

Procedure Individueel Beroep (PIB)

27 februari 2026

Referentie: 3758889

Inhoud

1	Doelstelling	3
2	Toepassing van de regeling	3
	2.1 Individueel besluit	3
3	Beroepsgrond	3
4	Voorafgaand overleg over de klacht	4
5	Beroep in eerste instantie	4
	5.1 Beroep in het kader van Functiewaardering	4
	5.2 Beroep in het kader van de Reorganisatie Fase 2	4
6	Beroep in hoogste instantie	5
7	De klachtadviescommissie	6
8	De beslissing in beroep	6
9	Normen voor de beoordeling	7
10	Afwijkende beroepsgang voor medewerkers van afdelingen die rechtstreeks rapporteren aan de voorzitter of een lid van het Executive Committee	7
11	Tijdslijn van de beroepsprocedure	8
12	Bijzondere bepalingen/begrippen	9
13	Overzicht fasen bezwaarprocedure	10

Conform het protocol Sociaal Beleid van de CAO dient de werkgever met een personeelsbestand van meer dan 250 werknemers een regeling te treffen inzake een integraal klachtrecht voor individuele werknemers. Hieruit voortvloeiend heeft BNG Bank de Procedure Individueel Beroep (PIB) ontwikkeld. Deze is op 27 februari 2026 opnieuw vastgesteld in het kader van de Reorganisatie Fase 2.

1 Doelstelling

De PIB beoogt een bijdrage te leveren aan goede en rechtvaardige sociale verhoudingen binnen BNG Bank door aan iedere medewerker, zonder dat zijn positie of die van zijn eventuele vertrouwenspersoon nadelig wordt beïnvloed, het recht te geven:

- Een klacht naar voren te brengen op de wijze als in deze regeling beschreven;
- Over zijn klacht te worden gehoord;
- Daarop binnen een redelijke termijn een beslissing te vernemen;
- In hoogste instantie beroep in te stellen tegen de beslissing bij het Executive Committee.

De beroepsprocedure bestaat uit 3 fasen, te weten:

- Voorafgaand overleg;
- Beroep in 1e instantie (m.u.v. artikel 5.1. Beroep in het kader van functiewaardering en artikel 5.2 Beroep in het kader van de Reorganisatie Fase 2)
- Beroep in hoogste instantie.

2 Toepassing van de regeling

De regeling is van toepassing op medewerkers die een arbeidsovereenkomst met BNG Bank hebben gesloten met uitzondering van de leden van het Executive Committee.

2.1 Individueel besluit

1. Onder een individueel besluit in de zin van deze regeling wordt verstaan: een schriftelijke en op de individuele medewerker gerichte beslissing van BNG Bank met rechtspositionele gevolgen.
2. In het kader van een reorganisatie wordt in ieder geval als individueel besluit aangemerkt:
 - Een schriftelijke aanzegging
 - Een schriftelijke plaatsingsbeslissing;
 - Een schriftelijke beslissing tot niet-plaatsing;
3. De bezwaartermijn vangt aan op de datum van verzending van het schriftelijke besluit.

3 Beroepsgrond

De medewerker kan beroep instellen in alle gevallen waarin BNG Bank met betrekking tot zijn individuele arbeidsvoorwaarden en/of individuele werkomstandigheden onredelijk zou hebben gehandeld door een bepaalde beslissing te nemen of achterwege te laten en waardoor hij meent in zijn gerechtvaardigde belangen te zijn geschaad. Beslissingen van BNG Bank die een groep of groepen van medewerkers betreffen vallen niet onder de werkingsfeer van de PIB, m.u.v. artikel 5.1 Beroep in het kader van functiewaardering en artikel 5.2 Beroep in het kader van de Reorganisatie Fase 2.

Schorsingen, mogelijk gevolgd door ontslag op staande voet, vallen evenmin onder de

werkingsfeer van de PIB; de beoordeling hiervan is overgelaten aan de kantonrechter. Evenmin is PIB-beroep mogelijk tegen beslissingen welke inhoudelijk voortvloeien uit wettelijke voorschriften en de CAO Banken, dan wel indien het een klacht betreft waarvoor een speciale beroepsprocedure geldt, neergelegd in een regeling.

4 Voorafgaand overleg over de klacht

De medewerker overlegt - binnen 20 werkdagen nadat het besluit aan hem is medegedeeld - eerst met zijn direct leidinggevende. Deze bespreekt de kwestie met zijn senior manager. Nadat de directe leidinggevende de medewerker op de hoogte heeft gebracht van de inhoud van dit gesprek, vindt, indien de medewerker dit wenst, er een gesprek plaats, tussen medewerker, directe leidinggevende, de senior manager en HR. De medewerker kan zich al in deze eerste fase van de procedure eventueel laten bijstaan door een vertrouwenspersoon/ externe adviseur.

Het verdient aanbeveling om van de gevoerde gesprekken een verslag te maken, mede in verband met een eventuele verdere beroepsgang.

Indien dit overleg niet tot een voor de medewerker bevredigende oplossing leidt, kan hij de beroepsprocedure verder in werking stellen.

5 Beroep in eerste instantie

In eerste instantie kan de medewerker beroep instellen bij de senior manager respectievelijk het Lid van het Executive Committee waaronder hij ressorteert. Het instellen van beroep geschiedt door het indienen van een gemotiveerd en ondertekend bezwaarschrift in de vorm van een brief. De medewerker geeft daarin aan om welke beslissing het gaat, dan wel welke beslissing naar zijn mening ten onrechte achterwege is gebleven en op welke wijze de medewerker meent daardoor in zijn belangen te zijn geschaad. Tevens deelt de medewerker mee of hij wordt bijgestaan door een vertrouwenspersoon/ externe adviseur en wie dat is. Het bezwaarschrift moet worden ingediend binnen 20 werkdagen nadat hij van de beslissing in kennis is gesteld, cq is gebleken dat een beslissing achterwege is gebleven. De senior manager bevestigt onverwijld schriftelijk de ontvangst van het bezwaarschrift aan eenieder die tot dat moment bij de procedure is betrokken en de afdeling HR.

De senior manager nodigt de medewerker - en diens eventuele vertrouwenspersoon/ externe adviseur uit voor een gesprek. Ook degenen met wie het voorafgaand overleg heeft plaatsgevonden, de onderhavige beslissing hebben genomen of hierover hebben geadviseerd, worden gehoord. De senior manager laat zich indien gewenst adviseren.

Binnen 20 werkdagen na de ontvangstbevestiging neemt de senior manager een schriftelijke en gemotiveerde beslissing. In de beslissing wordt het eventueel uitgebrachte advies weergegeven en tevens aangegeven in welke mate dat advies gevolgd is.

5.1 Beroep in het kader van Functiewaardering

In geval van procedures in het kader van functiewaardering vervalt het beroep in eerste instantie. Indien het voorafgaand overleg niet tot een voor de betrokkenen medewerker bevredigende oplossing heeft geleid dient - na afronding van het voorafgaand overleg – direct beroep in hoogste instantie te worden aangetekend.

5.2 Beroep in het kader van de Reorganisatie Fase 2

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op beroepsprocedures die betrekking hebben op

besluiten in het kader van de Reorganisatie Fase 2.

2. In geval van beroepsprocedures binnen de Reorganisatie Fase 2, vervalt de behandeling in eerste instantie. Indien het voorafgaand overleg niet tot een voor de medewerker bevredigende oplossing heeft geleid, kan onmiddellijk beroep in hoogste instantie te worden ingesteld. Hiermee wordt dubbele procesopbouw voorkomen en wordt de medewerker sneller duidelijkheid geboden.
3. De Klachtadviescommissie bestaat uit vijf leden: twee door de OR benoemde vaste leden (met een vaste vervanger), twee door het ExCo benoemde vaste leden en een in samenspraak gekozen onafhankelijke externe voorzitter. Hiermee wordt zowel expertise, onafhankelijkheid als continuïteit gewaarborgd.
Leden van de Klachtadviescommissie worden vervangen als er sprake is van (de schijn van) belangenverstrengeling, bijvoorbeeld wanneer een bezwaar betrekking heeft op het directe aandachtsgebied van een commissielid.
4. Het advies van de klachtadviescommissie geldt als zwaarwegend en wordt in beginsel gevolgd. Binnen 20 werkdagen na ontvangst van het advies van de klachtadviescommissie geeft het Executive Committee een schriftelijke en gemotiveerde beslissing. De klachtadviescommissie ontvangt een schriftelijke bevestiging van de beslissing van het Executive Committee. Indien het Executive Committee besluit af te wijken van het advies kan dit uitsluitend op grond van zwaarwegende en gemotiveerde redenen. In dat geval wordt in de beslissing expliciet uiteengezet: op welke punten wordt afgeweken, op welke feiten en omstandigheden deze afwijking berust en waarom deze afwijking noodzakelijk wordt geacht. Een afschrift van de beslissing inclusief de motivering van eventuele afwijking, wordt verstrekt aan de klachtadviescommissie en Ondernemingsraad. Van deze beslissing is, net als in artikel 6 gesteld, geen verder beroep binnen de onderneming mogelijk, zij is bindend.
5. Alle tijdlijnen genoemd in artikel 11 van de PIB Procedure worden in principe voor de duur van de Reorganisatie Fase 2 verkort tot 5 en maximaal 10 werkdagen, zodat medewerkers binnen een redelijke en voortvarende termijn duidelijkheid krijgen over hun positie.
6. Ook procedures die door meerdere medewerkers met een identieke vraag of vergelijkbare feiten worden ingediend, kunnen gezamenlijk in behandeling worden genomen, met behoud van de mogelijkheid tot het inbrengen van individuele omstandigheden.
7. Indien meerdere bezwaren betrekking hebben op identieke of nagenoeg identieke feitelijke en juridische vragen, waaronder begrepen bezwaren inzake uitwisselbaarheid van functies, kan de commissie besluiten deze gezamenlijk te behandelen. Individuele omstandigheden worden daarbij afzonderlijk meegewogen. Daarnaast blijft een individueel gesprek mogelijk zoals onder artikel 7 genoemd.
8. Het indienen van bezwaar schorst het bestreden besluit niet, tenzij de bevoegde beroepsinstantie op gemotiveerd verzoek anders beslist.

In artikel 11 wordt een tijdlijn gegeven van de beroepsprocedure en in artikel 13 wordt een overzicht gegeven van de verschillende fasen van de bezwaarprocedure.

6 Beroep in hoogste instantie

Medewerkers die tegen de beslissing van de eerste beroepsinstantie (of in geval van beroep in het kader van functiewaardering en beroep in het kader van de Reorganisatie Fase 2 de uitkomst van het voorafgaand overleg) bezwaar willen maken, hebben de mogelijkheid om hoger beroep in te stellen bij het Executive Committee. Het Executive Committee geeft een schriftelijke beslissing in hoogste beroep. Het instellen van dit beroep geschiedt door het indienen van een gemotiveerd en ondertekend bezwaarschrift in de vorm van een brief. De medewerker voegt tevens kopieën bij van

het eerste bezwaarschrift, de door de eerste beroepsinstantie schriftelijk gegeven beslissing en eventuele verslagen m.b.t. het voorafgaand overleg. Tevens deelt de medewerker mee wie als zijn eventuele vertrouwenspersoon/ externe adviseur optreedt. Het bezwaarschrift moet binnen 20 werkdagen na ontvangst van de beslissing van de eerste beroepsinstantie of indien het een beroep in het kader van functiewaardering is na afronding van het voorafgaand overleg, worden ingediend. Indien het een beroep in het kader van de Reorganisatie Fase 2 betreft geldt voor deze termijn 10 werkdagen.

Het Executive Committee bevestigt onverwijld schriftelijk de ontvangst van het bezwaarschrift aan alle betrokkenen en de afdeling HR en stuurt alle stukken aan de klachtadviescommissie met het verzoek advies uit te brengen.

Binnen 20 werkdagen na ontvangst van het advies van de klachtadviescommissie geeft het Executive Committee er een schriftelijke en gemotiveerde beslissing, waarbij aangegeven wordt in welke mate het (zwaarwegende) advies van de klachtadviescommissie al dan niet is gevolgd. De klachtadviescommissie ontvangt een schriftelijke bevestiging van de beslissing van het Executive Committee. Als is afgeweken van het advies van de klachtadviescommissie dan wordt de motivatie voor dit besluit ook mondeling aan de commissie toegelicht. Hetgeen hierover is vastgesteld in artikel 5.2 in het kader van de Reorganisatie Fase 2 prevaleert. Van deze beslissing is geen verder beroep binnen de onderneming mogelijk, zij is bindend.

7 De klachtadviescommissie

Indien een beroep in hoogste instantie is ingesteld zal, per geval een klachtadviescommissie worden ingesteld. Deze bestaat uit vier leden, werkzaam in de onderneming. Twee leden worden benoemd door het Executive Committee en twee leden worden benoemd door de Ondernemingsraad. Voor elk lid wordt op overeenkomstige wijze een plaatsvervanger benoemd. Indien een medewerker persoonlijk betrokken is bij een klacht of er op een andere wijze sprake is van belangenverstrengeling kan er geen benoeming plaatsvinden in de Klachtadviescommissie. De leden kiezen uit hun midden een voorzitter. Dit m.u.v. wat is vastgesteld in artikel 5.2 in het kader van de Reorganisatie Fase 2.

De commissie heeft een zittingsduur gelijk aan de periode dat de beroepsprocedure duurt.

De klachtadviescommissie heeft tot taak de klacht te onderzoeken en het Executive Committee te adviseren. De commissie roept de medewerker, diens eventuele vertrouwenspersoon/ externe adviseur en andere betrokkene zoals de leidinggevende en HR op voor een gesprek.

Het advies moet binnen 20 werkdagen na het adviesverzoek van het Executive Committee worden uitgebracht.

De commissie heeft het recht alle informatie in te winnen, die zij voor haar oordeelvorming van belang acht. De gevraagde informatie zal slechts gemotiveerd kunnen worden geweigerd als het verstrekken daarvan inbreuk zou maken op de privacy van een medewerker - tenzij deze er geen bezwaar tegen heeft dat hij in de kwestie wordt betrokken -, dan wel indien dit strikt vertrouwelijke bedrijfsinformatie betreft. De leden zijn - ook na de behandeling van de klacht - tot geheimhouding verplicht ten aanzien van de aan hen verstrekte informatie.

8 De beslissing in beroep

Indien in enige beroepsinstantie de bestreden beslissing tenietgedaan of gewijzigd wordt, dan treedt de in beroep gegeven beslissing in de plaats van de bestreden beslissing en heeft, indien

relevant, terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de bestreden beslissing werd genomen. De in beroep gegeven beslissing wordt direct uitgevoerd.

9 Normen voor de beoordeling

Bij de beoordeling van een beroep hebben de beroepsinstantie en de Klachtadviescommissie tot taak het navolgende te onderzoeken.

1. Of voorafgaand overleg heeft plaatsgevonden;
2. Of het beroep betrekking heeft op de individuele positie van de medewerker of voortvloeit uit een beslissing met een collectief karakter (m.a.w. een groep of groepen medewerkers betreft). Beslissingen met een collectief karakter vallen uitsluitend onder de werkingssfeer van de PIB indien het een beroep in het kader van artikel 5.1 Functiewaardering of beroep in het kader van artikel 5.2 de Reorganisatie Fase 2 betreft;
3. Of het beroep betrekking heeft op een beslissing die al eerder door de medewerker als beroep in de zin van deze regeling aanhangig is gemaakt. In dat geval zal de klacht niet voor behandeling in aanmerking komen;
4. Of degene die de beslissing heeft genomen daartoe bevoegd was;
5. Of de beslissing in redelijkheid kon worden genomen, dat wil zeggen dat rekening houdende met alle omstandigheden de medewerker niet onnodig in zijn belangen is geschaad;
6. Of de beslissing al dan niet op zorgvuldige wijze is voorbereid en met inachtneming van de daarvoor gebruikelijke procedures tot stand is gekomen;
7. Of de beslissing kennelijk in strijd is met wettelijke voorschriften of overige geldende bepalingen, richtlijnen of gedragsregels.

10 Afwijkende beroepsgang voor medewerkers van afdelingen die rechtstreeks rapporteren aan de voorzitter of een lid van het Executive Committee

Deze medewerkers ontberen een tweede en soms zelfs een eerste beroepsinstantie. Teneinde hun rechtspositie zoveel mogelijk te waarborgen, geldt voor hen de volgende regeling:

Indien het vooroverleg niet tot een voor de medewerker bevredigende oplossing leidt, verzoekt de medewerker binnen 20 werkdagen na de bestreden beslissing het Executive Committee de klachtadviescommissie in te stellen (zie punt 7 voor de procedure). Vervolgens dient de medewerker eveneens binnen 20 werkdagen en na de bestreden beslissing een gemotiveerd en ondertekend bezwaarschrift in bij de klachtadviescommissie. De commissie onderzoekt de klacht en brengt binnen 20 werkdagen advies uit aan het Executive Committee.

Binnen 20 werkdagen na ontvangst van het advies neemt het Executive Committee een bindende beslissing. Van deze beslissing is geen verder beroep binnen de onderneming mogelijk.

Voor artikel 5.1 beroep in het kader van functiewaardering en artikel 5.2 beroep in het kader van de Reorganisatie Fase 2 geldt dit al.

11 Tijdlijn van de beroepsprocedure

<u>Actie</u>	<u>Termijn regulier</u>	<u>Termijn functiewaarding</u>	<u>Termijn Reorganisatie fase 2</u>
Bestreden beslissing			
Voorafgaand overleg	Binnen 20 werkdagen na bestreden beslissing	Binnen 20 werkdagen na bestreden beslissing	Binnen 10 werkdagen na bestreden beslissing
Beroep in 1e instantie	Binnen 20 werkdagen na bestreden beslissing	N.v.t. (meteen door naar Beroep in hoogste instantie ExCo)	N.v.t. (meteen door naar Beroep in hoogste instantie ExCo)
Bevestiging van beroep aan betrokkenen	Onverwijld	n.v.t.	n.v.t.
Beslissing beroep in 1e instantie	Binnen 20 werkdagen na bevestiging	n.v.t.	n.v.t.
Beroep in hoogste instantie (ExCo)	Binnen 20 werkdagen na beslissing in 1e instantie	Binnen 20 werkdagen na de beslissing van het voorafgaand overleg	Binnen 10 werkdagen na de beslissing op voorafgaand overleg
Inschakeling klachtadviescommissie	Onverwijld	Onverwijld	Onverwijld
Advies klachtadviescommissie	Binnen 20 werkdagen	Binnen 20 werkdagen	Binnen 20 werkdagen
Beslissing beroep in hoogste instantie (ExCo)	Binnen 20 werkdagen na advies	Binnen 20 werkdagen na advies	Binnen 20 werkdagen na advies

12 Bijzondere bepalingen/begrippen

Vertrouwenspersoon	<p>Tijdens het voorafgaand overleg, bij het instellen van het beroep en gedurende de verdere behandeling van de klacht kan de medewerker zich laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.</p> <p>De vertrouwenspersoon is – ook na de behandeling van de klacht - tot geheimhouding verplicht ten aanzien van de verstrekte informatie.</p>
Garantie	<p>Op grond van bijzondere omstandigheden kan de termijn binnen welke de eerste beroepsinstantie een beslissing dient te nemen, ontoereikend zijn. Deze termijn kan dan worden overschreden met dien verstande dat de beslissing niet later gegeven mag worden dan 30 werkdagen na de ontvangstbevestiging van het bezwaarschrift.</p> <p>In een dergelijk geval krijgt de medewerker, onder opgave van redenen, hiervan schriftelijk bericht binnen 20 werkdagen na de ontvangstbevestiging van het bezwaarschrift.</p> <p>Indien een medewerker een beroepstermijn heeft laten verstrijken, wordt zijn beroep niet in behandeling genomen, tenzij hij kan aantonen dat hij tengevolge van buiten zijn schuld liggende oorzaken niet tijdig beroep heeft kunnen instellen.</p>
Schorsende werking	<p>Het instellen van beroep geeft aan de bestreden beslissing geen schorsende werking.</p> <p>Indien de medewerker in zijn bezwaarschrift duidelijk gemotiveerd schorsende werking vraagt, kan de beroepsinstantie hangende de behandeling van het beroep, de werking van de bestreden beslissing schorsen.</p>
Kennisgeving van beslissing	<p>Een beroepsinstantie zendt van haar beslissing een afschrift aan alle betrokken partijen alsmede aan de afdeling HR.</p>
Rapportage	<p>Jaarlijks worden het Executive Committee en de ondernemingsraad door de afdeling HR schriftelijk geïnformeerd over de wijze waarop van deze regeling gebruik wordt gemaakt.</p>

13 Overzicht fasen bezwaarprocedure

	Algemeen	Functiewaardering
<u>Fase 1 a</u>	<u>Voorafgaand overleg</u> Medewerker en direct leidinggevende (en de senior manager) bespreken de klacht van de medewerker, eventueel na andere betrokkenen gesproken te hebben.	<u>Voorafgaand overleg</u> Medewerker en direct leidinggevende (en de senior manager) bespreken de klacht van de medewerker, eventueel na andere betrokkenen gesproken te hebben.
<u>Fase 1 b</u>	<u>Beroep in eerste instantie</u> Medewerker richt bezwaarschrift aan Senior manager of lid ExCo. Senior manager spreekt medewerker na andere betrokkenen gehoord te hebben. Senior manager neemt schriftelijk besluit.	
<u>Fase 2</u>	<u>Beroep in hoogste instantie</u> Medewerker richt bezwaar tegen beslissing aan het ExCo. Klachtadviescommissie wordt samengesteld, hoort betrokkenen en geeft advies aan het ExCo die vervolgens beslist.	<u>Beroep in hoogste instantie</u> Medewerker richt bezwaar tegen beslissing aan het ExCo. Klachtadviescommissie wordt samengesteld, hoort betrokkenen en geeft advies aan het ExCo die vervolgens beslist.



Postbus 30305
2500 GH Den Haag
070 - 3750 750
www.bngbank.nl

BNG is een handelsnaam van
BNG Bank N.V., statutair gevestigd
te Den Haag onder KVK 27008387