

Deel onderhandelingsresultaat Sociaal Plan ING 2018 - 2022

ING Bank Personeel B.V en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance, De Unie hebben overeenstemming bereikt over de contouren van een nieuw Sociaal Plan dat een ingangsdatum zal hebben van 1 januari 2018 met een looptijd van 5 jaar (in casu tot 1 januari 2023). Het kader daarvoor is al vastgelegd in de tekst van het Sociaal Plan 2016-2017. Het thema van het 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, omdat ze de beste in hun vakgebied zijn. 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 nieuwe werkelijkheid van de transitiewetgeving, als een financieel vangnet.

Het Sociaal Plan is onderdeel van de cao. Zodra er een onderhandelingsresultaat is bereikt over de gehele cao, zal het totaalpakket ter stemming worden voorgelegd aan de leden van de vakorganisaties. Omdat partijen hebben toegezegd tijdig duidelijkheid te verschaffen aan de medewerkers over de inhoud van het Sociaal Plan na 1 januari 2018, wordt nu gecommuniceerd over het deelresultaat op dit onderdeel van de cao. Dit Sociaal Plan zal gelden voor alle adviesaanvragen die op of na 1 januari 2018 geïmplementeerd worden, tenzij op de adviesaanvraag het Sociaal Plan 2016-2017 al van toepassing is verklaard.

In het kader van het vergroten van perspectief op werk voor medewerkers, zijn partijen het volgende overeengekomen:

- De introductie van een nieuw individueel opleidingsbudget, vast te leggen in de cao, dat kan worden meegenomen na uitdiensttreding
- Partijen vinden dat iedereen een plan A, plan B en plan C moet hebben, maar voor tenminste 75% van de medewerkers zal dit op 1-1-2019 gerealiseerd zijn
- De middelen in tijd en geld voor het vergroten van de arbeidsmarktwaarde, worden beschikbaar gesteld als de medewerker een Mijn Koerscheck heeft gedaan en daarna een Mijn Koers Plan heeft opgesteld
- Eenmalige incentive van 250 euro (gedurende de looptijd van de cao) voor het maken van een Mijn Koers Plan dat wordt gestort in het individueel opleidingsbudget
- Stimuleren van de dialoog tussen manager en medewerker over Mijn Koers Plan, door middel van onder andere een activeringscampagne. De monitoringscommissie Duurzame Inzetbaarheid zal dit ook kwalitatief monitoren en zonodig versnellen en activeren
- Aantal externen verminderen met 600 en verduurzamen van werkgelegenheid (in eerste instantie voor medewerkers met een contract met ING maar ook voor medewerkers die nu als externe werken bij ING). Daarbij is het streven dat eind 2020 door de afbouw van flex en het verduurzamen van arbeid (bijvoorbeeld door contracten voor bepaalde tijd om te zetten in contracten voor onbepaalde tijd) de verhouding tussen vaste medewerkers en flex-medewerkers 80-20% is. Partijen spreken af dat periodiek de voortgang en de mogelijkheden om dit te realiseren worden besproken

- De Monitoringscommissie zal de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen ING (intraconcern) monitoren
- Partijen erkennen dat er behoefte is aan een eenduidig en transparant proces waarlangs bij voorgenomen reorganisaties wordt vastgesteld of functies al dan niet vervallen of zodanig ingrijpend wijzigen dat zij als vervallen moeten worden beschouwd. In een situatie van vervallen functies zal een selectietraject worden doorlopen. Wanneer functies niet vervallen, is er sprake van zogenaamde uitwisselbare functies. Dit zijn functies die naar de vereiste kennis, vaardigheden, verantwoordelijkheden, beloning en competenties vergelijkbaar zijn. Hiervoor wordt alleen gekeken naar de functie zelf en niet naar de capaciteiten en het opleidingsniveau van de individuele medewerker. Bij uitwisselbare functies zal een eventuele reductie plaatsvinden o.b.v. het afspiegelingsbeginsel. Bij niet uitwisselbare functies zal selectie plaatsvinden waarbij bij geschiktheid rekening gehouden wordt met anciënniteit om de leeftijdsopbouw in balans te houden.

Partijen maken de afspraak dat zij een proces zullen overeenkomen waarmee bij reorganisaties objectiveerbaar gemaakt zal worden waarom sprake is van vervallen dan wel uitwisselbare functies. Hierbij zal duidelijk worden gemaakt:

- welke stappen moeten worden doorlopen
- wat de onafhankelijke rol is van HR functiewaardering
- welke documentatie in elk geval zal moeten worden aangereikt voordat de Bestuurder kan overgaan tot het indienen van een adviesaanvraag
- wat de verwachtingen van sociale partners zijn ten aanzien van de rol van de OR bij de beoordeling van de adviesaanvraag in dit kader

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

- Om te bepalen of een functie al dan niet uitwisselbaar is, wordt de termijn van de opleidings- en inwerkingsperiode verlengd van circa 2 maanden naar circa 6 maanden
- Ontsluiten van de externe arbeidsmarkt door middel van doelgroepen benadering (zoals bijvoorbeeld medewerkers met een lang dienstverband) van wie de functies mogelijk komen te vervallen en niet meer alleen voor medewerkers die boventalig zijn
- Verhogen van het aantal medewerkers dat van werk naar werk gaat door onder andere een effectievere inrichting van de bemiddelingsorganisatie met regiefunctie vanuit ING, door het aangaan van samenwerkingsverbanden met organisaties die in de haarvaten van de Nederlandse arbeidsmarkt zitten. Bijvoorbeeld met vakorganisaties of organisaties die gelieerd zijn aan de vakorganisaties.
- Omvormen van preventieve mobiliteit met een minimale duur van 3 maanden (en maximaal 24 maanden) waarbij de bestuurder alleen gemotiveerd schriftelijk kan afwijken van een verzoek van de medezeggenschap om preventieve mobiliteit af te kondigen. Indien de preventieve mobiliteit korter heeft geduurd dan 3 maanden op

het moment dat de Bestuurder het definitieve besluit heeft genomen, start de boventalligheid later danwel wordt de bemiddelingstermijn verlengd

- Een nader uit te werken vrijwillige vertrekregeling tijdens de fase van preventieve mobiliteit, waarbij het management driven proces meer geobjectiveerd wordt, het vertrek past binnen een opgesteld plan C en er geen vacature ontstaat door het vertrek
- Bemiddelingstermijn effectiever en efficiënter maken: de instrumenten worden afgestemd op de individuele behoefte (maatwerk), Verhoging Interne Plaatsing en Verhoging Externe Plaatsing worden geïntensiveerd en de bemiddelingstermijn wordt gemaximeerd op 6 maanden. Indien het voor vergroten van het perspectief op werk noodzakelijk is, kan op basis van een deskundigenoordeel, in individuele situaties de termijn met maximaal 3 maanden verlengd worden
- Er komt een keuzemoment voor direct vertrek binnen drie maanden óf start bemiddeling bij ingangsdatum boventalligheid
- Loondoorbetaling tijdens bemiddelingsperiode maximeren op 6 (max 9 maanden in individuele gevallen)
- Uitgestelde bemiddeling gedurende maximaal 1 jaar in de oude functie / op de huidige afdeling of maximaal 2 jaar in een andere functie
- 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 medio 2018 afgerond
- Uitvoering geven aan de gemaakte afspraak ten aanzien van reparatie derde WW / WGA jaar in sectorverband
- Medewerkers krijgen een halve dag per jaar om te werken aan het opstellen en actualiseren van hun Mijn Koersplan
- Eenmalige uitkering gekoppeld aan het einde van het dienstverband om de benodigde beroepskwalificaties te behouden voor een periode van 2 jaar dit met een richtbedrag van 500 euro per medewerker, afhankelijk van de benodigde kwalificaties,
- Bijdrage voor kosten van juridisch advies ten aanzien van beëindigingsovereenkomst opnemen als artikel in het Sociaal Plan
- In het Sociaal Plan zal opgenomen worden dat de uitspraak van de Werkzekerheidscommissie bindend is

Ten aanzien van de methodiek voor de beëindigingsvergoeding

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 “Garantie-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;
- dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 40 is bereikt, tellen x 1½ dienstjaren;
- dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 50 is bereikt, tellen x 2 dienstjaren
- diensttijd wordt afgerond op hele jaren; bij niet volledige dienstjaren wordt een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar beschouwd
- 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 Garantie-vergoeding.**

A) het persoonlijk maandsalaris (de grondslag)

X

B) de diensttijdfactor

x

C) de vermenigvuldigingsfactor 1,75

Het persoonlijk maandsalaris (A) is je laatstverdiende bruto maandsalaris inclusief eventuele PTI en PTA, vermeerderd met (naar rato) je bruto vakantietoeslag en bruto dertiende maand.

De diensttijdfactor (B) wordt als volgt berekend:

- Voor de eerste 10 jaar van het dienstverband (vanaf datum indiensttreding) geldt 1/6 maand per gewerkt half jaar na 1.1.2018
- Voor de jaren dienstverband na 10 jaar (vanaf datum indiensttreding) geldt 1/4 maand per gewerkt half jaar 1.1.2018
- 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 1/2 maand per half jaar dienstverband na 1.1.2018

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

De ING-beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan c.q. wordt gemaximeerd op EUR 400.000,- bruto.

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 boventalligheid 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;
- dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 40 is bereikt, tellen x 1½ dienstjaren;
- dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 50 is bereikt, tellen x 2 dienstjaren
- dienstdtijd wordt afgerond op hele jaren; bij niet volledige dienstjaren wordt een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar beschouwd

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 Garantie-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 beëindigingsvergoeding kan nooit méér bedragen dan het inkomensverlies vanaf het moment dat de medewerker uit dienst treedt tot aan zijn/haar AOW-leeftijd of, in geval van een bepaalde-tijdcontract, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.
- De RVU toets 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 boventalligheid 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 vertrekstimulans is daarmee komen te vervallen

Het Sociaal Plan met ingangsdatum 1 januari 2018 zal gelden voor alle adviesaanvragen die op of na die datum geïmplementeerd worden, tenzij op de adviesaanvraag het Sociaal Plan 2016-2017 van toepassing is verklaard.

Situatie	Welk sociaal plan is van toepassing?
1. Preventief mobiel: ik ben nu preventief mobiel en ik verwacht dat ik na 1.1.2018 gebruik zal maken van instrumenten uit het sociaal plan in het kader van preventieve mobiliteit, bijvoorbeeld de vertrekregeling.	In het SP is opgenomen dat 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. Dus: als je in 2017 gebruik maakt van de instrumenten dan geldt het SP 2016-2017, als je na 1.1.2018 gebruik maakt: het SP 2018-2022.
2. Boventallig: ik ben op dit moment boventallig naar aanleiding van een adviesaanvraag waarvoor het sociaal plan 2016-2017 geldt	Het SP 2016-2017, want in dit geval is het SP 2016-2017 van toepassing verklaard (en is het besluit door de Bestuurder al genomen)
3. Uitgestelde bemiddeling: ik werk nu in uitgestelde bemiddeling	Het SP 2016-2017; je werd immers boventallig op grond van een adviesaanvraag waar dit sociaal plan op van toepassing werd verklaard.

4. De adviesvraag is al ingediend en het besluit van de bestuurder is al genomen. Implementatie datum is voor 1.1.2018.	Het SP 2016 – 2017.
5. De adviesaanvraag is al ingediend, en besluit bestuurder is al genomen, de implementatie is pas na 1.1.2018	Het SP 2016 - 2017
6. De adviesaanvraag moet nog worden ingediend in 2017, de implementatie is volledig of grotendeels voorzien voor na 1.1.2018.	Het SP 2018- 2022
7. De adviesaanvraag wordt grotendeels geïmplementeerd in 2017 met een kleine overloop naar 2018	Het SP 2016-2017

Partijen zijn van mening dat met bovenstaande afspraken invulling wordt gegeven aan het vergroten van het perspectief op werk; het centrale thema van dit Sociaal Plan. Medio juni zullen de onderhandelingen over de overige cao onderwerpen (incl. pensioen) worden voortgezet.

