

Mijn Sociaal Plan

Inhoudsopgave

Inleiding

1. Preventieve mobiliteit

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

2. Boventaligheid

- 2.1. Uitgangspunten vaststellen boventaligheid
- 2.2. Minder arbeidsplaatsen bij uitwisselbare functies
- 2.3. Functie is niet uitwisselbaar
- 2.4. Werk gaat binnen ING elders heen
- 2.5. Vaststelling en mededeling boventaligheid

3. Bevorderen herplaatsing

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

4. In- of extern werk vinden voor boventaligen

- 4.1. Uitgangspunten
- 4.2. Plan van aanpak

5. Financiële instrumenten

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

6. Locatiebeleid

7. Algemene bepalingen

- 7.1. Werkings sfeer
- 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
- 7.10 Bijdrage in kosten juridisch of financieel advies
- 7.11 Overige afspraken

8. Definities

Inleiding

Het thema van dit Sociaal Plan is 'Perspectief op Werk'. Dat betekent dat volop geïnvesteerd wordt in ING-medewerkers zodat ze binnen en buiten ING aan de slag kunnen. Wanneer ze onverhoopt boventallig worden, focussen de instrumenten die worden ingezet zich op 'van werk – naar werk'. Daarbij past een ontslagvergoeding die aansluit bij de transitiewetgeving, als een financieel vangnet.

De arbeidsmarkt is continu in beweging en de financiële sector krimpt. Daarom is aanpassingsvermogen van de organisatie en van medewerkers een eerste vereiste. De instrumenten om het vakmanschap en de arbeidsmarktwaarde van medewerkers te vergroten, zijn opgenomen in de cao. Het aanpassingsvermogen van de organisatie is een continu proces, waarbij gestreefd wordt naar zo min mogelijk schoksgewijze aanpassingen. Wanneer leidinggevenden en medewerkers binnen kaders meer vrijheid krijgen om de werkzaamheden optimaal af te stemmen op de veranderende omstandigheden, wordt de continue ontwikkeling en gewenste vrijwillige mobiliteit gestimuleerd.

Dit Sociaal Plan beschrijft welke inzet van ING en van jou wordt verwacht als een organisatieverandering niet langs deze geleidelijke weg verloopt. Als er sprake is van een reorganisatie waarbij jouw functie vervalt en er geen passende functie beschikbaar is, 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.

Dit Sociaal Plan geldt voor alle adviesaanvragen die op of na 1 januari 2018 geïmplementeerd worden, tenzij op een voor 1 januari 2018 ingediende adviesaanvraag het Sociaal Plan 2016-2017 al van toepassing is verklaard.

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. Die periode is daarom minimaal drie maanden en maximaal 24 maanden in de periode voorafgaand aan de implementatiedatum. De implementatiedatum is de datum waarop medewerkers in de nieuwe functies worden geplaatst of boventallig worden. Preventieve mobiliteit wordt in principe afgekondigd bij elke voorgenomen reorganisatie en kan ook de medezeggenschap aan de bestuurder verzoeken preventieve mobiliteit af te kondigen. De bestuurder kan een dergelijk verzoek van de medezeggenschap alleen gemotiveerd afwijzen. Het besluit tot het (niet-) afkondigen van preventieve mobiliteit wordt gedocumenteerd en gecommuniceerd.

Jouw leidinggevende 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 boventallig bent geworden, weegt de Werkzekerheidscommissie bij een eventuele beoordeling jouw inspanningen en die van je leidinggevende tijdens de periode van preventieve mobiliteit mee.

1.2. Wanneer word je preventief mobiel?

Als je werkt in een deel van de organisatie waar aanzienlijke kwalitatieve of kwantitatieve veranderingen verwacht worden als gevolg waarvan binnen een termijn van twee jaar boventalligheid verwacht wordt, kun je preventief mobiel worden. De termijn van twee jaar is gekozen om tijdig maatregelen te kunnen treffen. Op dat moment ben je formeel dus nog niet boventallig en er is nog geen (afgerond) adviestraject.

Leidraad om preventieve mobiliteit toe te passen:

- De bestuurder van het bedrijfsonderdeel 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.
- Tijdens de looptijd van de preventieve mobiliteit overlegt de bestuurder geregeld met de medezeggenschap over de inzet en effectiviteit van de instrumenten. Eventueel worden duur van de preventieve mobiliteit en de doelgroep van medewerkers aangepast.
- Word je preventief mobiel, dan word je hierover (schriftelijk) geïnformeerd met daarbij een toelichting op de aanleiding.
- Jaarlijks toetst de bestuurder van het bedrijfsonderdeel, 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, word je gestimuleerd om nog intensiever gebruik te maken van deze ondersteuning:

- Transitietraining
- Coaching en begeleiding om je loopbaanprofiel op te stellen
- Scholing / opleidingen 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
- Opleiding (deels) in werktijd; bij opleidingen in avonduren een compensatie in tijd
- 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. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een beëindigingsvergoeding is mogelijk indien dit boventaligheid voorkomt, past binnen een opgesteld plan C en een budgetplaats vervalt..

Na afronding van het adviestraject neemt de bestuurder een definitief besluit over de reorganisatie. Kort daarna ontvang jij van jouw leidinggevende een brief met de mededeling dat je bent geplaatst of boventallig bent. De preventieve mobiliteit stopt op de datum dat je geplaatst wordt in een nieuwe functie of boventallig wordt. ING kan besluiten om de preventieve mobiliteit eerder op te heffen, als er al voldoende door- en uitstroom van medewerkers heeft plaatsgevonden, dat is de ideale situatie. ING overlegt hierover met de medezeggenschap. Je hoort dan waarom wordt gestopt en wat dat voor jou betekent.

1.4. Transitietrainingen

ING vindt het belangrijk management en medewerkers goed voor te bereiden op de praktische en emotionele aspecten die veranderingen van de organisatie teweegbrengen. In een transitietraining leren leidinggevend en medewerkers de verschillende fasen van het transitieproces herkennen en op het juiste moment de goede (management-)interventies te doen.

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 zoals gedefinieerd in de Uitvoeringsregels van het UWV en per bedrijfsvestiging. Dat is uitgewerkt in 2.2 en 2.3.

Procedure

In de adviesaanvraag die hoort bij de reorganisatie legt het management aan de medezeggenschap voor of binnen het beoogde reorganisatiegebied sprake is van uitwisselbare functies en/of niet uitwisselbare functies. Op basis hiervan wordt bepaald hoe de eventuele boventalligheid wordt vastgesteld. Medewerkers die ziek of arbeidsongeschikt zijn worden meegenomen in de afspiegeling/selectie die daaruit voortvloeit, waarbij rekening wordt gehouden met de individuele omstandigheden.

De basis voor het vaststellen of functies in vergelijking tot de functies in de nieuwe organisatie al dan niet uitwisselbaar zijn, is primair de generieke functiebeschrijving. Echter, wanneer er sprake is van specifieke, feitelijke werkzaamheden, wordt ten behoeve van het bepalen van de uitwisselbaarheid met functies in de nieuwe organisatie, uitgegaan van deze feitelijke situatie (vastgelegd in bijvoorbeeld de performance management cyclus).

Als deze specifieke werkzaamheden niet na een opleidings- en inwerkperiode van 6 maanden door een willekeurige medewerker te vervullen zijn en/of wanneer er een te groot operationeel risico voor de organisatie zou ontstaan, is er sprake van een specifieke functie. Voor iedere specifieke functie wordt vervolgens gekeken of er in relatie tot de functies in de nieuwe organisatie sprake is van een uitwisselbare of niet-uitwisselbare functie.

2.2. Minder arbeidsplaatsen bij uitwisselbare functies

Een uitwisselbare functie is een functie in dezelfde functieschaal die naar de vereiste kennis, vaardigheden, verantwoordelijkheden en competenties vergelijkbaar is. Hiervoor wordt alleen gekeken naar de functie zelf en niet naar de capaciteiten en het opleidingsniveau van de individuele medewerker. Als de functie binnen zes maanden opleidings- en inwerkperiode te vervullen is en er geen sprake is van een operationeel risico, is er sprake van een uitwisselbare functie.

Bij de aanwijzing van boventallige medewerkers als gevolg van vermindering van de arbeidsplaatsen op uitwisselbare functies wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast.

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 bij ING hebt gewerkt niet mee bij de vaststelling van het aantal dienstjaren. 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 uitwisselbare 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 uitwisselbare 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 word 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.

| 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 |

2.3. Functie is niet uitwisselbaar

Een niet-uitwisselbare functie is een functie die naar de vereiste kennis, vaardigheden, verantwoordelijkheden en competenties niet vergelijkbaar is met een nieuwe functie. Hiervoor wordt alleen gekeken naar de functie zelf en niet naar de capaciteiten en het opleidingsniveau van de individuele medewerker. Als deze functie niet

binnen zes maanden opleidings- en inwerkperiode te vervullen is of er een operationeel risico voor de organisatie ontstaat, is er sprake van een niet-uitwisselbare functie.

Een functie die een hogere of lagere functieschaal heeft dan de functie in de nieuwe organisatie, is een niet-uitwisselbare functie. Als de functie in de nieuwe organisatie 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 zes maanden, dan is de functie ook niet uitwisselbaar.

Als in een reorganisatiegebied een functie zodanig wijzigt dat het niet een uitwisselbare functie is, dan word je als medewerker in deze functie boventallig. Ontstaan in het reorganisatiegebied nieuwe functies, dan heb je als boventallige medewerker uit dit gebied een voorrangpositie 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. Bij deze selectie wordt na gebleken geschiktheid gestreefd naar een leeftijdsopbouw die vergelijkbaar is met die in de oude organisatie en daarbij wordt rekening gehouden met de anciënniteit (per leeftijdscohort). 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 word 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.

3. Bevorderen herplaatsing

3.1. Uitgangspunten

Als je preventief mobiel of boventallig 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 zes maanden 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 jouw account, 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 leidinggevende 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 bedrijfs onderdeel 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 boventallig bent, word je begeleid door het Mobiliteitscentrum van ING. ING zal samen met jou intensief naar een andere functie zoeken. 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 het Mobiliteitscentrum 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. Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zullen daarnaast meer samenwerkingsverbanden met organisaties die in de haarvaten van de Nederlandse arbeidsmarkt zitten, worden aangegaan, bijvoorbeeld met vakorganisaties of organisaties die gelieerd zijn aan de vakorganisaties. De regiefunctie blijft binnen ING.

De bemiddelingsperiode is in beginsel zes maanden. Indien de periode van preventieve mobiliteit korter heeft geduurd dan drie maanden, wordt de bemiddelingstermijn verlengd tot maximaal negen maanden. Indien het voor vergroten van het perspectief op werk noodzakelijk is, kan op basis van een deskundigenoordeel van de casemanager, in individuele situaties de bemiddelingstermijn met maximaal drie maanden verlengd worden.

4.1.1. Uitgestelde bemiddeling

Het kan zijn dat je gevraagd wordt om je bemiddelingstraject uit te stellen of op te schorten om tijdelijke werkzaamheden te verrichten. Deze tijdelijke werkzaamheden zijn gemaximeerd op één jaar als deze worden verricht in je oude functie en op twee jaar als het gaat om een andere functie. Uitgestelde bemiddeling in een andere functie is gericht op het verbeteren van je arbeidsmarktpositie. Tijdens die uitgestelde bemiddeling start nog niet de bemiddelingstermijn of wordt deze opgeschort, maar behoud je wel je voorrangpositie bij interne vacatures. Je zult je daarbij vooral moeten concentreren op functies met hetzelfde niveau, omdat in de periode van uitgestelde bemiddeling de instrumenten uit het Sociaal Plan, bijvoorbeeld de herplaatsingstoelage (PTA) bij een -1-plaatsing, afhankelijk zijn van toestemming van je leidinggevende.

4.1.2. Boventallig en arbeidsongeschikt

Ook als je niet volledig arbeidsongeschikt (35-80 procent WGA of WAO) of niet duurzaam arbeidsongeschikt (80-100 procent 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 arbeidsongeschikt bent (35-80 procent WGA of WAO) en ING na afloop van het bemiddelingstraject het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen.

4.1.3 Passende functie weigeren

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

4.2. Plan van aanpak

Bij de start van het traject 'Van werk naar werk' stel je samen met je 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 zes 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 bemiddelingstermijn ondertussen doorloopt.

4.2.1. Algemeen

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

- een startdatum van de inspanning van werk naar werk;
- activiteiten die jij en je het Mobiliteitscentrum voor jou ondernemen om van werk naar werk te gaan;
- de taken en verantwoordelijkheden van jou, je casemanager en het Mobiliteitscentrum van ING

4.2.2. Jouw acties

In het Plan van aanpak leg je afspraken vast over de te ondernemen en ondernomen acties, zoals:

- Het opstellen van een persoons- en zoekprofiel ;
- gevolgde trainingen die je (interne) (her)oriëntatie bevorderen, bijvoorbeeld een transitie- en een sollicitatietraining
- gevolgde concrete opleidingen om een nieuwe functie te krijgen
- sollicitatie- activiteiten;

4.2.3. Het Mobiliteitscentrum ING zal

- contacten leggen met in- en externe partijen die herplaatsing van werk naar werk bevorderen;
- jouw belangen behartigen als boventallige medewerker zodat je voorrangspositie 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 intranet en internet.

4.2.5. Planning van voortgangsgesprekken

Het bespreken van de voortgang van de acties en de afspraken zal maandelijks plaatsvinden en worden vastgelegd.

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 procent van het oorspronkelijke aantal arbeidsuren minder is, wordt beschouwd als een passende functie.

- 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 Koersplan. We moeten voorkomen dat financiële instrumenten leiden tot een ongewenste uitstroom van medewerkers.

5.2. Financiële instrumenten bij (her)plaatsing binnen ING

5.2.1. (Her)plaatsing in een lagere functieschaal binnen ING

Word je in een lagere functieschaal geplaatst, dan gelden de afspraken van functieschaalwijziging zoals die zijn vastgelegd in hoofdstuk 4, Waardering van de ING-cao. Wordt daardoor 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 krijg je bovendien een eenmalig bedrag van 13,96 keer de PTA. 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 6.1).

5.2.3 Herplaatsing in een functie waarvoor geen ploegendienst geldt

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

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 | € 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% |

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 gebruikmaken van de Verplaatsingsregeling ING voor een verplichte 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.

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

5.3. Financiële instrumenten buiten ING

5.3.1. Beëindigingsvergoeding

Ben je boventallig verklaard, dan kun je kiezen voor vertrek met een beëindigingsvergoeding. In geval van preventieve mobiliteit kan alleen je leidinggevende besluiten de beëindigingsvergoeding in te zetten. De formule voor de beëindigingsvergoeding vind je onder 8. Definities, Rekenformule bij beëindiging van het dienstverband.

5.3.2. Studiekosten

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

5.3.3. 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 boventallig 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.

5.3.4. Jubileum

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.

5.3.5 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.

5.3.6. 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 leidinggevende daarmee instemt. Je bent dan remplaçant en ontvangt uitsluitend de beëindigingsvergoeding 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 uitwisselbare 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.

6. Locatiebeleid

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 implementatie van de adviesaanvraag is beslissend voor de bepaling welk Sociaal Plan van toepassing is. Het Sociaal Plan is ook van toepassing als jouw functie vervalt, 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 ook van toepassing als je een contract hebt voor bepaalde tijd en 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.

Het Sociaal Plan 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.

7.2. Werkingsduur

Dit Sociaal Plan loopt van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022. Partijen kunnen de inhoud tijdens de looptijd wijzigen als door bijzondere omstandigheden van bedrijfseconomische aard of door verandering in wettelijke bepalingen of regelgeving de ratio aan (onderdelen van) dit Plan is ontvallen. Het Sociaal Plan heeft geen nawerking.

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 gedocumenteerd.

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 wettelijk 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 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 boventalligheid of onredelijk op jou wordt toegepast, dan bespreek je dat met je leidinggevende uiterlijk op de tiende werkdag na ontvangst van de beslissing. De uitkomst van het overleg legt je leidinggevende vast. Leidt het overleg met je leidinggevende 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 de 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 One Intranet.

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 is 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..

7.10 Bijdrage kosten juridisch of financieel advies

Je kunt in aanmerking komen voor een vergoeding van de kosten (tot een maximum van 1210 euro) voor juridisch of financieel advies ten aanzien van je beëindigingsovereenkomst, ook als dit advies wordt gegeven door één van de bij dit Sociaal Plan betrokken vakorganisaties.

7.11 Overige afspraken

Partijen richten een Werkgelegenheidsfonds op met als doel om boventallige medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt van werk naar werk te brengen. Voor het oprichten van dit fonds stelt ING een bedrag van 1 miljoen euro beschikbaar. Het onderzoek naar de wijze waarop dit Werkgelegenheidsfonds wordt ingericht, is Q 2 2018 afgerond.

8. Definities

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 procent van het oorspronkelijke aantal arbeidsuren minder .

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

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. Een uitspraak van de Werkzekerheidscommissie is bindend.

Persoonlijk maandsalaris

Het persoonlijk maandsalaris voor de berekening van de beëindigingsvergoeding Sociaal Plan is:

- laatstverdiende bruto maandsalaris*
- PTI
- PTA
- Arbeidsmarkttoeslag (incl. Role Based Allowance)
- Ploegentoeslag
- Consignatievergoeding
- Toeslag Bank Oud
- Zaterdagtoeslag
- Coreteamvergoeding

vermeerderd met (naar rato) je bruto vakantietoeslag en 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.

Rekenformule bij beëindiging van het dienstverband

1) Voor medewerkers die op 31.12.2017 in dienst zijn van ING geldt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van het Sociaal Plan 2018 – 2022 dat zij een “ ING Sociaal Plan 2017 gefixeerde vergoeding” ontvangen die als volgt wordt berekend:

A) het aantal gewogen dienstjaren van de medewerker op 31 december 2017

X

B) het persoonlijke maandsalaris van de maand december 2017

X

C) De correctiefactor 0,8

Voor de berekening van A geldt dat:

- dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor één dienstjaar;
- volledige dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 40 is bereikt, tellen x 1½ dienstjaren;
- volledige dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 50 is bereikt, tellen x 2 dienstjaren
- de totale diensttijd wordt afgerond op hele jaren; bij de berekening van deze totale diensttijd wordt een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar beschouwd. Dienstjaren en leeftijd worden in de leeftijdscohorten niet naar boven afgerond.
- met leeftijd wordt bedoeld de leeftijd van de medewerker op 31 december 2017

2) Voor medewerkers die op of na 1 januari 2018 in dienst (zijn ge-)treden bij ING geldt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van het Sociaal Plan 2018 – 2022 de volgende berekening van de “ING-vergoeding”: Deze vergoeding geldt ook voor medewerkers die op 31.12.17 in dienst waren, naast de ING Sociaal Plan 2017 gefixeerde vergoeding.

A) de diensttijdfactor

X

B) het persoonlijk maandsalaris (de grondslag)

X

C) de vermenigvuldigingsfactor 1,75

De diensttijdfactor (A) wordt als volgt berekend:

- Voor elk gewerkt half jaar na 1.1.2018 geldt een weging van 1/6 maandsalaris als de medewerker op het moment van vertrek minder dan 10 jaar in dienst is (vanaf datum indiensttreding)
- Voor elk gewerkt half jaar na 1.1.2018 geldt een weging van 1/4 maandsalaris als de medewerker op het moment van vertrek meer dan 10 jaar in dienst is (vanaf datum indiensttreding)
- Voor medewerkers die op de ontslagdatum ouder zijn dan 50 jaar en een dienstverband hebben van minimaal 10 jaar (vanaf datum indiensttreding), geldt vanaf leeftijd 50 een weging van 1 / 2 maandsalaris per half jaar dienstverband na 1.1.2018

Voor de berekening van (B) geldt dat de totale diensttijd wordt afgerond op halve jaren; een periode van meer dan 3 maanden telt mee als een half jaar.

3) Voor medewerkers die op 31.12.2017 in dienst zijn van ING geldt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1.1.2018 en op wie bij boventaligheid het Sociaal Plan 2016 – 2017 van toepassing is verklaard , dat zij uitsluitend de “SP16/17-vergoeding” ontvangen, die als volgt wordt berekend:

A) het aantal gewogen dienstjaren van de medewerker op de datum van beëindiging van het dienstverband

X

B) het laatstverdiende persoonlijke maandsalaris

X

C) de correctiefactor 1,0

Voor de berekening van A geldt dat:

- dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor één dienstjaar;
- volledige dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 40 is bereikt, tellen x 1½ dienstjaren;
- volledige dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 50 is bereikt, tellen x 2 dienstjaren
- de totale diensttijd wordt afgerond op hele jaren; bij de berekening van deze totale diensttijd wordt een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar beschouwd. Dienstjaren en leeftijd worden in de leeftijdscohorten niet naar boven afgerond.

Algemene bepalingen:

- ☒ De totale vergoeding die een medewerker ontvangt op grond van het ING Sociaal Plan 2018 – 2022 is maximaal EUR 400.000,- bruto. Met andere woorden: de combinatie van de ING-vergoeding en de ING Sociaal Plan 2017 gefixeerde vergoeding wordt gemaximeerd op EUR 400.000,- bruto
- ☒ De combinatie van beide vergoedingen die een medewerker op grond van het ING Sociaal Plan 2018 – 2022 ontvangt, zal nooit hoger zijn dan in de situatie waarin de berekeningswijze van de vergoeding conform Sociaal Plan 2016-2017 zou zijn gecontinueerd.
- ☒ De totale beëindigingsvergoeding kan nooit méér bedragen dan het inkomensverlies vanaf het moment dat de medewerker uit dienst treedt tot aan zijn/haar AOW-leeftijd of, indien dit eerder is, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst op grond van de ING cao of op grond van het contract voor bepaalde tijd, van rechtswege eindigt. Het inkomensverlies wordt berekend door de grondslag voor de beëindigingsvergoeding (B-factor) te vermenigvuldigen met het aantal maanden tot de hiervoor genoemde leeftijd / einddatum van het dienstverband.
- ☒ De RVU toets en eventuele aftopping blijft gelden voor medewerkers van 55 jaar en ouder met wie op basis van vrijwillig vertrek tijdens preventieve mobiliteit, de remplaçantregeling of op basis van individuele boventaligheid de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd
- ☒ Er wordt geen onderscheid meer gemaakt in de hoogte van de vergoeding bij vertrek met een andere baan of vertrek zonder een baan
- ☒ De vergoeding is in alle fasen gelijk, de vertrekstimulus is daarmee komen te vervallen
- ☒ De dienstjaren gewerkt als uitzendkracht of op basis van detachering bij ING tellen niet mee bij de berekening van het aantal dienstjaren. Dienstjaren gewerkt bij een buitenlandse ING entiteit tellen wel mee voor de berekening van de beëindigingsvergoeding, tenzij er al een ontslagvergoeding is betaald bij de buitenlandse entiteit. Dienstjaren die zijn gewerkt in een tijdelijk contract voorafgaand aan het contract voor onbepaalde tijd, tellen alleen mee indien de onderbreking tussen deze contracten minder dan zes maanden is geweest
- ☒ Uitgangspunt is dat de medewerker uiterlijk na afloop van de individueel bepaalde bemiddelingsperiode uit dienst treedt. Indien de medewerker onverhoopt later uit dienst treedt dan de individueel bepaalde bemiddelingsperiode, ofwel via een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden ofwel nadat de Ontslagcommissie toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, zal het salaris dat na afloop van de voor de medewerker vastgestelde bemiddelingsperiode is betaald in mindering worden gebracht op de bruto beëindigingsvergoeding.
 - Deze verrekening vindt niet plaats wanneer de Ontslag- of Werkzekerheidscommissie bepaalt dat een medewerker vanwege specifieke omstandigheden een langere bemiddelingsperiode toekomt;
 - Deze verrekening vindt eveneens niet plaats voor zover de Ontslagcommissie de reguliere termijn overschrijdt die in haar reglement is opgenomen om tot een uitspraak te komen.

Aftopping

Ga je uit dienst, dan kan je beëindigingsvergoeding worden afgetopt. De beëindigingsvergoeding kan nooit méér bedragen dan het aantal maanden gelegen tussen het moment dat je uit dienst treedt tot aan je AOW-leeftijd of, indien dit eerder is, tot het moment dat je arbeidsovereenkomst op grond van de ING cao of op grond van je contract voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, vermenigvuldigd met de grondslag voor de ING beëindigingsvergoeding (B-factor).

Als je beëindigingsvergoeding wordt afgetopt tot aan je AOW leeftijd, ontvang je daarnaast een brutobedrag ter hoogte van 15 procent van je maandinkomen voor elke volle maand tussen je AOW-leeftijd en het moment dat je arbeidsovereenkomst op grond van de cao of op grond van je contract voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.

Als je vertrekt na je AOW-leeftijd, ontvang je een brutobedrag ter hoogte van 15 procent van je maandinkomen voor elke volle maand tussen je vertrekdatum en het moment dat je arbeidsovereenkomst op grond van de cao of op grond van je contract voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.

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 tot het niveau waarop geen sprake is van een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

Bijlage: Document processtappen vaststellen uitwisselbare / niet-uitwisselbare functie.

Cao partijen geven de volgende kaders voor de dialoog over het proces van vaststellen van uitwisselbare dan wel niet- uitwisselbare functies:

- Bestuurder geeft aan welke functies in het reorganisatie gebied dienen te worden onderscheiden en welke van deze specifieke functies zij niet uitwisselbaar – dan wel uitwisselbaar acht. Hierbij dient bij niet uitwisselbare functies een duidelijk overzicht te worden verstrekt welke van de huidige activiteiten volledig komen te vervallen (b.v. in het kader van outsourcing e.d.) en van de wijzigingen die in de functie van de medewerker(s) plaatsvinden waardoor de functie als “niet uitwisselbaar” kan worden aangemerkt.
- Door de afdeling Functiewaardering / JCF wordt een toets uitgevoerd op de door de Bestuurder voorgestelde functieniveaus, uitwisselbare en niet-uitwisselbare functies. Functiewaardering schrijft hierover een advies. Ten behoeve van deze toets worden door de Bestuurder als documenten overlegd:
 - o Concept adviesaanvraag
 - o Beschrijving functieprofielen
 - o Van – naar tabel
 - o Onderbouwing voor niet uitwisselbare functies
- Advies van functiewaardering aan Bestuurder wordt ter beschikking gesteld aan de OR commissie.
- Binnen het dialoogmodel kan nader overleg plaatsvinden tussen Bestuurder, OR en Functiewaardering
- OR heeft, naast het raadplegen van de achterban, de mogelijkheid tot externe toetsing op uitwisselbare en niet-uitwisselbare functies. Hierbij vindt altijd overleg plaats tussen de externe consultant en ING Functiewaardering ter duiding van het advies.
- De OR geeft in zijn advies een oordeel over het al dan niet uitwisselbaar zijn van de functies mede op basis van de beoordeling of bovenstaande processtappen zorgvuldig zijn doorlopen en de gevraagde documentatie is verstrekt.

Om de effectiviteit van dit proces te bewaken is afgesproken dat regelmatig een evaluatie plaatsvindt of functies in de praktijk daadwerkelijk niet uitwisselbaar zijn.