

# Mijn OWP

1 januari 2018

31 december 2022



# Inhoudsopgave



Gevestigd te Utrecht



Gevestigd te Utrecht



Gevestigd te Culemborg



verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2018 het volgende Overgang Werkzaamheden Plan zijn aangegaan.

## Preambule 4

### I Rol vakorganisaties 7

- 1 Betrokkenheid vakorganisaties bij in- en outsourcing en verkooptrajecten
- 2 Rolverdeling overgangsbeleid

### II Uitgangspunten overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden 9

- 1 Algemeen
  - 1.1 Onbepaalde tijd
  - 1.2 Bepaalde tijd
  - 1.3 Dienstjaren
  - 1.4 Arbeidsduur
  - 1.5 Werkpatronen
  - 1.6 Levensfasegericht personeelsbeleid
- 2 Beloning en verlof
- 3 ING-gerelateerde arbeidsvoorwaarden/regelingen
  - 3.1 Rentekorting op hypotheek bij ING, Westland Utrecht Bank of Nationale Nederlanden
  - 3.2 Rentekorting op consumptief krediet
  - 3.3 Opties en Cva's
  - 3.4 Jubilea
  - 3.5 Specifieke persoonlijke arbeidsvoorwaarden
- 4 Pensioen
- 5 Arbeidsvoorwaarden voor specifieke groepen
- 6 Compensatie-uitkering

### III Individueel terugkeerrecht 12

- 1 Terugkeerrecht
  - 1.1 Terughalen werkzaamheden
  - 1.2 Ontslag bedrijfseconomische redenen
- 2 Procedure en randvoorwaarden
  - 2.1 Rechtspositie na terugkeer
  - 2.2 Bemiddeling
  - 2.3 Beëindigingvergoeding
- 3 Hardheidsclausule
- 4 Contractbreuk

### Bijlage 1: Protocol terugkeren bij ING na Sourcing of Verkoop 14

### Bijlage 2: Protocol Werkzekerheid 21

# Preambule



**Dit Overgang Werkzaamheden Plan heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022. De inhoud van dit Overgang Werkzaamheden Plan kan tijdens de looptijd door partijen worden gewijzigd indien door bijzondere omstandigheden van bedrijfseconomische aard of door verandering in wettelijke bepalingen of regelgeving de ratio aan (onderdelen van) dit Plan is ontvallen.**

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

Het Overgang Werkzaamheden Plan schept ten behoeve van sourcing- en verkooptrajecten duidelijkheid over de rollen en verantwoordelijkheden van partijen, over de sociale randvoorwaarden, over de werkzekerheid van medewerkers en over de rechten en plichten van werkgever en betrokken medewerkers.

Partijen hebben afgesproken dat bij de start van een outsourcing-, insourcing- of verkooptraject in overleg wordt bepaald of het OWP onverkort gevolgd wordt of dat er omstandigheden zijn die aanleiding geven om het overgangsbeleid ten aanzien van arbeidsvoorwaarden op een andere wijze tot stand te laten komen.

Dit Overgang Werkzaamheden Plan is van toepassing op alle medewerkers op wie de ING-cao van toepassing is.

In dit Overgang Werkzaamheden Plan zijn de kaders (inclusief arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen) voor outsourcing, verkoop en insourcing vastgelegd.

Met outsourcingtrajecten wordt bedoeld een overdracht van ondernemingsactiviteiten binnen Nederland waarbij ING na overdracht van de activiteiten als opdrachtgever diensten afneemt van de overnemende partij.

Met verkoop wordt bedoeld een overdracht van ondernemingsactiviteiten binnen Nederland waarbij na overdracht geen diensten door ING worden afgenomen. Met insourcing wordt bedoeld dat ING ondernemingsactiviteiten overneemt van een partij buiten ING en na overname diensten levert aan deze betreffende partij. Vanwege de grote belangen die in het geding zijn voor ING en haar medewerkers, hechten partijen zeer veel waarde aan dit Overgang Werkzaamheden Plan.

ING gaat in sourcingtrajecten en bij verkoop op zorgvuldige wijze om met de belangen van medewerkers door de aspecten HR en cultuur zwaar te laten wegen in de uiteindelijke keuze van een leverancier/vendor/koper.

ING is bereid als uitgangspunt te nemen dat bij overdracht van ondernemingsactiviteiten binnen Nederland een voorkeurspositie wordt gegeven aan ondernemingen die zijn aangesloten bij een cao, waar een ondernemingsraad actief is en/of ondernemingen die regulier overleg voeren

met vakorganisaties dan wel die daartoe bereid zijn ten behoeve van het overeenkomen van arbeidsvoorwaardelijke overgangsmaatregelen. Daarbij zal aangesloten worden bij de principes van de International Labour Organization en het Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen convenant voor de bancaire sector.

Hierbij zal ook de werkzekerheid bij de ontvangende partij onderwerp van overleg zijn. Indien een dergelijke voorkeurspositie door specifieke omstandigheden redelijkerwijs niet is te realiseren, is ING bereid zelf in overleg te treden met de vakorganisaties over maatregelen ter compensatie van de arbeidsvoorwaardelijke verschillen.

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

ING en de vakorganisaties hebben afgesproken dat zij ervan uitgaan dat op de overdracht van bedrijfsactiviteiten binnen Nederland de Wet Overgang Ondernemingen (WOO) van toepassing is. Indien de WOO van toepassing is, volgt de medewerker zijn/haar werk. In dergelijke situaties zal indien nodig sprake moeten zijn van een fair overgangsbeleid ter compensatie van eventuele verschillen in arbeidsvoorwaarden.

Wanneer de overgang leidt tot een wijziging van standplaats van de medewerker, zal dit alleen plaatsvinden binnen redelijke grenzen, conform de bepaling over reisafstand in het Sociaal Plan. Indien ING van oordeel is dat deze wijziging van standplaats voor een groep medewerkers niet binnen redelijke grenzen valt, wordt het Sociaal Plan op deze groep van toepassing verklaard.

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

De nadere uitwerking van overgangsmaatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden wordt vastgelegd in een arbeidsvoorwaardenprotocol dat tussen partijen bij de ING-cao en de vendor wordt opgesteld.



# I Rol vakorganisaties



Partijen zijn het volgende overeengekomen:

## 1 Betrokkenheid vakorganisaties bij in- en outsourcing en verkooptrajecten

Partijen zijn overeengekomen dat de vakorganisaties:

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

In dit kader zijn de volgende specifieke afspraken gemaakt:

- ING zal de vakorganisaties maandelijks informeren over voorgenomen in- en outsourcing en verkoop;
- ING zal de vakorganisaties informeren over profielschetsen van de vendors/kopers in de Request for Proposal fase;
- de geselecteerde vendor/koper zal zich presenteren aan de vakorganisaties;
- de vendor/koper verstrekt een geanoniseerd personeelsplan over twaalf maanden (inclusief maandelijkse overzichten van personele mutaties) aan de vakorganisaties, OR'en en ING;

- gedurende 3 jaar levert de overnemende partij desgevraagd een rapportage over de ontwikkeling in het ziekteverzuim en de door- en uitstroom van de medewerkers die zijn overgegaan. In het contract wordt vastgelegd dat de vakorganisaties bij gebleken onvolkomenheden kunnen bijsturen en wanneer dit niet tot gewenste oplossingen leidt, sancties mogelijk zijn.

## 2 Rolverdeling overgangsbeleid

ING voert per traject overleg met de bij ING-cao betrokken vakorganisaties over het overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden, in aanwezigheid van de vendor.

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



# II Uitgangspunten overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden

In de volgende figuur wordt een gedetailleerde behandelingscyclus outsourcing, insourcing en verkoop weergegeven.

Voorbereidend onderzoek	Assessment	Selectie	Onderhandeling	Contract	Overgang	Evaluatie
Start project	Data verzamelen	Rfi/RFP	Commerciële onderhandelingen	Juridische onderhandelingen		
Vakorganisaties informeren		Vakorganisaties informeren over profielschets	Geselecteerde vendor presenteert zich aan vakorganisaties	Besluit over toepassing OWP door cao-partijen	Informeren vakorganisaties	Desgevraagd rapportage door vendor over personele ontwikkelingen
Scope	Financiën	Ontmoeting vendor	Onderzoek vendor • bezittingen • boeken	Onderhandelingen met vakorganisaties over overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden & werkgelegenheidsinspanningen van de vendor	Begeleiden transitieproces	
Haalbaarheid	Markt	Evaluatie	Business case completeren			
Vereisten	HR	Reacties	Indienen adviesaanvraag	Advies OR		
	Assessment uitvoeren	Selecteren vendor	Conceptcontract opstellen	Vorbereiden transitie		
	Target Operating Model					
	Sourcing aanbevelingen					

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

## 1 Algemeen

### 1.1 Onbepaalde tijd

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden door de vendor/koper overgenomen.

### 1.2 Bepaalde tijd

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

### 1.3 Dienstjaren

De bij ING opgebouwde dienstjaren blijven na de overgang naar de vendor/koper meetellen.

### 1.4 Arbeidsduur

De bij ING of vendor/koper gemaakte contractuele individuele afspraken met betrekking tot de arbeidsduur worden gerespecteerd.

### 1.5 Werkpatronen

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

### 1.6 Duurzame inzetbaarheid

Met de vendor/koper worden afspraken gemaakt over specifieke inspanningen voor duurzame inzetbaarheid. Toegezegde en aangevangen opleidingen worden bij de vendor overgenomen en voortgezet.

## 2 Beloning en verlof

De vaste beloning (maandsalaris, vakantiegeld, dertiende maand, PTI en PTA), onder aftrek van de op de datum van de feitelijke overgang geldende eigen bijdrage pensioen, blijft behouden. Ook het salarisperspectief blijft behouden en wordt geïndexeerd met de algemene loonontwikkeling van de overnemende partij. Het verschil in vakantie-uren/-dagen en officiële feestdagen zoals opgenomen in de ING-cao, wordt verrekend in het salaris en daarbij behorend perspectief.

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



### 3 ING gerelateerde arbeidsvoorwaarden/regelingen

#### 3.1 Rentevergoeding op hypotheek bij ING, Westland Utrecht Bank of Nationale Nederlanden

De rentevergoeding uit hoofde van personeelscondities op hypotheek wordt afgekocht bij uitdiensttreding. De afkoop vindt in één keer plaats over drie jaar, op declaratiebasis. De afkoop wordt gebaseerd op de berekening van de verstrekker.

#### 3.2 Rentekorting op consumptief krediet

De rentekorting uit hoofde van personeelscondities op consumptief krediet wordt afgekocht bij uitdiensttreding. De afkoop vindt plaats over drie jaar op basis van het huidige consumptief krediet.

#### 3.3 Opties en Cva's

Optieplannen 2005 en verder; deze opties kunnen conform het bepaalde in de reglementen van deze optieplannen binnen 1 jaar na de datum van overgang worden uitgeoefend. De Cva's, toegekend in 2004, 2005 en verder, worden naar rato uitbetaald. Er vindt geen compensatie plaats voor toekomstige optieplannen.

#### 3.4 Jubileum

Indien een 25-jarig jubileum plaatsvindt binnen één jaar na de overgang naar de vendor/koper, wordt het eventuele nadelige verschil in jubileumuitkering ten opzichte van de vendor/koper op de datum van overgang uitgekeerd.

#### 3.5 Aanvullende arbeidsvoorwaarden

Indien er sprake is van aanvullende arbeidsvoorwaarden, blijven deze behouden of worden deze uitgekeerd in een bedrag ineens.

### 4 Pensioen

De pensioenregeling van de vendor is van toepassing vanaf het moment van overgang. ING en de overnemende partij zullen bij hun pensioenfondsen groepsgewijze waardeoverdracht van pensioen verzoeken mogelijk te maken. Indien de pensioenfondsen instemmen met dit verzoek en na goedkeuring van De Nederlandsche Bank, hebben medewerkers de keuze de bij Pensioenfonds ING en/of ING CDC pensioenfonds opgebouwde pensioenrechten daar verzekerd te laten of deze over te dragen aan het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar van de overnemende partij.

Indien het individueel te bereiken pensioen op basis van salaris bij overgang door overgang naar pensioenregeling van de vendor lager wordt, zal ING een compensatie geven op basis van een tussen partijen overeengekomen vergelijking per leeftijdsgroep. De uitkomst van deze vergelijking (het percentage) wordt vermenigvuldigd met het pensioengevend jaarsalaris van betrokkene en de factor die hoort bij diens aantal dienstjaren op datum overgang. Het aantal jaren vergoeding c.q. de dienstjarenfactor is gemaximeerd op het verschil tussen de daadwerkelijke leeftijd en de 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.

#### Leeftijdsgroepen

< 25 jaar

25 - 35 jaar

35 - 45 jaar

45 - 55 jaar

> 55 jaar

#### Dienstjaren

#### Factor

0 - 10 jaar

3

10 - 15 jaar

4

15 - 20 jaar

5

20 - 25 jaar

6

> 25 jaar

7

### 5 Arbeidsvoorwaarden voor specifieke groepen

Voor specifieke groepen, zoals medewerkers met ploegendienst, zullen door ING en de vakorganisaties en de betrokken vendor/koper maatwerkafspraken worden gemaakt.

### 6 Compensatie-uitkering

Indien partijen er niet in slagen verschillen in arbeidsvoorwaarden te overbruggen, zal aan de ING-medewerker een Compensatie-uitkering verstrekt worden. Deze uitkering bedraagt € 850,- per dienstjaar met een minimum van € 3.000,- en een maximum van € 11.500,-. Indien de te compenseren arbeidsvoorwaarde te relateren is aan de arbeidsduur, zal de uitkering naar rato worden aangepast. Als peildatum voor de bepaling van het aantal dienstjaren wordt uitgegaan van datum overgang. Hierbij geldt dat bij niet-volledige dienstjaren een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar wordt beschouwd. De Compensatie-uitkering is een bruto vergoeding.

# III Individueel terugkeerrecht



Conform de afspraken in het Protocol Werkzekerheid (zie bijlage 2) volgen medewerkers hun werk in geval van overdracht van ondernemingsactiviteiten binnen Nederland. Met inachtneming daarvan zijn de volgende aanvullende afspraken gemaakt.

## 1 Terugkeerrecht

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

### 1.1 Terughalen werkzaamheden

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

### 1.2 Ontslag bedrijfseconomische reden

Indien binnen een termijn van 36 maanden sprake is van ontslag om bedrijfseconomische redenen bij de nieuwe werkgever, worden de betrokken medewerkers in de gelegenheid gesteld terug te keren naar ING. Om te kunnen bepalen wat bedrijfseconomische redenen zijn, wordt gebruikgemaakt van de richtlijnen van het UWV. Bepalingen uit het Sociaal Plan ING 2018-2022 zullen van rechtswege overgaan voor zover het verplichtingen tussen werkgever en werknemer betreft. Deze bepalingen blijven van kracht tot de looptijd van het sociaal plan is verstreken (1 januari 2023) of tot het moment dat de vendor wordt gebonden aan een ander sociaal plan waarbij minimaal één van de bij de ING-cao betrokken vakorganisaties CNV, FNV of De Unie is betrokken.

## 2 Procedure en randvoorwaarden

### 2.1 Rechtspositie na terugkeer

Voor punt 1.2 (ontslag bedrijfseconomische reden) geldt het volgende:  
Bij terugkeer worden medewerkers boventallig en vallen zij onder het dan geldende Sociaal Plan ING en het Werkzekerheidprotocol. Dit geldt niet voor de medewerkers bedoeld onder punt 1.1 (terughalen werkzaamheden) omdat zij hun werk terug volgen naar ING. De consequenties voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die terugkeren naar ING zijn uitgewerkt in het tussen cao-partijen overeengekomen Protocol Terugkeren naar ING na sourcing of verkoop d.d. 26 februari 2008 (zie bijlage 1).

### 2.2 Bemiddeling

Met de boventallige medewerkers wordt vanaf de start van het bemiddelingstraject, dat vanwege het ontbreken van de periode van preventieve mobiliteit negen maanden duurt, gekeken naar zowel interne als externe functies. Ook is beëindiging van het dienstverband op basis van het Sociaal Plan mogelijk. Op ieder gewenst moment kan de casus worden voorgelegd aan de Werkzekerheidscommissie.

### 2.3 Beëindigingvergoeding

Op initiatief van de boventallige medewerker kan gebruikgemaakt worden van de beëindigingvergoeding, zoals opgenomen in het dan geldende Sociaal Plan.

## 3 Hardheidsclausule

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

## 4 Contractbreuk

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



# Bijlage 1:

## Protocol terugkeren bij ING na Sourcing of Verkoop

In dit protocol zijn de afspraken vastgelegd tussen ING en de vakorganisaties over de arbeidsvoorwaarden van medewerkers die terugkeren bij ING na sourcing of verkoop. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen medewerkers die terugkeren op basis van het individuele terugkeerrecht zoals vastgelegd in het Overgang Werkzaamheden Plan (artikel 1) en medewerkers die binnen 36 maanden na sourcing of verkoop op vrijwillige basis terugkeren naar ING.

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

In deel II van dit protocol worden de individuele rechten en voorwaarden van medewerkers beschreven die binnen 36 maanden op vrijwillige basis terugkeren bij ING.

Onder 'vrijwillig' wordt verstaan elke situatie waarop het terugkeerrecht conform het Overgang Werkzaamheden Plan niet van toepassing is. Deze medewerkers worden beschouwd als nieuwe medewerkers en als zodanig hebben zij dezelfde rechten en plichten als elke andere nieuw in dienst tredende medewerker, met uitzondering van een aantal regelingen waarvan zij al volledig gebruik gemaakt hebben.

### DEEL I: Indiensttreding bij ING o.b.v. het terugkeerrecht Overgang Werkzaamheden Plan

#### 1 Algemene bepalingen

##### 1.1 Uitgangspunten terugkeerbeleid arbeidsvoorwaarden

Medewerkers die bij ING terugkeren vanwege het terugkeerrecht opgenomen in het Overgang Werkzaamheden Plan, worden wat betreft hun arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van pensioen, bij ING beschouwd als waren zij niet bij ING uit dienst getreden. ING neemt de arbeidsovereenkomst over en zet deze voort, zodat ook het aantal al opgebouwde dienstjaren ononderbroken doortelt. De terugkeer naar ING heeft geen consequenties voor de werkpatronen en arbeidsduur van medewerkers.

##### 1.2 Begripsomschrijving en Werkingssfeer

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

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

##### 1.3 Rechtspositie na terugkeer

Bij terugkeer vallen de medewerkers onder artikel 2.1, hoofdstuk III, van het Overgang Werkzaamheden Plan. Deze medewerkers krijgen door ING een functionaris aangewezen (bijvoorbeeld een casemanager) met wie zij een individueel Plan van aanpak opstellen, dat gericht is op het verkrijgen van een andere functie intern of extern, conform het Sociaal Plan.

#### 2 Primaire arbeidsvoorwaarden

##### 2.1 Indeling in functieschaal

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

##### 2.2 Vaste beloning

Vanaf datum terugkeer worden de salariscomponenten die bij de vendor van toepassing waren, vertaald naar de salariscomponenten van ING volgens dezelfde 'maatman'-methodiek zoals deze bij vertrek (=overgang van ING naar vendor) is gehanteerd.

Uitgangspunt hierbij is dat de waarde van de vaste brutobeloning op jaarbasis zoals de medewerker bij vendor ontving, behouden blijft onder aftrek van de op de terugkeerdatum geldende eigen bijdrage pensioen vendor.

Is de waarde van de vaste brutobeloning op jaarbasis bij de vendor hoger dan de vaste brutobeloning op jaarbasis (12 maandsalarissen, vakantiegeld, dertiende maand, persoonlijke toeslag (PTI en PTA)) bij ING, dan krijgen deze medewerkers een Persoonlijke Toeslag met Index (PTI) ter grootte van het verschil tussen hun vaste beloning bij de vendor en de vaste beloning bij ING.

Bij eventuele promotie wordt de toeslag opgenomen in het salaris. De regels bij functieschaalverhoging of functieschaalverlaging zijn opgenomen in de cao.





De medewerker behoudt minimaal het voor hem/haar geldende salarispectief, zoals door vendor/koper bij datum herindiensttreding is vastgelegd. Onder salarispectief wordt verstaan het verschil tussen het maandsalaris en het voor de medewerker geldende maximum van de salarisschaal. Dit perspectief wordt geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling van de ING-cao. Bij het bereiken van het schaalmaximum is er geen sprake meer van een salarispectief. Afwijkende schriftelijk vastgelegde perspectiefgaranties worden gerespecteerd.

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

### 2.3 Vakantietoeslag

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

### 2.4 Bijdrage Individueel Sparen

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

### 2.5 Eigen bijdrage pensioen

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

## 3 Niet-afgekochte (garantie) regelingen

### 3.1 Persoonlijke toeslag

De persoonlijke toeslag (PTI en PTA) wordt beschouwd als onderdeel van de vaste beloning en blijft daarmee behouden en uitgekeerd in de vorm van een toeslag.

### 3.2 Garantie-uren verlof

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

## 4 Afgekochte (garantie)regelingen

### 4.1 Garantieregelingen

Bij herindiensttreding worden alle afgekochte (garantie) regelingen niet hersteld. De medewerker heeft ter compensatie voor het vervallen hiervan immers een vergoeding ontvangen toen hij bij de vendor in dienst trad. Ook kan de medewerker in de toekomst geen aanspraak meer maken op ING-regelingen waarvoor hij/zij al een uitkering heeft ontvangen.

### 4.2 Gratificatie jubileum

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

### 5 Compensatie vervallen regelingen

Bij herindiensttreding bij ING binnen 36 maanden worden de compensaties die bij uitdiensttreding zijn uitgekeerd wegens het vervallen van ING-regelingen en die door de herindiensttreding weer van toepassing worden op de medewerker, pro rato door ING teruggevorderd. Het gaat dan in het bijzonder om compensaties voor de volgende regelingen: compensatie-uitkering sourcing, korting op hypotheek- en verzekeringsproducten, korting op consumptief krediet, genoemd in artikel 3 van hoofdstuk II van het Overgang Werkzaamheden Plan. De herindiensttredende medewerkers komen vanaf datum herindiensttreding opnieuw in aanmerking voor de dan geldende regelingen met betrekking tot personeelsfaciliteiten.

## 6 Pensioen

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

## 7 Terugvordering

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

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



## DEEL II: Indiensttreding bij ING o.b.v. vrijwilligheid

### 1 Algemene Bepalingen

#### 1.1 Uitgangspunten terugkeerbeleid arbeidsvoorwaarden

Medewerkers die binnen 36 maanden na sourcing of verkoop op vrijwillige basis terugkeren naar ING, worden door ING beschouwd als een nieuwe medewerker. Onder vrijwillige basis wordt elke situatie verstaan waarop het terugkeerrecht, bedoeld in artikel 1, hoofdstuk III van het Overgang Werkzaamheden Plan, niet van toepassing is. ING gaat met deze medewerkers een nieuwe arbeidsovereenkomst aan en de opbouw van dienstjaren start opnieuw per datum (her)indiensttreding. Zij kunnen zich niet meer beroepen op garanties (zoals perspectiefgaranties) uit het verleden of op eerder opgebouwde dienstjaren bij ING of haar rechtsvoorgangers.

#### 1.2 Begripsomschrijving en werkingssfeer

Dit deel van het protocol is alleen van toepassing op medewerkers die binnen 36 maanden nadat zij door outsourcing of verkoop bij ING uit dienst zijn getreden, opnieuw op vrijwillige basis in dienst treden van ING. De bepalingen in dit deel van het protocol en de op datum terugkeer (hierna te noemen datum (her)indiensttreding) geldende cao en personeelsgids maken integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst tussen ING en de medewerker.

Waar in dit deel van het protocol wordt gesproken over terugkeerdatum wordt bedoeld de daadwerkelijke datum van (her)indiensttreding, zoals opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst.

#### 1.3 Rechtspositie na terugkeer

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

#### 2 Niet-afgekochte (garantie)regelingen

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

#### 3 Afgekochte (garantie)regelingen

Alle in het verleden afgekochte (garantie)regelingen blijven afgekocht.

#### 4 Compensaties vervallen regelingen

Bij overgang van ING naar de vendor zijn compensaties uitgekeerd wegens het vervallen van ING-regelingen. Deze compensaties worden pro rata door ING teruggevorderd bij herindiensttreding bij ING binnen 36 maanden. Het gaat dan in het bijzonder om compensaties voor de volgende regelingen: compensatie-uitkering sourcing en hypotheekrentevergoeding. De herindiensttredende medewerkers komen vanaf datum indiensttreding opnieuw in aanmerking voor de dan geldende regelingen met betrekking tot personeelsfaciliteiten.

#### 5 Pensioen

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

#### 6 Terugvordering

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

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



# Bijlage 2: Protocol Werkzekerheid

## DEEL III: Tabel afbetalingsmogelijkheden

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

### Algemene uitgangspunten

Cao-partijen verwachten dat de werkgelegenheid binnen ING in Nederland onder druk staat en de komende jaren onder druk kan blijven staan. Waar het gaat om het opvangen van de sociale gevolgen, is het bieden en verkrijgen van werkzekerheid, binnen of buiten ING, een hard uitgangspunt. De daadwerkelijke realisatie van werkzekerheid vraagt een wederzijds commitment van ING en de medewerker.

ING is bereid zich maximaal in te zetten voor de werkzekerheid van medewerkers en de garantie te geven dat zij al het mogelijke zal doen ter realisatie daarvan in termen van faciliteiten, ondersteuning en bemiddeling van de medewerker. De medewerker zal zich daartoe moeten verbinden aan het uitgangspunt dat werkzekerheid en de daarop gerichte inspanningen van ING alleen verkregen kunnen worden door een proactieve en flexibele opstelling ten aanzien van het verkrijgen van werk binnen of buiten ING.

Partijen hechten grote waarde aan het anticiperen op en het begeleiden van ontwikkelingen ten aanzien van de werkgelegenheid binnen ING. ING en de medewerker dienen zich in dit licht doorlopend bewust te zijn van de dynamiek van de organisatie en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit vraagt om tijdige en blijvende aandacht voor, evenals gerichte actie ten aanzien van ontwikkeling en brede inzetbaarheid.

Het is derhalve een gezamenlijk belang en gedeelde verantwoordelijkheid voor ING en de medewerker om, met ruime inzet van instrumenten, ervoor te zorgen dat de kennis en vaardigheden van de medewerker blijven aansluiten op de veranderende eisen (het arbeidsmarkt fit zijn).

In de ING-cao is vastgelegd dat partijen met elkaar voor ultimo Q1 2018 de impact vaststellen van verdergaande internationalisering op het OWP en het Sociaal Plan en zullen, indien hieruit aanvullende afspraken voortkomen, deze indien nodig voorleggen aan de leden van de vakorganisaties.

### Periodiek overleg

Via periodiek overleg zal ING de vakorganisaties blijven informeren over de verschillende trajecten en de ontwikkeling van de werkgelegenheid.



