

Sociaal Plan & Sociaal Kader Sourcing **ING**

1 JANUARI 2010 – 31 DECEMBER 2011



Sociaal Plan ING (deel 1)	4
Sociaal Kader Sourcing (deel 2)	24
Bijlage Terugkeren bij ING na Sourcing of Verkoop	34

Sociaal Plan ING (deel 1)

Inleiding	6
1. Employability	7
1.1. Uitgangspunten	7
2. Preventieve mobiliteit	8
2.1. Uitgangspunten	8
2.2. Definiëren en actueel houden van de doelgroep	8
2.3. Aanvullend instrumentarium voor doelgroep	9
2.4. Transitietrainingen voor management	9
3. Vaststelling van boventalligheid	10
3.1. Uitgangspunten	10
3.2. Vermindering aantal arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies	10
3.2.1. Uitwerking	10
3.2.2. Voorbeeld afspiegeling	10
3.3. Functie is niet gelijkblijvend of vervalt	11
3.4. Werk gaat binnen ING elders heen	11
3.5. Vaststelling en mededeling boventalligheid	11
4. Bevorderen herplaatsing van boventalligen	12
4.1. Uitgangspunten	12
4.2. Zorgvuldige procedure	12
4.3. Aanvullende maatregelen	12
5. Vinden van werk in- en extern	13
5.1. Uitgangspunten	13
5.2. Plan van aanpak	13
5.2.1. Algemeen	13
5.2.2. Acties van de medewerker	13
5.2.3. Acties van de manager	13
5.2.4. Vinden van werk buiten ING	14
5.2.5. Voortgangsgesprek	14
5.3. Instrumenten	14
5.4. Werkzekerheidscommissie	14

6.	Financiële instrumenten	15
6.1.	Uitgangspunten	15
6.2.	Financiële instrumenten bij (her)plaatsing binnen ING	15
6.2.1.	(Her)plaatsing in lagere functieschaal binnen ING	15
6.2.2.	Herplaatsing in een functie met minder arbeidsuren	15
6.2.3.	Toeslagen en representatie- /onkostenvergoeding	15
6.2.4.	Renteloze autofinanciering	16
6.2.5.	Lease auto/bedrijfsauto	16
6.2.6.	Reiskostentoeslag bij verplaatsing binnen ING	16
6.2.7.	Verplaatsingsregeling	16
6.3.	Financiële instrumenten buiten ING	16
6.3.1.	Beëindigingsvergoeding	16
6.3.2.	Vertrekstimulans	17
6.3.3.	Aftopping	17
6.3.4.	Studiekosten	17
6.3.5.	Levensloop	17
6.3.6.	Korting op individuele bank- en verzekeringsproducten	17
6.3.7.	Jubilea	17
6.3.8.	Vrijwillig vertrek zonder aanwijzing als boventallige (remplaçant)	18
6.3.9.	Vertrek naar ander ING bedrijf	18
7.	Locatiebeleid	19
8.	Algemene bepalingen	20
8.1.	Werkings sfeer	20
8.2.	Werkingsduur	20
8.3.	Evaluatie	20
8.4.	Informatieverstrekking door ING	20
8.5.	Informatieverstrekking door medewerker	20
8.6.	Fiscale afwikkeling	21
8.7.	Mogelijkheden tot bezwaar	21
8.8.	Hardheidsclausule	21
9.	Definities	22
9.1.	Werkgever	22
9.2.	Vakorganisaties	22
9.3.	Medewerker	22
9.4.	Werkzekerheidscommissie	22
9.5.	Kantonrechtersformule	22
9.6.	Bruto maandinkomen	23
9.7.	Passende functie	23
9.8.	Weigering passende functie	23

Inleiding

ING opereert in een dynamisch krachtenveld. De organisatie moet daarom voortdurend anticiperen op zowel externe als interne veranderingen. Omdat ook de arbeidsmarkt continu in beweging is, is aanpassingsvermogen van zowel de organisatie als de medewerkers een eerste vereiste.

ING wil de inzetbaarheid van haar medewerker zo optimaal mogelijk houden. Dit Sociaal Plan beschrijft welke verantwoordelijkheden ING op dit gebied neemt en laat zien welke verantwoordelijkheden bij de medewerkers zélf worden neergelegd om optimaal inzetbaar te zijn én te blijven. Dit Sociaal Plan (DEEL 1) beschrijft tevens welke inzet van ING en van de medewerkers verwacht wordt als arbeidsplaatsen vervallen en welke (financiële) instrumenten de wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden ondersteunen.

Blijvende inzetbaarheid

Om succesvol in te spelen op veranderingen is blijvende inzetbaarheid (employability) voor elke medewerker en manager een vereiste. Met employability bedoelt ING het vermogen van medewerkers om zich voortdurend te ontwikkelen en zo mee te groeien met de organisatie waarbij iedereen zélf verantwoordelijk is voor zijn eigen loopbaan, ook als deze zich buiten ING voortzet. De medewerker en de managers van ING kunnen daar samen voor zorgen met behulp van een ruime inzet van beschikbare employability-instrumenten.

Preventieve mobiliteit

In situaties waarin groepen medewerkers binnen een termijn van twee jaar mogelijk hun functie gaan verliezen – en in dat geval boventallig – worden, kan de bestuurder – in overleg met de medezeggenschap – vroegtijdig maatregelen nemen die ten goede komen aan de werkzekerheid van medewerkers. Het doel daarvan is dat een medewerker tijdig ‘in beweging komt’ om een andere functie te vinden, hetzij binnen hetzij buiten ING.

Reorganisaties

Als gevolg van een organisatiewijziging en/of als gevolg van afname van werkaanbod binnen ING, kan het voorkomen dat arbeidsplaatsen komen te vervallen, dat functies inhoudelijk wijzigen of dat werkzaamheden naar een andere locatie worden verplaatst. Het is mogelijk dat medewerkers door die veranderingen hun functie verliezen en boventallig worden. In dergelijke situaties is voor ING altijd het uitgangspunt dat medewerkers ander werk vinden binnen of buiten ING. ING biedt daarbij ondersteuning en faciliteert dit met financiële instrumenten in de arbeidsvoorwaarden.

Outsourcing; overdracht van ondernemingsactiviteiten naar andere ondernemingen

Bij overdracht van ondernemingsactiviteiten naar een andere onderneming in Nederland, waarop de Wet Overgang Ondernemingen van toepassing is, volgen medewerkers hun werk. Uitsluitend in geval van outsourcing zijn aanvullende afspraken gemaakt over het overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden. Deze afspraken zijn opgenomen in het Sociaal Kader Sourcing (DEEL 2) dat integraal onderdeel uitmaakt van dit Sociaal Plan.

1. Employability

1.1. Uitgangspunten

Veranderingen zijn aan de orde van de dag, zowel binnen de dynamiek van de organisatie alsook op de arbeidsmarkt in Nederland. Om daar adequaat op in te kunnen spelen moet de medewerker zich blijvend ontwikkelen voor een functie binnen maar ook buiten ING. Partijen bij CAO stellen vast, dat werken aan blijvende inzetbaarheid een randvoorwaarde voor werkzekerheid is geworden.

Partijen hechten grote waarde aan het anticiperen op, en het begeleiden van, de blijvende inzetbaarheid binnen maar ook buiten ING. Dit vraagt om tijdige en blijvende aandacht voor, evenals gerichte actie op de ontwikkeling van de medewerker.

Het is daarom een gezamenlijk belang en gedeelde verantwoordelijkheid voor ING en de medewerker om, met ruime inzet van employability-instrumenten, te zorgen dat kennis en vaardigheden van de medewerker blijven aansluiten op de veranderende eisen.

Om inzetbaarheid een structureel onderdeel van een loopbaan te laten zijn en de randvoorwaarden te realiseren is verankering nodig. Afspraken hieromtrent zijn vastgelegd in hoofdstuk 8 van de ING CAO 2008 – 2012.

2. Preventieve mobiliteit

2.1. Uitgangspunten

ING en de vakorganisaties hechten aan een zorgvuldig beleid ten aanzien van preventieve mobiliteit. Het gaat hierbij om situaties waarin vooruitlopend op een voorgenomen- of definitief besluit tot reorganisatie, maatregelen kunnen worden genomen die ten goede komen aan de werkzekerheid van de betrokken medewerkers. De medezeggenschap zal hier nauw bij worden betrokken. In deze situaties kan de medewerker in de gelegenheid worden gesteld om tijdig op herplaatsing gerichte instrumenten uit het Sociaal Plan te benutten indien deze als doel hebben een andere interne of externe functie te verwerven. Toepassing van deze instrumenten zal niet leiden tot een verslechtering van de rechtspositie van de betrokken medewerkers.

De komende jaren zullen ontwikkelingen bij ING in Nederland leiden tot vermindering en verandering van de benodigde arbeidscapaciteit. Dit betekent dat medewerkers in een situatie van boventaligheid terecht kunnen komen. Voor deze medewerkers is onderstaand beleid ontwikkeld waarmee employability en mobiliteit kunnen worden bevorderd voorafgaand aan het moment van formele aanwijzing van boventaligheid. Dit beleid is er op gericht inzetbaarheid te intensiveren en pro actief gedrag van zowel de managers als de medewerkers te faciliteren.

De medewerkers maken op vrijwillige basis gebruik van de extra mogelijkheden die op basis van het nieuwe beleid worden aangeboden. Deze vrijwilligheid houdt echter niet in dat de medewerker vrijblijvend deelneemt. Bij een eventuele beoordeling, door de Werkzekerheidscommissie (WZC), wanneer daadwerkelijk boventaligheid is ingetreden, zullen de inspanningen van zowel manager als medewerker in het kader van preventief beleid worden meegewogen.

2.2. Definiëren en actueel houden van de doelgroep

De doelgroep die in aanmerking komt voor toepassing van het preventieve beleid bestaat uit medewerkers die werkzaam zijn binnen een gebied waar sprake is van ingrijpende veranderingen. De verwachting is daarbij dat binnen een periode van maximaal twee jaar een substantieel aantal van die medewerkers boventalig zal worden door het vervallen of veranderen van functies. De termijn van twee jaar is gekozen om op tijd de juiste maatregelen te kunnen treffen. De betrokken groepen medewerkers zijn door management op dat moment dus nog niet formeel als boventalig aan te wijzen en er is nog geen sprake van een (afgerond) adviestraject. Onderstaande 'spelregels' zijn voor het management de leidraad bij het aanwijzen van de groepen voor wie het preventieve beleid toegepast kan worden.

- Door de bestuurder van elke divisie/bedrijfsonderdeel wordt vastgesteld welke groepen medewerkers tot de doelgroep behoren waarop preventief beleid van toepassing is. Dit op aangeven van het verantwoordelijke management. Hierbij zal het gaan om ingrijpende veranderingen en/of transitie.
- Aanwijzing van groepen medewerkers als doelgroep voor preventief beleid, zal niet eerder plaatsvinden dan nadat hierover overleg heeft plaatsgevonden met de medezeggenschap. In het overleg zal tevens worden vastgesteld voor welke duur het preventieve beleid wordt ingezet.
- Gedurende de termijn dat preventief beleid voor een doelgroep wordt toegepast, zal hierover periodiek overlegd worden met de medezeggenschap. Hierbij kunnen ook aanpassingen in de duur en de doelgroep aan de orde komen.
- Medewerkers binnen de vastgestelde doelgroep worden door hun direct leidinggevende geïnformeerd, inclusief de inhoudelijke argumenten, over het feit dat zij tot de doelgroep behoren waarop preventief beleid van toepassing is.
- Jaarlijks wordt door de bestuurder van de divisie/bedrijfsonderdeel op aangeven van het verantwoordelijke management de tijdshorizon van twee jaar getoetst en de doelgroep opnieuw gedefinieerd. Nieuwe groepen medewerkers kunnen aan de doelgroep worden toegevoegd indien de actuele inzichten laten zien dat functies alsnog binnen twee jaar vervallen vanaf het nieuwe toetsmoment (bijvoorbeeld ten gevolge van nieuwe of naar voren geschoven ontwikkelingen of projecten). Ook kan de doelgroep kleiner worden gemaakt als de ontwikkelingen daar aanleiding toe geven. De omvang van de doelgroep fluctueert dus.
- De doelgroep wordt op een zo laag mogelijk organisatorisch niveau gedefinieerd en actueel gehouden. De criteria om groepen aan te wijzen zijn:
 - de omvang van de toekomstige boventaligheid;
 - een tekort aan plaatsingskansen binnen ING.
- De aangewezen groepen medewerkers moeten duidelijk herkenbaar afgebakend zijn (bijvoorbeeld op basis van functie, afdeling en locatie);
- HR ondersteunt, faciliteert en adviseert het management en de bestuurder onder andere bij de benodigde afstemming met de medezeggenschap en monitort het proces.

2.3. Aanvullend instrumentarium voor doelgroep

De volgende instrumenten uit het Sociaal Plan zijn vooral bedoeld om te stimuleren dat de medewerkers in de doelgroep gericht gaan werken aan de eigen inzetbaarheid en “in beweging” komen. De instrumenten worden in overleg en met toestemming van het management ingezet. Het wel of niet inzetten van instrumenten wordt vastgelegd bij de bespreking van de ontwikkelafspraken in Succesvol Functioneren of in het plan van aanpak (zie artikel 5.2).

- Transitietraining voor medewerkers;
- Coaching/begeleiding bij het opstellen van een loopbaanprofiel;
- Scholing gericht op een concrete functie waarvoor intern of extern een reëel plaatsingsperspectief bestaat;
- Scholing gericht op een diploma voor algemene verhoging van kennis. Criterium hierbij is, dat er nog voldoende tijd beschikbaar is voorafgaande aan het verwachte moment van boventaligheid;
- Door ING gefaciliteerde klassen die opleidingen verzorgen gericht op concrete interne functies;
- Opleiding (deels) in werktijd, bij opleidingen in avonden een compensatie in tijd;
- (Snuffel)stages;
- Detachering bij zowel interne als externe werkgevers (op kosten latende partij) in principe gericht op het verkrijgen van de betreffende functie;
- Sollicitatiebezoeken (kosten en tijd ING).

Daarnaast kan het management besluiten tot het inzetten van de financiële instrumenten gericht op herplaatsing in of extern zoals opgenomen in hoofdstuk 6.

Uiteraard zijn alle reeds nu beschikbare reguliere employability-instrumenten te allen tijde voor de doelgroep beschikbaar.

2.4. Transitietrainingen voor management

ING hecht groot belang aan een goede voorbereiding van het management op zowel de praktische als emotionele aspecten die veranderingen van de organisatie voor medewerkers te weeg brengen. Het management dat geconfronteerd wordt met een verandering in de organisatie, die naar verwachting personele consequenties zal hebben, volgt een transitietraining. Er wordt getraind om de verschillende fasen van het transitieproces (kennis) te herkennen en op het juiste moment de goede management interventies te doen (vaardigheden en houding). Dit is essentieel voor het goed kunnen begeleiden van medewerkers. Deze training bevordert de goede begeleiding van medewerkers en dat met de juiste aandacht voor de medewerkers de veranderingen doelmatiger en menselijker verlopen.

3. Vaststelling van boventalligheid

3.1. Uitgangspunten

In het Ontslagbesluit van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 maart 2006 is vastgelegd dat bij de vaststelling van de ontslagvolgorde het afspiegelingsbeginsel gebruikt wordt. ING en vakorganisaties zijn overeengekomen dat dit besluit wordt verwerkt in het Sociaal Plan ING. Dit is uitgewerkt in 3.2 en 3.3.

In de bij de reorganisatie behorende adviesaanvraag wordt door het management aan de OR voorgelegd of sprake is van gelijkblijvende functies, het vervallen van functies of van het zodanig wijzigen van functies, dat geen sprake meer is van gelijkblijvende functies. Op basis hiervan wordt bepaald op welke wijze de eventuele boventalligheid wordt vastgesteld, conform het bepaalde in 3.2 of conform het bepaalde in 3.3.

3.2. Vermindering aantal arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies

Een gelijkblijvende functie is een functie op hetzelfde functieniveau waarvan de inhoud (feitelijke werkzaamheden) en verantwoordelijkheden niet wijzigen of slechts zodanig wijzigen dat een willekeurige vervuller van de oorspronkelijke functie in staat is om, eventueel na een opleidings- en inwerkperiode van twee maanden, deze functie te vervullen.

Bij de aanwijzing van boventallige medewerkers als gevolg van vermindering van het aantal arbeidsplaatsen op gelijkblijvende functies wordt het afspiegelingsbeginsel gebruikt.

Dit betekent dat het aanwijzen van boventallige medewerkers plaatsvindt verdeeld over leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van diensttijd. De vijf leeftijdsklassen die worden onderscheiden zijn: 15 tot 25, 25 tot 35, 35 tot 45, 45 tot 55 en 55 jaar en ouder.

3.2.1. Uitwerking

Boventalligheid als gevolg van vermindering arbeidsplaatsen op gelijkblijvende functies, zal worden bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel. Daarbij gelden de volgende condities:

- het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast op het reorganisatiegebied (bij uitzondering is afspiegelen per locatie mogelijk, na overleg met de medezeggenschap);
- als peildatum geldt het moment van het definitieve besluit.

Na de reorganisatie komt de onderlinge verhouding van aantal medewerkers in elke leeftijdsgroep binnen de functie zoveel mogelijk overeen met die van voor de reorganisatie.

Afwijken hiervan kan indien een medewerker over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat de aanwijzing als boventallige voor het verder functioneren van het reorganisatiegebied te bezwaarlijk is.

3.2.2. Voorbeeld afspiegeling

Binnen een functie zijn 100 medewerkers werkzaam. Als gevolg van een reorganisatie vervallen er 25 arbeidsplaatsen. Vastgesteld wordt wat de verdeling is van de medewerkers over de leeftijdscategorieën. Vervolgens worden binnen de leeftijdscategorieën de medewerkers met het kortste dienstverband als eerste als boventallige aangewezen.

Leeftijd	Voor reorganisatie Aantal (%)	Na reorganisatie Aantal (%)	Aantal boventalligen
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

3.3. Functie is niet gelijkblijvend of vervalt

Er is geen sprake van een gelijkblijvende functie wanneer de nieuwe functie een hogere of lagere functieschaal heeft dan de oude functie. Er is tevens geen sprake van een gelijkblijvende functie wanneer, in geval van een gelijkblijvend functieniveau, een willekeurige functiehouder van de oude functie niet in staat is om, eventueel na een opleidings- en inwerkperiode van twee maanden, de nieuwe functie te vervullen.

Als in een reorganisatiegebied een functie zodanig wijzigt dat geen sprake is van een gelijkblijvende functie of als de functie vervalt, worden de medewerkers die deze functies vervullen boventallig. Indien in het reorganisatiegebied nieuwe functies ontstaan, worden de betrokken (d.w.z. uit dit reorganisatiegebied afkomstige) boventallige medewerkers als voorrangskandidaat als eerste in beschouwing genomen voor deze nieuwe functies. Selectie vindt plaats op basis van geschiktheid waarbij gestreefd wordt naar plaatsing op een gelijk functieniveau. Voor alle overige boventallige medewerkers wordt gestart met inspanning van werk naar werk.

3.4. Werk gaat binnen ING elders heen

Bij het verplaatsen van het werk binnen ING in Nederland, terwijl de functie ongewijzigd blijft, volgt de medewerker de functie.

Indien de reistijd woon-werk (snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer te bepalen met www.9292ov.nl), hierbij boven anderhalf uur komt te liggen, is de medewerker niet verplicht zijn functie te volgen, tenzij de medewerker in de functie al een langere reistijd had. In het laatste geval is de medewerker niet verplicht de functie te volgen indien deze langere reistijd wordt overschreden.

Indien de medewerker ervoor kiest zijn functie niet te volgen omdat bovengenoemde reistijd wordt overschreden wordt de medewerker boventallig verklaard met ingang van de datum waarop de functie wordt verplaatst en wordt gestart met inspanning van werk naar werk.

3.5. Vaststelling en mededeling boventalligheid

Vaststelling van boventalligheid vindt plaats volgens de criteria zoals aangegeven in de punten 3.2, 3.3 en 3.4. De medewerker wordt hierover door middel van een aanwijzingsbrief persoonlijk geïnformeerd. In deze brief wordt de datum vermeld waarop de boventalligheid ingaat. De brief wordt persoonlijk overhandigd aan de medewerker of wordt, in zeer uitzonderlijke situaties, per aangetekende post verzonden waarbij wel is getracht de medewerker vooraf te bereiken. Binnen twee weken na de ingang van de boventalligheid wordt een Plan van aanpak (zie 5.2) voor het "vinden van werk in- en extern" opgesteld.

4. Bevorderen herplaatsing van boventalligen

4.1. Uitgangspunten

In het kader van dit Sociaal Plan hebben boventallige medewerkers en medewerkers uit de doelgroep preventieve mobiliteit een identieke status als voorrangskandidaat bij de invulling van vacatures binnen ING.

Wanneer een voorrangskandidaat nog niet aan alle eisen voor een vacature voldoet, maar wel binnen een halfjaar voor de functie geschikt gemaakt kan worden, geldt eveneens de voorrangspositie. De "grenzen" van divisie/bedrijfsonderdeel zullen geen rol spelen bij het met voorrang in beschouwing nemen van de betreffende kandidaten.

4.2. Zorgvuldige procedure

Om de voorrangskandidaat, ongeacht uit welk deel van de organisatie binnen ING, een andere functie te laten verwerven wordt de onderstaande procedure gevolgd:

- Elke voorrangskandidaat activeert op de ING vacaturesite de jobagent zodat hij/zij alle van belang zijnde vacatures automatisch gemaild krijgt;
- Op verzoek wordt de voorrangskandidaat gecoacht/begeleid bij het opstellen van zijn/haar loopbaanprofiel (bestaande uit een persoonsprofiel, een zoekprofiel, een actieplan en eventueel opleidingsplan);
- De voorrangskandidaat geeft binnen vijf werkdagen na ontvangst van een vacature bij het solliciteren op deze vacature aan, dat hij/zij voorrangskandidaat is;
- De voorrangskandidaat wordt uitgenodigd voor een gesprek, in eerste instantie voor een functie op horizontaal niveau. Er worden maximaal drie kandidaten uitgenodigd, bij meer dan drie geschikte kandidaten wordt de voorselectie gedaan door recruiter en/of manager;
- Indien keuze is tussen meerdere voorrangskandidaten wordt de meest geschikte kandidaat benoemd;
- Pas nadat vaststaat dat op de betreffende vacature geen voorrangskandidaat wordt benoemd, wordt de procedure voortgezet met andere kandidaten. Dit na toestemming van de directie van de divisie/bedrijfsonderdeel (of een door hen ingesteld orgaan);
- Indien een voorrangskandidaat niet geschikt wordt geacht en niet wordt benoemd wordt betrokkene schriftelijk, inhoudelijk beargumenteerd afgewezen.

4.3. Aanvullende maatregelen

Bij iedere plaatsing van een voorrangskandidaat wordt een ontwikkelings-/opleidingsplan opgesteld voor het eerste half jaar na plaatsing. Hierin zijn tevens tussentijdse voortgang- en evaluatiemomenten opgenomen;

5. Vinden van werk in- en extern

5.1. Uitgangspunten

ING zal samen met de medewerker zoeken naar een andere functie. Het daadwerkelijk realiseren van een plaatsing in een nieuwe functie vraagt zowel van de manager als de medewerker een maximale inzet. ING zal hierbij de noodzakelijke instrumenten beschikbaar stellen. De manager zal al het mogelijke doen in termen van faciliteiten en ondersteuning van de medewerker. De medewerker zal zich pro-actief opstellen ten aanzien van het verkrijgen van werk binnen of buiten ING. Daarbij wordt van de medewerker verwacht dat hij/zij, na een periode van ten hoogste drie maanden waarbij de focus op de interne arbeidsmarkt is gericht, bereid is ten volle (mee) te werken aan het verkrijgen van werk buiten ING.

5.2. Plan van aanpak

Bij de start van het traject van 'Werk naar werk' stellen de latende manager (of een door ING aangewezen functionaris, bijvoorbeeld een case-manager) en de medewerker een individueel Plan van aanpak op, dat is gericht op het verkrijgen van een andere functie intern of extern. In dit Plan van aanpak worden de afspraken en wederzijdse activiteiten vastgelegd met betrekking tot de uitvoering van het herplaatsingstraject.

5.2.1. Algemeen

Het Plan van aanpak wordt uiterlijk twee weken na ingangsdatum boventalligheid opgesteld.

In het Plan van aanpak worden minimaal de volgende elementen opgenomen:

- Startdatum van de herplaatsingsinspanningen van werk naar werk.
- Activiteiten die in het kader van employability en preventieve mobiliteit door de medewerker en de manager zijn ondernomen;
- Afspraken over de hoeveelheid tijd die de medewerker ter beschikking heeft om de inspanning van werk naar werk te realiseren;
- Rollen en verantwoordelijkheden van betrokkenen (medewerker, manager, case-manager, mobiliteitsadviseur, hoofd mobiliteitscentrum, en eventuele andere betrokkenen).

5.2.2. Acties van de medewerker

Afspraken over de concrete acties van de medewerker in het kader van de herplaatsingsinspanning van werk naar werk zoals:

- Een persoons- en zoekprofiel opstellen;
- Op basis van het zoekprofiel:
 - Trainingen volgen die de (interne) (her)oriëntatie bevorderen (bijvoorbeeld transitietraining en sollicitatietraining);
 - Concrete opleidingen volgen die gericht zijn op het verwerven van een nieuwe functie;
 - Zelf actief zoeken naar vacatures met behulp van de door ING en/of externe bureaus aangeboden mogelijkheden (vacaturesite ING, vacaturekrant, eigen netwerk, krant, jobboards, en dergelijke).
- Aantal sollicitaties per maand.

5.2.3. Acties van de manager

Afspraken over de concrete acties van de manager (of een door ING aangewezen functionaris, bijvoorbeeld een case-manager) in het kader van de herplaatsing van de medewerker naar 'van werk naar werk' zoals:

- Contacten leggen met managers binnen ING of binnen eigen netwerk, waardoor herplaatsing (van werk naar werk) wordt bevordert;
- Behartigt de belangen van een boventallige medewerker zodat de voorrangspositie bij vacatures wordt waargemaakt;
- Initiëren van stageplaatsen;
- Aangaan van contacten met in- en externe partijen ter bevordering van de herplaatsing en de inspanning 'van werk naar werk';
- Geeft voldoende en kwalitatief goede persoonlijke begeleiding aan de medewerker;
- Stelt voldoende tijd beschikbaar zodat de medewerker zich volledig kan richten op herplaatsingsactiviteiten;
- Stelt faciliteiten beschikbaar zoals kantoorfaciliteiten, toegang vacaturesite ING, internettoegang, en dergelijke.

5.2.4. Vinden van werk buiten ING

Na drie maanden, of eerder als daartoe aanleiding is, worden in en in aanvulling op het Plan van aanpak afspraken vastgelegd die expliciet gericht zijn op het vinden van werk buiten ING zoals:

- Startdatum van de externe oriëntatie;
- Afspraken met de partijen die de externe (her)oriëntatie van de medewerker ondersteunen en faciliteren (partijen binnen ING en/of extern outplacementbureau);
- Het bijgestelde zoekprofiel;
- Bijgestelde vaardigheids- en opleidingsbehoeften.

5.2.5. Voortgangsgesprek

Planning van voortgangsgesprekken:

- Het voortgangsgesprek over de acties en de afspraken vindt in ieder geval éénmaal per maand plaats;
- De voortgang van de afspraken wordt in het Plan van aanpak vastgelegd, maandelijks wordt daarbij vastgesteld of bijstelling van de gemaakte afspraken noodzakelijk is.

5.3. Instrumenten

Ten behoeve van de interne of externe herplaatsing kan ondermeer gebruik worden gemaakt van de volgende instrumenten.

- Om- / bijscholing
- Testen
- Stage
- Job-hunting
- Detachering externe werkgever, ter overbrugging of als kennismakings-/ inwerkperiode
- Outplacement, met een maximum van € 12.500,= incl. BTW
- Ondersteuning bij starten eigen bedrijf, met een maximum van € 12.500,= incl. BTW
- Sollicitatiebezoeken, met behoud van salaris en vergoeding van reiskosten.

5.4. Werkzekerheidscommissie

In de situatie dat de manager of de medewerker zich niet houden aan de afspraken uit het Plan van aanpak, kan de Werkzekerheidscommissie worden ingeschakeld. Het initiatief hiertoe kan zowel uitgaan van de manager als van de medewerker.

Indien na uiterlijk negen maanden na aanvang van het zoeken naar een andere functie geen herplaatsing of een andersoortige oplossing is gerealiseerd, schakelt het management de Werkzekerheidscommissie in.

6. Financiële instrumenten

6.1. Uitgangspunten

- Bij herplaatsing binnen ING kan de medewerker in voorkomende gevallen in een lagere functieschaal worden geplaatst. ING hanteert hierbij het uitgangspunt dat het inkomen van de medewerker in overeenstemming dient te zijn met de functie die de medewerker vervult. ING acht het niet wenselijk dat er een structureel inkomensverschil is tussen medewerkers die een functie op hetzelfde niveau vervullen. Anderzijds wordt een directe inkomensachteruitgang als gevolg van de plaatsing in een lagere functieschaal niet wenselijk geacht. Een medewerker zal tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan niet twee maal opvolgend als gevolg van een reorganisatie, in een lagere functieschaal geplaatst worden.
- Bij herplaatsing binnen ING kan de medewerker in voorkomende gevallen in een functie met minder arbeidsuren geplaatst worden. Een nieuwe functie die maximaal 4 arbeidsuren, maar niet meer dan 15% van het oorspronkelijke aantal arbeidsuren minder is, wordt beschouwd als een passende functie.
- Zowel de afname van arbeidsplaatsen als de inhoudelijke wijzigingen in functies leiden tot een afname van (her) plaatsingsmogelijkheden binnen ING. Om het vinden van werk buiten ING te stimuleren is een extra financiële prikkel nodig. Bij de bepaling van de hoogte van deze financiële prikkel wordt rekening gehouden met het feit of de betrokken medewerker een baan buiten ING heeft gevonden, of geen baan buiten ING heeft gevonden.
- Langdurige boventalligheid is zowel voor ING als voor de medewerker ongewenst. ING wil stimuleren dat boventalligheid zo snel mogelijk wordt opgelost. Hiertoe worden onder andere afspraken gemaakt op het gebied van employability en preventieve mobiliteit. Een spoedige oplossing wordt daarnaast financieel gestimuleerd door bovengenoemde financiële prikkel af te bouwen, naarmate de herplaatsingsinspanningen langer duren.
- Voorkomen moet worden dat de inzet van financiële instrumenten leidt tot een ongewenste uitstroom van medewerkers.

6.2. Financiële instrumenten bij (her)plaatsing binnen ING

6.2.1. (Her)plaatsing in lagere functieschaal binnen ING

Bij plaatsing in een lagere functieschaal geldt de methodiek van functieschaalwijziging zoals vastgelegd in de ING CAO 2008-2012.

Bij verlaging met een functie- en salarisschaal:

Indien het persoonlijk maandsalaris het maximum van de nieuwe salarisschaal te boven gaat, wordt het verschil vastgesteld in de vorm van een herplaatsingstoeslag. Het totaal van het nieuwe salaris en deze toeslag blijft nominaal gelijk, tot het moment dat de toeslag volledig is verdiend volgens onderstaande systematiek: de herplaatsingstoeslag wordt afgebouwd met het bedrag waarmee het nieuwe salaris op grond van de overeengekomen CAO-verhogingen stijgt. Over de toeslag wordt pensioen in de geïndexeerde middelloonregeling opgebouwd. Daarnaast ontvangt de medewerker een eenmalig bedrag dat bestaat uit 13,96 maal de herplaatsingstoeslag. Deze eenmalige toeslag is niet pensioendragend.

Bij verlaging met meer dan een functie-of salarisschaal:

Het maandsalaris wordt vastgesteld op ten hoogste het maximum van de bij de nieuwe functie behorende schaal.

Het verschil tussen het nieuw vastgestelde maandsalaris en het maximum van de naasthogere functieschaal wordt als herplaatsingstoeslag toegekend. Het totaal van het nieuwe maandsalaris en deze herplaatsingstoeslag blijft nominaal gelijk, tot het moment dat de toeslag volledig is verdiend volgens onderstaande systematiek: de herplaatsingstoeslag wordt afgebouwd met het bedrag waarmee het nieuwe salaris op grond van de overeengekomen CAO-verhogingen stijgt. Het verschil tussen het oude persoonlijke maandsalaris en het maximum van de naasthogere functieschaal wordt afgekocht door middel van een eenmalig bedrag dat bestaat uit 13,96 maal het maandverschil. Deze eenmalige toeslag is niet pensioendragend.

6.2.2. Herplaatsing in een functie met minder arbeidsuren

Een medewerker ontvangt bij plaatsing in een functie met minder arbeidsuren een eenmalige compensatie ter hoogte van 13,96 x het verschil in persoonlijk maandsalaris, met een maximum van 4 arbeidsuren (zie 6.1, tweede bullit).

6.2.3. Toeslagen en representatie- /onkostenvergoeding

Indien de medewerker in aanmerking kwam voor bepaalde aan zijn oorspronkelijke functie gebonden representatie-/ onkostenvergoedingen worden deze beëindigd, indien bij plaatsing in een andere functie een dergelijke aanspraak niet bestaat.

Indien de ploegentoeslag komt te vervallen is de gewenningsuitkering conform artikel 10.3 van de ING CAO van toepassing.

6.2.4. Renteloze autofinanciering

Indien de medewerker vanuit de oorspronkelijke functie in aanmerking kwam voor een renteloze autofinanciering en dit in verband met de nieuwe functie niet meer van toepassing is, zal deze renteloze lening volgens het overeengekomen aflossingsschema worden terugbetaald.

Als dit voor de medewerker een te grote financiële belasting betekent, zal in overleg de aflossingsperiode verlengd kunnen worden met ten hoogste twee jaar.

6.2.5. Lease auto/bedrijfsauto

Indien de medewerker vanuit de oorspronkelijke functie in aanmerking kwam voor een door ING ter beschikking gestelde auto en dit in verband met de nieuwe functie niet meer het geval is, vervalt het recht op deze auto op het moment van vervanging volgens de normen van de regeling. De auto wordt op dat moment weer aan ING ter beschikking gesteld.

6.2.6. Reiskostentoeslag bij verplaatsing binnen ING

Naast de reguliere reiskostenvergoeding woon-werkverkeer ING heeft de medewerker die een functie gaat vervullen in een andere standplaats aanspraak op een reiskostentoeslag indien de reisafstand met meer dan 20 kilometer toeneemt. Het bedrag van deze toeslag wordt vastgesteld op basis van het aantal extra kilometers enkele reis dat in de nieuwe situatie meer wordt gereisd en in een keer uitgekeerd. Het extra aantal kilometers wordt bepaald met de routeplanner die is opgenomen in www.9292ov.nl.

Extra reisafstand enkele reis	Eenmalige Reiskostentoeslag
20 – 29 km	€ 2000
30 – 39 km	€ 3000
40 – 49 km	€ 4000
50 km of meer	€ 5000

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%

6.2.7. Verplaatsingsregeling

Indien de medewerker herplaatst wordt in een functie binnen ING, waarbij de reistijd woon-werk (snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer) boven anderhalf uur komt te liggen, kan de medewerker gebruik maken van de Verplaatsingsregeling ING voor een verplichte verplaatsing, tenzij de medewerker in de oorspronkelijke functie al een reistijd had die langer was dan anderhalf uur. De medewerker kan conform deze regeling gedurende een jaar na de verplaatsingsdatum gebruik maken van de in de regeling genoemde vergoedingen.

6.3. Financiële instrumenten buiten ING

6.3.1. Beëindigingsvergoeding

Iedere medewerker die boventallig is verklaard kan, nadat gedurende drie maanden inspanningen zijn gedaan voor het vinden van een functie binnen ING en deze inspanningen niet geleid hebben tot het aanbieden van een passende functie binnen ING, kiezen voor vertrek met gebruikmaking van een beëindigingsvergoeding.

De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de rekenformule zoals opgenomen in artikel 9.5.

- indien de medewerker bij het ondertekenen van de beëindigingsovereenkomst geen andere baan heeft gevonden is de factor C=1.
- indien de medewerker bij het ondertekenen van de beëindigingsovereenkomst elders wel een baan heeft gevonden is de factor C=0,8.

6.3.2. Vertrekstimulans

Bij vertrek in de eerste maand na het verstrijken van de interne zoekperiode van drie maanden ontvangt de medewerker de beëindigingsvergoeding, vermeerderd met een vertrekstimulans van drie maandinkomens.

In de daaropvolgende maanden wordt deze vertrekstimulans afgebouwd volgens het onderstaande schema:

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

6.3.3. Aftopping

De beëindigingsvergoeding wordt afgetopt zodat deze nooit meer zal bedragen dan het inkomensverlies vanaf het moment van uitdiensttreding tot aan de pensioenrichtleeftijd dan wel tot aan het moment dat de arbeidsovereenkomst met ING van rechtswege zou eindigen. Voor medewerkers die vallen onder de overgangsregelingen vervroegde uittreding, zoals vastgelegd in hoofdstuk 14.5 van de ING CAO 2008 – 2012, wordt bij de berekening van het inkomensverlies tot 65 jaar rekening gehouden met het te ontvangen pensioen.

6.3.4. Studiekosten

Eventuele overeengekomen en/of aangevragen studies, waarvoor door ING een vergoeding voor de kosten is toegezegd, zullen conform de eerder gemaakte afspraken kunnen worden voltooid. Eventuele afspraken, die indertijd zijn gemaakt met betrekking tot terugbetaling van ontvangen vergoeding bij vertrek van de medewerker, vervallen.

6.3.5. Levensloop

Boventallige medewerkers die op grond van de ING CAO in aanmerking komen voor een extra werkgeversbijdrage die gestort kan worden in Levensloop, krijgen deze extra werkgeversbijdrage uitgekeerd op het moment van beëindiging van het dienstverband met ING.

6.3.6. Korting op individuele bank- en verzekeringsproducten

De medewerker ontvangt een compensatie voor de rente- of premiekorting die de medewerker had op het moment dat hij boventallig werd.

- De rentekorting uit hoofde van personeelscondities op hypotheek en consumptief krediet bij ING wordt afgekocht bij uitdiensttreding. De afkoop vindt in eenmaal plaats over drie jaar, op declaratiebasis. Afkoop wordt gebaseerd op berekening van de verstrekker.
- De premiekorting uit hoofde van personeelscondities op verzekeringsproducten bij ING wordt afgekocht bij uitdiensttreding. De afkoop vindt in eenmaal plaats over drie jaar, op declaratiebasis. Afkoop wordt gebaseerd op berekening van de verstrekker.

6.3.7. Jubilea

Indien de medewerker binnen één jaar na uitdiensttreding in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering in verband met het 25 of 40 jarig jubileum, ontvangt de medewerker deze uitkering bij uitdiensttreding.

6.3.8. Vrijwillig vertrek zonder aanwijzing als boventallige (remplaçant)

De medewerker binnen het beschouwingsgebied van de reorganisatie die niet als boventallige is aangewezen, kan aangeven op basis van vrijwilligheid het dienstverband te willen beëindigen. De remplaçant ontvangt uitsluitend de beëindigingsvergoeding op basis van C=0,8, onder de volgende voorwaarden:

- De betreffende medewerker (remplaçant), maakt plaats voor een boventallige die afkomstig is uit het hetzelfde reorganisatiegebied en uit dezelfde leeftijdsklasse, zoals genoemd in artikel 3.2;
- Een boventallige medewerker uit dezelfde leeftijdsklasse wordt daadwerkelijk in de vrijgevallen functie geplaatst;
- Het management kan bij uitzondering akkoord gaan met een afwijking van de leeftijdsklasse. Een dergelijke afwijking zal alleen worden goedgekeurd wanneer het gebruik van de beëindigingvergoeding door de remplaçant door de belastingdienst niet beschouwd wordt als een vrijwillige vertrekregeling waarop de VUT-heffing van toepassing is;
- Het vertrek van de remplaçant heeft geen zwaarwegende nadelig effecten op de bedrijfsvoering.

6.3.9. Vertrek naar ander ING bedrijf

Voor de medewerker die een functie aanvaardt bij een ING bedrijf niet vallend onder de ING CAO, geldt dat dit niet als een passende functie wordt beschouwd. In deze situatie zullen maatwerkafspraken gemaakt worden die recht doen aan het eventueel inkomensverlies of andere verschillen in arbeidsvoorwaarden. Indien in die nieuwe functie geen sprake is van behoud van dienstjaren is bij het maken van de maatwerkafspraken 80% van de beëindigingsvergoeding het uitgangspunt

7. Locatiebeleid

De ING organisatie is continu in beweging. Spreiding, concentratie, uitbreiding en afbouw van activiteiten worden door interne en externe ontwikkelingen veroorzaakt.

De wijze waarop activiteiten worden georganiseerd en aangestuurd, alsmede de plaats van uitvoering zijn belangrijke zaken, maar veelal volgend op bedrijfsontwikkelingen.

In het kader van zorgvuldig personeelsbeleid, stabiliteit en continuïteit is inzicht in (locatie)bewegingen gewenst. Dit inzicht krijgt extra toegevoegde waarde als het divisie c.q. bedrijfsonderdeel overschrijdend wordt opgezet. Over het locatiebeleid vindt periodiek overleg plaats tussen ING, vakorganisaties en de medezeggenschap.

8. Algemene bepalingen

8.1. Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan regelt de gevolgen van wijziging van de organisatie (belangrijke reorganisaties, verhuizing en verplaatsing van werkzaamheden) binnen ING waaraan een adviesaanvraag conform de Wet op de ondernemingsraden (WOR) ten grondslag ligt. Het moment van indiening van de adviesaanvraag is bepalend voor de bepaling welk Sociaal Plan van toepassing is. De instrumenten uit dit Plan zullen tevens van toepassing worden verklaard op medewerkers van wie de functie komt te vervallen dan wel wijzigt 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 gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie.

Het is niet van toepassing indien om andere redenen dan een reorganisatie het dienstverband wordt beëindigd (bijvoorbeeld bij tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, wegens dringende redenen, na twee jaar arbeidsongeschiktheid of bij pensionering).

Dit Sociaal Plan is eveneens van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien de rechtspositie tussentijds – dat wil zeggen voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt – ingrijpende gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie. Bij medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigen de zoektermijn en eventuele toepassing van rechten voortkomend uit dit Sociaal Plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

8.2. Werkingsduur

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2011. De inhoud van het Sociaal Plan kan tijdens de looptijd door partijen worden gewijzigd indien door bijzondere omstandigheden van bedrijfseconomische aard of door verandering in wettelijke bepalingen of regelgeving de ratio aan (onderdelen van) dit Plan is ontvallen.

Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van de looptijd zullen ING en de vakorganisaties aan elkaar kenbaar maken of zij dit Sociaal Plan willen verlengen, evenals of en zo ja, welke wijzigingen zij wensen aan te brengen. Tijdens het overleg dat hier mogelijk uit voortvloeit, blijven de oude bepalingen van dit Sociaal Plan van kracht tot uiterlijk zes maanden na het verstrijken van de werkingsduur.

Het Sociaal Plan ING 2007 – 2009 blijft van toepassing op reorganisaties waartoe voor 1 januari 2010 een adviesaanvraag is ingediend.

8.3. Evaluatie

Voor 1 juli 2011 zal de evaluatie van de instrumenten die zijn opgenomen in dit Sociaal Plan, zijn afgerond. De vorm van de evaluatie en de wijze waarop deze door partijen zal worden besproken (bijvoorbeeld in de vorm van een werkconferentie) zal vooraf in overleg tussen ING en vakorganisaties worden vastgesteld.

8.4. Informatieverstrekking door ING

ING zal iedere organisatie wijziging zorgvuldig uitvoeren en informeert zo tijdig en volledig mogelijk de medewerkers, medezeggenschap en vakorganisaties.

Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die de individuele medewerker aangaan zullen altijd schriftelijk worden vastgelegd.

ING informeert vakorganisaties periodiek (tenminste vier maal per jaar) over belangrijke ontwikkelingen, die zich binnen ING zullen voordoen met mogelijke consequenties voor de werkgelegenheid.

8.5. Informatieverstrekking door medewerker

De medewerker, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich aan de werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het bewust geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en het oneigenlijke gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal Plan tot gevolg en het inmiddels betaalbaar gestelde wordt teruggevorderd.

8.6. Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

ING zal vergoedingen op een nader door de medewerker aan te geven wijze betaalbaar stellen, voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

8.7. Mogelijkheden tot bezwaar

De medewerker die van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze is toegepast bij de aanwijzing tot boventalligheid, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op de medewerker wordt toegepast, treedt hierover uiterlijk op de tiende werkdag na ontvangst van de beslissing in overleg met de manager. De uitkomst van het overleg wordt door de manager schriftelijk vastgelegd. Indien dit overleg met de manager niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de medewerker zich, wederom binnen 10 dagen, wenden tot de Werkzekerheidscommissie.

Het indienen van een bezwaar heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de bestreden beslissing, tenzij door de uitvoering van de beslissing naar het oordeel van ING een onomkeerbare situatie ontstaat.

8.8. Hardheidsclausule

Indien toepassing van het Sociaal Plan voor een individuele medewerker zou leiden tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

9. Definities

9.1. Werkgever

- ING Personeel VOF
- Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij N.V.
- ING Vastgoed Ontwikkeling B.V.
- RVS Levensverzekering N.V.

Hierna eveneens te noemen ING.

9.2. Vakorganisaties

- FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;
- De Unie, gevestigd te Culemborg;
- Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen (BBV), gevestigd te Culemborg;
- CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp.

9.3. Medewerker

Degene die in dienst is bij de werkgever (zie 9.1) in Nederland, van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen 1 tot en met 15 en die een standplaats heeft bij één van de bedrijfssonderdelen in Nederland.

9.4. Werkzekerheidscommissie

Een paritaire commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgever en vakorganisaties, die zich op ieder gewenst moment op initiatief van ING respectievelijk de betrokken medewerker zal uitspreken over de vraag of de medewerker respectievelijk 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 daar door medewerker en/of management om wordt verzocht. De commissie heeft de bevoegdheid om in het kader van het Sociaal Plan in individuele situaties naar eigen inzicht een maatwerkoplossing te treffen.

De commissie zal tenminste eenmaal per drie maanden bijeenkomen.

9.5. Kantonrechtersformule

Voor de vaststelling van de beëindigingvergoeding wordt uitgegaan van de (tot 1 januari 2009 geldende) kantonrechtersformule, dit is een algemene rekenformule ter bepaling van het bedrag dat kan worden toegekend bij beëindiging van het dienstverband, waarbij het aantal gewogen dienstjaren van de medewerker (A) wordt vermenigvuldigd met het laatstverdiende bruto maandinkomen (B) en met een correctiefactor (C).

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de dienstdtijd afgerond op hele jaren. Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar wordt beschouwd

De dienstjaren van de medewerker worden als volgt gewogen:

- dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1 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;

Peildatum voor de leeftijd van de medewerker is de datum van beëindiging van het dienstverband.

Rekenvoorbeeld

Dit betekent voor een medewerker die op het moment van beëindiging van het dienstverband 54 jaar is en 16 jaar en 8 maanden in dienst is het volgende:

$$A = (4 \times 2) + (10 \times 1,5) + (3 \times 1)$$

$$17 \text{ dienstjaren} = 26 \text{ gewogen dienstjaren.}$$

Voor een medewerker die 44 jaar is en 8 jaar en 5 maanden in dienst is:

$$A = (4 \times 1,5) + (4 \times 1)$$

$$8 \text{ dienstjaren} = 10 \text{ gewogen dienstjaren.}$$

9.6. Bruto maandinkomen

Het persoonlijk maandsalaris (inclusief voor de medewerker van toepassing zijnde persoonlijke toeslagen en arbeidsduurtoeslag) vermeerderd met:

- de naar rato bruto vakantietoeslag
- de naar rato bruto dertiende maand en
- de op het moment van uitdiensttreding geldende prestatiebeloning (Target- en TSR-beloning on target percentage) aangevuld met (indien van toepassing):
- het gemiddelde van het eventueel genoten provisie-inkomen over de laatste drie kalenderjaren voorafgaande aan het tijdstip gelegen zes maanden voor de datum van beëindiging van het dienstverband

9.7. Passende functie

Een passende functie is een functie binnen ING die aansluit bij de opleiding en werkervaring van de medewerker, dan wel waarvoor de medewerker binnen een halfjaar geschikt gemaakt kan worden.

Een passende functie moet daarnaast voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De functie is maximaal één schaal lager dan de functie die de medewerker vervulde vóór de reorganisatie;
- De afstand reistijd woon-werk (snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer te bepalen met www.9292ov.nl) wordt niet meer dan anderhalf uur, tenzij de medewerker al een langere reistijd had;
- Een nieuwe functie die maximaal 4 arbeidsuren, maar niet meer dan 15% van het oorspronkelijke aantal arbeidsuren minder is, wordt beschouwd als een passende functie.

9.8. Weigering passende functie

Indien de boventallige medewerker een passende functie aangeboden krijgt en weigert bedoelde functie te accepteren zal ING het dienstverband beëindigen en heeft de medewerker geen aanspraak op de financiële regelingen van dit

Preambule	26
I. Rol vakorganisaties	28
1. Betrokkenheid vakorganisaties in Sourcingtrajecten	28
2. Rolverdeling overgangsbeleid	28
3. Rol vakorganisaties	29
4. Gedetailleerde behandelingscyclus sourcing	29
II. Uitgangspunten overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden	30
1. Algemeen	30
1.1. Onbepaalde tijd	30
1.2. Bepaalde tijd	30
1.3. Dienstjaren	30
1.4. Arbeidsduur	30
1.5. Werkpatronen	30
2. Beloning en verlof	30
3. ING gerelateerde arbeidsvoorwaarden/regelingen	30
3.1. Korting op bankproducten	30
3.2. Korting op verzekeringsproducten	30
3.3. Opties en Cva's	31
3.4. Jubilea	31
3.5. Specifieke persoonlijke arbeidsvoorwaarden	31
4. Pensioen	31
5. Levensloop	31
6. Arbeidsvoorwaarden voor specifieke groepen	31
7. Compensatie uitkering	31

III. Individueel terugkeerrecht	32
1. Terugkeerrecht	32
1.1. Terughalen werkzaamheden	32
1.2. Ontslag bedrijfseconomische reden	32
1.3. De vendor blijft in gebreke	32
1.4. Aanvullende competenties	32
1.5. Levensfasegericht personeelsbeleid	32
2. Procedure en randvoorwaarden	32
2.1. Medewerker verzoekt	32
2.2. Rol Werkzekerheidscommissie	32
2.3. Maximaal 10% terug	33
2.4. Rechtspositie na terugkeer	33
2.5. Maatwerkoplossing	33
2.6. Bemiddeling	33
2.7. Vertrekpremie	33
3. Hardheidsclausule	33
4. Contractbreuk	33

Preambule

ING en de vakorganisaties hebben vanaf november 2005 zeer intensieve onderhandelingen gevoerd over het Sociaal Kader voor sourcingtrajecten. Met sourcingtrajecten wordt bedoeld een overdracht van ondernemingsactiviteiten binnen Nederland waarbij ING na overdracht van de activiteiten als opdrachtgever diensten afneemt van de overnemende partij. Onder de wederzijdse erkenning dat partijen in deze onderhandelingen tot de uiterste grenzen van hun mogelijkheden zijn gegaan, zijn zij tot een principe-akkoord gekomen. Vanwege de grote belangen die in het geding zijn voor ING en haar medewerkers, hechten partijen zeer veel waarde aan dit Sociaal Kader.

In de onderhandelingen is duidelijk geworden dat ING in sourcingtrajecten op zorgvuldige wijze omgaat met de belangen van medewerkers door de aspecten HR en cultuur zwaar te laten wegen in de uiteindelijke keuze van een leverancier/ de vendor. ING is bereid als uitgangspunt te nemen dat bij overdracht van ondernemingsactiviteiten binnen Nederland een voorkeurspositie wordt gegeven aan ondernemingen die regulier overleg voeren met vakorganisaties dan wel die daartoe bereid zijn ten behoeve van het overeenkomen van arbeidsvoorwaardelijke overgangsmaatregelen. Hierbij zal ook de werkzekerheid bij de ontvangende partij onderwerp van overleg zijn. Indien een dergelijke voorkeurspositie door specifieke omstandigheden redelijkerwijs niet is te realiseren, is ING bereid zelf in overleg te treden met de vakorganisaties over maatregelen ter compensatie van de arbeidsvoorwaardelijke verschillen. In de onderhandelingen is veel aandacht geweest voor de gevoelens van onzekerheid van de medewerkers.

Het Sociaal Kader schept ten behoeve van sourcingtrajecten duidelijkheid over de rollen en verantwoordelijkheden van partijen, over de sociale randvoorwaarden, over de werkzekerheid van medewerkers en over de rechten en plichten van werkgever en betrokken medewerkers.

Het Sociaal Kader doet niet af aan de verantwoordelijkheden van de medezeggenschap. Het Protocol Sourcing dat door ING met de Centrale Ondernemingsraad is afgesloten, geeft het kader aan waarbinnen ING omgaat met sourcingtrajecten. De advisering over voorgenomen besluiten ten aanzien van sourcingtrajecten (waaronder nut en noodzaak) blijft van geval tot geval voorbehouden aan de medezeggenschap.

Partijen hebben op 29 juni 2005, in het kader van de CAO 2004-2006, het Protocol Werkzekerheid afgesloten. In dit protocol hebben ING en de vakorganisaties afgesproken dat zij er van uit gaan dat op de overdracht van bedrijfsactiviteiten binnen Nederland de Wet Overgang Ondernemingen (WOO) van toepassing is. Indien de WOO van toepassing is volgt de medewerker zijn/haar werk. In dergelijke situaties zal indien nodig sprake moeten zijn van een fair overgangsbeleid ter compensatie van eventuele verschillen in arbeidsvoorwaarden. Wanneer de overgang leidt tot een wijziging van standplaats van de medewerker, zal dit alleen plaatsvinden binnen redelijke grenzen, conform artikel 3.4 uit het Sociaal Plan. Indien ING van oordeel is dat deze wijziging van standplaats voor een groep medewerkers niet binnen redelijke grenzen valt, wordt het Sociaal Plan op deze groep van toepassing verklaard.

Het Sociaal Kader bestaat op hoofdlijnen uit drie onderdelen. Het eerste deel geeft duidelijkheid over de rol en verantwoordelijkheid van vakorganisaties in de diverse stadia van het sourcingproces, mede in relatie tot de rol en verantwoordelijkheid van de medezeggenschap. Het tweede deel bevat de uitgangspunten voor het overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden; met inachtneming van deze uitgangspunten zullen per sourcingtraject maatwerkafspraken worden gemaakt. Het derde deel bevat inhoudelijke en procedurele afspraken over de werkzekerheid van medewerkers en in het bijzonder over de individuele rechten en voorwaarden ten aanzien van een eventuele terugkeer naar ING. Hierover vindt regelmatig overleg plaats tussen ING en vendoren.

Bij overdracht van ondernemingsactiviteiten binnen Nederland waarbij ING na overdracht van die activiteiten als opdrachtgever diensten afneemt van de overnemende partij, is het Sociaal Kader Sourcing van toepassing. Het Sociaal Kader Sourcing maakt integraal onderdeel uit van het Sociaal Plan ING en heeft daarmee dezelfde looptijd en eventuele nawerking. Ten aanzien van de afspraak over Levensfasegericht personeelsbeleid zoals genoemd in hoofdstuk III 1.5 van het Sociaal Kader Sourcing geldt dat partijen, voorzover sprake is van bedrijfsonderdelen die na 4 oktober 2006 in scope zijn gekomen, voorafgaand aan de onderhandelingen over het overgangsbeleid met elkaar overleggen over de mogelijke voortzetting van de afspraak en de in dat geval daarbij geldende peildatum.

I. Rol vakorganisaties

Partijen zijn het volgende overeengekomen.

1. Betrokkenheid vakorganisaties in Sourcingtrajecten

Partijen zijn overeengekomen, dat de vakorganisaties:

- worden geïnformeerd in het gehele proces van te overwegen sourcingsmogelijkheden en –oplossingen;
- onderhandelen met ING, in aanwezigheid van de vendor, over het vaststellen van het overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden;
- onderhandelen met de vendor, in aanwezigheid van ING, over de werkgelegenheidsinspanning van de vendor;
- een begeleidende rol hebben in het transitieproces.

In dit kader zijn de volgende specifieke afspraken gemaakt:

- ING zal de vakorganisaties maandelijks informeren over sourcing;
- ING zal de vakorganisaties informeren over profielschetsen van de vendors in Request for Proposal fase;
- de geselecteerde vendor zal zich presenteren aan de vakorganisaties;
- de vendor verstrekt een geanonimiseerd personeelsplan over twaalf maanden (inclusief maandelijkse overzichten van personele mutaties) aan de vakorganisaties, OR'n en ING.

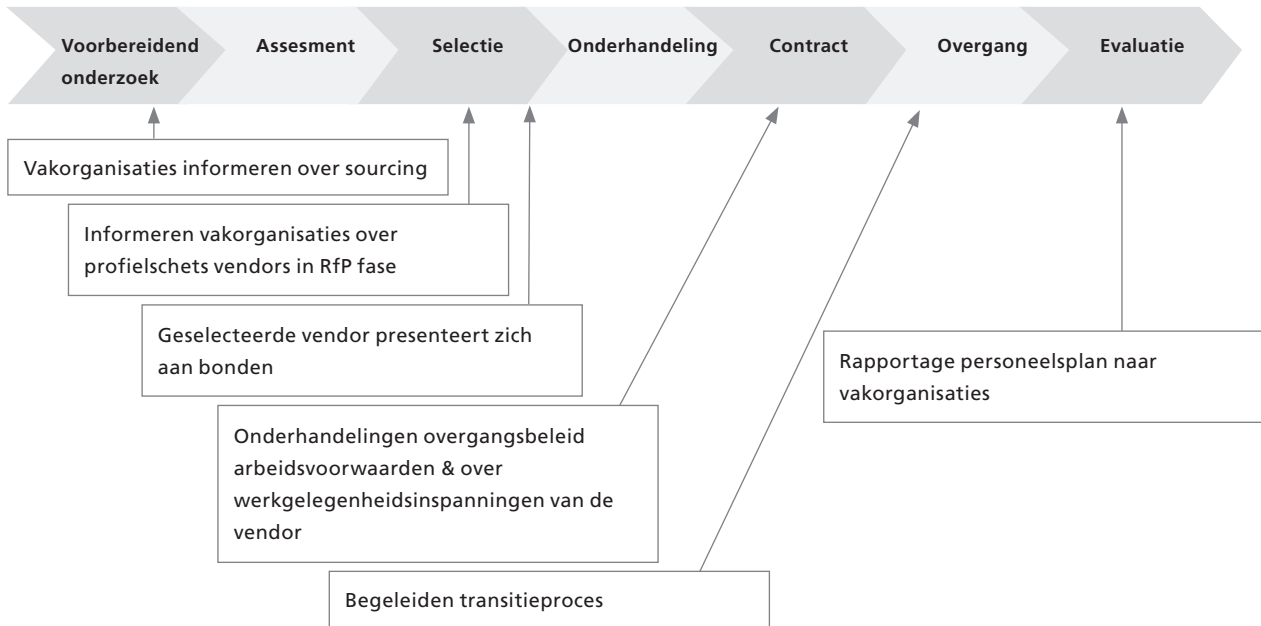
2. Rolverdeling overgangsbeleid

ING voert per sourcingtraject overleg met de "eigen" vakorganisaties over het overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden, in aanwezigheid van het overnemende bedrijf.

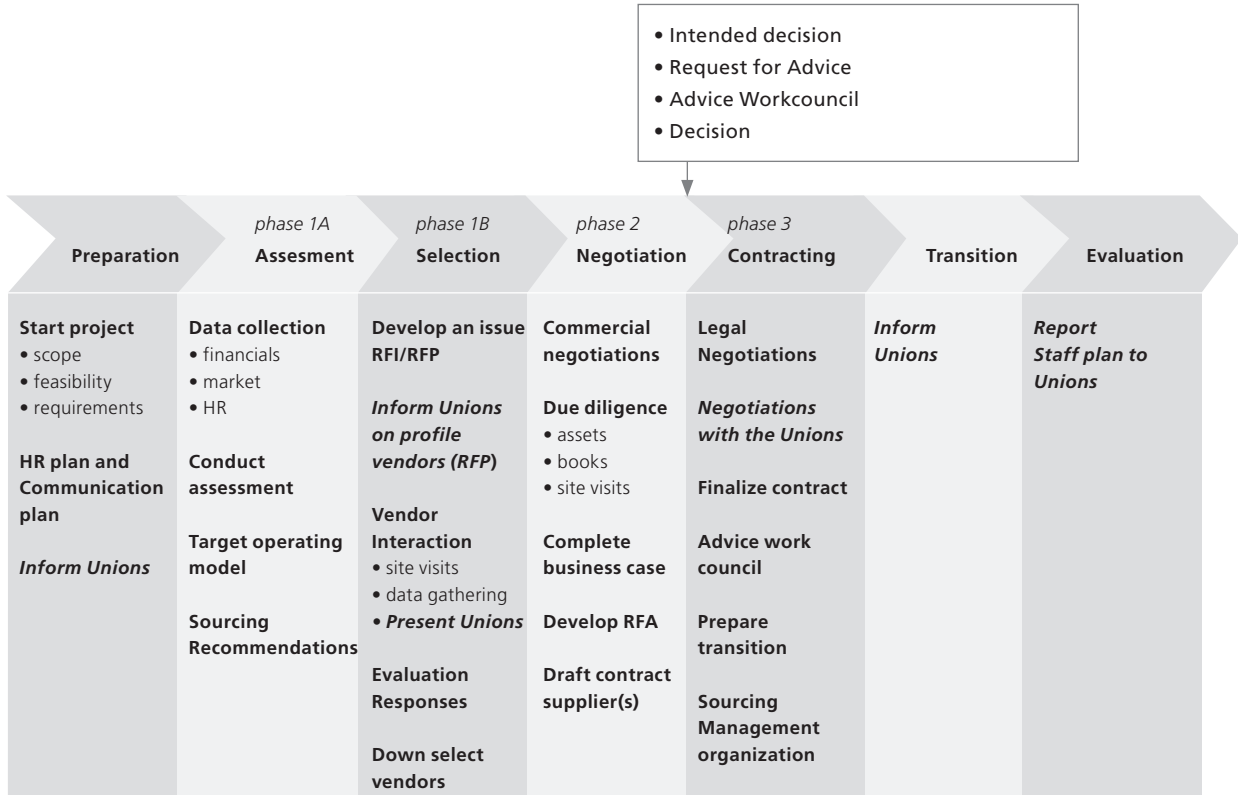
Wanneer op het moment van de overgang direct harmonisatie van arbeidsvoorwaarden plaats vindt, zal het overleg hierover gevoerd worden door het overnemende bedrijf met de vakorganisaties die bij ING actief zijn (en eventueel de vakorganisaties die actief zijn bij het overnemende bedrijf), in aanwezigheid van ING.

De punten 1 en 2 worden op de volgende pagina in punt 3 en 4 schematisch weergegeven.

3. Rol vakorganisaties



4. Gedetailleerde behandelingscyclus sourcing



II. Uitgangspunten overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden

ING en de vakorganisaties zijn overeengekomen de navolgende uitgangspunten te hanteren voor overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden met betrekking tot sourcing. Op basis van de pakketvergelijking van de arbeidsvoorwaarden van ING en de vendor, zullen met inachtneming van deze uitgangspunten, per sourcingoperatie maatwerkafspraken worden gemaakt tussen de vakorganisaties, ING en de betrokken vendor.

1. Algemeen

1.1. Onbepaalde tijd

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden door de vendor overgenomen.

1.2. Bepaalde tijd

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden door de vendor voor de resterende periode overgenomen.

1.3. Dienstjaren

De bij ING (en haar rechtsvoorgangers) opgebouwde dienstjaren blijven na de overgang naar de vendor meetellen.

1.4. Arbeidsduur

De bij ING gemaakte contractuele individuele afspraken met betrekking tot de arbeidsduur worden gerespecteerd.

1.5. Werkpatronen

De bij ING gemaakte individuele afspraken over werkpatronen/ bloktijden/ variabele werktijden worden gerespecteerd.

2. Beloning en verlof

De vaste beloning (maandsalaris, vakantiegeld, dertiende maand, persoonlijke toeslag (zoals WEP-toeslag), werkgeversbijdrage levensloop), onder aftrek van de op de datum van de feitelijke overgang geldende eigen bijdrage pensioen, blijft behouden. Ook het salarisperspectief blijft behouden en wordt geïndexeerd met de algemene loonontwikkeling van de vendor. Het verschil in vakantie-uren /-dagen en feestdagen wordt verrekend in het salaris en daarbij behorend perspectief.

Vanaf de datum van feitelijke overgang worden het salarisbeleid en de schalen van de vendor gehanteerd. De variabele beloningssystematiek van de vendor wordt gevolgd vanaf datum van feitelijke overgang. Indien de vendor geen of een afwijkende methode van variabele beloning heeft, vindt compensatie plaats.

3. ING gerelateerde arbeidsvoorwaarden/regelingen

3.1. Korting op bankproducten

3.1.1. De rentekorting uit hoofde van personeelscondities op hypotheek bij ING wordt afgekocht bij overgang naar de vendor. De afkoop vindt in eenmaal plaats over drie jaar, op declaratiebasis.

3.1.2 Medewerkers worden, na het tekenen van het contract met de vendor en voor de datum van definitieve overgang naar de vendor, in de gelegenheid gesteld de eventuele boeterente voor aanpassing van rente te declareren onder de volgende voorwaarden:

- a) de medewerker met een hypotheek bij ING op het moment van overgang naar de vendor, krijgt een individueel (hypotheekrente)advies van de adviseur van de hypotheeknemer. Dit advies geeft de medewerker inzicht in een nieuw af te sluiten overeenkomst, een en ander passend in zijn wensen voor de toekomst;
- b) de hypotheek wordt voortgezet bij de dezelfde hypotheeknemer;
- c) de vergoeding van de boeterente wordt berekend over de resterende looptijd van de rentevasteperiode.

3.1.3 Alle hypotheekvormen bij ING komen in aanmerking voor vergoeding van de boeterente. De hypotheeknemer zal aan de medewerker het project-/arrangementstarief offreren, dit geldt ook als de hypotheek boetevrij is.

3.2. Korting op verzekeringsproducten

De premiekorting uit hoofde van personeelscondities op verzekeringsproducten bij ING wordt afgekocht bij overgang naar de vendor. De afkoop vindt in eenmaal plaats over drie jaar, op declaratiebasis.

3.3. Opties en Cva's

De optieplannen 2002, 2003 en 2004 hebben een uitoefenperiode van 10 jaar. Conform hetgeen in de gewijzigde reglementen van deze optieplannen is voorgelegd aan de COR, wordt de uitoefenperiode bekort tot 1 jaar na datum van overdracht. Ter compensatie van de verkorting tot 1 jaar ontvangt de medewerker een afkoopbedrag. Dit afkoopbedrag wordt bepaald aan de hand van een beproefde, extern gevalideerde systematiek. Indien de medewerker de belasting over de opties reeds bij verstrekking heeft betaald wordt het afkoopbedrag gebruteerd.

Optieplannen 2005 en verder: deze opties kunnen conform het bepaalde in de reglementen van deze optieplannen binnen 1 jaar na de datum van overgang worden uitgeoefend.

De Cva's, toegekend in 2004, 2005 en verder, worden naar rato uitbetaald.

Er vindt geen compensatie plaats voor toekomstige optieplannen.

3.4. Jubilea

Indien 25 of 40 jarig jubileum plaats vindt binnen één jaar na de overgang naar de vendor wordt het eventuele nadelige verschil ten opzichte van de vendor op de datum van overgang uitgekeerd.

3.5. Specifieke persoonlijke arbeidsvoorwaarden

Diverse medewerkers hebben vanuit het verleden specifieke arbeidsvoorwaarden (bijv. aanvulling vergoeding ziektekostenverzekering, einde dienstverbanduitkering). Deze blijven behouden of worden uitgekeerd in een bedrag ineens.

4. Pensioen

De pensioenregeling van de vendor is van toepassing vanaf het moment van overgang. Indien de pensioenfondsen van ING en de vendor instemmen en na goedkeuring van De Nederlandsche Bank hebben medewerkers de keuze de bij ING opgebouwde pensioenrechten bij ING te laten of over te dragen aan het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar van de vendor. Indien het individuele pensioenbereik op basis van salaris bij overgang door overgang naar pensioenregeling van de vendor lager wordt, zal ING zoveel mogelijk dit verschil compenseren aan de hand van een beproefd extern gevalideerd systeem. De toepassing wordt getoetst door pensioendeskundigen van de vakorganisaties.

5. Levensloop

De extra tegemoetkoming ten behoeve van de levensloopregeling, zoals verwoord in de CAO-artikelen 7.3.2 en 14.5.4 zal op de overgangdatum door ING aan de medewerker worden uitgekeerd.

6. Arbeidsvoorwaarden voor specifieke groepen

Voor specifieke groepen, zoals medewerkers met ploegendienst, medewerkers buitendienst, zullen door ING en de Vakorganisaties en de betrokken vendor maatwerkafspraken worden gemaakt.

7. Compensatie uitkering

In aanvulling op het Sociaal Kader Sourcing van 23 maart 2006 ontvangt de medewerker bij overgang naar de vendor een compensatie uitkering. Deze uitkering bedraagt € 750, = per dienstjaar met een minimum van € 5000, = en een maximum van € 15.000, = naar rato van het dienstverband. Als peildatum voor de bepaling van het aantal dienstjaren wordt uitgegaan van datum overgang. Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar wordt beschouwd. De compensatie uitkering is een bruto vergoeding. ING zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. ING zal de uitkering op een nader door de medewerker aan te geven wijze betaalbaar stellen voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet. Medewerkers die, conform het gestelde in hoofdstuk III 1.3, 1.4 en 1.5 van het Sociaal Kader Sourcing, gebruik maken van het individuele terugkeerrecht, betalen de helft van de compensatie uitkering terug aan ING.

III. Individueel terugkeerrecht

Conform de afspraken in het Protocol Werkzekerheid volgen medewerkers hun werk in geval van overdracht van ondernemingsactiviteiten binnen Nederland. Met inachtneming daarvan zijn de volgende aanvullende afspraken gemaakt.

1. Terugkeerrecht

In de volgende situaties ontstaat voor medewerkers het recht om terug te keren naar ING:

1.1. Terughalen werkzaamheden

Indien ING binnen een termijn van 36 maanden na de datum van de feitelijke overdracht van de bedrijfsactiviteiten, beslist de werkzaamheden of een deel daarvan terug te halen naar ING, worden de betrokken medewerkers in de gelegenheid gesteld terug te keren naar ING. Met betrokken medewerkers wordt bedoeld alle medewerkers (dus niet alleen ex-ING'ers) die gekoppeld zijn aan de activiteiten die worden teruggehaald. Uitsluitend ex-ING'ers vallen onder het Sociaal Kader Sourcing. De overige medewerkers komen indien de WOO van toepassing is, met inachtneming van het bepaalde in de WOO over en niet op grond van het Sociaal Kader Sourcing. Ex-ING'ers die niet meer toegewezen zijn aan de teruggehaalde activiteiten, komen dan niet meer terug maar blijven hun werkzaamheden verrichten bij betreffende vendor.

1.2. Ontslag bedrijfseconomische reden

Indien binnen een termijn van 36 maanden sprake is van ontslag om bedrijfseconomische redenen bij de nieuwe werkgever, worden de betrokken medewerkers in de gelegenheid gesteld terug te keren naar ING. Om te kunnen bepalen wat bedrijfseconomische redenen zijn, wordt gebruik gemaakt van de richtlijnen van het UWV Werkbedrijf.

1.3. De vendor blijft in gebreke

Indien de vendor na 36 maanden in gebreke blijkt te zijn gebleven ten aanzien van het nakomen van de gemaakte afspraken in het arbeidsvoorwaardenprotocol worden de medewerkers die nog een dienstverband hebben met betreffende vendor in de gelegenheid gesteld terug te keren naar ING.

1.4. Aanvullende competenties

Medewerkers met een dienstverband van minimaal 10 jaar op overgangsdatum mogen gebruik maken van hun recht om terug te keren naar ING, indien na 36 maanden blijkt dat de werkzaamheden bij de vendor om aanvullende competenties vragen die – ondanks inspanningen van zowel de medewerker als de vendor – niet op het gewenste niveau kunnen worden gebracht.

1.5. Levensfasegericht personeelsbeleid

Met de vendor worden afspraken gemaakt over specifieke inspanningen voor levensfasegericht personeelsbeleid; waaronder scholing, ontwikkeling en integratie. Indien na 36 maanden blijkt, dat de activiteiten in het kader van deze afspraken geen positief effect hebben, worden de medewerkers waarbij op 31 december 2006 de som van éénmaal de leeftijd en éénmaal de dienstduur 87 of meer bedraagt, in de gelegenheid gesteld terug te keren naar ING. Deze afspraak heeft betrekking op de sourcingtrajecten die op 4 oktober 2006 "in scope" zijn. Voor de bedrijfsonderdelen die na deze datum "in scope" komen, zullen partijen bezien of deze afspraak ook daarop zal worden toegepast.

2. Procedure en randvoorwaarden

2.1. Medewerker verzoekt

Voor punt 1.3., 1.4. en 1.5. geldt het volgende:

De medewerker maakt uiterlijk drie maanden, doch niet eerder dan vier maanden voor het verstrijken, van de periode van 36 maanden door middel van een gemotiveerd verzoek aan ING, dat hij gebruik wil maken van zijn terugkeerrecht.

2.2. Rol Werkzekerheidscommissie

Voor punt 1.3., 1.4. en 1.5. geldt het volgende:

Per situatie zal gedurende deze laatste drie maanden door de Werkzekerheidscommissie worden beoordeeld of wordt voldaan aan de situatie zoals bedoeld onder punt 1.3., 1.4. of 1.5.

2.3. Maximaal 10% terug

Voor punt 1.4. en 1.5. geldt het volgende:

Het aantal medewerkers dat terugkeert onder 1.4. en 1.5. zal nooit meer bedragen dan 10% van het aantal medewerkers dat destijds is overgegaan naar de vendor.

2.4. Rechtspositie na terugkeer

Voor punt 1.2., 1.3., 1.4. en 1.5. geldt het volgende:

Bij terugkeer worden medewerkers boventallig en vallen zij onder het dan geldende Sociaal Plan met inbegrip van het Werkzekerheidsprotocol. Dit geldt niet voor de medewerkers bedoeld onder punt 1.1. omdat zij hun werk terugvolgen naar ING. De consequenties voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die terugkeren naar ING, zijn uitgewerkt in het tussen CAO partijen overeengekomen protocol Terugkeren naar ING na sourcing of verkoop d.d. 26 februari 2008 (zie bijlage).

2.5. Maatwerkoplossing

Voor punt 1.5. geldt het volgende:

Ten aanzien van medewerkers bedoeld onder punt 1.5. kan, indien zij terugkeren, in afwijking van het dan geldende Sociaal Plan in individuele gevallen tot maatwerkoplossingen worden gekomen.

2.6. Bemiddeling

Met de boventallige medewerkers die worden bemiddeld, zal na drie maanden interne bemiddeling een schriftelijke evaluatie plaatsvinden en de externe bemiddeling starten. Op ieder gewenst moment kan de casus worden voorgelegd aan de Werkzekerheidscommissie.

2.7. Vertrekpremie

Op initiatief van de boventallige medewerker kan na akkoord van het management gebruik gemaakt worden van de vertrekpremie, zoals opgenomen in het dan geldende Sociaal Plan.

3. Hardheidsclausule

Indien de overgang naar een nieuwe werkgever leidt tot een individueel onbillijke situatie, zal ING zorgdragen voor een andere passende oplossing; deze zal veelal inhouden dat de medewerker niet overgaat naar de vendor. Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer sprake is van specifieke sociaal medische omstandigheden (van de medewerker of van diens directe gezinsleden), of indien sprake is van een situatie waarin het evident is dat de competenties van de medewerker onvoldoende zijn om goed te kunnen functioneren binnen de organisatie van de vendor. De beoordeling van deze situatie ligt bij ING.

4. Contractbreuk

In geval van contractbreuk in het contract tussen ING en de vendor, met ingrijpende consequenties voor de werkgelegenheid of de standplaats van de werkzaamheden van de medewerkers die zijn overgegaan naar de vendor, zal ING – naast het aanspreken van de vendor op de contractbreuk – ook in overleg treden met de Vakorganisaties over een passende oplossing voor de ontstane sociale problematiek.

Bijlage: Terugkeren bij ING na Sourcing of Verkoop

Er zal geen cumulatie plaatsvinden van de instrumenten Outplacement en Ondersteuning starten eigen bedrijf.

Voor medewerkers in dienst voor 1-7-2008 geldt hierbij het garantiebedrag als ondergrens

Bijlage Terugkeren bij ING na Sourcing of Verkoop

Inleiding	36
DEEL I: Indiensttreding bij ING o.b.v. van het terugkeerrecht SKS	36
1. Algemene Bepalingen	36
1.1. Uitgangspunten terugkeerbeleid arbeidsvoorwaarden	36
1.2. Begripsomschrijving en Werkingssfeer	36
1.3. Rechtspositie na terugkeer	36
2. Primaire arbeidsvoorwaarden	36
2.1. Indeling in functieschaal	36
2.2. Vaste beloning	36
2.3. Vakantietoeslag	37
2.4. Werkgeversbijdrage levensloop	37
2.5. Eigen bijdrage pensioen	37
3. Niet-afgekochte (garantie)regelingen	37
3.1. WEP-toeslag, persoonlijke toeslag en de WUH ex-bonus	37
3.2. Extra verlofregelingen (garanties Postbank, NMB, NN)	37
4. Afgekochte (garantie)regelingen	37
4.1. Garantierregelingen	37
4.2. Gratificatie jubileum	37
5. Compensatie vervallen regelingen	37
6. Pensioen	37
7. Terugvordering	37

DEEL II: Indiensttreding bij ING o.b.v. vrijwilligheid	38
1. Algemene Bepalingen	38
1.1 Uitgangspunten terugkeerbeleid arbeidsvoorwaarden	38
1.2 Begripsomschrijving en Werkingssfeer	38
1.3 Rechtspositie na terugkeer	38
1.4 Eigen bijdrage pensioen	38
2. Niet-afgekochte (garantie)regelingen	38
3. Afgekochte (garantie)regelingen	38
4. Compensaties vervallen regelingen	38
5. Pensioen	38
6. Terugvordering	38
DEEL III: Tabel afbetalingsmogelijkheden	39

In dit protocol zijn de afspraken vastgelegd tussen ING en de vakorganisaties over de arbeidsvoorwaarden van medewerkers, die terugkeren bij ING na sourcing of verkoop. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen medewerkers die terugkeren op basis van het individuele terugkeerrecht zoals vastgelegd in het Sociaal Plan ING 2010-2011 (Deel 2 (Sociaal kader sourcing), hoofdstuk III, artikel 2.4) en medewerkers die binnen 36 maanden na sourcing of verkoop op vrijwillige basis terugkeren naar ING.

Deel I van dit protocol betreft een verdere uitwerking van de individuele rechten en voorwaarden van medewerkers die terugkeren bij ING en die zich daarbij kunnen beroepen op het individuele terugkeerrecht, zoals vastgelegd in het Sociaal Plan ING 2010-2011 (Deel 2 (Sociaal kader sourcing), hoofdstuk III, artikel 2.4). Het bij ING te verkrijgen arbeidsvoorwaardenpakket zal voor deze groep gelijkwaardig zijn aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de vendor. Onder vendor wordt verstaan de werkgever aan wie ING de werkzaamheden op een eerder moment heeft overgedragen en bij wie de medewerker als gevolg daarvan in dienst is getreden. Om gelijkwaardigheid te kunnen bepalen, zal gebruik worden gemaakt van het maatman model en het personal benefit statement, dat door ING in het verleden bij de overgang van deze medewerkers van ING naar de vendor aan deze medewerkers is verstrekt.

In deel II van dit protocol worden de individuele rechten en voorwaarden van medewerkers beschreven, die binnen 36 maanden op vrijwillige basis terugkeren bij ING. Onder 'vrijwillig' wordt verstaan elke situatie waarop het terugkeerrecht, conform Sociaal Plan (deel II Sociaal Kader Sourcing), niet van toepassing is. Deze medewerkers worden beschouwd als nieuwe medewerkers en als zodanig hebben zij dezelfde rechten en plichten als elke andere nieuw in dienst tredende medewerker, met uitzondering van een aantal regelingen waarvan zij reeds volledig gebruik gemaakt hebben.

Daar dit protocol een verdere uitwerking is van hetgeen in het Sociaal Plan ING 2010-2011 onder Deel II is opgenomen, is de looptijd hiervan gelijk aan de looptijd van het Sociaal Plan, namelijk tot 1 januari 2012.

DEEL I: Indiensttreding bij ING o.b.v. van het terugkeerrecht SKS

1. Algemene Bepalingen

1.1. Uitgangspunten terugkeerbeleid arbeidsvoorwaarden

Medewerkers die bij ING terugkeren vanwege het terugkeerrecht opgenomen in deel 2, hoofdstuk III van het Sociaal Plan ING 2010-2011, worden wat betreft hun arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van pensioen, bij ING beschouwd als ware zij niet bij ING uit dienst getreden. ING neemt de arbeidsovereenkomst over en zet deze voort, zodat ook het aantal reeds opgebouwde dienstjaren ononderbroken doortelt. De terugkeer naar ING heeft geen consequenties voor de werkpatronen en arbeidsduur van medewerkers.

1.2. Begripsomschrijving en Werkingsfeer

Medewerkers die van de vendor terugkeren bij ING treden vanaf datum terugkeer in dienst van ING Personeel VOF. De bepalingen in dit protocol en de op datum terugkeer (hierna te noemen datum herindiensttreding) geldende CAO en personeelsgids maken integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst tussen ING en de medewerker. De CAO en/of personeelsgids van de vendor is na datum herindiensttreding niet meer van toepassing op de teruggekeerde medewerker.

Waar in dit protocol wordt gesproken over terugkeerdatum wordt bedoeld de daadwerkelijke datum van herindiensttreding (= aanstellingsdatum). Berekeningen vinden plaats op basis van de gegevens zoals deze zijn op de dag voorafgaand aan de herindiensttreding bij ING.

1.3. Rechtspositie na terugkeer

Bij terugkeer vallen de medewerkers onder artikel 2.4, Hoofdstuk III, deel II van het Sociaal Plan ING 2010-2011.

Deze medewerkers krijgen door ING een functionaris aangewezen (bijvoorbeeld een casemanager) waarmee zij een individueel Plan van aanpak opstellen, dat gericht is op het verkrijgen van een andere functie intern of extern, conform artikel 5.2. Deel I van het Sociaal Plan.

2. Primaire arbeidsvoorwaarden

2.1. Indeling in functieschaal

De terugkerende medewerker krijgt een functiecode toegekend, die past cq. vergelijkbaar is aan de functie die hij/zij vervulde bij de vendor. Deze functiecode is nodig voor de administratieve verwerking door ING.

2.2. Vaste beloning

Vanaf datum terugkeer worden de salariscomponenten die bij de vendor van toepassing waren, vertaald naar de salariscomponenten van ING volgens dezelfde 'maatman'-methodiek zoals deze bij vertrek (=overgang van ING naar vendor) is gehanteerd. Uitgangspunt hierbij is dat de waarde van de vaste bruto beloning op jaarbasis zoals de medewerker bij Vendor ontving, behouden blijft onder aftrek van de op de terugkeerdatum geldende eigen bijdrage pensioen Vendor.

Is de waarde van de vaste bruto beloning op jaarbasis bij de vendor hoger dan de vaste bruto beloning op jaarbasis (12 maandsalarissen, vakantiegeld, dertiende maand, persoonlijke toeslag (waaronder WEP-toeslag), werkgeversbijdrage levensloop) bij ING, dan krijgen deze medewerkers een toeslag ter grootte van het verschil tussen hun vaste beloning bij vendor en de vaste beloning bij ING.

Deze toeslag is pensioengevend (middelloon) en wordt geïndexeerd op basis van de loonontwikkeling conform de ING CAO. Bij eventuele bevorderingen en/of een nieuwe functie wordt de toeslag verrekend met de salarisverhoging als gevolg van een bevordering of nieuwe functie.

Medewerker behoudt minimaal het voor hem/haar geldende salarisperspectief, zoals door Vendor bij datum herindiensttreding is vastgelegd. Onder salarisperspectief wordt verstaan het verschil tussen

het maandsalaris en het voor de medewerker geldende maximum van de salarisschaal. Dit perspectief wordt geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling van de ING CAO. Bij het bereiken van het schaalmaximum is er geen sprake meer van een salarispectief. Afwijkende schriftelijk vastgelegde perspectiefgaranties worden gerespecteerd

Het verschil in vakantie-uren en feestdagen wordt verrekend in het salaris en het daarbij behorend perspectief.

2.3. Vakantietoeslag

Indien een verschil bestaat in de hoogte van vakantietoeslag tussen ING en de vendor, wordt dit verschil opgenomen als primair beloningsonderdeel in het maatman- model.

2.4. Werkgeversbijdrage levensloop

Indien bij overgang naar de vendor de werkgeversbijdrage levensloop pensioengevend is gemaakt middels faktor 0,85, wordt dit bij herindiensttreding weer ongedaan gemaakt. Dit betekent dat de situatie zoals voor de overgang van ING naar de vendor wordt hersteld: de werkgeversbijdrage levensloop wordt weer volledig (3,5%) en het pensioengevend salaris lager.

2.5. Eigen bijdrage pensioen

De eigen bijdrage pensioen van de terugkerende medewerker wordt gelijk gesteld aan de ING medewerker met een dienstverband van op of na 1 januari 2006.

3. Niet-afgekochte (garantie)regelingen

3.1. WEP-toeslag, persoonlijke toeslag en de WUH ex-bonus

De WEP-toeslag, persoonlijke toeslag en de WUH ex-bonus worden beschouwd als onderdeel van de vaste beloning en blijven daarmee behouden en uitgekeerd in de vorm van een toeslag.

3.2. Extra verlofregelingen (garanties Postbank, NMB, NN)

De extra toegekende verlofuren die voort zijn gekomen uit garantieregelingen van rechtsvoorgangers van ING blijven behouden en worden opgenomen in de maatman.

4. Afgekochte (garantie)regelingen

4.1. Garantierregelingen

Bij herindiensttreding worden alle afgekochte (garantie)regelingen niet hersteld (zoals ZKV-garantieregeling werkgeversbijdrage, extra levensloopstorting bij 58 jaar, garantieregeling Uitkering Ineens, NN garantieregeling Uitkering Ineens, overgangsregeling VUT Ploegendienst, studiebijdrage Pragmaticos, opties & aandelenregelingen). De medewerker heeft ter compensatie voor het vervallen hiervan immers een vergoeding ontvangen toen hij bij de vendor in dienst trad.

Ook kan de medewerker in de toekomst geen aanspraak meer maken op ING regelingen (bijvoorbeeld garantieregeling Uitkering Ineens) waarvoor hij/zij al een uitkering heeft ontvangen,

4.2. Gratificatie jubileum

Indien de gratificatie jubileum is uitbetaald voor het jubileum moment, wordt bij het verstrijken van het jubileummoment niets meer uitgekeerd. Indien bij overgang naar vendor alleen het nadelige verschil ten opzichte van de vendor is uitgekeerd, wordt dit bedrag op het jubileummoment aangevuld tot het daadwerkelijk te ontvangen bedrag conform ING regeling. Is er bij overgang naar de vendor niets uitgekeerd t.b.v. jubilea, dan wordt de gratificatie jubileum conform ING regeling uitgekeerd op het jubileummoment.

5. Compensatie vervallen regelingen

Bij herindiensttreding bij ING binnen 36 maanden worden de compensaties, die bij uitdiensttreding zijn uitgekeerd wegens het vervallen van ING regelingen, die door de herindiensttreding weer van toepassing worden op de medewerker, pro rata door ING teruggevorderd. Het gaat dan met name om compensaties voor de volgende regelingen: Winstdelingsuitkering ING, compensatieuitkering sourcing, korting op hypotheek- en verzekeringsproducten, korting op consumptief krediet, genoemd in artikel 3 van Hoofdstuk II van Deel II van het Sociaal Plan ING 2010-2011. De herindiensttredende medewerkers komen vanaf datum indiensttreding opnieuw in aanmerking voor de dan geldende Winstdelingsregeling en regelingen met betrekking tot personeelsfaciliteiten.

6. Pensioen

De op datum van (her)indiensttreding geldende ING pensioenregeling is van toepassing.

7. Terugvordering

Voor de pro rata terugvordering van de eerder genoemde compensaties geldt als peil datum de datum van (her)indiensttreding bij ING. Indien de medewerker boventallig wordt en geen zicht heeft op een functie binnen ING, dan heeft hij/zij de mogelijkheid om de terugbetaling in mindering te brengen op de vergoeding die de medewerker conform het Sociaal Plan ontvangt bij uitdiensttreding bij ING. Vindt de medewerker wel een functie binnen ING, dan wordt vanaf de 1e dag in de nieuwe functie de terugbetaling geregeld. De medewerker heeft dan de keuze uit 3 opties, te weten:

- 1 het te vorderen bedrag in één keer terugbetalen;
- 2 het te vorderen bedrag wordt binnen 12 maanden ingehouden op het salaris;
- 3 de medewerker sluit een lening af ter hoogte van het te vorderen bedrag en ING vergoedt de rente als een bruto uitkering.

1. Algemene Bepalingen

1.1 Uitgangspunten terugkeerbeleid arbeidsvoorwaarden

Medewerkers die binnen 36 maanden na sourcing of verkoop op vrijwillige basis terugkeren naar ING worden door ING beschouwd als een nieuwe medewerker. Onder vrijwillige basis wordt elke situatie verstaan, waarop het terugkeerrecht, bedoeld in artikel 1, hoofdstuk III, Deel II van het Sociaal Plan ING 2010-2011, niet van toepassing is.

ING gaat met deze medewerkers een nieuwe arbeidsovereenkomst aan en de opbouw van dienstjaren start opnieuw per datum (her)indiensttreding. Zij kunnen zich niet meer beroepen op garanties (zoals bijvoorbeeld perspectiefgaranties) uit het verleden of op eerder opgebouwde dienstjaren bij ING of haar rechtsvoorgangers.

1.2 Begripsomschrijving en Werkingsfeer

Dit protocol is alleen van toepassing op medewerkers die binnen 36 maanden nadat zij door outsourcing of verkoop bij ING uitdienst zijn getreden, opnieuw op vrijwillig basis in dienst treden van ING. De bepalingen in dit protocol en de op datum terugkeer (hierna te noemen datum (her)indiensttreding) geldende CAO en personeelsgids maken integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst tussen ING en de medewerker. Waar in dit protocol wordt gesproken over terugkeerdatum wordt bedoeld de daadwerkelijke datum van (her)indiensttreding, zoals opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst.

1.3 Rechtspositie na terugkeer

De terugkerende medewerker treedt in dienst bij de ING Personeel VOF in een specifieke functie op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. De op vrijwillige basis terugkerende medewerker heeft dezelfde rechten en plichten als elke andere 'nieuwe' ING medewerker, met dien verstande dat deze medewerker geen aanspraak meer kan maken op regelingen die in het kader van de overgang naar de vendor zijn afgekocht.

1.4 Eigen bijdrage pensioen

De eigen bijdrage pensioen van de terugkerende medewerker wordt gelijk gesteld aan een ING medewerker, die vanaf 1 januari 2006 in dienst is.

2. Niet-afgekochte (garantie)regelingen

De niet-afgekochte garantieregelingen (zoals WEP-toeslag, persoonlijke toeslag, WUH ex-bonus), die bij overgang naar de vendor als primair beloningsonderdeel bij de vaste beloning zijn behouden, zullen niet opnieuw worden toegekend. De terugkerende medewerker krijgt een nieuw salarisvoorstel, passend bij zijn/haar functie en ervaring.

3. Afgekochte (garantie)regelingen

Alle in het verleden afgekochte (garantie)regelingen blijven afgekocht. Van de volgende afgekochte regelingen kan bij herindiensttreding **geen** gebruik meer worden gemaakt: ZKV-garantieregeling werkgeversbijdrage, extra levensloopstorting bij 58 jaar,

garantieregeling Uitkering Ineens, NN garantieregeling Uitkering Ineens, overgangsregeling VUT Ploegendienst.

4. Compensaties vervallen regelingen

Bij overgang van ING naar de vendor zijn compensaties uitgekeerd wegens het vervallen van ING regelingen. Deze compensaties worden pro rata door ING teruggevorderd bij herindiensttreding bij ING binnen 36 maanden. Het gaat dan met name om compensaties voor de volgende regelingen: Winstdelingsuitkering ING, compensatieuitkering sourcing, korting op hypotheek- en verzekeringsproducten, korting op consumptief krediet.

De herindiensttredende medewerkers komen vanaf datum indiensttreding opnieuw in aanmerking voor de dan geldende Winstdelingsregeling en regelingen met betrekking tot personeelsfaciliteiten.

5. Pensioen

De op datum van (her)indiensttreding geldende ING pensioenregeling is van toepassing.

6. Terugvordering

Voor de pro rata terugvordering van de eerder genoemde compensaties geldt als peil datum de datum van (her)indiensttreding bij ING. Bij (her)indiensttreding kan de medewerker aangeven op welke wijze hij/zij de vordering wil terugbetalen (zie ook deel III: afbetalingsmogelijkheden). Er kan een keuze gemaakt worden uit de volgende opties:

- 1 het te vorderen bedrag wordt in één keer terugbetaald;
- 2 het te vorderen bedrag wordt gedurende uiterlijk 12 maanden ingehouden op het salaris;
- 3 de medewerker sluit een lening af ter hoogte van het te vorderen bedrag en ING vergoedt de rente als een bruto uitkering.

	Terugkeren en direct boventallig worden	Terugkeren in een functie bij ING
Wie zijn dit	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers die terugkeren vanwege bedrijfseconomische redenen (SKS punt 1.2.) 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers die terugkeren vanwege bedrijfseconomische redenen (SKS punt 1.2.) Medewerkers die vrijwillig terugkeren
Wanneer terugbetalen	<ul style="list-style-type: none"> Bij uitdiensttreding ING Terugbetaling wordt verrekend met de ABC-formule bij uitdiensttreding ING Bij het vinden van een functie binnen ING, wordt vanaf de 1e dag in de nieuwe functie de terugbetaling geregeld (zie wijze van terugbetalen, 2e kolom). Peildatum voor terugbetaling is datum indiensttreding bij ING 	<ul style="list-style-type: none"> Bij indiensttreding Vanaf 1e dag in nieuwe functie (=peildatum)
Wijze van terugbetalen	<ul style="list-style-type: none"> Bedrag wordt verrekend met ABC-formule 	<ul style="list-style-type: none"> Keuze uit: <ol style="list-style-type: none"> 1 In 1x keer terugbetaling 2 Inhouding op salaris, binnen 12 maanden 3 Lening sluiten voor terugbetaling aan ING, ING vergoedt de rente als bruto uitkering



> *Werkt in je voordeel*



Dit is een uitgave van ING. Druk- en zetfouten voorbehouden.