ING

# Mijn Sociaal Plan

do your thing

# Mijn Sociaal Plan
# 1 januari 2025 – 30 juni 2027

**De ondergetekenden:**

- ING Bank Personeel B.V.

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

en

- FNV Finance, onderdeel van FNV (gevestigd te Utrecht)
- CNV (gevestigd te Utrecht)
- De Unie (gevestigd te Culemborg)

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

gezamenlijk genoemd cao-partijen

verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2025 dit Sociaal Plan zijn aangegaan

| | | | |
|---|---|---|---|
| Annelot Fluitman | Duygu Akcay | Klazina Turner en Piet Fortuin | Inge de Vries en Reinier Castelein |

# Inhoudsopgave


**Inleiding** 5

**1 Preventieve mobiliteit** 6

1.1 Uitgangspunten
1.2 Wanneer word je preventief mobiel?
1.3 Ondersteuning bij preventieve mobiliteit
1.4 Transitietrainingen
1.5 Vrijwillig vertrek bij preventieve mobiliteit

**2 Boventalligheid** 9

2.1 Uitgangspunten vaststellen boventalligheid
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 boventalligheid

**3 Bevorderen herplaatsing** 13

3.1 Uitgangspunten
3.2 Procedure voor voorrangskandidaten
3.3 Aanvullende maatregelen

**4 In- of extern werk vinden voor boventalligen** 14

4.1 Uitgangspunten
4.2 Plan van Aanpak

**5 Financiële instrumenten** 17

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

**6 Algemene bepalingen** 20

6.1 Informatieverstrekking door ING
6.2 Informatieverstrekking door medewerker
6.3 Fiscale afwikkeling
6.4 Mogelijkheden tot bezwaar
6.5 Ontslagcommissie
6.6 Hardheidsclausule
6.7 Gelijkwaardige voorziening
6.8 Bijdrage kosten juridisch of financieel advies

**7 Definities** 22




# Inleiding

De arbeidsmarkt is continu in beweging. Daarom is aanpassingsvermogen van de organisatie en van medewerkers van groot belang. 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, worden 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.

## Werkingssfeer

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 22 (Global Job Architecture), 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 stoppen 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.

## Werkingsduur

Dit Sociaal Plan loopt van 1 januari 2025 tot en met 30 juni 2027. 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 Sociaal Plan is ontvallen. Het Sociaal Plan heeft geen nawerking.

# 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. Preventieve mobiliteit wordt in principe afgekondigd bij elke voorgenomen reorganisatie waarbij boventalligheid wordt verwacht. Ook kan 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.

In overleg met je leidinggevende en aan de hand van je Plan van Aanpak wordt besloten welke instrumenten worden ingezet tijdens de periode van preventieve mobiliteit. Je leidinggevende maakt daarbij een afweging tussen plaatsingsmogelijkheden, de kosten van het instrument en de resterende duur van jouw preventieve mobiliteit. Als je gebruikmaakt van de instrumenten tijdens de periode van preventieve mobiliteit verslechtert je rechtspositie niet. Als je preventief mobiel bent, kun je vrijwillig gebruikmaken van de instrumenten. Maar vrijwillig is niet vrijblijvend: als je daarna boventallig blijkt te zijn 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?

Je kunt preventief mobiel worden als je werkt in een deel van de organisatie waar aanzienlijke kwalitatieve of kwantitatieve veranderingen verwacht worden en als gevolg waarvan binnen een termijn van twee jaar boventalligheid verwacht wordt. 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.

### 1.2.1 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 boventalligheid.
  - 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 gebruikmaakt van die instrumenten.

## 1.3 Ondersteuning bij preventieve mobiliteit

Om te werken aan je duurzame inzetbaarheid beschik je, afgestemd en vastgelegd in een Individual Development Plan (IDP), 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 boventalligheid.
- Opleiding (deels) in werktijd; bij opleidingen in avonduren een compensatie in tijd.
- Leerrekening
- Stages.
- Interne detachering of detachering bij externe werkgevers op kosten van ING in principe gericht op het verkrijgen van de desbetreffende 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 My Learning aanbod ook beschikbaar.

Het management kan hiernaast besluiten om op jouw verzoek ook andere financiële instrumenten voor je in te zetten die je in- of externe herplaatsing bevorderen.
Na afronding van het adviestraject neemt de bestuurder een definitief besluit over de reorganisatie. Kort daarna ontvang jij van jouw leidinggevende een bericht 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. Na overleg met de ondernemingsraad word jij geïnformeerd over de reden van beëindiging van de preventieve mobiliteit en wat dit 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 leidinggevenden en medewerkers de verschillende fasen van het transitieproces te herkennen en op het juiste moment de goede (management-)interventies te doen.

## 1.5 Vrijwillig vertrek bij preventieve mobiliteit

Ben je binnen het reorganisatiegebied preventief mobiel, dan kun je vrijwillig uit dienst gaan met een financiële vergoeding, als je leidinggevende daarmee instemt. Bij vrijwillig vertrek onder preventieve mobiliteit wordt indachtig de bepaling 2.2 uit het Sociaal Plan, gestreefd naar een gelijkblijvende leeftijdsopbouw waarbij rekening wordt gehouden met het afspiegelingsbeginsel.

In de preventieve fase kan alleen het betrokken management het besluit nemen tot het al dan niet inzetten van financiële instrumenten. Het is dus geen recht van de medewerker. Op basis van een aantal criteria kan het betrokken management besluiten om in deze fase vrijwillig vertrek met een beëindigingsvergoeding toe te staan. Hierbij wordt o.a. gekeken naar de volgende criteria:

- De vrijwillig vertrekregeling is er om boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Dit wordt als leidend principe gehanteerd bij de beoordeling van een vrijwillig vertrekverzoek.
- Check op de leeftijdsopbouw van de afdeling voor en na toekennen vrijwillig vertrek.
- Omvang van verwachte boventalligheid.
- Het aantal medewerkers dat vrijwillig wil vertrekken.
- Plaatsingskans binnen de nieuwe organisatie en/of binnen ING.
- Motivatie van de medewerker: dit moet passen binnen het Individual Development Plan.
- Kosten van de beëindigingsvergoeding.
- Moeilijk vervangbaar of specialistische kennis/vaardigheden.
- Budgettaire ruimte in de voorziening.
- De budgetplaats komt te vervallen.

# 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 en laatstelijk gewijzigd op 9 december 2019, inwerkingtreding per 1 januari 2020). Dat wil zeggen:

- Het begrip uitwisselbare functie is door Cao-partijen anders gedefinieerd dan in de Ontslagregeling
- Er wordt niet per bedrijfsvestiging, maar binnen het reorganisatiegebied (zoals bepaald in de adviesaanvraag), afgespiegeld binnen uitwisselbare functies.

Dit is verder uitgewerkt in 2.2 en 2.3.

### 2.1.1 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 drie maanden door een willekeurige medewerker te vervullen zijn , is er sprake van een specifieke functie volgens artikel 13 van de Ontslagregeling. 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 drie 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, of ZZP'er bij ING hebt gewerkt niet mee bij de vaststelling van het aantal dienstjaren. Het aantal dienstjaren die je hebt gewerkt als uitzendkracht of dienstjaren van een bepaalde tijdscontract tellen wel mee bij vaststelling van het aantal dienstjaren als deze dienstjaren zijn gewerkt aansluitend aan je arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij ING, of wanneer dit met tussenpozen van ten hoogste zes maanden is geweest. Ook dienstjaren die je aansluitend (of met tussenpozen van ten hoogste zes maanden) hebt gewerkt bij verschillende ING-entiteiten (dochterondernemingen en ING-branches) in of

buiten Nederland, tellen mee bij vaststelling van het aantal dienstjaren. Mocht de arbeidsovereenkomst met een van de andere ING-entiteiten zijn geëindigd en er is een beëindigingsvergoeding betaald, dan tellen de dienstjaren gewerkt bij die andere ING-entiteit niet mee voor de berekening van het aantal dienstjaren in verband met de afspiegeling.

### 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.
- 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.

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.

#### Afwijking van afspiegeling – de onmisbare medewerker

Beschik jij over bijzondere kennis of capaciteiten, en is het voor het functioneren van het reorganisatiegebied te bezwaarlijk als je boventallig wordt, dan kan je volgens artikel 11, lid 5 van de Ontslagregeling buiten beschouwing van de afspiegeling worden gelaten. Het management licht een dergelijke afwijking met redenen omkleed in de adviesaanvraag toe.

### 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 boventallig |
|---|---|---|---|
| 15 tot 25 | 0 | 0 | 0 |
| 25 tot 35 | 15 (15%) | 11 (15%) | 4 |
| 35 tot 45 | 45 (45%) | 34 (45%) | 11 |
| 45 tot 55 | 35 (35%) | 26 (35%) | 9 |
| 55 en ouder | 5 (5%) | 4 (5%) | 1 |
| **Totaal** | **100 (100%)** | **75 (100%)** | **25** |

## 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 drie maanden opleidings- en inwerkperiode te vervullen is of er ontstaat een operationeel risico voor de organisatie, 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 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 voorrangspositie 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.

## 2.5 Vaststelling en mededeling boventalligheid

Als je boventallig wordt, dan word je hierover persoonlijk en per brief geïnformeerd. Je manager deelt mondeling aan je mee dat je boventallig wordt en per wanneer je boventallig wordt. De boventalligheidsbrief wordt geüpload in Workday. Binnen twee weken na de ingang van de boventalligheid heb je een intakegesprek met een Mobility Coach van een door jouw gekozen Mobility Partner en stel je een Plan van Aanpak (zie 4.2) op om ander werk te vinden, binnen of buiten ING. Om je hierbij te ondersteunen kan je gebruik maken van de instrumenten uit artikel 1.3 van dit Sociaal Plan.

Als in een adviestraject met de ondernemingsraad is afgesproken dat de verandering meer dan vier maanden later wordt ingevoerd, dan worden selectie en plaatsing uitgesteld tot kort voor de implementatiedatum. Er is dan sprake van uitgestelde boventalligheid.

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

# 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 voorrangspositie 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 door je Mobility Coach als je je loopbaanprofiel wilt 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, moet je binnen vijf werkdagen na plaatsing van de vacature in je motivatiebrief en CV aan geven dat je voorrangskandidaat bent. Daarna word je uitgenodigd voor een gesprek. Als er een groot aantal voorrangskandidaten hebben gesolliciteerd, kan er een voorselectie plaatsvinden. Het uitgangspunt is dat je zoveel mogelijk op een functie op hetzelfde functieniveau solliciteert.
- Als er meer geschikte voorrangskandidaten zijn, wordt de meest geschikte voorrang kandidaat benoemd.
- Pas nadat vaststaat dat op de vacature geen voorrangskandidaat wordt benoemd, wordt de procedure voortgezet met andere kandidaten.
- Als je als voorrangskandidaat niet wordt benoemd, word je schriftelijk en op objectief gemotiveerde wijze 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 een van de externe Mobility partners waar ING een samenwerkingsverband mee heeft. Namens ING zal deze partij jou begeleiden in je zoektocht naar een nieuwe uitdaging. ING heeft op dit moment een samenwerkingsverband met drie partners. Deze Mobiliteity partners zijn zeer ervaren op het gebied van begeleiding van werk naar werk. Ze hebben ieder een eigen aanpak zodat je een Mobility partner kunt kiezen die het beste bij jou en jouw situatie past. Het vraagt van jou en de Mobility coach van de door jouw gekozen Mobility partner maximale inzet om geplaatst te worden in een andere functie. ING stelt daarvoor de noodzakelijke instrumenten beschikbaar, terwijl de Mobility coach al het mogelijke doet om je te ondersteunen. 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 zes maanden. In uitzonderlijke gevallen kan je Mobility Lead beslissen de bemiddelingstermijn met maximaal drie maanden te verlengen.

### 4.1.1 Uitgestelde Bemiddeling

Het kan zijn dat je je bemiddelingstraject op vrijwillige basis uitstelt of opschort 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 (UB) in een andere functie is gericht op het verbeteren van je arbeidsmarktpositie. Tijdens de Uitgestelde Bemiddeling wordt je bemiddelingstermijn opgeschort en behoud je je voorrangspositie bij interne vacatures. Tijdens je UB behoud je daarnaast in beginsel het salaris dat je ontving op het moment dat je boventallig werd. Als je tijdens je bemiddelingsperiode start met een Uitgestelde Bemiddelingsopdracht, dan wordt er in deze periode ook contact onderhouden met je Mobility coach. Dit is één coachingsmoment per drie maanden. Het is belangrijk dat je hier tijdens je Uitgestelde Bemiddeling tijd voor vrijmaakt om je focus te behouden op een duurzame invulling van werk. Je resterende bemiddelingstermijn blijft ongewijzigd.

Cao-partijen hechten er aan te benadrukken, dat als management bij een medewerker een dringend beroep doet zich in een UB periode langer in te zetten voor de organisatie of als de gelegenheid zich voordoet dat de medewerker zijn arbeidsmarktwaarde kan verbeteren door het uitvoeren van de UB opdracht, zij aanmoedigen dat de medewerker van dit aanbod gebruik maakt. Als de medewerker tijdens de periode van UB periode een andere, interne of externe vaste baan vindt, dan prefereert dit boven de UB.

### 4.1.2 Boventallig en arbeidsongeschikt

Ook als je niet volledig arbeidsgeschikt (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 arbeidsgeschikt 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 Mobility Coach] 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 Mobility Coach gaan ondernemen om van werk naar werk te gaan.
- De taken en verantwoordelijkheden van jou en je Mobility Coach.

### 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.
- Sollicitatieactiviteiten.

### 4.2.3 Je Mobility Lead:

- Is een ING-medewerker die formeel jouw lead is, bijvoorbeeld voor het goedkeuren van verlof en declaraties en zorgt ervoor dat je toegang houdt tot bepaalde faciliteiten, zoals het intranet.
- Behartigt jouw belangen als boventallige medewerker, bijvoorbeeld door je te attenderen op (tijdelijk) interne vacatures en door je voorrangspositie bij vacatures te bewaken.
- Is jouw sparringspartner tijdens het bemiddelingstraject.

### 4.2.4 Je externe Mobilitity Coach:

- Begeleid je persoonlijk, goed en deskundig van werk naar werk.
- Legt contact met in- en externe partijen die herplaatsing van werk naar werk bevorderen.
- Initieert stageplaatsen.

### 4.2.5 Planning van voortgangsgesprekken

Het bespreken van de voortgang van de acties en de afspraken zal maandelijks en in overleg met de Mobility Coach 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 achteruitgaat 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 boventalligheid is voor jou en voor ING ongewenst. Om dat te voorkomen, hebben we afspraken gemaakt over het versterken van je duurzame inzetbaarheid met het Individual Development Plan. 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

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

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

### 5.2.2 Herplaatsing in een functie met minder arbeidsuren

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

### 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 hetgeen daarover is overeengekomen in de van toepassing zijnde ING cao.

### 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 twintig kilometer of meer 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. De toeslag gaat uit van twee werkdagen op kantoor en sluit daarmee aan bij de Hybride mode. Als je in de drie maanden voorafgaand aan de implementatie van de nieuwe organisatie, aantoonbaar meer dan twee dagen per week op een ING-locatie werkzaam bent geweest omdat dit belangrijk was voor een goede invulling van je functie, dan kan je in aanmerking komen voor een hogere toeslag. Je moet dit met stukken kunnen onderbouwen.

| Extra reisafstand enkele reis | Eenmalige reiskostentoeslag |
|---|---|
| 20 – 29 km | € 880 |
| 30 – 39 km | € 1.375 |
| 40 – 49 km | € 1.815 |
| 50 km of meer | € 2.200 |

* De hogere toeslag wordt als volgt berekend: Eenmalige reiskostentoeslag gedeeld door twee, vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal dagen dat je op een ING-locatie werkzaam bent geweest in de drie maanden voorafgaand aan de implementatie van de nieuwe organisatie.

### 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 volgens www.9292.nl.

## 5.3 Financiële instrumenten buiten ING

### 5.3.1 Beëindigingsvergoeding

Ben je boventallig verklaard en zijn er binnen ING tijdens je bemiddelingsperiode voor jou geen passende functies beschikbaar, dan kom je in aanmerking voor vertrek met een beëindigings- vergoeding. In geval van preventieve mobiliteit kan alleen je leidinggevende besluiten de beëindigingsvergoeding toe te kennen. De formule voor de beëindigingsvergoeding vind je onder hoofdstuk 8; Definities, Rekenformule bij beëindiging van het dienstverband.

### 5.3.2 Studiekosten

Overeengekomen en/of aangevangen 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 bank en verzekeringsproducten

Krijg je hypotheekrentekorting via ING op grond van personeelscondities, dan wordt deze korting na uitdiensttreding stopgezet en in drie jaar afgekocht, tenzij de korting na beëindiging van je dienstverband kan worden voortgezet.

Krijg je op grond van personeelscondities korting op bankproducten of op verzekeringsproducten (afgesloten vóór 31 december 2011 bij NN) op het moment dat je boventallig wordt, dan blijft deze korting doorlopen.

### 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

De nog openstaande verlofuren tot de datum van beëindiging worden geacht voorafgaand aan de beëindigingsdatum te zijn opgenomen en worden bij de eindafrekening niet uitbetaald. Je moet je wel voldoende kunnen inspannen om van werk naar werk te komen. Tot de laatste maand van je dienstverband kan je nog het toegestane aantal bovenwettelijke vakantie-uren verkopen via Mijn Keuze Budget.

### 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.

# 6 Algemene bepalingen

### 6.1 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.

### 6.2 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.

### 6.3 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.

### 6.4 Mogelijkheden tot bezwaar

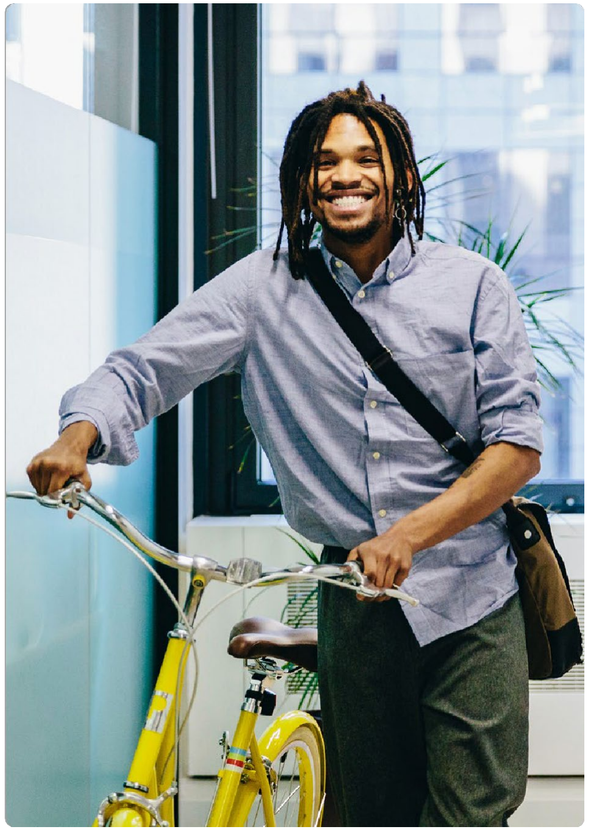
Ben jij als medewerker van mening dat dit Sociaal Plan onjuist is toegepast bij de aanwijzing tot boventalligheid of onredelijk op jou wordt toegepast, dan bespreek je dat met je leidinggevende uiterlijk op de tiende werkdag na ontvangst van de beslissing. De uitkomst van het overleg legt je leidinggevende vast. Leidt het overleg met je leidinggevende niet tot een bevredigend resultaat, dan kan je je, opnieuw binnen tien werkdagen, wenden tot de Werkzekerheidscommissie (te bereiken via e-mailadres employeerelations@ing.com). 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.

### 6.5 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 ING Today.

### 6.6 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.



### 6.7 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 onder Aftopping in hoofdstuk 7.

### 6.8 Bijdrage kosten juridisch of financieel advies

Je kunt in aanmerking komen voor een vergoeding van de kosten (tot een maximum van € 1.210) 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 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 voldoet aan zijn 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 (Persoonlijke Toeslag met Index)
- PTA (Persoonlijke Toeslag met Afbouw)
- Arbeidsmarkttoeslag (incl. Role Based Allowance)
- Ploegentoeslag
- Toeslag Bank Oud
- Zaterdagtoeslag
- Standbyvergoeding (voorheen consignatievergoeding of 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 1 januari 2025 – 30 juni 2027 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

**B** het persoonlijke maandsalaris van de maand december 2017

**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 1 januari 2025 – 30 juni 2027 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

**B** het persoonlijk maandsalaris (de grondslag)

**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 (A) 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 en op wie bij boventalligheid het Sociaal Plan 2016 – 2017 van toepassing is verklaard, geldt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1.1.2018 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

**B** het laatstverdiende persoonlijke maandsalaris

**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 1 januari 2025 – 30 juni 2027 is maximaal € 400.000,- bruto. Met andere woorden: de combinatie van de ING-vergoeding en de ING Sociaal Plan 2017 gefixeerde vergoeding wordt gemaximeerd op € 400.000,- bruto.
- De combinatie van beide vergoedingen die een medewerker op grond van het ING Sociaal Plan 1 januari 2025 – 30 juni 2027 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.
- Er wordt geen onderscheid 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, er geldt geen vertrekstimulans.
- De dienstjaren gewerkt als stagiair 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 of als uitzendkracht voorafgaand aan het contract voor onbepaalde tijd, tellen alleen mee indien de onderbreking tussen deze contracten/de uitzendperiode 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 diens 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).

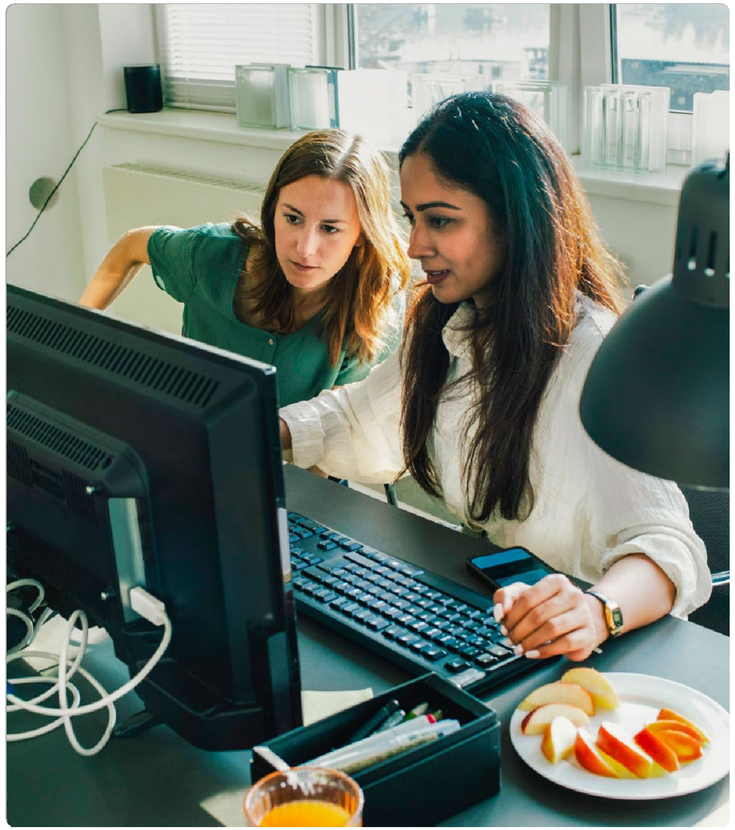
Als je beëindigingsvergoeding wordt afgetopt tot aan je AOW- leeftijd, ontvang je daarnaast een brutobedrag ter hoogte van 15 procent van je maandinkomen voor elke volle maand tussen je AOW-leeftijd en het moment dat je arbeidsovereenkomst op grond van de cao of op grond van je contract voor bepaalde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

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

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

- Bestuurder geeft aan welke functies in het reorganisatiegebied dienen te worden onderscheiden en welke van deze specifieke functies hij 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 CoE Performance en Reward wordt een toets uitgevoerd op de door de Bestuurder voorgestelde functieniveaus, uitwisselbare en niet-uitwisselbare functies. De CoE Performance en Reward schrijft hierover een advies. Ten behoeve van deze toets worden door de Bestuurder als documenten overgelegd:
  - Concept adviesaanvraag
  - Beschrijving functieprofielen
  - Van – naar tabel
  - Onderbouwing voor niet uitwisselbare functies
- Advies van de CoE Performance en Reward aan Bestuurder wordt ter beschikking gesteld aan de commissie van de ondernemingsraad.
- Binnen het dialoogmodel kan nader overleg plaatsvinden tussen Bestuurder, de ondernemingsraad en de CoE Performance en Reward.
- De ondernemingsraad 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 de CoE Performance en Reward ter duiding van het advies.
- De ondernemingsraad 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.



do your thing