings-score	Omschrijving	Verhoging maandsalaris
1	Levert uitzonderlijke	5,5%
2	Overstijgt de verwachtingen	4%
3	Voldoet aan de verwachtingen	2,5%
4	Heeft ontwikkeling nodig	1,5%
5	Voldoet niet aan de verwachtingen	0%

4.5.3.2 Eenmalig beoordelingsbedrag

Heb je het maximum van je salarisschaal bereikt, dan ontvang je afhankelijk van je beoordeling jaarlijks een eenmalig bruto-bedrag. Dat bedrag wordt in april uitgekeerd, op voorwaarde dat je dan nog in dienst bent. De peildatum voor het bepalen of je het maximum van je schaal hebt bereikt is 31 december van het voorgaande jaar.

Beoordelingsscore	Brutobedrag in euro's in enig jaar
1	1000
2	1000
3	500

Het eenmalig bedrag telt niet mee als grondslag voor de berekening van andere vergoedingen, toeslagen of uitkeringen die worden genoemd in de cao. Het eenmalig bedrag telt ook niet mee voor de berekening van je pensioengrondslag. Voor een deel van de groep van de Identified Staff medewerkers wordt deze toekenning op een andere wijze toegepast.

4.6 Vakantietoeslag

Je vakantietoeslag ontvang je via Mijn Keuze Budget. Het bedrag is maandelijks 8% van je persoonlijk maandsalaris en is gebaseerd op je gemiddelde arbeidsduur per week. Werk je meer dan 36 uur per week? Dan is tot het nieuwe HR-systeem is ingevoerd – naar verwachting half 2016 – de vakantietoeslag in je arbeidsduurtoeslag opgenomen. Daarna vervalt de arbeidsduurtoeslag. De vakantietoeslag wordt dan naar rato van de arbeidsduur per week berekend. Ook als je meer dan 36 uur per week werkt.

4.7 Dertiende maand

Je dertiende maand ontvang je via Mijn Keuze Budget. Dit bedrag is maandelijks 1/12 van je persoonlijk maandsalaris en

is gebaseerd op je gemiddelde arbeidsduur per week. Werk je meer dan 36 uur per week? Dan is tot het nieuwe HR-systeem is ingevoerd – naar verwachting half 2016 – de dertiende maand in je arbeidsduurtoeslag opgenomen. Daarna vervalt de arbeidsduurtoeslag. Je dertiende maand wordt dan naar rato van je arbeidsduur per week berekend, ook als dat meer dan 36 uur per week is.

4.8 Flexibele arbeidsvoorwaarden

Met flexibele arbeidsvoorwaarden kun je kiezen hoe je je arbeidsvoorwaardenpakket samenstelt. Je kunt je arbeidsvoorwaarden dus voor een deel aan je persoonlijke omstandigheden en wensen aanpassen. Dit doe je in Mijn Keuze Budget.

Je ontvangt iedere maand een Keuze Budget van ongeveer 20% van je maandsalaris. Daarin is opgenomen:

- de dertiende maand
- de vakantietoeslag
- Bijdrage Individueel Sparen (BIS)

Je kunt jouw budget elke maand besteden om:

- verlofuren te verkopen
- extra verlofuren te kopen
- eenmalig of maandelijks budget te reserveren of voor
 - een fiets voor woon-werkverkeer
 - je vakbondscontributie
 - een internetverbinding
 - een werkplekset



Maak je geen keuzes? Dan wordt je budget elke maand uitgekeerd.

4.9 Toeslagen

4.9.1 Persoonlijke toeslagen

Een persoonlijke toeslag is een toeslag op je maandsalaris. Een aantal toeslagen met dezelfde werking wordt samengevoegd in drie soorten:

• Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA)

Een PTA is een toeslag die afbouwt met het bedrag waarmee je salaris op grond van overeengekomen cao-verhogingen stijgt. De PTA telt mee voor je pensioenopbouw.

Als je promotie maakt, wordt je PTA opgenomen in je salaris voor zover er ruimte is tot het nieuwe schaalmaximum. Heb je het schaalmaximum bereikt en is er nog een restbedrag over, dan blijft dit bestaan als PTA.

• Persoonlijke Toeslag met Index (PTI)

Een PTI is een toeslag die wordt verhoogd met overeengekomen cao-verhogingen. De PTI telt mee voor je pensioenopbouw. Als je promotie maakt, dan wordt de PTI opgenomen in je salaris voor zover er ruimte is tot het nieuwe schaalmaximum. Heb je het schaalmaximum bereikt en is er nog een restbedrag over, dan blijft dit bestaan als PTI.

• Persoonlijke Toeslag Nominaal (PTN)

Een PTN telt niet mee als grondslag voor de berekening van

enige andere vergoeding, toeslag of uitkering. Deze toeslag neemt niet af, maar indexeert ook niet. De PTN telt niet mee voor je pensioenopbouw.

Oude benaming	Nieuwe benaming
Herplaatsingstoelage (HPT)	Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA)
Functionaalwijziging (FSW)	Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA)
Persoonlijke Toeslag	Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA)
Bijzondere Persoonlijke Toeslag	Persoonlijke Toeslag met Index (PTI)
WEP Toeslag	Persoonlijke Toeslag met Index (PTI)
	Persoonlijke Toeslag Nominaal (PTN)

4.9.2 Arbeidsmarkttoeslag

Als de situatie op de arbeidsmarkt daarvoor aanleiding geeft, kan ING besluiten om voor specifieke functies of groepen van functies een arbeidsmarkttoeslag toe te kennen of te beëindigen. Die toeslag is functiegebonden en kan per medewerker of groep medewerkers in een specifieke functiegroep worden toegekend. De arbeidsmarkttoeslag wijzigt of stopt als je een andere functie krijgt. Als op je nieuwe functie ook een arbeidsmarkttoeslag van toepassing kan zijn, moet die opnieuw worden vastgesteld. De arbeidsmarkttoeslag telt niet mee als grondslag voor de berekening van andere

vergoedingen, toeslagen of uitkeringen die genoemd worden in de cao. De toeslag telt ook niet mee voor de berekening van je pensioenopbouw.

4.9.3 Bijdrage Individueel Sparen

Ben je geboren op of na 1 januari 1950, dan krijg je maandelijks een Bijdrage Individueel Sparen (BIS). Deze bijdrage is gelijk aan 3,5% van je persoonlijk maandsalaris inclusief toeslagen die hiervoor meetellen. De BIS telt niet mee voor je pensioenopbouw. De BIS ontvang je via Mijn Keuze Budget.

4.9.4 Toelage Individueel Sparen

In de basispensioenregeling bij het ING CDC Pensioenfonds bouw je jaarlijks pensioen op tot het fiscaal maximum (per 1-1-15 € 100.000) minus de franchise. Is je pensioensalaris meer dan het fiscaal maximum, dan ontvang je een Toelage Individueel Sparen (TIS). Hiermee stelt ING je in de gelegenheid zelf te sparen voor je inkomens na je 67-ste.

De hoogte van de TIS wordt vastgesteld op het niveau van de premie die ING aan het CDC Pensioenfonds tot de aftoppingsgrens afdraagt. De TIS wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioenopbouw.

Bij de bepaling van de TIS wordt in mindering gebracht:

- het percentage van je eigen bijdrage voor de pensioenregeling tot de aftoppingsgrens;
- de premie voor de collectieve verplichte dekking voor het overlijdensrisico;
- de verzekeringspremie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen over de TIS.

De TIS wordt iedere maand berekend over je pensioensalaris voor zover dit op jaarbasis meer is dan € 100.000. Je ontvangt het met inhouding van loonheffing en sociale premies maandelijks. De TIS is niet pensioengevend en telt niet mee voor enige vergoeding of uitkering. De TIS wordt wel toegevoegd aan de grondslag voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Werk je minder dan 36 uur? Dan worden de aftoppingsgrens en de toelage naar rato vastgesteld.

4.10 Functionaalwijziging

Als je een functie gaat vervullen met een hogere of lagere functieschaal, dan krijg je de salarisschaal behorende bij deze functie.

4.10.1 Hogere functieschaal

Als je een functie krijgt met een hogere functieschaal, dan verhoogt ING je maandsalaris met minimaal 2,5% en maximaal 5,5%. Voorwaarden zijn dat je niet meer krijgt dan het maximumsalaris van je nieuwe salarisschaal en dat je ten minste het minimumsalaris van je nieuwe salarisschaal ontvangt. Je krijgt het nieuwe persoonlijk maandsalaris vanaf de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie start of waarin de functionaalwijziging als gevolg van een functieherwaardering ingaat.

Heb je een PTI en of PTA, dan wordt eerst de verhoging van het maandsalaris met 2,5% tot 5,5% uitgevoerd. Daarna wordt je persoonlijke toeslag (PTI en of PTA) voor zover mogelijk opgenomen in je maandsalaris, tot het maximum van je

nieuwe salarisschaal. Als er dan nog een restbedrag overblijft, houd je deze als PTI en/of PTA. Heb je beide toeslagen, dan wordt eerst de PTI in je maandsalaris opgenomen en daarna je PTA.

4.10.2 Lagere functieschaal

Als je een functie krijgt in een lagere functieschaal stelt ING je nieuwe maandsalaris vast. Je krijgt het nieuwe maandsalaris vanaf de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie begint of waarin de functieschaalwijziging als gevolg van functiewaardering ingaat. Je krijgt een Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA) als je persoonlijk maandsalaris meer is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal (zie 4.9).

Daalt je functieschaal met één schaal of meer, dan geldt een van de volgende drie situaties:

- 1 Is je persoonlijk maandsalaris lager dan of gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal, dan wijzigt je persoonlijk maandsalaris niet.
- 2 Is je persoonlijk maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, maar lager dan of gelijk aan het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal, dan
 - is je nieuwe maandsalaris gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal;
 - ontvang je het bedrag waarmee je huidige persoonlijk maandsalaris dit maximum overstijgt in de vorm van een Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA).

- 3 Is je persoonlijk maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal en hoger dan het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal, dan
 - is je nieuwe maandsalaris gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal;
 - ontvang je een Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA) die gelijk is aan het verschil tussen je nieuwe maandsalaris en het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal;
 - vervalt het deel van je persoonlijk maandsalaris dat uitkomt boven het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal vergeleken met je nieuwe salarisschaal. Hiervoor krijg je een eenmalige vergoeding die gelijk is aan het deel dat vervalt maal 13,96.

4.11 Vergoedingen die onder de cao vallen

4.11.1 Gratificatie bij jubilea

Was je vóór 1 januari 2016 in dienst, dan krijg je een jubileumgratificatie als je 10 en 25 jaar in dienst bent. Deze eenmalige uitkering is een percentage van je bruto persoonlijk maandsalaris.

Dienstverband	Gratificatie
10 jaar	25%
25 jaar	100%

De uitkering wordt berekend over je persoonlijk maandsalaris in de maand waarin je jubileum plaatsvindt. Als je 25 jaar in dienst bent, krijg je de gratificatie volgens de Wet op de loonbelasting (gedeelte) netto uitbetaald. Ben je op of na 1 januari 2016 in dienst gekomen, dan kom je niet in aanmerking voor deze gratificaties.

4.11.2 Uitkering bij overlijden

Als je overlijdt, krijgen je nabestaanden tot en met de datum van je overlijden het pro rata deel van je persoonlijk maandsalaris in de maand van overlijden, inclusief de Bijdrage Individueel Sparen.

Je nabestaanden krijgen bovendien drie maal je persoonlijk maandsalaris inclusief de Bijdrage Individueel Sparen. Met persoonlijk maandsalaris bedoelen we het salaris dat gold op de dag van overlijden.

Deze uitkering is inclusief alle uitkeringen die ING moet doen aan je nabestaanden op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere (wettelijke) bepalingen van ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Je nabestaanden zijn de personen zoals bedoeld in artikel 35 lid 1 van de Ziektewet.

4.11.3 Maaltijdvergoeding

Als je 's avonds niet thuis kunt eten omdat je in ploegdienst werkt, verschoven werktijden hebt of moet overwerken, kun je een vergoeding van de kosten voor een maaltijd krijgen. Voorwaarden zijn dat je een rekening indient en dat je geen maaltijd van ING krijgt. Meer informatie staat op Mijn HR.



5 Mijn tijd

5.1 Algemeen

Onze klanten kiezen voor gemak en willen zaken met ING kunnen doen op een tijd die hen schikt en via het kanaal dat hen het beste uitkomt. Cao-partijen willen er graag aan bijdragen dat het aantal files vermindert, dat de druk op het milieu afneemt en dat bij meer mensen de balans tussen werk en privé verbetert. Daarom zijn afspraken over werktijden en tijd- en plaatsafhankelijk werken van belang. Bedrijfsonderdelen maken binnen de kaders van de cao afspraken met de medezeggenschap over de werktijdregelingen. Jij, je team en je manager maken afspraken over werktijden en over de plaats van waaruit het werk gedaan wordt. De cao-partijen willen dat jij, je team en je manager zeggenschap hebben over het werk en de werktijden. Dit vraagt om dialoog tussen jou en je team en het in redelijkheid wegen van alle belangen. Op basis van het klantbelang, de benodigde arbeidscapaciteit, jouw wensen en mogelijkheden en die van je collega's verdeel je samen het werk. Je manager ondersteunt jullie hierbij en houdt rekening met werkbare blokken van herkenbare vrije tijd, met de normen in de Arbeidstijdenwet, met jouw belangen en de belangen van ING.

5.2 Arbeidsduur

5.2.1 Je arbeidsduur

Bij ING heb je een gemiddelde voltijd werkweek van 36 uur. Dat komt neer op 1872 uur per jaar. Je kunt meer of minder dan 36 uur werken, maar niet meer dan 40 uur per week of 2080 uur per jaar.

Werk je minder dan gemiddeld 36 uur per week? Dan wordt je maandsalaris naar verhouding van je arbeidsduur vastgesteld. Werk je meer dan gemiddeld 36 uur per week? Dan krijg je een arbeidsduurtoeslag. De arbeidsduurtoeslag is inclusief dertiende maand en vakantietoeslag en wordt berekend over je persoonlijk maandsalaris. Met het nieuwe HR-systeem, dat naar verwachting half 2016 wordt ingevoerd, vervalt de arbeidsduurtoeslag. Werk je vanaf dan meer dan 36 uur, dan wordt je maandsalaris berekend naar rato van de arbeidsduur per week.

5.2.2 Minder of meer werken?

Wil je minder of meer uren werken, dan kun je daar een schriftelijk verzoek voor doen bij je manager. Naar aanleiding van je verzoek overteg je met je manager over het tijdstip van aanvang, de omvang en de verdeling van de uren over de week. Wijst hij je verzoek af, dan motiveert hij dat schriftelijk volgens de ING Regeling Aanpassing Arbeidsduur. Op een verzoek om minder of meer te werken, is tot 1 januari 2016 de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) van toepassing. Vanaf 1 januari 2016 wordt dat de Wet flexibel werken (Wfw). Je kunt daarnaast bij je manager ook een verzoek doen om je arbeidsplaats aan te passen.

Je manager kan jou ook vragen om minder of meer (tot maximaal 40 uur) te gaan werken. Dit bespreek je samen. Je houdt daarbij rekening met elkaars belangen, die van je collega's en die van ING. Komen jullie er samen niet uit, dan geeft jouw standpunt als medewerker de doorslag.

5.2.3 Geboren vóór 1955?

Ben je vóór 1955 geboren? Dan kun je 10 of 20 procent minder gaan werken. Je arbeidsvoorwaarden verminderen dan slechts met 5 of 10 procent. Je krijgt dan vakantie uren naar verhouding van de uren die je werkelijk werkt. Je bouwt je pensioen nog steeds op volgens je oorspronkelijke arbeidsduur.

5.3 Je werk en je werktijden

Soms zijn ruimere openingstijden noodzakelijk, bijvoorbeeld om te zorgen dat ING beter bereikbaar is voor onze klanten. Dat vraagt van jou en je manager dat jullie afspraken maken over begin- en eindtijden van je werkdagen. Je manager weet wanneer je afdeling optimaal bezet en goed bereikbaar is. Op grond daarvan maakt hij met jou afspraken over flexibele werktijden en plaats- en tijdonafhankelijk werken. Zijn er verwachte schommelingen in de hoeveelheid werk, dan is het wenselijk dat je manager jouw inzet voor het hele jaar met je bespreekt: wanneer werk je meer en wanneer werk je juist minder.

5.3.1 Werkpatroon en variabele werktijden

Jij, je team en je manager bespreken het werkpatroon: hoe is de gemiddelde arbeidsduur per week over de werkdagen verspreid. Ook bespreken jullie wanneer je werkdag begint en eindigt. Het is mogelijk te variëren in begin- en eindtijden. Zijn jullie het niet eens over het werkpatroon of de begin- en eindtijden van een werkdag, dan geeft het gemotiveerde standpunt van je manager de doorslag.

5.3.2 Werktijdregelingen

Als dat nodig is, worden je werktijden vastgelegd in werkroosters voor korte of langere tijd. Eventueel worden daarvoor collectieve werktijdregelingen vastgelegd voor onderdelen binnen ING volgens artikel 27 lid 1 van de WOR. In een werktijdregeling staat welke teams of afdelingen onder de werktijdregeling vallen, is de totstandkoming van werkroosters bepaald en zijn de diensten, de variabele werktijden en de plus- en min-uren ten opzichte van de gemiddelde arbeidsduur vastgelegd. De gebruikelijke arbeidstijden zijn van maandag tot en met zaterdag. Ben je ingeroosterd op zaterdag tussen 8.00 en 17.00 uur, en blijf je binnen de voor jou geldende arbeidsduur, dan ontvang je voor elk uur gewerkt op zaterdag een toeslag van 25 procent, tenzij er sprake is van meerwerk zoals bedoeld in paragraaf 5.5.

5.3.3 Ploegendienst

Als je ploegendienst hebt, werk je volgens een vaste regeling buiten de gebruikelijke werktijden. Er zijn drie soorten ploegendienst:

- Volcontinuïensdienst: je werkt op een afdeling die de hele week dag en nacht open is.
- Semicontinuïensdienst: je werkt op een afdeling die vijf etmalen dag en nacht open is.
- Verschuiven werktijden: je werktijden verschillen van de gebruikelijke werktijden.

Meer informatie vind je in bijlage 7, Ploegendienst.

5.4 Tijd- en plaatsafhankelijk werken

Tijd- en plaatsafhankelijk werken is een natuurlijk onderdeel geworden van de manier van werken bij ING. Bij afspraken daarover is de balans tussen werk en privé – de balans waarbij jij optimaal kan presteren – een belangrijke factor. Net als de ruimte die de aard van je werk en de samenwerking in je team hiervoor biedt. Goede afspraken over jouw beschikbaarheid en bereikbaarheid horen er vanzelfsprekend bij. Belangrijk is dat tijd- en plaatsafhankelijk werken geen recht op thuiswerken is. Verschillende vormen van (samen)werken en veranderingen daarin vragen dat jij, je team en je manager met elkaar passende afspraken blijven maken over werktijden, beschikbaarheid en bereikbaarheid.

5.5 Meerwerk

Cao-partijen beschouwen weekdagen tot 22.00 uur en de zaterdag tot 17.00 uur in principe als normale werktijd en werkdag.

Als je incidenteel in opdracht van ING langer werkt dan je normale werktijden, maar binnen de normen van de Arbeidstijdenwet, dan is dat meerwerk. Als voor jou een werktijdenregeling met plus- en min-uren geldt (zie artikel 5.3.2.), dan is in deze regeling opgenomen wanneer in relatie tot het saldo van plus- en min-uren sprake is van meerwerk. Werk je in functieschaal 10 of lager, dan krijg je een vergoeding voor meerwerk.

5.5.1 Meerwerkvergoeding

- op maandag tot en met vrijdag vóór 21.00 uur: 125% van je uurloon
- op maandag tot en met vrijdag van 21.00 tot 7.00 uur: 150% van je uurloon
- op zaterdag vóór 17.00 uur: 150% van je uurloon
- op zaterdag na 17.00 uur: 200% van je uurloon
- op zondag of een officiële feestdag: 200% van je uurloon

Tot de overgang naar het nieuwe HR-systeem, naar verwachting medio 2016, kun je de meerwerkvergoeding:

- volledig laten uitbetalen of
- tot 100% in vervangende vrije tijd opnemen en het gedeelte boven 100% laten uitbetalen.

Kies je voor vrije tijd, bespreek dan met je manager wanneer je die uren het beste kunt opnemen. Neem ze bij voorkeur op in het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd. Je kunt worden verplicht tot meerwerk, behalve wanneer er zwaarwegende persoonlijke omstandigheden zijn. Het management geeft de medezeggenschap eenmaal per jaar een overzicht van het meerwerk dat binnen het bedrijfssonderdeel is verricht. Vanaf het moment dat ING overgaat naar het nieuwe HR-systeem worden alle meerwerkuren altijd in geld toegekend. De mogelijkheid om hiermee extra verlofuren te kopen in Mijn Keuze Budget wordt verruimd.

5.6 Feestdagen

Op officiële feestdagen heb je recht op een vrije dag met behoud van salaris. Voorwaarde is wel dat de werkzaamheden een vrije dag toelaten.

Officiële feestdagen:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag; om de vijf jaar op 5 mei (in 2015, 2020, 2025 enzovoort)

Gelden voor jouw religie andere feestdagen? Dan kun je voor die religieuze feestdagen onbetaald verlof nemen met een maximum van drie dagen per kalenderjaar.

5.7 Vakantie

5.7.1 Aantal vakantie-uren

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heb je recht op in totaal 194,4 vakantie-uren per jaar met behoud van salaris. Hiervan worden 144 uren aangemerkt als wettelijke vakantie-uren en 50,4 als bovenwettelijke vakantie-uren. Werk je per week meer of minder, dan wordt het aantal uren naar evenredigheid aangepast. En kom je in de loop van het kalenderjaar in dienst of ga je uit dienst, dan vermindert je

opbouw van vakantie-uren ook naar evenredigheid.

Werkte je in 2007 al bij ING en had je in dat jaar meer vakantie-uren dan hierboven staat, dan worden deze (omgerekend) als garantie-uren en toegevoegd aan je jaarlijkse vakantie-uren. Bij aanpassing van de gemiddelde arbeidsduur worden de garantie-uren naar evenredigheid aangepast.

5.7.2 Verjaring van vakantie-uren

Het onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren kun je vanaf 1 januari 2017 in het HR-systeem zien. Vanaf 1 januari 2017 gelden de volgende verjaringstermijnen:

- 1 jaar na opbouwjaar voor de wettelijke verlofuren;
- 5 jaar na opbouwjaar voor de bovenwettelijke verlofuren.

Vóór 1 juli 2016 maken we nadere afspraken over de mogelijkheid om bovenwettelijke vakantie-uren op te nemen in Mijn Keuzebudget.

5.7.3 Verplichte opname vakantie-uren

Het management van je bedrijfs onderdeel kan per kalenderjaar één dag aanwijzen waarop je vakantie-uren moet opnemen. Daar moet de medezeggenschap van je bedrijfs onderdeel dan wel mee instemmen.

5.7.4 Vaststellen van de vakantie

Je manager stelt volgens jouw wensen de data vast waarop je vakantie-uren opneemt. Als dat om belangrijke redenen niet gaat, laat je leidinggevende die redenen schriftelijk weten binnen twee weken nadat jij je wensen kenbaar hebt gemaakt. Als je voldoende vakantie-uren hebt en de werkzaamheden

laten het toe, dan mag je drie weken aaneengesloten vakantie opnemen.

5.7.5 Arbeidsongeschiktheid

Als je ziek of arbeidsongeschikt bent, gelden voor het opbouwen, opnemen en registreren van vakantie-uren precies dezelfde regels als voor niet-zieke of niet-arbeidsongeschikte collega's.

5.8 Buitengewoon en bijzonder verlof

ING volgt de Wet arbeid en zorg en de daarin beschreven soorten verlof, en de bijbehorende bepalingen die gaan over duur van verlof en eventueel behoud van salaris. Voor adoptie- en kraamverlof hanteert ING ruimere regelingen dan in deze wet zijn vastgelegd. Zijn er bijzondere omstandigheden waardoor je verlof wilt opnemen, dan kun je een beroep doen op buitengewoon verlof. Kijk op Mijn HR in welke gevallen dat kan. Voorziet een (wettelijke) regeling niet, dan overleg je dat met je manager. Samen spreken jullie af of, en zo ja hoeveel verlof je hiervoor krijgt. Kijk voor alle verlofregelingen op Mijn HR. Daarnaast heeft ING een regeling onbetaald verlof, die je ook kunt vinden op Mijn HR.



6 Mijn gezondheid

6.1 Samen verantwoordelijk voor de juiste balans

Jij en je manager zijn samen verantwoordelijk voor jouw duurzame inzetbaarheid. Of jij arbeidsmarktfit bent, wordt niet alleen bepaald door je ontwikkelingsmogelijkheden maar ook door je vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden. Samen met je manager zorg je voor de balans tussen jouw doelen en die van de organisatie. Zelf bewaak jij een gezond evenwicht tussen werk en privé en kom je in actie als een situatie daar om vraagt. Om elkaar daarbij te helpen mag je hierbij ook alertheid van je manager en je team verwachten. Jij en je manager kunnen hierbij onder meer ondersteuning vragen van de afdeling Health & Safety.

6.2 Arbo-, vitaliteit- en verzuimbeleid

ING streeft naar optimale arbeidsomstandigheden. Dat doen we door je werkomgeving optimaal te maken, maar ook door oplossingen te vinden voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en door jouw gezondheid en vitaliteit te bevorderen. Preventie, signalering, verzuimbegeleiding en re-integratie helpen daarbij.

Door risico-inventarisatie en arbo-effectplannen signaleert ING tijdig de risico's in werk en werkomgeving en neemt maatregelen om die risico's te beheersen.

6.2.1 Vitaliteit

ING onderneemt structurele activiteiten en voert bewustwordingscampagnes om jouw vitaliteit en gezondheid

op niveau te houden of zelfs te verbeteren. Het programma Energy@ING is gericht op teams en individuele medewerkers. In paragraaf 2.4 van deze cao lees je hoe het programma wordt voortgezet en ontwikkeld.

6.2.2 Verzuim en re-integratie

Cao-partijen willen dat alle medewerkers goed aan het werk zijn en blijven. Kun je niet werken – om welke reden ook – dan is het belangrijk dat je snel weer op een goede manier aan het arbeidsproces meedoet. Heb je problemen bij je re-integratie, dan wil ING die samen met je oplossen. Volgens de Wet verbetering poortwachter zijn jij en je manager er beiden verantwoordelijk voor om je terugkeer naar het werk mogelijk te maken. Jullie stellen daarvoor samen een plan van aanpak op. ING spant zich ervoor in dat je zo snel mogelijk weer aan het werk kunt en biedt je daarvoor diverse mogelijkheden. Denk hierbij aan een andere taak of functie die je tijdelijk kunt doen.

6.3 Verzuim als gevolg van ziekte en gevolgen voor inkomen

Het kan zijn dat je door ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat bent om (volledig) te werken. Ben je ziek, dan gelden de ziekteverzuimvoorschriften die zijn gebaseerd op de Wet verbetering poortwachter. Deze zijn in overleg met de medezeggenschap opgesteld; je vindt ze op Mijn HR. Inspanningen om te re-integreren worden beloofd. Daarbij geldt wel dat je inkomen tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid nooit hoger is dan het inkomen dat je zou ontvangen als je niet ziek of arbeidsongeschikt zou zijn.

Als je ziek bent, ontvang je over de uren die je niet werkt:

- in het eerste ziektejaar 100% van je persoonlijk maandsalaris;
- in het tweede ziektejaar 90% van je persoonlijk maandsalaris, mits je hebt gehouden aan de voorschriften in het eerste ziektejaar. Dit wordt uiterlijk na afloop van de eerste 52 weken na je ziekmelding beoordeeld door je manager en getoetst door het re-integratieteam. Als het re-integratieteam vindt dat je je onvoldoende hebt gehouden aan de voorschriften, ontvang je 70% van je persoonlijk maandsalaris;
- uiterlijk na afloop van het tweede ziektejaar beoordeelt je manager of je het maximaal haalbare re-integratieniveau hebt bereikt. Is dit het geval dan ontvang je met terugwerkende kracht over het tweede ziektejaar een bonus van 10% van je persoonlijk maandsalaris.

6.4 Arbeidsongeschiktheid en de consequenties voor je dienstverband

Je moet tijdig een aanvraag op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) indienen bij UWV, wanneer je verwacht aan het eind van het tweede ziektejaar niet volledig hersteld te zijn. De mate van arbeidsongeschiktheid is afhankelijk van het inkomen dat je met werken nog kunt verdienen, je restverdiencapaciteit.

Uitgangspunt is dan ook dat wordt gezocht naar een functie waarin je je restverdiencapaciteit zo veel mogelijk kunt benutten. Als dat nodig is, biedt ING je hiervoor her-, om- of

bijscholing aan. Jaarlijks wordt je situatie geëvalueerd door je manager en Health & Safety en wordt een herbeoordeling van je arbeidsongeschiktheid voor de WIA aangevraagd wanneer daar aanleiding voor is:

- Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35-80% volgens de Wet werkherstating Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten, de WGA), dan blijf je in principe in dienst van ING.
- Ben je volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt (WGA 80-100%) dan blijf je in dienst van ING. Als het Sociaal Plan van toepassing is op jouw organisatiegebied, dan heb jij de mogelijkheid om gebruik te maken van de instrumenten uit het Sociaal Plan, zoals beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een beëindigingsvergoeding.
- Ben je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt op grond van de Wet Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA), dan wordt het dienstverband beëindigd.

Als je arbeidsongeschikt raakt en een laag percentage restverdiencapaciteit hebt, kan je met een grote inkomensachteruitgang te maken krijgen als je uit dienst gaat. Partijen onderschrijven nut en noodzaak om te onderzoeken hoe dit kan worden voorkomen. Deze studieafpraak wordt in onderling overleg uitgewerkt vóór 1 juli 2016.

Als het dienstverband wordt beëindigd vanwege volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid kom je op grond van de reglementen van de Basispensioenregeling in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op je arbeidsongeschiktheidsuitkering en voor een premievrije voortzetting van de opbouw van het ouderdompensioen. De

aanspraken, ook als het arbeidsongeschiktheidspensioen niet tot uitkering komt, worden aangemerkt als een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 673b Burgerlijk Wetboek. Dit betekent dat wanneer deze regeling voor jou geldt, je niet ook nog de transitievergoeding ontvangt.

6.5 Aanvullingen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering

6.5.1 Recht op een WAO-uitkering en nog in dienst

Je ontvangt een aanvulling op je WAO-uitkering in de vorm van een korting op je persoonlijk maandsalaris volgens onderstaande tabel:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Korting
minder dan 15%	0%
15% tot 25%	5%
25% tot 35%	7,5%
35% tot 45%	10%
45% tot 55%	12,5%
55% tot 65%	15%
65% tot 80%	18%
80% of meer	25%

6.5.2 Recht op een WGA-uitkering en nog in dienst

Als je een loongereleerde WGA-uitkering ontvangt, krijg je van ING een aanvulling van 75 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen. Met oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris bedoelen we het persoonlijk maandsalaris dat je zou hebben ontvangen op de eerste dag van het derde ziektejaar als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Met nieuwe persoonlijk maandsalaris bedoelen we het persoonlijk maandsalaris dat je verdient door weer (gedeeltelijk) te werken.

Als je een WGA loonaanvullings- of een vervolgutkering ontvangt, zijn er drie mogelijkheden:

- a Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan je restverdiencapaciteit:
 - je krijgt een aanvulling van 75 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen.
- b Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan 50 procent van je restverdiencapaciteit maar lager dan de restverdiencapaciteit; je krijgt een aanvulling van 75 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je restverdiencapaciteit. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen.
- c Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is lager dan 50 procent van je restverdiencapaciteit of je hebt nog geen functie waarmee je (een deel van) je vastgestelde



restverdiencapaciteit kunt benutten:
je krijgt een aanvulling van 75 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je restverdiencapaciteit plus een extra aanvulling ter grootte van het verschil tussen 50 procent van je restverdiencapaciteit en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen. Als je een functie waarmee je een deel van je restverdiencapaciteit kunt benutten weigert, ontvang je geen aanvulling.

6.5.3 Ziek vanaf 1 januari 2006 en geen recht op een WGA-uitkering omdat je minder dan 35 procent arbeidsongeschikt bent, en nog in dienst

Als je nieuwe persoonlijk maandsalaris lager is dan je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris ontvang je maximaal drie jaar een aanvulling op je nieuwe persoonlijk maandsalaris van:

- 75 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het eerste arbeidsongeschiktheidsjaar;
- 50 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het tweede arbeidsongeschiktheidsjaar;
- 25 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het derde arbeidsongeschiktheidsjaar.

Meer informatie vind je in bijlage 5, Wet- en regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

7 Mijn pensioen

Pensioen gaat over toekomstig inkomen. Daarom maken ING en de vakorganisaties daar afspraken over. Deze afspraken zijn vastgelegd in een pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de Pensioenwet. In deze pensioenovereenkomst staan de regelingen die voor jou gelden. De pensioenovereenkomst is opgenomen als bijlage en maakt integraal onderdeel uit van deze cao. De tekst van de pensioenovereenkomst is leidend.

7.1 De pensioenregelingen

Sinds 1 januari 2015 zijn er twee verplichte pensioenregelingen.

7.1.1 Basispensioenregeling

De basispensioenregeling is een Collective Defined Contribution (CDC) regeling. CDC staat ook wel bekend als collectieve vaste premieregeling. Niet het pensioenresultaat, maar de jaarlijkse premie staat vast. Je pensioenopbouw, de pensioenuitkeringen en de toekomstige toeslagen staan niet vast. Ze zijn namelijk afhankelijk van de financiële middelen van ING CDC Pensioenfonds.

Een CDC pensioenregeling werkt als volgt:

- Jaarlijks betaalt ING een vastgestelde premie aan ING CDC

Pensioenfonds die is gebaseerd op een vaste rekenmethode. Jij betaalt hiervan een gedeelte zelf: de werknemersbijdrage (zie 7.2.3.).

- Je bouwt je pensioen op over het salaris dat je verdient (maximaal € 8.333,- per maand in 2015; dit bedrag wordt elk jaar aangepast aan het fiscale maximum). Dit noemen wij je pensioensalaris (zie 7.2.).
- Daarbij wordt ook rekening gehouden met de AOW. Over een vast deel van je salaris bouw je daarom geen pensioen op. Dat deel heet de franchise (zie 7.2.1.).
- De opbouwambitie is 1,875% van de pensioengrondslag voor zover de premie toereikend is. De pensioengrondslag is jouw gemaximeerde pensioensalaris minus de franchise.
- Zolang je in dienst bent bij ING bouw je pensioen op over de pensioengrondslag die hoort bij het pensioensalaris dat je verdient. Dit systeem noemen we middelloon.

7.1.2 IVA aanvullingspensioen

Het IVA-aanvullingspensioen gaat over je inkomen nadat je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent geworden. Je leest er meer over in de Pensioenovereenkomst.

7.2 Inkomen voor de pensioenregelingen

Je bouwt pensioen op over:

- je persoonlijk maandsalaris, waaronder:
 - functieschaalwijzigingstoelage
 - herplaatsingstoelage
 - arbeidsduurtoelage
 - WEP-toelage
 - (bijzondere) persoonlijke toeslag
 - ploegentoeslag
 - consignatievergoeding
- Deze componenten samen, inclusief 13e maand en vakantietoelage hierover, noemen we jouw pensioensalaris.

Op het moment dat in 2016 de persoonlijke toeslag met indexatie (PTI) en de persoonlijke toeslag met afbouw (PTA) is ingevoerd en de separate uitbetaling van arbeidsduurtoelage is beëindigd, bestaat jouw pensioensalaris uit:

- je persoonlijk maandsalaris, waaronder:
 - de PTI
 - de PTA
- ploegentoeslag
- consignatievergoeding

Deze componenten samen, inclusief 13e maand en vakantietoelage hierover, noemen we jouw pensioensalaris.

7.2.1 Minimumbedrag voor de pensioenopbouw

Pas als je pensioensalaris boven een minimumbedrag uitkomt, bouw je pensioen op. Dit minimum heet franchise. De franchise

op jaarbasis is op 1 januari 2015 € 12.642. De franchise wordt daarna steeds verhoogd tot het bedrag dat op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 als franchise van kracht is. Dit franchisebedrag geldt bij een volledige arbeidsduur van 36 uur of meer per week. Bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week wordt de franchise naar rato verlaagd.

7.2.2 Maximumbedrag voor de pensioenopbouw

Jouw pensioensalaris op jaarbasis is gemaximeerd op grond van de Wet op de Loonbelasting 1964 (per 1 januari 2015 is dit maximum € 100.000). Bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week wordt dit maximum pensioensalaris naar rato verlaagd.

7.2.3 Werknemersbijdrage

Zolang je pensioen opbouwt, betaal je een deel van de pensioenpremie zelf. Uitgangspunt is dat jij een derde van de benodigde premie betaalt en ING twee derde. Jouw deel is tot 2020 gemaximeerd op 7,5% van het pensioensalaris, verminderd met € 15.410. Ook dit bedrag wordt jaarlijks aangepast. Voor de komende jaren is er een geleidelijke groei van de maximale eigen bijdrage vastgesteld. Deze staat vermeld in de pensioenovereenkomst.

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Deelname	Geldig sinds
Basispensioenregeling 67	ING CDC Pensioenfonds	Uitkeringsovereenkomst	Verplicht	01-01-2015
IVA-aanvullingspensioen	Nationale-Nederlanden	Uitkeringsovereenkomst	Verplicht	01-01-2015



8 Onze vertegenwoordiging

8.1 Interpretatie van de cao

De interpretatie van de bepalingen in deze cao is voorbehouden aan cao-partijen. Bestaan er tussen cao-partijen verschillende interpretaties, dan overleggen partijen daarover. Leidt dat niet tot overeenstemming, dan bemiddelt een cao-commissie. Deze commissie is samengesteld door de cao-partijen en heeft een onafhankelijke voorzitter. ING en de vakorganisaties benoemen elk een lid. De leden van deze commissie benoemen een derde commissielid, dat de commissie voorzigt. De commissie hoort de partijen en probeert hen samen tot een oplossing te laten komen. Mocht dit niet lukken dan beslist de commissie. Zij beslist bij meerderheid van stemmen en regelt zelf haar werkwijze.

8.2 Informatie en overleg bij reorganisatie

8.2.1 Informatie

Voorgenomen besluiten van ING over belangrijke reorganisaties kunnen aanzienlijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid of arbeidsvoorwaarden. ING informeert de vakorganisaties en de betrokken medezeggenschap gelijktijdig en op dezelfde manier over de beweegredenen achter het besluit tot een belangrijke reorganisatie en de te verwachten sociale gevolgen voor de medewerkers.

8.2.2 Geheimhouding

Informatie die door ING of de vakorganisaties is ingebracht, wordt onder geheimhouding behandeld als de inbrenger daar in redelijkheid om vraagt. Deze informatie wordt uitsluitend bekendgemaakt met instemming van alle gesprekspartners.

8.2.3 Sociaal Plan en Overgang Werkzaamheden Plan

Alle maatregelen die ertoe moeten leiden dat de reorganisatie in sociaal opzicht in goede banen wordt geleid, zijn neergelegd in een Sociaal Plan. Daarin staan ook de voorzieningen die eventuele nadelige gevolgen voor medewerkers kunnen voorkomen, verminderen of wegnemen. De taken en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen en de sociale voorwaarden bij sourcing- en verkooptrajecten staan in het Overgang Werkzaamheden Plan.

8.3 Representatie vakorganisaties

ING vindt dat een goede vertegenwoordiging van de vakorganisaties ook in het belang is van de organisatie en stimuleert die vertegenwoordiging door:

- voor medewerkers die tot 1 januari 2018 in dienst komen, de kosten te vergoeden van een eenjarig proeflidmaatschap van de vakorganisaties die betrokken zijn bij de ING-cao 2015-2017;
- de kosten te vergoeden van een eenjarig proeflidmaatschap van de vakorganisaties die betrokken zijn bij de ING-cao 2015-2017 aan medewerkers die in dienst zijn. Hiervoor krijgen medewerkers tijdens de looptijd van de cao op drie nader te bepalen momenten een aanbod;
- samen met vakorganisaties initiatieven te ontplooiën op het gebied van communicatie en promotie. Dat kan bijvoorbeeld door presentaties te geven bij interne bijeenkomsten, door bij te dragen aan voorlichting over de ING-cao 2015-2017 en het Sociaal Plan, door informatie te geven tijdens het inductieprogramma en door te onderzoeken wat

medewerkers vinden van de rol van de vakorganisaties. ING en de vakorganisaties bespreken de initiatieven tijdens de looptijd van de ING-cao 2015-2017 in het Periodiek Overleg; cao-partijen evalueren de effecten van de spanningen;

- De vakorganisaties ontvangen ieder een bedrag van 25.000 euro voor (internationaal) vakbondswerk gedurende de looptijd van de cao.

8.4 Faciliteiten voor vakorganisaties

De vakorganisaties kunnen in overleg met ING gebruikmaken van faciliteiten van ING, zoals vergaderruimten en communicatiemiddelen.

Voer je als lid van en op verzoek van de vakorganisatie met instemming van ING bijzondere taken uit of neem je deel aan onderhandelingen, dan krijg je hiervoor de ruimte en wordt je vrijgesteld van je werkzaamheden.

Richtlijnen:

- Je hebt recht op vrijstelling van werkzaamheden om vergaderingen van je vakorganisatie bij te wonen, in principe tot maximaal tien dagen per kalenderjaar, eventueel in halve dagen op te nemen. Deze dagen staan los van de dagen waarop je als kaderlid aanwezig bent bij onderhandelingen over een cao of Sociaal Plan.
- Je hebt ook recht op vrijstelling van werkzaamheden om cursussen te volgen die door of namens de vakorganisaties zijn georganiseerd. In principe geldt hiervoor een maximum van zes dagen per kalenderjaar.

In het kader van de volwaardige arbeidsrelatie gaan cao-

partijen er vanuit dat je met je manager overlegt over deze vrijstellingen. Je houdt je manager op de hoogte van je werk voor de vakorganisatie en de ontwikkelingen die daarbij voorkomen, zowel op korte termijn als op wat langere termijn. Door het toepassen van co-creatie en dialoog is de positie van kaderleden veranderd naar een actieve participatie. Bestuurders van vakorganisaties laten zich meer dan voorheen vertegenwoordigen door kaderleden.

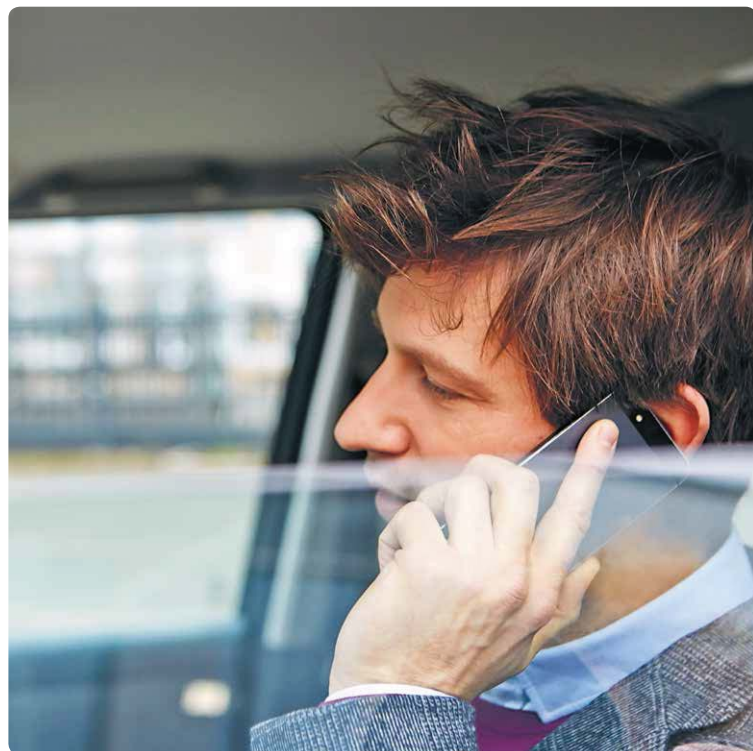
Als in bijzondere individuele gevallen blijkt dat de bovengenoemde vrijstellingen onvoldoende ruimte bieden voor vakbondswerk, zullen cao-partijen hierover voorafgaand aan de inzet overleg voeren en zo nodig een maatwerkoplossing treffen.

8.5 Werkgeversbijdrage vakorganisaties

Tijdens de looptijd van de ING-cao 2015-2017 maakt ING aan de gezamenlijke vakorganisaties een representatiebijdrage over. In 2015 is dat € 14 per medewerker, in 2016 wordt het verhoogd naar € 15 en in 2017 naar € 16 per medewerker. De bijdrage wordt jaarlijks in juli betaald. De peildatum voor het aantal medewerkers is 31 januari van ieder jaar.

8.6 Vergoeding Werkzekerheidscommissie en inschakeling adviseurs

ING stelt tijdens de looptijd van de ING cao 2015-2017 aan de gezamenlijke vakorganisaties die bij de cao zijn betrokken in totaal € 10.000 per jaar beschikbaar om de Werkzekerheidscommissie bij te wonen en adviseurs in te schakelen, op voorwaarde dat een factuur wordt overgelegd.



9 Overige studieafspraken

9.1 Flexmedewerkers

Binnen ING dragen flexmedewerkers, zoals uitzendkrachten, zzp'ers en gedetacheerden, volwaardig bij aan de prestaties van ING en aan de teams waar zij onderdeel van uitmaken.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten (gedefinieerd als externe medewerkers in de functieschalen 1 t/m 8) die langer dan een jaar voor ING werken, gaan meedoen in de cyclus van plannen, coachen en beoordelen. Ook investeert ING in de duurzame ontwikkeling van deze uitzendkrachten door budget ter beschikking te stellen van EUR 350 per uitzendkracht per jaar voor de inzet van Kies je Koers instrumenten.

Cao-partijen onderschrijven de wens om geen flexibele tewerkstellingsconstructies toe te passen waardoor de zogenaamde inlenersbeloning wordt omzeild. Na inventarisatie maken partijen in onderling overleg afspraken hoe dergelijke situaties in de toekomst kunnen worden voorkomen en hoe eventueel nog bestaande situaties verantwoord kunnen worden afgebouwd.

Anders dan te spreken over absolute zaken als maximale verblijfsduur van uitzendkrachten en bepaalde vast/flexratio's, willen partijen met elkaar in gesprek over de visie op de rol van flexibele arbeid binnen ING en het beleid dat daarvan afgeleid en geïmplementeerd wordt. Centraal staat daarin de vraag in welke situaties inhuur van flexmedewerkers gepast is. De vakorganisaties worden uitgenodigd om deel te nemen aan de

dialogo die daarover recent gestart is tussen ING en de Centrale Ondernemingsraad.

Zzp'ers

Gedurende de looptijd van de cao gaan partijen met elkaar in overleg om meer inzicht te geven in de voorwaarden waaronder zzp'ers werkzaam zijn binnen ING. Waar dat nodig is worden afspraken gemaakt.

9.2 Werkgelegenheidsontwikkeling

Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat de werkgelegenheid binnen ING en de financiële sector ook de komende jaren onder druk zal blijven staan. Partijen gaan op basis van dat gegeven tijdens de looptijd van de cao in overleg om te onderzoeken of er maatregelen te nemen zijn gericht op beperking van de daling van werkgelegenheid.

9.3 Werkkostenregeling

Cao-partijen hebben afgesproken dat zij voor 1 april 2016 nadere afspraken met elkaar willen maken over het verruimen van de keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden, in samenhang met de vrije ruimte volgens de Werkkostenregeling. Hierbij kan o.a. gedacht worden aan het verruimen van de mogelijkheden voor het kopen- en verkopen van bovenwettelijke verlofuren. Partijen zullen in tripartite samenwerking (vakorganisaties, medezeggenschap en werkgever) invulling gaan geven aan hun wens om de fiscale vrije ruimte volgens de Werkkostenregeling zo optimaal mogelijk in te zetten, ten behoeve van medewerkers.

10 Begrippenlijst

Afdeling

Een organisatorische eenheid in een bedrijfsonderdeel waarvan de taken en bevoegdheden zijn vastgelegd.

Arbeidsduur

De voltijd arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week. Je kunt meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week werken, maar niet meer dan gemiddeld 40 uur per week. Het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt en met je manager bent overeengekomen, wordt je gemiddelde arbeidsduur genoemd.

Arbeidsduurtoeslag

De toeslag die wordt uitgekeerd als je een persoonlijke arbeidsduur hebt van meer dan 36 uur per week. De arbeidsduurtoeslag is inclusief 13e maand en vakantietoeslag en wordt berekend over je persoonlijk maandsalaris.

Bedrijfsonderdeel

De organisatorische eenheid van ING waar je werkt.

Beoordelingsperiode

De beoordelingsperiode is een kalenderjaar.

Competenties

Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag, die binnen een bepaalde functie bepalend is voor succesvol functioneren.

Eindbeoordeling

Het eindoordeel van je directe manager over je ontwikkeling, prestaties en functioneren. Uitkomsten van tussentijdse beoordelingen worden hierin meegewogen. De eindbeoordeling wordt in een score van één tot en met vijf uitgedrukt. Het beoordelingsproces en de voorwaarden zijn onderdeel van deze cao.

Functieschaal

De schaal die hoort bij je functie.

Individuele salarisverhoging

Een verhoging van je maandsalaris die je directe manager je toekent volgens de jaarlijkse beoordelingsprocedure.

Maandsalaris

Het salaris dat je volgens je salarisschaal op basis van je gemiddelde arbeidsduur elke maand krijgt betaald.

Manager

Degene die jou direct leiding geeft en die namens ING bepaalde bevoegdheden ten opzichte van jou kan uitoefenen.

Medewerker

Een persoon in dienst bij ING met een functieschaal tussen 1 en 15.

Minimum van de salarisschaal

Het minimale salaris binnen je salarisschaal. Dit is 70% van het maximum van je salarisschaal.

Performancemanagement

Performancemanagement is bij ING ingevoerd onder de naam Mijn Performance. Het is het voortdurende proces van planning, coaching en beoordeling. Het is bedoeld om je ontwikkeling (competentiemanagement) en je resultaten (resultaatsturing) te bevorderen.

Persoonlijk maandsalaris

Je maandsalaris aangevuld met eventuele persoonlijke toeslagen en vermeerderd met een eventuele arbeidsduurtoeslag.

Persoonlijk uurloon

Twaalf keer je persoonlijk maandsalaris gedeeld door [52 x je gemiddelde arbeidsduur].

Persoonlijke toeslagen

Een toeslag op je maandsalaris. Je hebt er recht op als voor jou een regeling geldt die uitgaat boven het maximum van jouw salarisschaal. Per toeslag bepalen cao-partijen of er structurele salarisaanpassingen op van toepassing zijn en of die pensioendragend zijn.

Salarisschaal

De schaal op grond waarvan je wordt beloond.

Standplaats (arbeidsplaats)

Overeengekomen plaats waarvan uit de medewerker gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

Structurele salarisverhoging

Een vaste verhoging van het maandsalaris die ING toekent aan medewerkers voor wie de cao geldt.

Tussentijdse beoordeling

Een beoordeling over jouw ontwikkeling, prestaties en functioneren, wanneer dat van toepassing is. Je collega's, teams, klanten, managers en andere partijen kunnen input geven op één of meer afspraken.

Uurloon

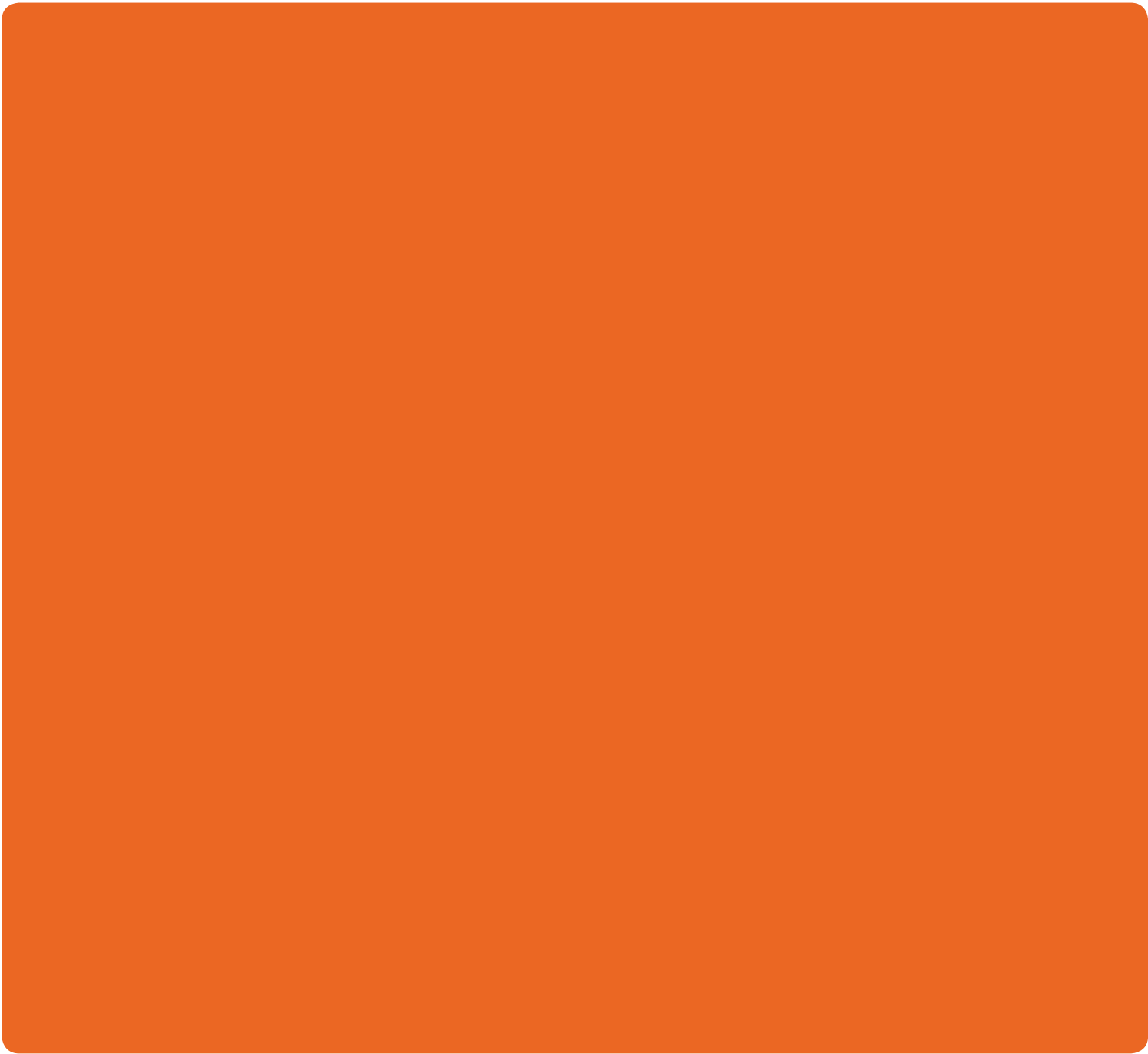
Twaalf keer je maandsalaris gedeeld door [52 x je gemiddelde arbeidsduur].

WEP-toeslag

Een garantieregeling waar je recht op hebt als je op 31 december 1992 in dienst was bij een van de rechtsvoorgangers van ING Verzekeringen.

Werkpatroon

De verdeling van je gemiddelde arbeidsduur per week over de werkdagen.



Mijn Sociaal Plan Hoofdstuk in de cao 2015-2017





Inhoudsopgave

Inleiding 4

1 Preventieve mobiliteit 5

- 1.1 Uitgangspunten
- 1.2 Wanneer wordt je preventief mobiel?
- 1.3 Ondersteuning bij preventieve mobiliteit
- 1.4 Transitietrainingen voor management

2 Boventaligheid 6

- 2.1 Uitgangspunten vaststellen boventaligheid
- 2.2 Minder arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies
- 2.3 Functie is niet gelijkblijvend of vervalt
- 2.4 Werk gaat binnen ING elders heen
- 2.5 Vaststelling en mededeling boventaligheid

3 Bevorderen herplaatsing 13

- 3.1 Uitgangspunten
- 3.2 Procedure voor voorrangskandidaten
- 3.3 Aanvullende maatregelen

4 In- of extern werk vinden voor boventaligen 14

- 4.1 Uitgangspunten
- 4.2 Plan van aanpak

5 Financiële instrumenten 17

- 5.1 Uitgangspunten
- 5.2 Financiële instrumenten bij (her)plaatsing binnen ING
- 5.3 Financiële instrumenten buiten ING

6 Locatiebeleid 23

7 Algemene bepalingen 24

- 7.1 Werkingsfeer
- 7.2 Werkingsduur
- 7.3 Informatieverstrekking door ING
- 7.4 Informatieverstrekking door medewerker
- 7.5 Fiscale afwikkeling
- 7.6 Mogelijkheden tot bezwaar
- 7.7 Ontslagcommissie
- 7.8 Hardheidsclausule
- 7.9 Gelijkwaardige voorziening

8 Definities 29

Inleiding

De arbeidsmarkt is continu in beweging en de financiële sector krimpt. Daarom is aanpassingsvermogen van de organisatie en van medewerkers een eerste vereiste.

Het hart van de nieuwe cao en het Sociaal Plan is een verdere versterking van jouw duurzame inzetbaarheid. Doel is dat jij als medewerker 'arbeidsmarkt fit' bent voor je huidige werk én voor ander werk binnen en buiten ING. ING biedt daarbij diverse instrumenten uit het Sociaal Plan beschikbaar die passen in je individuele Mijn Koers-plan, ook als je niet preventief mobiel of boventalig bent.

De cao-partijen streven ernaar duurzaam te organiseren. Dat betekent dat aanpassing van de organisatie een doorlopend proces wordt, dat geleidelijk verloopt, waarbij steeds minder sprake is van grote schokken en meer van kleine stappen. Hierdoor krijgen managers meer vrijheid om binnen kaders en samen met hun medewerkers de werkzaamheden optimaal af te stemmen op veranderende omstandigheden. Medewerkers ervaren veranderingen daardoor vaker als positief en zijn bereid om doorlopend aan hun ontwikkeling te werken. Zo draagt duurzaam organiseren bij aan een continu gewenste vrijwillige mobiliteit.

Dit Sociaal Plan beschrijft welke inzet van ING en van jou wordt verwacht als een organisatieverandering niet langs de weg van duurzaam organiseren verloopt. Als er sprake is van een reorganisatie waarbij jouw functie vervalt, wijzigt of werkzaamheden naar een andere locatie worden verplaatst, biedt dit Sociaal Plan instrumenten om te bevorderen dat jij van werk naar werk gaat binnen of buiten ING. ING biedt daarbij ondersteuning en faciliteert met (financiële) instrumenten.

1 Preventieve mobiliteit

1.1 Uitgangspunten

De cao-partijen vinden zorgvuldig beleid rond preventieve mobiliteit belangrijk. Het doel van preventieve mobiliteit is om, vooruitlopend op een voorgenomen of definitief besluit tot reorganisatie, maatregelen te kunnen nemen die jouw werkzekerheid ten goede komen. De periode van preventieve mobiliteit moet wel lang genoeg zijn om jou in de gelegenheid te stellen in- of extern een andere functie te vinden. De medezeggenschap wordt nauw betrokken bij preventieve mobiliteit.

Jouw manager neemt het besluit wel of geen instrumenten in te zetten en maakt daarbij een afweging tussen plaatsingsmogelijkheden, de kosten van het instrument en de resterende duur van jouw preventieve mobiliteit. Als je gebruik maakt van de instrumenten tijdens de periode van preventieve mobiliteit verslechtert je rechtspositie niet. Als je preventief mobiel bent, kun je vrijwillig gebruik maken van de instrumenten. Maar vrijwillig is niet vrijblijvend: als je boventalig bent geworden, weegt de Werkzekerheidscommissie bij eventuele beoordeling jouw inspanningen en die van je manager tijdens de periode van preventieve mobiliteit mee.

1.2 Wanneer word je preventief mobiel?

Als je werkt in een deel van de organisatie waar ingrijpende veranderingen verwacht worden, kun je preventief mobiel worden. Je wordt preventief mobiel als we verwachten dat binnen maximaal twee jaar een substantieel aantal medewerkers boventalig wordt omdat functies veranderen of vervallen. Die termijn van twee jaar is gekozen om tijdig

maatregelen te kunnen treffen. Op dat moment ben je formeel dus nog niet boventalig en er is nog geen (afgerond) adviestraject.

Leidraad om preventieve mobiliteit toe te passen:

- De bestuurder van het bedrijfsdeel stelt vast en besluit welke groepen medewerkers preventief mobiel worden. Het management levert hiervoor de informatie. Het gaat altijd om ingrijpende veranderingen.
- Dit besluit wordt altijd vooraf met de medezeggenschap besproken. Ook wordt dan vastgesteld hoe lang er sprake is van preventieve mobiliteit.
- Tijdens de looptijd van de preventieve mobiliteit overlegt de bestuurder geregeld met de medezeggenschap. Eventueel worden duur en de doelgroep van medewerkers aangepast.
- Word je preventief mobiel, dan informeert je direct leidinggevende je daarover schriftelijk en onderbouwt dit met inhoudelijke argumenten.
- Jaarlijks toetst de bestuurder van het bedrijfsdeel, op basis van informatie van het management, of de termijn van twee jaar nog voldoet en of de doelgroep opnieuw gedefinieerd moet worden. Als blijkt dat functies alsnog binnen twee jaar vervallen of wijzigen, kan het zijn dat meer medewerkers preventief mobiel worden. Maar als de ontwikkelingen daar aanleiding toe geven, kan het ook zijn dat minder medewerkers preventief mobiel worden.
- Om vast te stellen welke groepen medewerkers preventief mobiel zijn of worden, worden de volgende criteria gehanteerd:

- De omvang van de toekomstige boventaligheid
- Een tekort aan plaatsingskansen binnen ING
- De groepen medewerkers moeten duidelijk herkenbaar zijn, bijvoorbeeld op basis van functie, afdeling of locatie, op een zo gedetailleerd mogelijk organisatieniveau.
- HR ondersteunt, faciliteert en adviseert het management en de bestuurder onder meer bij de afstemming met de medezeggenschap en monitort het proces.
- De instrumenten waarvan je gebruik kunt maken tijdens de periode van de preventieve mobiliteit zijn opgenomen in het Sociaal Plan dat geldt op het moment dat je gebruik maakt van die instrumenten.

1.3 Ondersteuning bij preventieve mobiliteit

- Om te werken aan je duurzame inzetbaarheid beschik je, in een afgesproken Mijn Koers-plan, over een ruim aantal instrumenten. Als je preventief mobiel bent, stimuleren we je om nog intensiever gebruik te maken van deze ondersteuning:
- Transitietraining.
 - Coaching en begeleiding om je loopbaanprofiel op te stellen.
 - Scholing gericht op een concrete in- of externe functie.
 - Scholing om je algemene kennis te vergroten, gericht op een diploma. Daarvoor moet wel voldoende tijd beschikbaar zijn tot het verwachte moment van boventaligheid.
 - Opleidingen door ING voor concrete interne functies.
 - Opleiding (deels) in werktijd; bij opleidingen in avonden een compensatie in tijd.
 - (Snuffel)stages.

- Interne detachering of detachering bij externe werkgevers op kosten van ING in principe gericht op het verkrijgen van de betreffende functie.
- Sollicitatiebezoeken op kosten en in de tijd van ING.
- Ondersteuning bij opstarten eigen bedrijf. Deze ondersteuning bedraagt maximaal € 12.500 en is uitsluitend bedoeld voor begeleidingskosten. Bijvoorbeeld voor ondersteuning om een bedrijfsplan op te stellen, voor financieel advies of voor coaching en begeleiding. Het bedrag is niet bedoeld als investering in het nieuwe bedrijf, zoals computers of andere apparatuur, huisvesting, inventaris of leges.

Welke instrumenten je inzet, wordt vastgelegd tijdens de bespreking over je Plan van aanpak. Uiteraard zijn alle reguliere instrumenten voor duurzame inzetbaarheid van het Kies je Koers aanbod ook beschikbaar. Het management kan hiernaast besluiten om op jouw verzoek ook andere financiële instrumenten voor je in te zetten die je in- of externe herplaatsing bevorderen.

Na afronding van het adviestraject neemt de bestuurder een definitief besluit over de reorganisatie. Kort daarna ontvang jij van jouw manager een brief met de mededeling dat je bent geplaatst of boventalig bent. De preventieve mobiliteit stopt op dat moment. Preventieve mobiliteit stopt ook als er al voldoende door- en uitstroom van medewerkers heeft plaatsgevonden, dat is de ideale situatie. Je hoort dan waarom wordt gestopt en wat dat voor jou betekent.

1.4 Transitietrainingen voor management

ING vindt het belangrijk het management goed voor te bereiden op de praktische en emotionele aspecten die veranderingen van de organisatie voor medewerkers teweegbrengen. In een transitietraining leren leidinggevend de verschillende fasen van het transitieproces herkennen en op het juiste moment de goede managementinterventies te doen. Dat is essentieel voor een zorgvuldige begeleiding van medewerkers.



2 Boventalligheid

2.1 Uitgangspunten vaststellen boventalligheid

Cao-partijen zijn overeengekomen dat in het Sociaal Plan wordt afgeweken van de ontslagvolgorde zoals is vastgelegd in de Ontslagregeling (gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 23 april 2015), te weten afspiegelen binnen uitwisselbare functies en per bedrijfsvestiging. Dat is uitgewerkt in 2.2 en 2.3. In de adviesaanvraag die hoort bij de reorganisatie legt het management aan de medezeggenschap voor of sprake is van gelijkblijvende functies, niet gelijkblijvende functies of vervallen functies. Op basis hiervan wordt bepaald hoe de eventuele boventalligheid wordt vastgesteld. Medewerkers die ziek of arbeidsongeschikt zijn worden meegenomen in de afspiegeling/selectie, waarbij rekening wordt gehouden met de individuele omstandigheden.

2.2 Minder arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies

Een gelijkblijvende functie is een functie op hetzelfde niveau waarvan de feitelijke werkzaamheden en verantwoordelijkheden niet veranderen of slechts zodanig dat een willekeurige medewerker die de functie had in staat is om deze functie te vervullen, eventueel na een opleidings- en inwerkperiode van twee maanden. Bij de aanwijzing van boventallige medewerkers als gevolg van vermindering van de arbeidsplaatsen op gelijkblijvende functies wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. Ook medewerkers met een payroll-contract worden betrokken in de afspiegeling.

Boventallige medewerkers worden aangewezen, verdeeld over leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van de duur van het dienstverband. De leeftijdsklassen zijn:

- 15 tot 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 jaar en ouder

Bij afspiegeling telt de periode die je mogelijk als stagiair, uitzendkracht of gedetacheerde hebt gewerkt niet mee bij de vaststelling van het aantal dienstjaren bij ING. Het aantal dienstjaren van een bepaalde-tijdcontract telt wel mee, als de onderbreking tussen het bepaalde-tijdcontract en het onbepaalde-tijdcontract bij ING gelijk aan of korter dan zes maanden is.

2.2.1 Uitwerking

Als het aantal arbeidsplaatsen op gelijkblijvende functies vermindert, dan wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel bepaald of je boventallig bent.

- Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast op het reorganisatiegebied, zoals omschreven in de adviesaanvraag. Bij uitzondering en na overleg met de medezeggenschap is afspiegelen per locatie mogelijk.
- De peildatum van de afspiegeling is het moment van het definitieve besluit.

Na de reorganisatie komt de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elke leeftijdsgroep binnen de functie zo veel mogelijk overeen met die van vóór de reorganisatie. Beschik jij over bijzondere kennis of capaciteiten, en is het voor het reorganisatiegebied te bezwaarlijk als je boventallig wordt, dan kan hiervan worden afgeweken binnen de wettelijke kaders en na toetsing door de ondernemingsraad.

Word je na afspiegeling niet op de gelijkblijvende functie geplaatst, dan kom je in aanmerking voor de nieuwe functies die in het reorganisatiegebied ontstaan (zie 2.3). Er wordt dan geselecteerd op basis van geschiktheid. Word je niet geplaatst, dan wordt je boventallig en gaat voor jou de inspanning van werk naar werk van start.

2.2.2 Voorbeeld afspiegeling

Stel dat honderd medewerkers een bepaalde functie hebben. Door een reorganisatie vervallen er in die functie 25 arbeidsplaatsen. Dan wordt eerst de verdeling van de medewerkers over de leeftijdscategorieën vastgesteld. Daarna worden binnen de leeftijdscategorieën de medewerkers met het kortste dienstverband als eerste als boventallig aangewezen.

2.3 Functie is niet gelijkblijvend of vervalt

Als de nieuwe functie na de organisatieverandering een hogere of lagere functieschaal heeft dan de oude functie, dan is het geen gelijkblijvende functie. Als de nieuwe functie wel dezelfde functieschaal heeft, maar een willekeurige medewerker met de

oude functie is niet in staat om de nieuwe functie te vervullen na een opleidings- en inwerkperiode van circa twee maanden, dan is de functie ook niet gelijkblijvend.

Als in een reorganisatiegebied een functie zodanig wijzigt dat het geen gelijkblijvende functie is of als de functie vervalt, dan wordt je als medewerker in deze functie boventallig. Ontstaan in het reorganisatiegebied nieuwe functies, dan heb je als boventallige medewerker uit dit gebied een voorrangspostie op deze functies, ook op boventallige medewerkers van buiten het reorganisatiegebied. Er wordt dan geselecteerd op basis van geschiktheid, waarbij er wordt gestreefd naar plaatsing op een gelijk functieniveau. Voor alle overige boventallige medewerkers gaat de inspanning van werk naar werk van start.

2.4 Werk gaat binnen ING elders heen

Wordt jouw werk verplaatst binnen ING in Nederland, dan volg je de functie. Als de reistijd woon-werk langer is dan anderhalf uur*, dan ben je niet verplicht de functie te volgen, behalve als je al een langere reistijd had. Als je de functie niet wilt volgen omdat de reistijd wordt overschreden, word je boventallig verklaard met ingang van de datum waarop de functie wordt verplaatst en gaat de inspanning van werk naar werk van start.

2.5 Vaststelling en mededeling boventalligheid

Als je boventallig wordt, dan wordt je hierover per brief persoonlijk geïnformeerd. In de brief staat de datum waarop de boventalligheid ingaat. De brief wordt persoonlijk aan je overhandigd of, bij hoge uitzondering, per aangetekende post verzonden als het niet is gelukt om je persoonlijk te bereiken. Binnen twee weken na de ingang van de boventalligheid stel je in overleg met je casemanager een plan van aanpak (zie 4.2) op om ander werk te vinden, binnen of buiten ING. Als in een adviestraject met de ondernemingsraad is afgesproken dat de verandering meer dan vier maanden later wordt ingevoerd, dan wordt selectie en plaatsing uitgesteld tot kort voor de implementatiedatum. Er is dan sprake van uitgestelde boventalligheid. Totdat selectie en aanwijzing boventalligheid heeft plaatsgevonden, is nog geen sprake van een voorrangspostie omdat nog niet bekend is wie boventallig wordt. Uitzondering is dat je mogelijk in een eerder stadium preventief mobiel bent geworden. Dan heb je op grond daarvan wel een voorrangspostie.

* Snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer op een dag volgens www.9292.nl.

Leeftijd	Voor reorganisatie Aantal (%)	Na reorganisatie Aantal (%)	Aantal boventallig
15 tot 25	0	0	0
25 tot 35	15 (15%)	11 (15%)	4
35 tot 45	45 (45%)	34 (45%)	11
45 tot 55	35 (35%)	26 (35%)	9
55 en ouder	5 (5%)	4 (5%)	1
Totaal	100 (100%)	75 (100%)	25



3 Bevorderen herplaatsing

3.1. Uitgangspunten

Als je preventief mobiel of boventalig bent, heb je de status van voorrangskandidaat voor vacatures bij ING. Als je als voorrangskandidaat nog niet aan alle eisen voor een vacature voldoet, maar wel binnen een halfjaar voor de functie geschikt gemaakt kan worden, geldt de voorrangpositie ook. De grenzen van het bedrijfsonderdeel spelen geen rol bij de voorrang van kandidaten.

3.2 Procedure voor voorrangskandidaten

Voor jou als voorrangskandidaat geldt de volgende procedure. Het maakt niet uit van welk deel van de organisatie je komt.

- Je activeert op de ING-vacaturesite de jobagent, zodat je alle relevante vacatures automatisch in je mailbox krijgt.
- Op verzoek word je gecoacht of begeleid als je je loopbaanprofiel wil opstellen. Een loopbaanprofiel bestaat uit een persoons- en een zoekprofiel, een actieplan en eventueel een opleidingsplan.
- Als je solliciteert op een vacature op de vacaturesite, heb je gelegenheid om binnen vijf werkdagen na plaatsing van de vacature aan te geven dat je voorrangskandidaat bent.
- Je wordt uitgenodigd voor een gesprek, in eerste instantie voor een functie op hetzelfde functieniveau. Er worden maximaal drie voorrangskandidaten uitgenodigd, bij meer dan drie geschikte kandidaten doet de recruiter of de manager de voorselectie.
- Als er meer voorrangskandidaten zijn, wordt de meest geschikte kandidaat benoemd.
- Pas nadat vaststaat dat op de vacature geen voorrangskandidaat wordt benoemd, wordt de procedure voortgezet met andere kandidaten. Dat gebeurt na toestemming van de directie van het bedrijfsonderdeel of een door hen ingesteld orgaan.

• Als je als voorrangskandidaat niet wordt benoemd, word je schriftelijk, onderbouwd met argumenten afgewezen.

3.3 Aanvullende maatregelen

Word je geplaatst, dan wordt een ontwikkelings- of opleidingsplan opgesteld voor het eerste half jaar na plaatsing. In dit plan zijn ook tussentijdse voortgang- en evaluatiemomenten opgenomen.

4 In- of extern werk vinden voor boventalligen

4.1 Uitgangspunten

Als je boventalig bent, word je begeleid door het Mobiliteitscentrum van ING (Mobility). ING zal samen met jou intensief naar een andere functie zoeken, onder meer via de aanpak Verhogen Interne Plaatsingen (VIP) en Verhogen Externe Plaatsingen (VEP). Het vraagt van jou en je casemanager een maximale inzet om geplaatst te worden in een andere functie. ING stelt daarvoor de noodzakelijke instrumenten beschikbaar, terwijl je casemanager al het mogelijke doet om je te ondersteunen op dat gebied. Van jou wordt verwacht dat je je proactief opstelt om werk binnen of buiten ING te krijgen. Vanaf de start van het bemiddelingstraject wordt gekeken naar zowel interne als externe functies. Beëindiging van het dienstverband op basis van het Sociaal Plan is mogelijk na drie maanden bemiddeling.

4.1.1 Uitgestelde bemiddeling

Het kan zijn dat je gevraagd wordt om op vrijwillige basis je bemiddelingstraject uit te stellen om tijdelijke werkzaamheden te verrichten. Tijdens die uitgestelde bemiddeling start nog niet de bemiddelingstermijn, maar behoud je wel je voorrangscapaciteit bij interne vacatures. Je zult je daarbij vooral moeten concentreren op functies met hetzelfde niveau, omdat in de uitgestelde periode de instrumenten uit het Sociaal Plan, bijvoorbeeld de herplaatsings toeslag (PTA) bij een -1-plaatsing, afhankelijk zijn van toestemming van je manager.

4.1.2 Boventalig en arbeidsongeschikt

Ook als je niet volledig arbeidsgeschikt (35-80% WGA of WAO) of niet duurzaam arbeidsongeschikt (80-100% WGA of WAO) bent, gaat het bemiddelingstraject van start. Er wordt rekening gehouden met een lopend re-integratietraject en je mogelijkheden om te werken aan het vinden van een andere functie. Als je op enig moment zelf besluit dat je uit dienst wil met gebruik van het Sociaal Plan, dan is dat mogelijk. De arbeidsovereenkomst wordt dan beëindigd op grond van het Sociaal Plan. Dat laatste geldt ook als je gedeeltelijk arbeidsgeschikt bent (35-80% WGA of WAO) en ING na afloop van het bemiddelingstraject het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen.

4.2 Plan van aanpak

Bij de start van het traject 'Van werk naar werk' stel je samen met de latende manager of casemanager een individueel Plan van aanpak op, dat erop is gericht om in- of extern een andere functie te krijgen. Hierin leg je ook de afspraken en wederzijdse activiteiten vast die horen bij de uitvoering van het plan. Het bemiddelingstraject duurt in principe negen maanden en hangt af van de mate waarin zinvol invulling gegeven kan worden aan de bemiddeling, rekening houdend met de individuele omstandigheden. Het is maatwerk. Neem je ouderschapsverlof of ander langdurig verlof op tijdens de bemiddelingsperiode, realiseer je dan dat de bemiddelings-termijn ondertussen doorloopt. De kans om een andere baan te vinden, wordt daardoor misschien kleiner.

4.2.1 Algemeen

Het Plan van aanpak wordt uiterlijk twee weken na de ingangsdatum van je boventaligheid opgesteld en bevat minimaal:

- een startdatum van de inspanning van werk naar werk;
- activiteiten die jij en je manager voor jou ondernemen om van werk naar werk te gaan;
- afspraken over de tijd die je beschikbaar hebt voor deze inspanningen;
- de taken en verantwoordelijkheden van jou, je casemanager en/of Mobility.

4.2.2 Jouw acties

In het Plan van aanpak leg je afspraken vast over wat jouw acties zijn, zoals:

- een persoons- en zoekprofiel opstellen;
- acties op basis van het zoekprofiel, bijvoorbeeld:
 - trainingen volgen die je (interne) (her)oriëntatie bevorderen, bijvoorbeeld een transitie- en een sollicitatie-training
 - concrete opleidingen volgen om een nieuwe functie te krijgen
 - zelf actief op zoek gaan naar vacatures met mogelijkheden die ING en externe bureaus je aanbieden zoals op vacaturesites, de krant of via je eigen netwerk;
- hoe vaak je solliciteert.

4.2.3 Je casemanager zal

- contacten leggen met in- en externe partijen die herplaatsing van werk naar werk bevorderen;
- jouw belangen behartigen als boventalige medewerker zodat je voorrangscapaciteit bij vacatures wordt waargemaakt;
- stageplaatsen initiëren;
- je persoonlijk, goed en deskundig begeleiden;
- voldoende tijd beschikbaar stellen zodat jij je volledig kan richten op herplaatsingsactiviteiten;
- faciliteiten beschikbaar stellen, zoals zorgen dat je toegang hebt tot de vacaturesite van ING en internet.

4.2.4 Planning van voortgangsgesprekken

- Het voortgangsgesprek over de acties en de afspraken is in elk geval eenmaal per maand.
- De voortgang van de afspraken wordt in het Plan van aanpak vastgelegd.
- Maandelijks wordt vastgesteld of de afspraken moeten worden bijgesteld.



5 Financiële instrumenten

5.1 Uitgangspunten

- Als je wordt herplaatst binnen ING dan kan het zijn dat je in een lagere functieschaal komt. ING hanteert het uitgangspunt dat je inkomen in overeenstemming moet zijn met je functie. ING vindt het niet wenselijk dat er een structureel inkomensverschil is tussen jou en collega's die een functie op hetzelfde niveau vervullen. Aan de andere kant vinden we het ongewenst als je inkomen achteruit gaat omdat je in een lagere functieschaal bent geplaatst. Tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan worden medewerkers niet twee keer binnen één jaar opvolgend door een reorganisatie in een lagere functieschaal geplaatst.
- Word je herplaatst binnen ING, dan kan het zijn dat je in een functie met minder arbeidsuren wordt geplaatst. Een nieuwe functie die maximaal vier arbeidsuren, maar niet meer dan 15% van het oorspronkelijke aantal arbeidsuren minder is, wordt beschouwd als een passende functie.
- Het afnemend aantal arbeidsplaatsen en de inhoudelijke veranderingen in functies leiden tot minder (her)plaatsingsmogelijkheden binnen ING. Om je te stimuleren buiten ING werk te vinden, is een extra financiële prikkel nodig. Bij de bepaling van de hoogte daarvan wordt rekening gehouden met het moment waarop je uit dienst treedt en het feit of je wel of geen baan buiten ING hebt gevonden.
- Langdurige boventaligheid is voor jou en voor ING ongewenst. Om dat te voorkomen, hebben we afspraken gemaakt over het versterken van je duurzame inzetbaarheid met het Mijn Koers-plan. We moeten voorkomen dat financiële instrumenten leiden tot een ongewenste uitstroom van medewerkers.

Mijn Sociaal Plan 17

5.2 Financiële instrumenten bij (her)plaatsing binnen ING

5.2.1 (Her)plaatsing in een lagere functieschaal binnen ING

Bij verlaging met één functieschaal

Word je in een lagere functieschaal geplaatst en is je persoonlijk maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, dan krijg je een PTA over het salaris dat hoger is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal. Daarnaast ontvang je een eenmalig bedrag van 13,96 keer de PTA. Deze eenmalige toeslag telt niet mee voor je pensioenopbouw.

Bij verlaging met meer dan één functieschaal

Word je in een lagere functieschaal geplaatst en is je persoonlijk maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, dan krijg je een PTA over het salaris dat hoger is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal tot aan het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal. Het deel van je persoonlijk maandsalaris dat uitkomt boven het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal vervalt. Je krijgt een eenmalige vergoeding die gelijk is aan het deel dat vervalt maal 13,96. Deze eenmalige toeslag telt niet mee voor je pensioenopbouw.

5.2.2 Herplaatsing in een functie met minder arbeidsuren

Word je herplaatst in een functie met minder arbeidsuren, dan ontvang je een eenmalige compensatie ter hoogte van 13,96 keer het verschil in persoonlijk maandsalaris, met een maximum van vier arbeidsuren (zie 5.1).

5.2.3 Representatie- of onkostenvergoeding

Kwam je in je oorspronkelijke functie in aanmerking voor representatie- of onkostenvergoedingen, dan worden die beëindigd als je een functie krijgt waar zo'n aanspraak niet bestaat.

Als de ploegendienst vervalt, is de eenmalige uitkering bij (gedeeltelijke) einde ploegendienst van toepassing, zoals genoemd in de bijlage 4 (Ploegendienst).

5.2.4 Lease- of bedrijfsauto

Als je in je oorspronkelijke functie in aanmerking kwam voor een auto die door ING ter beschikking werd gesteld, en dit in je nieuwe functie niet meer het geval is, vervalt het recht op de auto op het moment van vervanging volgens de normen van de leaseregeling. De auto wordt op dat moment weer aan ING ter beschikking gesteld.

5.2.5 Reiskostentoeslag bij verplaatsing binnen ING Bank

Ga je een functie vervullen in een andere standplaats, dan heb je recht op een reiskostentoeslag als de reisafstand met meer dan twintig kilometer toeneemt. Deze toeslag wordt

vastgesteld op basis van het aantal extra kilometers enkele reis dat je in de nieuwe situatie meer reist, en het wordt in één keer uitgekeerd. Het extra aantal kilometers wordt bepaald met de ANWB-routeplanner en via de kortste route.

Extra reisafstand enkele reis	Eenmalige reiskostentoeslag
20 - 29 km	€ 2.000
30 - 39 km	€ 3.000
40 - 49 km	€ 4.000
50 km of meer	€ 5.000

De eenmalige reiskostentoeslag wordt naar rato berekend over het aantal werkdagen per week.

Werkdagen per week	Naar rato
4 of 5	100%
3	75%
2	50%
1	25%

* Snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer op een dag te bepalen met www.9292.nl.

5.2.6 Verplaatsingsregeling

Word je herplaatst in een functie binnen ING en is de reistijd woon-werk meer dan anderhalf uur*, dan kun je gebruik maken van de Verplaatsingsregeling ING- we kennen geen onderscheid meer tussen verplichte en onverplichte verplaatsing, tenzij je in je oorspronkelijke functie al langer dan anderhalf uur reisde. Volgens deze regeling kun je nog een jaar na de verplaatsingsdatum gebruikmaken van de vergoedingen.

5.3 Financiële instrumenten buiten ING

5.3.1 Beëindigingsvergoeding

Ben je boventallig verklaard en heb je na drie maanden bemiddeling nog geen andere functie binnen ING, dan kun je kiezen voor vertrek met een beëindigingsvergoeding. In geval van preventieve mobiliteit kan alleen je manager besluiten de beëindigingsvergoeding in te zetten. De formule voor de beëindigingsvergoeding vind je onder 8. Definities, Rekenformule bij beëindiging van het dienstverband.

- Heb je bij de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst geen andere baan gevonden, dan is de factor C = 1.
- Heb je bij de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst elders een baan gevonden, dan is de factor C = 0,8.

5.3.2 Vertrekstimulans

Als je vertrekt in de eerste maand nadat de interne zoekperiode van drie maanden is verstreken, dan ontvang je

de beëindigingsvergoeding, vermeerderd met een vertrekstimulans van drie maandinkomens. Bij vertrek in de daaropvolgende maanden wordt die vertrekstimulans afgebouwd:

- Maand 4 C = 1 plus drie maandinkomens
- Maand 5 C = 1 plus twee maandinkomens
- Maand 6 C = 1 plus één maandinkomen
- Maand 7 C = 1
- Maand 8 C = 1 minus één maandinkomen
- Maand 9 C = 1 minus twee maandinkomens
- Maand 10 C = 1 minus drie maandinkomens

5.3.3 Aftopping

Ga je uit dienst, dan kan de beëindigingsvergoeding worden afgetopt. De beëindigingsvergoeding kan nooit méér bedragen dan je inkomensverlies vanaf het moment dat je uit dienst treedt tot aan je AOW-leeftijd of, als je een bepaalde-tijdcontract hebt, tot het moment dat je arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Als je beëindigingsvergoeding wordt afgetopt tot aan je AOW-leeftijd, ontvang je daarnaast een brutobedrag ter hoogte van 15% van je maandinkomen voor elke volle maand tussen je AOW-leeftijd en het moment dat je 67 jaar wordt.

Als je vertrekt na je AOW-leeftijd, ontvang je een brutobedrag ter hoogte van 15% van je maandinkomen voor elke volle maand tussen je vertrekdatum en het moment dat je 67 jaar wordt.

Treed je uit dienst als je preventief mobiel bent, als remplaçant of als het Sociaal Plan op jou individueel van toepassing is verklaard, dan wordt als je 55 jaar of ouder bent de beëindigingsvergoeding afgetopt op het niveau van de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

5.3.4 Studiekosten

Overeengekomen en/of aangevraagd studies waarvoor ING Bank een vergoeding voor de kosten heeft toegezegd, kun je conform eerdere afspraken voltooien. Als je vertrekt, vervallen afspraken over terugbetaling van een ontvangen vergoeding.

5.3.6 Personeelskorting

- Kreeg je op grond van personeelscondities korting op bankproducten of op verzekeringsproducten (afgesloten vóór 31 december 2011 bij NN) op het moment dat je bovengelijk werd, dan wordt deze korting in drie jaar afgekocht, tenzij de korting na beëindiging van je dienstverband kan worden voortgezet.
- De korting wordt in één keer op declaratiebasis afgekocht. De afkoop wordt gebaseerd op berekening van de verstrekker.

5.3.7 Jubilea

Als je in dienst was vóór 1 januari 2016 en binnen één jaar na uitdiensttreding in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering in verband met je 25-jarig jubileum, krijg je die uitkering als je uit dienst treedt.

5.3.8 Verlofuren

Heb je niet-opgenomen verlofuren waarop je aanspraak kan maken als je dienstverband eindigt, dan word je geacht die voorafgaand aan je vertrekdatum te hebben opgenomen in vrije tijd. Je moet je wel voldoende kunnen inspannen om van werk naar werk te komen. Die uren worden dus niet uitbetaald en kun je ook niet verkopen via Mijn Keuzebudget nadat je de beëindigingsovereenkomst hebt getekend.





6 Locatiebeleid

5.3.9 Vrijwillig vertrek zonder aanwijzing als boventallige (remplaçant)

Ben je binnen het reorganisatiegebied niet als boventallige aangewezen, dan kun je vrijwillig uit dienst gaan als je manager daarmee instemt. Je bent dan remplaçant en ontvangt uitsluitend de beëindigingsvergoeding op basis van $C = 0,8$ onder de voorwaarden:

- Als remplaçant maak je plaats voor een boventallige collega uit het hetzelfde reorganisatiegebied en uit dezelfde leeftijdsklasse, zie artikel 2.2. Minder arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies.
- Een boventallige medewerker uit dezelfde leeftijdsklasse en uit hetzelfde reorganisatiegebied wordt daadwerkelijk in de vrijgevallen functie geplaatst.

Het management kan bij uitzondering akkoord gaan met een afwijking van de leeftijdsklasse. Zo'n afwijking wordt alleen goedgekeurd als de Belastingdienst de beëindigingsvergoeding die jij als remplaçant ontvangt niet beschouwt als een Regeling Vervroegde Uittreding.

- Je vertrek als remplaçant heeft geen zwaarwegende nadelige effecten op de bedrijfsvoering.

De organisatie is continu in beweging. In- en externe ontwikkelingen veroorzaken spreiding, concentratie, uitbreiding en afbouw van activiteiten. De manier waarop activiteiten worden georganiseerd en aangestuurd, en de plaats van uitvoering zijn belangrijk, maar zijn vaak een gevolg van bedrijfsontwikkelingen. Voor een zorgvuldig personeelsbeleid, stabiliteit en continuïteit is inzicht in (locatie)bewegingen gewenst. Dat is nog belangrijker als locatieveranderingen bedrijfsonderdelen overschrijden. ING, de vakorganisaties en de medezeggenschap overleggen periodiek over het locatiebeleid.

7 Algemene bepalingen

7.1 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan regelt de gevolgen van wijziging van de organisatie, zoals belangrijke reorganisaties en verplaatsing van werkzaamheden binnen ING waaraan een adviesaanvraag volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) ten grondslag ligt. Het moment van indiening van de adviesaanvraag is beslissend voor de bepaling welk Sociaal Plan van toepassing is. De instrumenten uit dit Sociaal Plan zijn ook van toepassing als jouw functie vervalt of verandert bij wijziging van de organisatie, zonder dat hieraan een adviesaanvraag ten grondslag ligt.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen 1 tot en met 15, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ING hebben en van wie de (rechts)positie effect ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie.

Het is niet van toepassing als je dienstverband om andere redenen dan een reorganisatie wordt beëindigd. Bijvoorbeeld als je je verplichtingen niet of onvoldoende nakomt, wegens dringende reden, na twee jaar volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid of als je met pensioen gaat.

Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan is dit Sociaal Plan ook voor jou van toepassing als je rechtspositie tussentijds – dus voordat je arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt – ingrijpende gevolgen ondervindt als direct effect van een reorganisatie. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan stopt de zoektermijn en eventuele toepassing van rechten die voortkomen uit dit Sociaal Plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Mijn Sociaal Plan 24

7.2 Werkingsduur

Dit Sociaal Plan loopt van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017. Partijen kunnen de inhoud tijdens de looptijd wijzigen als door bijzondere omstandigheden van bedrijfs-economische aard of door verandering in wettelijke bepalingen of regelgeving de ratio aan (onderdelen van) dit Plan is ontvallen. Het Sociaal Plan 2016-2017 heeft geen nawerking. Dat betekent dat de afspraken in het Plan niet meer gelden vanaf 1 januari 2018. Partijen hebben afgesproken om ruim vóór 1 januari 2018 de inhoud van een nieuw Sociaal Plan bekend te maken. Daardoor hebben medewerkers en organisatie de tijd om zich voor te bereiden op een nieuwe situatie vanaf 1 januari 2018. De precieze invulling van het nieuwe Sociaal Plan is afhankelijk van de blijvende effecten van de structurele investering in het arbeidsmarkt fit zijn van medewerkers en het duurzaam organiseren van werk binnen ING. Een nieuw Sociaal Plan zal de nieuwe maatschappelijke normstelling ten aanzien van de beëindigingsvergoeding, te weten de transitievergoeding conform de Wet Werk & Zekerheid, als uitgangspunt hebben. Het Sociaal Plan dat ingaat op 1 januari 2018 zal van toepassing zijn op reorganisaties waarvan de implementatie vanaf 1 januari 2018 plaatsvindt, tenzij de reorganisatie voortvloeit uit een adviesaanvraag waarop het Sociaal Plan 2016-2017 van toepassing is verklaard.

7.3 Informatieverstrekking door ING

ING voert elke organisatiewijziging zorgvuldig uit en informeert zo tijdig en volledig mogelijk medewerkers, medezeggenschap en vakorganisaties.

Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die jou als individuele medewerker aangaan, worden altijd schriftelijk vastgelegd. ING informeert vakorganisaties periodiek, maar ten minste vier keer per jaar over belangrijke ontwikkelingen binnen ING die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid.

7.4 Informatieverstrekking door medewerker

Doe jij als medewerker een beroep op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, dan verplicht je je aan de werkgever inlichtingen en gegevens die ter zake doen, tijdig en naar waarheid te verstrekken. Geef je bewust onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en misbruik je of maak je oneigenlijk gebruik van de voorzieningen, dan leidt dat tot uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal Plan en wordt het inmiddels betaalbaar gestelde teruggevorderd.

7.5 Fiscale afwikkeling

Alle vergoedingen die in het Sociaal Plan zijn genoemd, zijn bruto vergoedingen, tenzij dat uitdrukkelijk anders wordt vermeld. De werkgever pleegt de wettelijke verplichte inhoudingen. Vergoedingen worden alleen onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

ING stelt vergoedingen op een nader door de medewerker aan

Mijn Sociaal Plan 25

te geven wijze betaalbaar, voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

7.6 Mogelijkheden tot bezwaar

Ben jij als medewerker van mening dat dit Sociaal Plan onjuist is toegepast bij de aanwijzing tot boventaligheid of onredelijk op jou wordt toegepast, dan bespreek je dat met je manager uiterlijk op de tiende werkdag na ontvangst van de beslissing. De uitkomst van het overleg legt je manager schriftelijk vast. Leidt het overleg met je manager niet tot een bevredigend resultaat, dan kan je je, opnieuw binnen tien werkdagen, wenden tot de Werkzekerheidscommissie. Dien je een bezwaar in, dan schort dat de uitvoering van de bestreden beslissing niet op, tenzij door de uitvoering van de beslissing naar het oordeel van ING een onomkeerbare situatie ontstaat.

7.7 Ontslagcommissie

De Ontslagcommissie beoordeelt een eventuele opzegging van de arbeidsovereenkomst door ING op grond van artikel 669 lid 3 onder a Burgerlijk Wetboek. Het reglement van de Ontslagcommissie is opgenomen op Mijn HR.

7.8 Hardheidsclausule

Als het Sociaal Plan voor jou als medewerker zou leiden tot een onredelijke situatie, dan zal de werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van jou. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, handelt de werkgever in de geest van het Sociaal Plan. De Werkzekerheidscommissie kan ook uitspraak doen naar aanleiding van een verzoek om toepassing van de hardheidsclausule.

7.9 Gelijkwaardige voorziening

Cao-partijen zijn overeengekomen dat het Sociaal Plan vanaf 1 juli 2015 wordt aangemerkt als gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 673b BW. Als de beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal Plan lager is dan de wettelijke transitievergoeding, dan wordt de wettelijke transitievergoeding uitgekeerd, behalve wanneer sprake is van de aftopping in verband met AOW zoals genoemd in 5.3.3.





8 Definities

Werkzekerheidscommissie

Een paritaire commissie die bestaat uit vertegenwoordigers van werkgever en vakorganisaties, die zich op ieder gewenst moment op initiatief van ING of de medewerker zal uitspreken over de vraag of de medewerker of ING in de praktijk voldoen aan hun verantwoordelijkheden in het kader van het Sociaal Plan. Daarnaast toetst zij de correcte uitvoering van dit Sociaal Plan wanneer de medewerker en/of het management daar om verzoeken. De commissie is bevoegd om in het kader van het Sociaal Plan in individuele situaties naar eigen inzicht een maatwerkoplossing te treffen. De commissie komt ten minste eenmaal per drie maanden bijeen.

Rekenformule bij beëindiging van het dienstverband

Voor de vaststelling van de beëindigingsvergoeding geldt het aantal gewogen dienstjaren van de medewerker (A), vermenigvuldigd met het laatstverdiende bruto maandinkomen (B) en met een correctiefactor (C). Voor de berekening van A wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Bij niet volledige dienstjaren wordt een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar beschouwd.

- Dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor één dienstjaar.
- Dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 40 is bereikt, tellen x 1½ dienstjaren.
- Dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 50 is bereikt, tellen x 2 dienstjaren.

De peildatum voor de leeftijd van de medewerker is de datum van beëindiging van het dienstverband.

Bruto maandinkomen

Je laatstverdiende persoonlijk maandsalaris (dit is het maandsalaris inclusief je PTI en PTA en arbeidsduurtoeslag* vermeerderd met:

- De naar rato bruto vakantietoeslag.
- De naar rato bruto dertiende maand.

Als je eerder hebt besloten om minder te gaan werken, wel of niet met gebruikmaking van de overgangsregeling voor oudere medewerkers, dan wordt uitgegaan van wat je op de datum van vertrek verdient. Er is wel een uitzondering. Als je eerder hebt gekozen voor ouderschapsverlof, dan wordt uitgegaan van het oorspronkelijke inkomen, dus van het inkomen voorafgaand aan jouw ouderschapsverlof.

C-factor

C = 1 wordt gebruikt als je geen baan hebt gevonden wanneer overeenstemming is bereikt over beëindiging van het dienstverband.

C = 0,8 wordt gebruikt als je een baan buiten ING hebt gevonden op het moment dat overeenstemming is bereikt over beëindiging van het dienstverband.

* Zoals vastgelegd in het onderhandelingsresultaat vervalt de arbeidsduurtoeslag na invoering van het nieuwe HR-systeem.

Passende functie

Een passende functie is een functie binnen ING die aansluit bij je opleiding en werkervaring of waarvoor je binnen circa een half jaar geschikt kan worden gemaakt.

Voorwaarden voor een passende functie:

- De functie is maximaal één schaal lager dan de functie die je vóór de reorganisatie vervulde.
- De reistijd woon-werk wordt niet langer dan anderhalf uur, tenzij je al een langere reistijd had.
- Een nieuwe functie is maximaal vier arbeidsuren, maar niet meer dan 15% van het oorspronkelijke aantal arbeidsuren minder.

Passende functie weigeren

Ben je boventallig en weiger je een passende functie, dan zal ING het dienstverband beëindigen en kun je geen aanspraak maken op de financiële regelingen van dit Sociaal Plan.

* Snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer op een dag te bepalen met www.9292.nl.





Mijn Sociaal Plan Hoofdstuk in de cao 2015-2017





Inhoudsopgave

Inleiding 4

1 Preventieve mobiliteit 5

- 1.1 Uitgangspunten
- 1.2 Wanneer wordt je preventief mobiel?
- 1.3 Ondersteuning bij preventieve mobiliteit
- 1.4 Transitietrainingen voor management

2 Boventaligheid 6

- 2.1 Uitgangspunten vaststellen boventaligheid
- 2.2 Minder arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies
- 2.3 Functie is niet gelijkblijvend of vervalt
- 2.4 Werk gaat binnen ING elders heen
- 2.5 Vaststelling en mededeling boventaligheid

3 Bevorderen herplaatsing 13

- 3.1 Uitgangspunten
- 3.2 Procedure voor voorrangskandidaten
- 3.3 Aanvullende maatregelen

4 In- of extern werk vinden voor boventaligen 14

- 4.1 Uitgangspunten
- 4.2 Plan van aanpak

5 Financiële instrumenten 17

- 5.1 Uitgangspunten
- 5.2 Financiële instrumenten bij (her)plaatsing binnen ING
- 5.3 Financiële instrumenten buiten ING

6 Locatiebeleid 23

7 Algemene bepalingen 24

- 7.1 Werkingsfeer
- 7.2 Werkingsduur
- 7.3 Informatieverstrekking door ING
- 7.4 Informatieverstrekking door medewerker
- 7.5 Fiscale afwikkeling
- 7.6 Mogelijkheden tot bezwaar
- 7.7 Ontslagcommissie
- 7.8 Hardheidsclausule
- 7.9 Gelijkwaardige voorziening

8 Definities 29

Inleiding

De arbeidsmarkt is continu in beweging en de financiële sector krimpt. Daarom is aanpassingsvermogen van de organisatie en van medewerkers een eerste vereiste.

Het hart van de nieuwe cao en het Sociaal Plan is een verdere versterking van jouw duurzame inzetbaarheid. Doel is dat jij als medewerker 'arbeidsmarkt fit' bent voor je huidige werk én voor ander werk binnen en buiten ING. ING biedt daarbij diverse instrumenten uit het Sociaal Plan beschikbaar die passen in je individuele Mijn Koers-plan, ook als je niet preventief mobiel of boventalig bent.

De cao-partijen streven ernaar duurzaam te organiseren. Dat betekent dat aanpassing van de organisatie een doorlopend proces wordt, dat geleidelijk verloopt, waarbij steeds minder sprake is van grote schokken en meer van kleine stappen. Hierdoor krijgen managers meer vrijheid om binnen kaders en samen met hun medewerkers de werkzaamheden optimaal af te stemmen op veranderende omstandigheden. Medewerkers ervaren veranderingen daardoor vaker als positief en zijn bereid om doorlopend aan hun ontwikkeling te werken. Zo draagt duurzaam organiseren bij aan een continu gewenste vrijwillige mobiliteit.

Dit Sociaal Plan beschrijft welke inzet van ING en van jou wordt verwacht als een organisatieverandering niet langs de weg van duurzaam organiseren verloopt. Als er sprake is van een reorganisatie waarbij jouw functie vervalt, wijzigt of werkzaamheden naar een andere locatie worden verplaatst, biedt dit Sociaal Plan instrumenten om te bevorderen dat jij van werk naar werk gaat binnen of buiten ING. ING biedt daarbij ondersteuning en faciliteert met (financiële) instrumenten.

1 Preventieve mobiliteit

1.1 Uitgangspunten

De cao-partijen vinden zorgvuldig beleid rond preventieve mobiliteit belangrijk. Het doel van preventieve mobiliteit is om, vooruitlopend op een voorgenomen of definitief besluit tot reorganisatie, maatregelen te kunnen nemen die jouw werkzekerheid ten goede komen. De periode van preventieve mobiliteit moet wel lang genoeg zijn om jou in de gelegenheid te stellen in- of extern een andere functie te vinden. De medezeggenschap wordt nauw betrokken bij preventieve mobiliteit.

Jouw manager neemt het besluit wel of geen instrumenten in te zetten en maakt daarbij een afweging tussen plaatsingsmogelijkheden, de kosten van het instrument en de resterende duur van jouw preventieve mobiliteit. Als je gebruik maakt van de instrumenten tijdens de periode van preventieve mobiliteit verslechtert je rechtspositie niet. Als je preventief mobiel bent, kun je vrijwillig gebruik maken van de instrumenten. Maar vrijwillig is niet vrijblijvend: als je boventalig bent geworden, weegt de Werkzekerheidscommissie bij eventuele beoordeling jouw inspanningen en die van je manager tijdens de periode van preventieve mobiliteit mee.

1.2 Wanneer word je preventief mobiel?

Als je werkt in een deel van de organisatie waar ingrijpende veranderingen verwacht worden, kun je preventief mobiel worden. Je wordt preventief mobiel als we verwachten dat binnen maximaal twee jaar een substantieel aantal medewerkers boventalig wordt omdat functies veranderen of vervallen. Die termijn van twee jaar is gekozen om tijdig

maatregelen te kunnen treffen. Op dat moment ben je formeel dus nog niet boventalig en er is nog geen (afgerond) adviestraject.

Leidraad om preventieve mobiliteit toe te passen:

- De bestuurder van het bedrijfsdeel stelt vast en besluit welke groepen medewerkers preventief mobiel worden. Het management levert hiervoor de informatie. Het gaat altijd om ingrijpende veranderingen.
- Dit besluit wordt altijd vooraf met de medezeggenschap besproken. Ook wordt dan vastgesteld hoe lang er sprake is van preventieve mobiliteit.
- Tijdens de looptijd van de preventieve mobiliteit overlegt de bestuurder geregeld met de medezeggenschap. Eventueel worden duur en de doelgroep van medewerkers aangepast.
- Word je preventief mobiel, dan informeert je direct leidinggevende je daarover schriftelijk en onderbouwt dit met inhoudelijke argumenten.
- Jaarlijks toetst de bestuurder van het bedrijfsdeel, op basis van informatie van het management, of de termijn van twee jaar nog voldoet en of de doelgroep opnieuw gedefinieerd moet worden. Als blijkt dat functies alsnog binnen twee jaar vervallen of wijzigen, kan het zijn dat meer medewerkers preventief mobiel worden. Maar als de ontwikkelingen daar aanleiding toe geven, kan het ook zijn dat minder medewerkers preventief mobiel worden.
- Om vast te stellen welke groepen medewerkers preventief mobiel zijn of worden, worden de volgende criteria gehanteerd:

- De omvang van de toekomstige boventaligheid
- Een tekort aan plaatsingskansen binnen ING
- De groepen medewerkers moeten duidelijk herkenbaar zijn, bijvoorbeeld op basis van functie, afdeling of locatie, op een zo gedetailleerd mogelijk organisatieniveau.
- HR ondersteunt, faciliteert en adviseert het management en de bestuurder onder meer bij de afstemming met de medezeggenschap en monitort het proces.
- De instrumenten waarvan je gebruik kunt maken tijdens de periode van de preventieve mobiliteit zijn opgenomen in het Sociaal Plan dat geldt op het moment dat je gebruik maakt van die instrumenten.

1.3 Ondersteuning bij preventieve mobiliteit

- Om te werken aan je duurzame inzetbaarheid beschik je, in een afgesproken Mijn Koers-plan, over een ruim aantal instrumenten. Als je preventief mobiel bent, stimuleren we je om nog intensiever gebruik te maken van deze ondersteuning:
- Transitietraining.
 - Coaching en begeleiding om je loopbaanprofiel op te stellen.
 - Scholing gericht op een concrete in- of externe functie.
 - Scholing om je algemene kennis te vergroten, gericht op een diploma. Daarvoor moet wel voldoende tijd beschikbaar zijn tot het verwachte moment van boventaligheid.
 - Opleidingen door ING voor concrete interne functies.
 - Opleiding (deels) in werktijd; bij opleidingen in avonden een compensatie in tijd.
 - (Snuffel)stages.

- Interne detachering of detachering bij externe werkgevers op kosten van ING in principe gericht op het verkrijgen van de betreffende functie.
- Sollicitatiebezoeken op kosten en in de tijd van ING.
- Ondersteuning bij opstarten eigen bedrijf. Deze ondersteuning bedraagt maximaal € 12.500 en is uitsluitend bedoeld voor begeleidingskosten. Bijvoorbeeld voor ondersteuning om een bedrijfsplan op te stellen, voor financieel advies of voor coaching en begeleiding. Het bedrag is niet bedoeld als investering in het nieuwe bedrijf, zoals computers of andere apparatuur, huisvesting, inventaris of leges.

Welke instrumenten je inzet, wordt vastgelegd tijdens de bespreking over je Plan van aanpak. Uiteraard zijn alle reguliere instrumenten voor duurzame inzetbaarheid van het Kies je Koers aanbod ook beschikbaar. Het management kan hiernaast besluiten om op jouw verzoek ook andere financiële instrumenten voor je in te zetten die je in- of externe herplaatsing bevorderen.

Na afronding van het adviestraject neemt de bestuurder een definitief besluit over de reorganisatie. Kort daarna ontvang jij van jouw manager een brief met de mededeling dat je bent geplaatst of boventalig bent. De preventieve mobiliteit stopt op dat moment. Preventieve mobiliteit stopt ook als er al voldoende door- en uitstroom van medewerkers heeft plaatsgevonden, dat is de ideale situatie. Je hoort dan waarom wordt gestopt en wat dat voor jou betekent.

1.4 Transitietrainingen voor management

ING vindt het belangrijk het management goed voor te bereiden op de praktische en emotionele aspecten die veranderingen van de organisatie voor medewerkers teweegbrengen. In een transitietraining leren leidinggevend de verschillende fasen van het transitieproces herkennen en op het juiste moment de goede managementinterventies te doen. Dat is essentieel voor een zorgvuldige begeleiding van medewerkers.



2 Boventalligheid

2.1 Uitgangspunten vaststellen boventalligheid

Cao-partijen zijn overeengekomen dat in het Sociaal Plan wordt afgeweken van de ontslagvolgorde zoals is vastgelegd in de Ontslagregeling (gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 23 april 2015), te weten afspiegelen binnen uitwisselbare functies en per bedrijfsvestiging. Dat is uitgewerkt in 2.2 en 2.3. In de adviesaanvraag die hoort bij de reorganisatie legt het management aan de medezeggenschap voor of sprake is van gelijkblijvende functies, niet gelijkblijvende functies of vervallen functies. Op basis hiervan wordt bepaald hoe de eventuele boventalligheid wordt vastgesteld. Medewerkers die ziek of arbeidsongeschikt zijn worden meegenomen in de afspiegeling/selectie, waarbij rekening wordt gehouden met de individuele omstandigheden.

2.2 Minder arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies

Een gelijkblijvende functie is een functie op hetzelfde niveau waarvan de feitelijke werkzaamheden en verantwoordelijkheden niet veranderen of slechts zodanig dat een willekeurige medewerker die de functie had in staat is om deze functie te vervullen, eventueel na een opleidings- en inwerkperiode van twee maanden. Bij de aanwijzing van boventallige medewerkers als gevolg van vermindering van de arbeidsplaatsen op gelijkblijvende functies wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. Ook medewerkers met een payroll-contract worden betrokken in de afspiegeling.

Boventallige medewerkers worden aangewezen, verdeeld over leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van de duur van het dienstverband. De leeftijdsklassen zijn:

- 15 tot 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 jaar en ouder

Bij afspiegeling telt de periode die je mogelijk als stagiair, uitzendkracht of gedetacheerde hebt gewerkt niet mee bij de vaststelling van het aantal dienstjaren bij ING. Het aantal dienstjaren van een bepaalde-tijdcontract telt wel mee, als de onderbreking tussen het bepaalde-tijdcontract en het onbepaalde-tijdcontract bij ING gelijk aan of korter dan zes maanden is.

2.2.1 Uitwerking

Als het aantal arbeidsplaatsen op gelijkblijvende functies vermindert, dan wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel bepaald of je boventallig bent.

- Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast op het reorganisatiegebied, zoals omschreven in de adviesaanvraag. Bij uitzondering en na overleg met de medezeggenschap is afspiegelen per locatie mogelijk.
- De peildatum van de afspiegeling is het moment van het definitieve besluit.

Na de reorganisatie komt de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elke leeftijdsgroep binnen de functie zo veel mogelijk overeen met die van vóór de reorganisatie. Beschik jij over bijzondere kennis of capaciteiten, en is het voor het reorganisatiegebied te bezwaarlijk als je boventallig wordt, dan kan hiervan worden afgeweken binnen de wettelijke kaders en na toetsing door de ondernemingsraad.

Word je na afspiegeling niet op de gelijkblijvende functie geplaatst, dan kom je in aanmerking voor de nieuwe functies die in het reorganisatiegebied ontstaan (zie 2.3). Er wordt dan geselecteerd op basis van geschiktheid. Word je niet geplaatst, dan wordt je boventallig en gaat voor jou de inspanning van werk naar werk van start.

2.2.2 Voorbeeld afspiegeling

Stel dat honderd medewerkers een bepaalde functie hebben. Door een reorganisatie vervallen er in die functie 25 arbeidsplaatsen. Dan wordt eerst de verdeling van de medewerkers over de leeftijdscategorieën vastgesteld. Daarna worden binnen de leeftijdscategorieën de medewerkers met het kortste dienstverband als eerste als boventallig aangewezen.

2.3 Functie is niet gelijkblijvend of vervalt

Als de nieuwe functie na de organisatieverandering een hogere of lagere functieschaal heeft dan de oude functie, dan is het geen gelijkblijvende functie. Als de nieuwe functie wel dezelfde functieschaal heeft, maar een willekeurige medewerker met de

oude functie is niet in staat om de nieuwe functie te vervullen na een opleidings- en inwerkperiode van circa twee maanden, dan is de functie ook niet gelijkblijvend.

Als in een reorganisatiegebied een functie zodanig wijzigt dat het geen gelijkblijvende functie is of als de functie vervalt, dan wordt je als medewerker in deze functie boventallig. Ontstaan in het reorganisatiegebied nieuwe functies, dan heb je als boventallige medewerker uit dit gebied een voorrangspostie op deze functies, ook op boventallige medewerkers van buiten het reorganisatiegebied. Er wordt dan geselecteerd op basis van geschiktheid, waarbij er wordt gestreefd naar plaatsing op een gelijk functieniveau. Voor alle overige boventallige medewerkers gaat de inspanning van werk naar werk van start.

2.4 Werk gaat binnen ING elders heen

Wordt jouw werk verplaatst binnen ING in Nederland, dan volg je de functie. Als de reistijd woon-werk langer is dan anderhalf uur*, dan ben je niet verplicht de functie te volgen, behalve als je al een langere reistijd had. Als je de functie niet wilt volgen omdat de reistijd wordt overschreden, word je boventallig verklaard met ingang van de datum waarop de functie wordt verplaatst en gaat de inspanning van werk naar werk van start.

* Snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer op een dag volgens www.9292.nl.

2.5 Vaststelling en mededeling boventalligheid

Als je boventallig wordt, dan wordt je hierover per brief persoonlijk geïnformeerd. In de brief staat de datum waarop de boventalligheid ingaat. De brief wordt persoonlijk aan je overhandigd of, bij hoge uitzondering, per aangetekende post verzonden als het niet is gelukt om je persoonlijk te bereiken. Binnen twee weken na de ingang van de boventalligheid stel je in overleg met je casemanager een plan van aanpak (zie 4.2) op om ander werk te vinden, binnen of buiten ING. Als in een adviestraject met de ondernemingsraad is afgesproken dat de verandering meer dan vier maanden later wordt ingevoerd, dan wordt selectie en plaatsing uitgesteld tot kort voor de implementatiedatum. Er is dan sprake van uitgestelde boventalligheid. Totdat selectie en aanwijzing boventalligheid heeft plaatsgevonden, is nog geen sprake van een voorrangspostie omdat nog niet bekend is wie boventallig wordt. Uitzondering is dat je mogelijk in een eerder stadium preventief mobiel bent geworden. Dan heb je op grond daarvan wel een voorrangspostie.

Leeftijd	Voor reorganisatie Aantal (%)	Na reorganisatie Aantal (%)	Aantal boventallig
15 tot 25	0	0	0
25 tot 35	15 (15%)	11 (15%)	4
35 tot 45	45 (45%)	34 (45%)	11
45 tot 55	35 (35%)	26 (35%)	9
55 en ouder	5 (5%)	4 (5%)	1
Totaal	100 (100%)	75 (100%)	25



3 Bevorderen herplaatsing

3.1. Uitgangspunten

Als je preventief mobiel of boventalig bent, heb je de status van voorrangskandidaat voor vacatures bij ING. Als je als voorrangskandidaat nog niet aan alle eisen voor een vacature voldoet, maar wel binnen een halfjaar voor de functie geschikt gemaakt kan worden, geldt de voorrangpositie ook. De grenzen van het bedrijfsonderdeel spelen geen rol bij de voorrang van kandidaten.

3.2 Procedure voor voorrangskandidaten

Voor jou als voorrangskandidaat geldt de volgende procedure. Het maakt niet uit van welk deel van de organisatie je komt.

- Je activeert op de ING-vacaturesite de jobagent, zodat je alle relevante vacatures automatisch in je mailbox krijgt.
- Op verzoek word je gecoacht of begeleid als je je loopbaanprofiel wil opstellen. Een loopbaanprofiel bestaat uit een persoons- en een zoekprofiel, een actieplan en eventueel een opleidingsplan.
- Als je solliciteert op een vacature op de vacaturesite, heb je gelegenheid om binnen vijf werkdagen na plaatsing van de vacature aan te geven dat je voorrangskandidaat bent.
- Je wordt uitgenodigd voor een gesprek, in eerste instantie voor een functie op hetzelfde functieniveau. Er worden maximaal drie voorrangskandidaten uitgenodigd, bij meer dan drie geschikte kandidaten doet de recruiter of de manager de voorselectie.
- Als er meer voorrangskandidaten zijn, wordt de meest geschikte kandidaat benoemd.
- Pas nadat vaststaat dat op de vacature geen voorrangskandidaat wordt benoemd, wordt de procedure voortgezet met andere kandidaten. Dat gebeurt na toestemming van de directie van het bedrijfsonderdeel of een door hen ingesteld orgaan.

• Als je als voorrangskandidaat niet wordt benoemd, word je schriftelijk, onderbouwd met argumenten afgewezen.

3.3 Aanvullende maatregelen

Word je geplaatst, dan wordt een ontwikkelings- of opleidingsplan opgesteld voor het eerste half jaar na plaatsing. In dit plan zijn ook tussentijdse voortgang- en evaluatiemomenten opgenomen.

4 In- of extern werk vinden voor boventalligen

4.1 Uitgangspunten

Als je boventalig bent, word je begeleid door het Mobiliteitscentrum van ING (Mobility). ING zal samen met jou intensief naar een andere functie zoeken, onder meer via de aanpak Verhogen Interne Plaatsingen (VIP) en Verhogen Externe Plaatsingen (VEP). Het vraagt van jou en je casemanager een maximale inzet om geplaatst te worden in een andere functie. ING stelt daarvoor de noodzakelijke instrumenten beschikbaar, terwijl je casemanager al het mogelijke doet om je te ondersteunen op dat gebied. Van jou wordt verwacht dat je je proactief opstelt om werk binnen of buiten ING te krijgen. Vanaf de start van het bemiddelingstraject wordt gekeken naar zowel interne als externe functies. Beëindiging van het dienstverband op basis van het Sociaal Plan is mogelijk na drie maanden bemiddeling.

4.1.1 Uitgestelde bemiddeling

Het kan zijn dat je gevraagd wordt om op vrijwillige basis je bemiddelingstraject uit te stellen om tijdelijke werkzaamheden te verrichten. Tijdens die uitgestelde bemiddeling start nog niet de bemiddelingstermijn, maar behoud je wel je voorrangpositie bij interne vacatures. Je zult je daarbij vooral moeten concentreren op functies met hetzelfde niveau, omdat in de uitgestelde periode de instrumenten uit het Sociaal Plan, bijvoorbeeld de herplaatsings toeslag (PTA) bij een -1-plaatsing, afhankelijk zijn van toestemming van je manager.

4.1.2 Boventalig en arbeidsongeschikt

Ook als je niet volledig arbeidsgeschikt (35-80% WGA of WAO) of niet duurzaam arbeidsongeschikt (80-100% WGA of WAO) bent, gaat het bemiddelingstraject van start. Er wordt rekening gehouden met een lopend re-integratietraject en je mogelijkheden om te werken aan het vinden van een andere functie. Als je op enig moment zelf besluit dat je uit dienst wil met gebruik van het Sociaal Plan, dan is dat mogelijk. De arbeidsovereenkomst wordt dan beëindigd op grond van het Sociaal Plan. Dat laatste geldt ook als je gedeeltelijk arbeidsgeschikt bent (35-80% WGA of WAO) en ING na afloop van het bemiddelingstraject het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen.

4.2 Plan van aanpak

Bij de start van het traject 'Van werk naar werk' stel je samen met de latende manager of casemanager een individueel Plan van aanpak op, dat erop is gericht om in- of extern een andere functie te krijgen. Hierin leg je ook de afspraken en wederzijdse activiteiten vast die horen bij de uitvoering van het plan. Het bemiddelingstraject duurt in principe negen maanden en hangt af van de mate waarin zinvol invulling gegeven kan worden aan de bemiddeling, rekening houdend met de individuele omstandigheden. Het is maatwerk. Neem je ouderschapsverlof of ander langdurig verlof op tijdens de bemiddelingsperiode, realiseer je dan dat de bemiddelings-termijn ondertussen doorloopt. De kans om een andere baan te vinden, wordt daardoor misschien kleiner.

4.2.1 Algemeen

Het Plan van aanpak wordt uiterlijk twee weken na de ingangsdatum van je boventaligheid opgesteld en bevat minimaal:

- een startdatum van de inspanning van werk naar werk;
- activiteiten die jij en je manager voor jou ondernemen om van werk naar werk te gaan;
- afspraken over de tijd die je beschikbaar hebt voor deze inspanningen;
- de taken en verantwoordelijkheden van jou, je casemanager en/of Mobility.

4.2.2 Jouw acties

In het Plan van aanpak leg je afspraken vast over wat jouw acties zijn, zoals:

- een persoons- en zoekprofiel opstellen;
- acties op basis van het zoekprofiel, bijvoorbeeld:
 - trainingen volgen die je (interne) (her)oriëntatie bevorderen, bijvoorbeeld een transitie- en een sollicitatie-training
 - concrete opleidingen volgen om een nieuwe functie te krijgen
 - zelf actief op zoek gaan naar vacatures met mogelijkheden die ING en externe bureaus je aanbieden zoals op vacaturesites, de krant of via je eigen netwerk;
- hoe vaak je solliciteert.

4.2.3 Je casemanager zal

- contacten leggen met in- en externe partijen die herplaatsing van werk naar werk bevorderen;
- jouw belangen behartigen als boventalige medewerker zodat je voorrangpositie bij vacatures wordt waargemaakt;
- stageplaatsen initiëren;
- je persoonlijk, goed en deskundig begeleiden;
- voldoende tijd beschikbaar stellen zodat jij je volledig kan richten op herplaatsingsactiviteiten;
- faciliteiten beschikbaar stellen, zoals zorgen dat je toegang hebt tot de vacaturesite van ING en internet.

4.2.4 Planning van voortgangsgesprekken

- Het voortgangsgesprek over de acties en de afspraken is in elk geval eenmaal per maand.
- De voortgang van de afspraken wordt in het Plan van aanpak vastgelegd.
- Maandelijks wordt vastgesteld of de afspraken moeten worden bijgesteld.



5 Financiële instrumenten

5.1 Uitgangspunten

- Als je wordt herplaatst binnen ING dan kan het zijn dat je in een lagere functieschaal komt. ING hanteert het uitgangspunt dat je inkomen in overeenstemming moet zijn met je functie. ING vindt het niet wenselijk dat er een structureel inkomensverschil is tussen jou en collega's die een functie op hetzelfde niveau vervullen. Aan de andere kant vinden we het ongewenst als je inkomen achteruit gaat omdat je in een lagere functieschaal bent geplaatst. Tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan worden medewerkers niet twee keer binnen één jaar opvolgend door een reorganisatie in een lagere functieschaal geplaatst.
- Word je herplaatst binnen ING, dan kan het zijn dat je in een functie met minder arbeidsuren wordt geplaatst. Een nieuwe functie die maximaal vier arbeidsuren, maar niet meer dan 15% van het oorspronkelijke aantal arbeidsuren minder is, wordt beschouwd als een passende functie.
- Het afnemend aantal arbeidsplaatsen en de inhoudelijke veranderingen in functies leiden tot minder (her)plaatsingsmogelijkheden binnen ING. Om je te stimuleren buiten ING werk te vinden, is een extra financiële prikkel nodig. Bij de bepaling van de hoogte daarvan wordt rekening gehouden met het moment waarop je uit dienst treedt en het feit of je wel of geen baan buiten ING hebt gevonden.
- Langdurige boventaligheid is voor jou en voor ING ongewenst. Om dat te voorkomen, hebben we afspraken gemaakt over het versterken van je duurzame inzetbaarheid met het Mijn Koers-plan. We moeten voorkomen dat financiële instrumenten leiden tot een ongewenste uitstroom van medewerkers.

Mijn Sociaal Plan 17

5.2 Financiële instrumenten bij (her)plaatsing binnen ING

5.2.1 (Her)plaatsing in een lagere functieschaal binnen ING

Bij verlagings met één functieschaal

Word je in een lagere functieschaal geplaatst en is je persoonlijk maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, dan krijg je een PTA over het salaris dat hoger is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal. Daarnaast ontvang je een eenmalig bedrag van 13,96 keer de PTA. Deze eenmalige toeslag telt niet mee voor je pensioenopbouw.

Bij verlagings met meer dan één functieschaal

Word je in een lagere functieschaal geplaatst en is je persoonlijk maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, dan krijg je een PTA over het salaris dat hoger is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal tot aan het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal. Het deel van je persoonlijk maandsalaris dat uitkomt boven het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal vervalt. Je krijgt een eenmalige vergoeding die gelijk is aan het deel dat vervalt maal 13,96. Deze eenmalige toeslag telt niet mee voor je pensioenopbouw.

5.2.2 Herplaatsing in een functie met minder arbeidsuren

Word je herplaatst in een functie met minder arbeidsuren, dan ontvang je een eenmalige compensatie ter hoogte van 13,96 keer het verschil in persoonlijk maandsalaris, met een maximum van vier arbeidsuren (zie 5.1).

5.2.3 Representatie- of onkostenvergoeding

Kwam je in je oorspronkelijke functie in aanmerking voor representatie- of onkostenvergoedingen, dan worden die beëindigd als je een functie krijgt waar zo'n aanspraak niet bestaat.

Als de ploegdienst vervalt, is de eenmalige uitkering bij (gedeeltelijke) einde ploegdienst van toepassing, zoals genoemd in de bijlage 4 (Ploegdienst).

5.2.4 Lease- of bedrijfsauto

Als je in je oorspronkelijke functie in aanmerking kwam voor een auto die door ING ter beschikking werd gesteld, en dit in je nieuwe functie niet meer het geval is, vervalt het recht op de auto op het moment van vervanging volgens de normen van de leaseregeling. De auto wordt op dat moment weer aan ING ter beschikking gesteld.

5.2.5 Reiskostentoeslag bij verplaatsing binnen ING Bank

Ga je een functie vervullen in een andere standplaats, dan heb je recht op een reiskostentoeslag als de reisafstand met meer dan twintig kilometer toeneemt. Deze toeslag wordt

vastgesteld op basis van het aantal extra kilometers enkele reis dat je in de nieuwe situatie meer reist, en het wordt in één keer uitgekeerd. Het extra aantal kilometers wordt bepaald met de ANWB-routeplanner en via de kortste route.

Extra reisafstand enkele reis	Eenmalige reiskostentoeslag
20 - 29 km	€ 2.000
30 - 39 km	€ 3.000
40 - 49 km	€ 4.000
50 km of meer	€ 5.000

De eenmalige reiskostentoeslag wordt naar rato berekend over het aantal werkdagen per week.

Werkdagen per week	Naar rato
4 of 5	100%
3	75%
2	50%
1	25%

* Snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer op een dag te bepalen met www.9292.nl.

5.2.6 Verplaatsingsregeling

Word je herplaatst in een functie binnen ING en is de reistijd woon-werk meer dan anderhalf uur*, dan kun je gebruik maken van de Verplaatsingsregeling ING- we kennen geen onderscheid meer tussen verplichte en onverplichte verplaatsing, tenzij je in je oorspronkelijke functie al langer dan anderhalf uur reisde. Volgens deze regeling kun je nog een jaar na de verplaatsingsdatum gebruikmaken van de vergoedingen.

5.3 Financiële instrumenten buiten ING

5.3.1 Beëindigingsvergoeding

Ben je boventallig verklaard en heb je na drie maanden bemiddeling nog geen andere functie binnen ING, dan kun je kiezen voor vertrek met een beëindigingsvergoeding. In geval van preventieve mobiliteit kan alleen je manager besluiten de beëindigingsvergoeding in te zetten. De formule voor de beëindigingsvergoeding vind je onder 8. Definities, Rekenformule bij beëindiging van het dienstverband.

- Heb je bij de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst geen andere baan gevonden, dan is de factor C = 1.
- Heb je bij de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst elders een baan gevonden, dan is de factor C = 0,8.

5.3.2 Vertrekstimulans

Als je vertrekt in de eerste maand nadat de interne zoekperiode van drie maanden is verstreken, dan ontvang je

de beëindigingsvergoeding, vermeerderd met een vertrekstimulans van drie maandinkomens. Bij vertrek in de daaropvolgende maanden wordt die vertrekstimulans afgebouwd:

- Maand 4 C = 1 plus drie maandinkomens
- Maand 5 C = 1 plus twee maandinkomens
- Maand 6 C = 1 plus één maandinkomen
- Maand 7 C = 1
- Maand 8 C = 1 minus één maandinkomen
- Maand 9 C = 1 minus twee maandinkomens
- Maand 10 C = 1 minus drie maandinkomens

5.3.3 Aftopping

Ga je uit dienst, dan kan de beëindigingsvergoeding worden afgetopt. De beëindigingsvergoeding kan nooit méér bedragen dan je inkomensverlies vanaf het moment dat je uit dienst treedt tot aan je AOW-leeftijd of, als je een bepaalde-tijdcontract hebt, tot het moment dat je arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Als je beëindigingsvergoeding wordt afgetopt tot aan je AOW-leeftijd, ontvang je daarnaast een brutobedrag ter hoogte van 15% van je maandinkomen voor elke volle maand tussen je AOW-leeftijd en het moment dat je 67 jaar wordt.

Als je vertrekt na je AOW-leeftijd, ontvang je een brutobedrag ter hoogte van 15% van je maandinkomen voor elke volle maand tussen je vertrekdatum en het moment dat je 67 jaar wordt.

Treed je uit dienst als je preventief mobiel bent, als remplaçant of als het Sociaal Plan op jou individueel van toepassing is verklaard, dan wordt als je 55 jaar of ouder bent de beëindigingsvergoeding afgetopt op het niveau van de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

5.3.4 Studiekosten

Overeengekomen en/of aangevraagd studies waarvoor ING Bank een vergoeding voor de kosten heeft toegezegd, kun je conform eerdere afspraken voltooien. Als je vertrekt, vervallen afspraken over terugbetaling van een ontvangen vergoeding.

5.3.6 Personeelskorting

- Kreeg je op grond van personeelscondities korting op bankproducten of op verzekeringsproducten (afgesloten vóór 31 december 2011 bij NN) op het moment dat je bovengalig werd, dan wordt deze korting in drie jaar afgekocht, tenzij de korting na beëindiging van je dienstverband kan worden voortgezet.
- De korting wordt in één keer op declaratiebasis afgekocht. De afkoop wordt gebaseerd op berekening van de verstrekker.

5.3.7 Jubilea

Als je in dienst was vóór 1 januari 2016 en binnen één jaar na uitdiensttreding in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering in verband met je 25-jarig jubileum, krijg je die uitkering als je uit dienst treedt.

5.3.8 Verlofuren

Heb je niet-opgenomen verlofuren waarop je aanspraak kan maken als je dienstverband eindigt, dan word je geacht die voorafgaand aan je vertrekdatum te hebben opgenomen in vrije tijd. Je moet je wel voldoende kunnen inspannen om van werk naar werk te komen. Die uren worden dus niet uitbetaald en kun je ook niet verkopen via Mijn Keuzebudget nadat je de beëindigingsovereenkomst hebt getekend.





6 Locatiebeleid

5.3.9 Vrijwillig vertrek zonder aanwijzing als boventallige (remplaçant)

Ben je binnen het reorganisatiegebied niet als boventallige aangewezen, dan kun je vrijwillig uit dienst gaan als je manager daarmee instemt. Je bent dan remplaçant en ontvangt uitsluitend de beëindigingsvergoeding op basis van $C = 0,8$ onder de voorwaarden:

- Als remplaçant maak je plaats voor een boventallige collega uit het hetzelfde reorganisatiegebied en uit dezelfde leeftijdsklasse, zie artikel 2.2. Minder arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies.
- Een boventallige medewerker uit dezelfde leeftijdsklasse en uit hetzelfde reorganisatiegebied wordt daadwerkelijk in de vrijgevallen functie geplaatst.

Het management kan bij uitzondering akkoord gaan met een afwijking van de leeftijdsklasse. Zo'n afwijking wordt alleen goedgekeurd als de Belastingdienst de beëindigingsvergoeding die jij als remplaçant ontvangt niet beschouwt als een Regeling Vervroegde Uittreding.

- Je vertrek als remplaçant heeft geen zwaarwegende nadelige effecten op de bedrijfsvoering.

De organisatie is continu in beweging. In- en externe ontwikkelingen veroorzaken spreiding, concentratie, uitbreiding en afbouw van activiteiten. De manier waarop activiteiten worden georganiseerd en aangestuurd, en de plaats van uitvoering zijn belangrijk, maar zijn vaak een gevolg van bedrijfsontwikkelingen. Voor een zorgvuldig personeelsbeleid, stabiliteit en continuïteit is inzicht in (locatie)bewegingen gewenst. Dat is nog belangrijker als locatieveranderingen bedrijfssonderdelen overschrijden. ING, de vakorganisaties en de medezeggenschap overleggen periodiek over het locatiebeleid.

7 Algemene bepalingen

7.1 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan regelt de gevolgen van wijziging van de organisatie, zoals belangrijke reorganisaties en verplaatsing van werkzaamheden binnen ING waaraan een adviesaanvraag volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) ten grondslag ligt. Het moment van indiening van de adviesaanvraag is beslissend voor de bepaling welk Sociaal Plan van toepassing is. De instrumenten uit dit Sociaal Plan zijn ook van toepassing als jouw functie vervalt of verandert bij wijziging van de organisatie, zonder dat hieraan een adviesaanvraag ten grondslag ligt.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen 1 tot en met 15, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ING hebben en van wie de (rechts)positie effect ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie.

Het is niet van toepassing als je dienstverband om andere redenen dan een reorganisatie wordt beëindigd. Bijvoorbeeld als je je verplichtingen niet of onvoldoende nakomt, wegens dringende reden, na twee jaar volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid of als je met pensioen gaat.

Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan is dit Sociaal Plan ook voor jou van toepassing als je rechtspositie tussentijds – dus voordat je arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt – ingrijpende gevolgen ondervindt als direct effect van een reorganisatie. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan stopt de zoektermijn en eventuele toepassing van rechten die voortkomen uit dit Sociaal Plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Mijn Sociaal Plan 24

7.2 Werkingsduur

Dit Sociaal Plan loopt van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017. Partijen kunnen de inhoud tijdens de looptijd wijzigen als door bijzondere omstandigheden van bedrijfs-economische aard of door verandering in wettelijke bepalingen of regelgeving de ratio aan (onderdelen van) dit Plan is ontvallen. Het Sociaal Plan 2016-2017 heeft geen nawerking. Dat betekent dat de afspraken in het Plan niet meer gelden vanaf 1 januari 2018. Partijen hebben afgesproken om ruim vóór 1 januari 2018 de inhoud van een nieuw Sociaal Plan bekend te maken. Daardoor hebben medewerkers en organisatie de tijd om zich voor te bereiden op een nieuwe situatie vanaf 1 januari 2018. De precieze invulling van het nieuwe Sociaal Plan is afhankelijk van de blijvende effecten van de structurele investering in het arbeidsmarkt fit zijn van medewerkers en het duurzaam organiseren van werk binnen ING. Een nieuw Sociaal Plan zal de nieuwe maatschappelijke normstelling ten aanzien van de beëindigingsvergoeding, te weten de transitievergoeding conform de Wet Werk & Zekerheid, als uitgangspunt hebben. Het Sociaal Plan dat ingaat op 1 januari 2018 zal van toepassing zijn op reorganisaties waarvan de implementatie vanaf 1 januari 2018 plaatsvindt, tenzij de reorganisatie voortvloeit uit een adviesaanvraag waarop het Sociaal Plan 2016-2017 van toepassing is verklaard.

7.3 Informatieverstrekking door ING

ING voert elke organisatiewijziging zorgvuldig uit en informeert zo tijdig en volledig mogelijk medewerkers, medezeggenschap en vakorganisaties.

Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die jou als individuele medewerker aangaan, worden altijd schriftelijk vastgelegd. ING informeert vakorganisaties periodiek, maar ten minste vier keer per jaar over belangrijke ontwikkelingen binnen ING die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid.

7.4 Informatieverstrekking door medewerker

Doe jij als medewerker een beroep op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, dan verplicht je je aan de werkgever inlichtingen en gegevens die ter zake doen, tijdig en naar waarheid te verstrekken. Geef je bewust onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en misbruik je of maak je oneigenlijk gebruik van de voorzieningen, dan leidt dat tot uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal Plan en wordt het inmiddels betaalbaar gestelde teruggevorderd.

7.5 Fiscale afwikkeling

Alle vergoedingen die in het Sociaal Plan zijn genoemd, zijn bruto vergoedingen, tenzij dat uitdrukkelijk anders wordt vermeld. De werkgever pleegt de wettelijke verplichte inhoudingen. Vergoedingen worden alleen onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

ING stelt vergoedingen op een nader door de medewerker aan

Mijn Sociaal Plan 25

te geven wijze betaalbaar, voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

7.6 Mogelijkheden tot bezwaar

Ben jij als medewerker van mening dat dit Sociaal Plan onjuist is toegepast bij de aanwijzing tot boventaligheid of onredelijk op jou wordt toegepast, dan bespreek je dat met je manager uiterlijk op de tiende werkdag na ontvangst van de beslissing. De uitkomst van het overleg legt je manager schriftelijk vast. Leidt het overleg met je manager niet tot een bevredigend resultaat, dan kan je je, opnieuw binnen tien werkdagen, wenden tot de Werkzekerheidscommissie. Dien je een bezwaar in, dan schort dat de uitvoering van de bestreden beslissing niet op, tenzij door de uitvoering van de beslissing naar het oordeel van ING een onomkeerbare situatie ontstaat.

7.7 Ontslagcommissie

De Ontslagcommissie beoordeelt een eventuele opzegging van de arbeidsovereenkomst door ING op grond van artikel 669 lid 3 onder a Burgerlijk Wetboek. Het reglement van de Ontslagcommissie is opgenomen op Mijn HR.

7.8 Hardheidsclausule

Als het Sociaal Plan voor jou als medewerker zou leiden tot een onredelijke situatie, dan zal de werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van jou. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, handelt de werkgever in de geest van het Sociaal Plan. De Werkzekerheidscommissie kan ook uitspraak doen naar aanleiding van een verzoek om toepassing van de hardheidsclausule.

7.9 Gelijkwaardige voorziening

Cao-partijen zijn overeengekomen dat het Sociaal Plan vanaf 1 juli 2015 wordt aangemerkt als gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 673b BW. Als de beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal Plan lager is dan de wettelijke transitievergoeding, dan wordt de wettelijke transitievergoeding uitgekeerd, behalve wanneer sprake is van de aftopping in verband met AOW zoals genoemd in 5.3.3.





8 Definities

Werkzekerheidscommissie

Een paritaire commissie die bestaat uit vertegenwoordigers van werkgever en vakorganisaties, die zich op ieder gewenst moment op initiatief van ING of de medewerker zal uitspreken over de vraag of de medewerker of ING in de praktijk voldoen aan hun verantwoordelijkheden in het kader van het Sociaal Plan. Daarnaast toetst zij de correcte uitvoering van dit Sociaal Plan wanneer de medewerker en/of het management daar om verzoeken. De commissie is bevoegd om in het kader van het Sociaal Plan in individuele situaties naar eigen inzicht een maatwerkoplossing te treffen. De commissie komt ten minste eenmaal per drie maanden bijeen.

Rekenformule bij beëindiging van het dienstverband

Voor de vaststelling van de beëindigingsvergoeding geldt het aantal gewogen dienstjaren van de medewerker (A), vermenigvuldigd met het laatstverdiende bruto maandinkomen (B) en met een correctiefactor (C). Voor de berekening van A wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Bij niet volledige dienstjaren wordt een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar beschouwd.

- Dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor één dienstjaar.
- Dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 40 is bereikt, tellen x 1½ dienstjaren.
- Dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 50 is bereikt, tellen x 2 dienstjaren.

De peildatum voor de leeftijd van de medewerker is de datum van beëindiging van het dienstverband.

Bruto maandinkomen

Je laatstverdiende persoonlijk maandsalaris (dit is het maandsalaris inclusief je PTI en PTA en arbeidsduurtoeslag* vermeerderd met:

- De naar rato bruto vakantietoeslag.
- De naar rato bruto dertiende maand.

Als je eerder hebt besloten om minder te gaan werken, wel of niet met gebruikmaking van de overgangsregeling voor oudere medewerkers, dan wordt uitgegaan van wat je op de datum van vertrek verdient. Er is wel een uitzondering. Als je eerder hebt gekozen voor ouderschapsverlof, dan wordt uitgegaan van het oorspronkelijke inkomen, dus van het inkomen voorafgaand aan jouw ouderschapsverlof.

C-factor

C = 1 wordt gebruikt als je geen baan hebt gevonden wanneer overeenstemming is bereikt over beëindiging van het dienstverband.

C = 0,8 wordt gebruikt als je een baan buiten ING hebt gevonden op het moment dat overeenstemming is bereikt over beëindiging van het dienstverband.

* Zoals vastgelegd in het onderhandelingsresultaat vervalt de arbeidsduurtoeslag na invoering van het nieuwe HR-systeem.

Passende functie

Een passende functie is een functie binnen ING die aansluit bij je opleiding en werkervaring of waarvoor je binnen circa een half jaar geschikt kan worden gemaakt.

Voorwaarden voor een passende functie:

- De functie is maximaal één schaal lager dan de functie die je vóór de reorganisatie vervulde.
- De reistijd woon-werk wordt niet langer dan anderhalf uur, tenzij je al een langere reistijd had.
- Een nieuwe functie is maximaal vier arbeidsuren, maar niet meer dan 15% van het oorspronkelijke aantal arbeidsuren minder.

Passende functie weigeren

Ben je boventallig en weiger je een passende functie, dan zal ING het dienstverband beëindigen en kun je geen aanspraak maken op de financiële regelingen van dit Sociaal Plan.

* Snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer op een dag te bepalen met www.9292.nl.



