

A photograph of two men in an office environment. One man, wearing glasses and a blue jacket, is smiling and looking towards the other. The second man, seen from the side, has dark hair and a small tattoo on his ear. They appear to be engaged in a conversation. The background shows office furniture and other people working.

Cao 2023 - 2024

Waardering en perspectief

voor iedereen



do your thing

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 Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht

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

gezamenlijk genoemd cao-partijen

verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2023 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.



Maarten van Beek



Duygu Akcay



Job Marskamp en Piet Fortuin

Inhoudsopgave

Dit document
is clickable



Voorwoord
van cao-partijen
p. 4



Deze cao
p. 6



Vakmanschap,
flexibiliteit,
inzetbaarheid
en vitality
p. 9



Performance
management
p. 13



Waardering
p. 15

4



Mijn tijd
p. 22

5



Mijn vitality
p. 27

6



Mijn pensioen
p. 31



Cao-partijen
p. 33

8



Gedeelde visie
van ING en de
vakorganisaties
p. 36

9



Begrippenlijst
p. 38

10



Addendum
p. 40

11



De bijlagen bij de cao
p. 43

Voorwoord van cao-partijen

In de vorige cao stond de goede dialoog tussen jou, je team en je lead centraal met als belangrijke randvoorwaarde dat er sprake is van volwaardige arbeidsverhoudingen waarbinnen je elkaar als team ondersteunt, feedback geeft, waarin fouten leermomenten zijn en er altijd oog is voor de menselijke maat in de balans tussen individuele belangen, teambelangen én organisatiebelangen.

In deze cao willen we binnen die goede dialoog vooral de ruimte creëren om onze medewerkers met verschillende wensen, ontwikkelbehoeftes en ambities meer waardering, perspectief en zekerheid te bieden.

Waardering, perspectief en zekerheid

Het thema Waardering, perspectief en zekerheid wordt verder in deze cao uitgewerkt aan de hand van de volgende uitgangspunten:

- **Meer collectieve verhoging voor collega's met lagere salarissen** omdat zij over het algemeen het hardst geraakt worden door de huidige economische situatie.
- **Perspectief voor iedereen** ook voor collega's die aan het einde van hun schaal zitten. Door de verruiming van de salarissschalen komt iedereen de komende jaren in aanmerking voor inschrijvingsverhogingen, discretionaire beloning en wordt wisselen van functie financieel aantrekkelijker.
- **Belonen van ontwikkeling** door de groei van medewerkers te stimuleren met de introductie van een salarisverhoging voor zowel horizontale stappen, alswel een verruiming van verticale stappen.
- **Meer ruimte voor differentiatie** om prestatie en ontwikkeling ook financieel te belonen. Daarom verdubbelen we het budget voor individuele verhogingen in 2024 ten opzichte van het budget in 2023. Leads kunnen tijdens de salarisronde in april 2024 een ruimer budget gebruiken om medewerkers te belonen die zich aantoonbaar ontwikkelen, uitstekend presteren of financieel achterblijven ten opzichte van collega's of de externe markt.

Vakmanschap, flexibiliteit, inzetbaarheid en vitality

Naast belonen en waarderen wordt een belangrijk deel van onze cao gevormd door de thema's vakmanschap, flexibiliteit, inzetbaarheid en vitality. ING hecht grote waarde aan de duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit van medewerkers. De wensen en behoeften van ING-klanten en de arbeidsmarkt veranderen snel en continu. Dat vraagt van ING, teams en van jou als medewerker om daarop in te spelen. Zo blijf je inzetbaar voor het werk van vandaag en morgen. Daarnaast introduceren we in deze cao een verruimd zwangerschaps- en bevallingsverlof en een ruimere financiële regeling bij ouderschapsverlof. Hierdoor stellen we jonge ouders in de gelegenheid tijd en aandacht aan hun gezin te kunnen besteden.

Financial Health

ING zet zich iedere dag in om klanten in staat te stellen bewustere keuzes te maken met betrekking tot hun financiële situatie. Maar wat bij onze klanten speelt en hen helpt, is natuurlijk ook van belang voor onze medewerkers.

We lopen allemaal rond met financiële vragen, zeker in de huidige tijd. Daarom biedt ING gedurende de looptijd van de cao gesprekken aan met een financieel coach om jou beter in staat te stellen bewustere keuzes te maken als het gaat om persoonlijke financiële vraagstukken. Aan deze gesprekken zijn voor jou geen kosten verbonden.

Duurzaamheid

Financial health is onderdeel van de bredere ING duurzaamheidsstrategie (ESG) waarbinnen ook bijvoorbeeld wordt gekeken naar mogelijkheden om onze carbon footprint te verlagen. Samen met de vakorganisaties en andere stakeholders kijken we hoe we hier invulling aan kunnen geven.

De weg vooruit

We waarderen onze medewerkers voor hun inzet en harde werk elke dag, in soms uitdagende omstandigheden, en begrijpen ook dat de afgelopen periode veel heeft gevraagd van eenieder, ook van de vakorganisaties. We vinden het daarom belangrijk om ook na het sluiten van deze cao het goede gesprek met elkaar en met onze medewerkers te blijven voeren. Het cao-traject heeft laten zien dat er een grote uitdaging ligt in herstel van vertrouwen en er zorg is over de arbeidsverhoudingen. Het is de wens van cao-partijen om de komende periode te werken aan de onderlinge relaties en daarmee in de toekomst op constructieve wijze en in co-creatie samen te kunnen werken aan relevante thema's die onze aandacht behoeven. Daarnaast wil ING de luistersessies met medewerkers, die in de onderhandelingsperiode door het management geïnitieerd zijn, continueren en op regelmatige basis sessies organiseren om te horen wat er op de werkvloer speelt en wat onze medewerkers belangrijk vinden en ervaren. Ook worden verschillende interne ING medewerkers netwerken actiever betrokken. Op die manier kunnen we hierover rechtstreeks met elkaar in gesprek gaan en blijven. Naast de luistersessies is ook de input van onze medewerkers via verschillende enquêtes, de bestaande netwerken (zoals Expierence, Lioness en RING, Crossing etc.) en onze online platformen voor ons van groot belang om na een periode van onrust te werken aan stabiliteit, openheid en positiviteit. ING wil meer openstaan voor ideeën vanuit 14.500 medewerkers over hoe we ING samen kunnen blijven verbeteren.

Deze cao is tot stand gekomen door middel van een eindbod, dat door de vakorganisaties aan haar leden is voorgelegd. Een meerderheid van de leden van FNV Finance en CNV Vakmensen bij ING die hun stem hebben uitgebracht heeft het eindbod geaccepteerd. Dit betekent dat alleen de elementen uit het eindbod in deze cao zijn verwerkt.





1 Deze cao

- 1.1 Looptijd
- 1.2 Voor wie geldt de cao?
- 1.3 Toepassing
- 1.4 Informatie
- 1.5 Individuele arbeidsovereenkomst
- 1.6 Proeftijd
- 1.7 Opzegtermijnen
- 1.8 Schorsing en non-activiteit
- 1.9 Tussentijdse wijzigingen
- 1.10 Consulenten Arbeitsrelatie
- 1.11 Interne Klachtregelingen
- 1.12 Vertrouwenspersonen Integriteit & Ongewenste Omgangsvormen

1.1 Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 en vervangt bij de inwerkingtreding alle eerdere versies van de cao. Het Sociaal Plan, dat onderdeel is van deze cao, loopt nu van 1 januari 2022 tot 1 juli 2024 met als partijen ING, De Unie, CNV Vakmensen en FNV Finance. Het Sociaal Plan wordt vervolgens verlengd van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024 met als partijen ING, CNV Vakmensen en FNV Finance. Het Sociaal Plan kent geen nawerking. De overige onderdelen van de cao worden na 31 december 2024 voor een jaar stilzwijgend verlengd, tenzij één van de cao-partijen drie maanden voor het eind van de looptijd per aangetekende brief aangeeft de cao te willen beëindigen. In dat geval blijft de cao na afloop gelden zolang cao-partijen in overleg zijn over een nieuwe cao, een en ander met behoud van de afspraak dat partijen tussentijds wijzigingen in de (verlengde) cao-tekst kunnen overeenkomen.

1.2 Voor wie geldt de cao?

De cao geldt voor alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst met ING Bank Personeel B.V. in de functieschalen 1 tot en met 15, tenzij in deze cao anders vermeld. Wanneer de cao op een medewerker van toepassing is, maakt deze ook deel uit van de arbeidsovereenkomst.

1.3 Toepassing

Voor arbeidsduur en beloning kan voor bepaalde groepen van de cao worden afgeweken. Dat wordt dan in de tekst aangegeven. Ook kunnen cao-partijen voor groepen medewerkers afwijkende afspraken maken. Die afspraken komen ze schriftelijk overeen, ze informeren de betrokken medewerkers schriftelijk erover en daarmee zijn die afspraken onderdeel van de cao.

ING wijkt niet af van de bepalingen in de cao, tenzij uitdrukkelijk in de cao is aangegeven dat dat mogelijk is.

Alle in de cao genoemde bedragen zijn in euro's en zijn brutobedragen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld.

1.4 Informatie

Naast de afspraken die in deze cao zijn vastgelegd, gelden aanverwante regelingen. Meer informatie over deze regelingen vind je op ING Today; deze maken geen onderdeel uit van de cao.

1.5 Individuele arbeidsovereenkomst

- De wettelijke bepalingen over duur en beëindiging van arbeidsovereenkomsten (de artikelen 7:667 tot en met 7:686 Burgerlijk Wetboek) zijn van toepassing. Uitgangspunt is dat je in dienst treedt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Werkte je vóór je bij ING in dienst trad als uitzendkracht bij ING, dan geldt die periode – inclusief onderbrekingen van minder dan zes maanden – als één arbeidsovereenkomst. Daarmee wijkt deze regel af van artikel 7:668 a lid 2 Burgerlijk Wetboek.
- Je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat je 67 jaar wordt.

1.6 Proeftijd

Gaat ING een arbeidsovereenkomst met je aan voor zes maanden of langer, voor bepaalde of voor onbepaalde tijd, dan kan ING met toepassing van de geboden afwijkingsruimte bij collectieve arbeidsovereenkomst in artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek een proeftijd van maximaal twee maanden met je overeenkomen. Voor een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden geldt geen proeftijd.

1.7 Opzegtermijnen

Jij en ING kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke bepalingen rond opzegging en opzegtermijnen (de artikelen 7:669 tot en met 7: 672 Burgerlijk Wetboek). Ben je echter in jouw arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeengekomen dan de wettelijke, dan geldt deze langere termijn ook bij opzegging door ING.

1.8 Schorsing en non-activiteit

- Is naar het oordeel van ING, in haar rol van werkgever, je gedrag verwijtbaar, heb je bijvoorbeeld wettelijke of interne regelingen ernstig of herhaaldelijk overtreden, dan kan ING je bij wijze van disciplinaire maatregel voor maximaal zeven werkdagen schorsen zonder behoud van salaris.
- Heeft ING ernstige grond om je te verdenken van gedragingen of daden die een (onmiddellijke) beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen, dan kan ING je tijdens het onderzoek daarnaar op non-actief zetten. Als het vermoeden niet gegronde blijkt, dan zal ING je schriftelijk rehabiliteren.
- Leiden je daden of gedragingen niet tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar tot een verzoek om ontbinding daarvan, dan heeft ING het recht de non-activiteit voort te zetten.



1.9 Tussentijdse wijzigingen

Cao-partijen kunnen gedurende de looptijd van de cao, wijzigingen overeenkomen als door bijzondere omstandigheden van bedrijfseconomische aard of verandering in wettelijke bepalingen of regelgeving de ratio aan (onderdelen van) deze cao is komen te ontvallen of als er anderszins behoeft is aan het aanpassen of toevoegen van afspraken aan de cao.

1.10 Consulenten Arbeidsrelatie

Medewerkers die een probleem ervaren in de arbeidsrelatie en er samen met hun collega of lead niet uitkomen kunnen een beroep doen op een Consulent Arbeidsrelatie. Meer informatie over de Consulent Arbeidsrelatie vind je op ING Today.

1.11 Interne klachtregelingen

Als de tussenkomst van de Consulent Arbeidsrelatie niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, kun je een klacht indienen. Een overzicht van de verschillende interne regelingen waarop je een beroep kunt doen vind je op ING Today.

1.12 Vertrouwenspersonen Integriteit & Ongewenste Omgangsvormen

De medewerker heeft de keuze tussen een interne en een externe vertrouwenspersoon. Binnen ING hebben we twee categorieën vertrouwenspersonen.

1. Vertrouwenspersoon Integriteit

Medewerkers kunnen bij vragen, dilemma's en meldingen over integriteit en integriteitsschendingen bij de Vertrouwenspersoon Integriteit terecht. Kijk voor meer informatie op ING Today.

2. Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen worden niet getolereerd. De Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen biedt medewerkers de mogelijkheid om er in vertrouwen over te praten. Kijk voor meer informatie op ING Today.

De vertrouwenspersonen verrichten hun taken uitsluitend ten behoeve en met toestemming van de medewerkers. De vertrouwenspersonen worden in de gelegenheid gesteld hun taak naar behoren uit te oefenen. Vertrouwenspersonen hebben rechtsbescherming tegen ontslag vanwege de uitoefening van hun rol als vertrouwenspersoon. Meer informatie hierover vind je op ING Today.



2 Vakmanschap,

flexibiliteit,

inzetbaarheid

en vitality

- 2.1 Individual development plan
- 2.2 Dialoog
- 2.3 Relatie met opleidingsreglement
- 2.4 Vitaliteit
- 2.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
- 2.6 Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking



Elke ING-medewerker heeft recht op perspectief op werk. Binnen of buiten ING. Dit vraagt om een continue investering om arbeidsmarkt fit te zijn. Het is belangrijk dat iedereen zijn verantwoordelijkheid daarin neemt en aan zijn of haar eigen ontwikkeling blijft werken. Leren leren (ook wel: 'bewust leren' genoemd) wordt daarbij gezien als een van de belangrijkste vaardigheden voor de toekomst. De wereld en het werk veranderen continu. Hierdoor moeten we onszelf constant opnieuw uitvinden om te groeien.

ING ondersteunt dit door:

- Inzichtelijk te maken welke competenties nu en in de toekomst nodig zijn en medewerkers opleiding te bieden om door te kunnen groeien naar een andere functie binnen ING (plan voor Next).
- Het inrichten van een interne arbeidsmarkt, zodat vraag naar en aanbod van arbeid beter bij elkaar komen.
- Voor alle medewerkers een individuele leerrekening te openen waarop jaarlijks een bedrag van € 375 zal worden gestort en eenmalig een extra bedrag van € 375 als de medewerker een Individual Development Plan (IDP) in Workday heeft vastgelegd.

Ieder mens is van waarde en heeft talenten. Veranderingen kunnen extra impact hebben als je verder in je loopbaan bent, als je moeite hebt met de sterke dynamiek daarvan of als je minder kansen op de arbeidsmarkt denkt te hebben, bijvoorbeeld vanwege een arbeidsbeperking of privéomstandigheden. Het is extra belangrijk om in zulke situaties, vanuit volwaardige arbeidsverhoudingen, met bijvoorbeeld je lead of vertrouwenspersoon te praten over je persoonlijke mogelijkheden.

2.1 Individual Development Plan

De ambitie is dat alle medewerkers een IDP maken en vastleggen in Workday, dat uit drie delen bestaat:

- een Plan for Now voor ontwikkeling in de huidige functie en/of;
- een Plan for Next voor ander werk binnen ING en/of;
- een Plan for Beyond buiten ING.

Een IDP en het ING My Learning Centre ondersteunen je om zelf richting te geven aan je loopbaan. Essentieel daarbij is dat iedereen de mogelijkheid krijgt om zich goed te oriënteren op de eigen marktwaarde. Daarom heb je recht op een halve dag per jaar om te werken aan het opstellen en actualiseren van jouw IDP. Dit IDP leg je vast in Workday en je bespreekt met je lead hoe je uitvoering gaat geven aan jouw IDP.

Door structurele aandacht, onder andere met campagnes voor vakmanschap, word je gestimuleerd om je actief te oriënteren op je marktwaarde, je te blijven ontwikkelen en ervaringen op te doen en zo je plannen doordacht te realiseren of bij te stellen.

Heb je een IDP afgesproken, dan kun je bijvoorbeeld van deze instrumenten gebruik maken:

- **Scholing** voor een concrete in- of externe functie of om een diploma te behalen.
- **Outplacement:** extra ondersteuning om werk buiten ING te vinden.
- **Ondersteuning** om je eigen bedrijf te starten.
- **Stagemogelijkheden** waardoor je extra ervaring kunt opdoen binnen of buiten ING;
- **Tijdelijke interne opdrachten** waar je extra ervaring kunt opdoen. Doe je dat als vaste medewerker, dan blijft je oude functie één jaar beschikbaar voor je terugkeer. Ook geeft zo'n tijdelijke opdracht je een voorrangpositie in het geval dat deze opdracht wordt omgezet in een formatieplaats. Bij een opdracht of opeenvolgende opdrachten die samen langer dan één jaar duren, wordt het Sociaal Plan op jou van toepassing verklaard als na afloop van de tijdelijke opdracht de oude functie niet meer beschikbaar is en/of er geen nieuwe opdracht of functie beschikbaar is.
- **Baanboetseren (job craften):** proactief en zelfstandig, alleen of met je collega's, de taken en grenzen van je baan aanpassen. Hiervoor bestaat in elke baan een zekere ruimte.
- **Zicht op de arbeidsmarkt en jouw arbeidsmarktwaarde:** in de IDP omgeving op ING Today zijn in- en externe arbeidsmarktinformatie en arbeidsmarkttools beschikbaar gesteld. Daardoor krijg jij een beter zicht op jouw marktwaarde op de arbeidsmarkt, binnen en buiten ING. Daarnaast kun je gebruik maken van instrumenten die de vakorganisaties op dit vlak aanbieden.

Opleidingen die worden aangeboden via My Learning worden vanuit centraal budget gefinancierd. Het gaat dus niet van het opleidingsbudget van je afdeling af en is toegankelijk voor iedereen die onder de ING-cao valt.
Functie specifieke trainingen en individuele trainingen die niet centraal worden aangeboden, worden op het decentrale opleidingsbudget geboekt dat aan business lines is toegekend.

2.1.1 Tijd voor vitality- en ontwikkelactiviteiten:

Medewerkers ervaren soms spanning tussen hun werkverantwoordelijkheid, de aangeboden verlof- en ontwikkelmogelijkheden en de beschikbare tijd. ING en vakorganisaties streven naar een gezonde balans voor alle medewerkers. Om het spanningsveld rondom tijd te verlichten, spreken we het volgende af:

- ING zal vitality- & ontwikkelactiviteiten verder vooruit in de tijd plannen, zodat zo veel mogelijk medewerkers planbaar deel kunnen nemen.
- Leidinggevenden zullen het belang van tijd voor ontwikkeling en vitality uitdragen naar hun teams om sociale druk zoveel mogelijk weg te nemen.

- In de performance doelstellingen van leidinggevenden zullen ook vitality- en ontwikkelactiviteiten worden opgenomen.
- Voor delen van de organisatie waar dat nodig is, wordt extra inzet vanuit de flexibele schil georganiseerd, zodat medewerkers vrijgemaakt kunnen worden voor vitality- en ontwikkelactiviteiten.

2.2 Dialoog

Inzetbaar zijn en blijven heeft hoge prioriteit binnen ING. Het belangrijkste is om op team- en individueel niveau permanent met elkaar het gesprek aan te gaan over de ontwikkelingen op je werkgebied binnen en buiten ING. Vooral over wat dit betekent voor jou en je team. Tijd voor ontwikkeling is essentieel. De verantwoordelijkheid hiervoor, bijvoorbeeld door zodanig te prioriteren dat er voldoende capaciteit is binnen het team voor ieders ontwikkeling, ligt primair bij de teams, en secundair bij het management. In omgevingen waar sprake is van plaatsgebonden/centrale activiteiten moet tijd voor ontwikkeling een vast onderdeel van de planning zijn en onderwerp van gesprek tussen bestuurder en medezeggenschap.

2.3 Relatie met Opleidingsreglement

Ook in het Opleidingsreglement ING is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en verantwoordelijkheden van medewerkers. Het reglement bevat een nadere uitwerking van de in deze cao gemaakte hoofdafspraken. Aanpassingen van het Opleidingsreglement vallen onder de regeling op het gebied van de personeelsopleiding zoals bedoeld in artikel 27 lid 1 onder f van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

2.4 Vitality

Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers vitaal zijn, arbeid en zorg goed kunnen combineren en een gezonde werkdruk hebben. Bestaande instrumenten en vitality programma's die daarvan bijdragen, zoals de Global Vitality vragenlijst, zullen worden gecontinueerd en indien nodig verder ontwikkeld.

2.4.1 Werkdruk

Het onderwerp werkdruk wordt gezien als een risico dat continu aandacht vraagt. De werkdruk wordt tenminste eenmaal per jaar collectief gemeten en is daarnaast vast onderwerp van gesprek tussen lead en medewerkers (individu en team) en zal periodiek besproken worden tussen cao-partijen. Daarnaast heb jij de mogelijkheid



om een individuele werkdrukmeting en een daaraan gekoppeld plan van aanpak uit te laten voeren. Cao partijen maken daarnaast aanvullende afspraken op het onderwerp werkdruk, naast initiatieven die op dit moment al gestart zijn. Op basis van een voorstel van FNV Finance gaan cao-partijen met elkaar in gesprek over de inrichting van een onafhankelijk diepte-onderzoek over werkdruk bij ING. In gezamenlijkheid met verschillende interne en externe experts zullen cao-partijen het onderzoek vormgeven qua inrichting van het proces, tijdslijnen, onderzoeks vragen, het betrekken van medewerkers, communicatie, het delen en evalueren van uitkomsten en het implementeren van overeengekomen oplossingen op basis van de uitkomsten van het gezamenlijke onderzoek.

2.4.2 Mantelzorg

ING is een erkend mantelzorgvriendelijke organisatie. De informatie en tools met betrekking tot mantelzorg staan op ING Today. De balans tussen werk en privé kan door mantelzorg onder druk komen te staan. Dit vraagt om een maatwerkoplossing waarbij jij de ruimte krijgt om in goed overleg met jouw lead en team, uitgaande

van goed werkgeverschap en goed werknehmerschap, werk en zorgtaken te kunnen combineren. We bieden in deze cao toegang tot een mantelzorgmakelaar. Deze biedt administratieve ondersteuning bij de individuele situatie. Aanvullende informatie om jou te begeleiden en te ontlasten kun je vinden op ING Today.

Mogelijkheden om werk en zorgtaken te combineren zijn bijvoorbeeld het (tijdelijk) aanpassen van je arbeidsuren, werktijden of het opnemen van tijd die je nodig hebt voor mantelzorg. Bij deze dialoog kan ondersteuning worden gevraagd van de Consulent Arbeidsrelatie.

2.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Cao-partijen zijn overeengekomen dat de medewerkers de mogelijkheid krijgen om met behoud van alle arbeidsvooraarden twee werkdagen per jaar te besteden aan het inzetten van hun waardevolle kennis en kunde bij maatschappelijke organisaties of onderwijsinstellingen.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat oudere medewerkers vitaal blijven en dat ze hun kennis en vaardigheden kunnen inzetten in de maatschappij. Medewerkers vanaf 60 jaar hebben de mogelijkheid om een dag per week hun kennis en kunde in te zetten bij maatschappelijke organisaties, met behoud van arbeidsvooraarden. Op ING Today vind je inspiratie hoe je dit kunt invullen.

2.6 Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Cao-partijen willen dat ING inclusie en diversiteit nastreeft. Dat betekent onder andere dat ING een toegankelijk bedrijf is voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Het programma Onbekend Talent heeft tot doel bestaande functies binnen ING toegankelijk te maken voor werkzoekenden en medewerkers met een arbeidsbeperking. Dat doet ING door, als dat kan, de functie aan te passen of in overleg met teams belemmeringen weg te nemen. De medewerker krijgt bovendien een voorrang positie als er een andere, passende functie is. Gedurende de looptijd van deze cao gaan ten minste 20 nieuwe collega's met een arbeidsbeperking aan de slag.

Voor mensen uit de primaire doelgroep van de Participatiewet wordt onderzocht hoe functies gecreëerd kunnen worden die toegankelijk voor hen zijn. Zo kunnen bijvoorbeeld eenvoudige taken uit functies gehaald worden en gecombineerd worden tot een nieuwe functie. Of er kunnen afspraken gemaakt worden met leveranciers of partners over werkgelegenheid voor deze doelgroep. Tijdens de cao-periode wordt deze afspraak door cao-partijen gemonitord.

A photograph of a man with short brown hair and sunglasses, wearing a white t-shirt and blue jeans, playing ping pong in a park. He is in the middle of a serve, holding a green ping pong paddle and a yellow ball. The background is filled with green bushes and trees.

3 Performance management

- 3.1 Performance dialogen
- 3.2 Flexibiliteit
- 3.3 Teamafspraken en je evaluatie
- 3.4 Evaluatie van de lead



ING streeft naar een flexibele en innovatieve organisatie waarin jij als medewerker bijdraagt aan de organisatiiedoelstellingen, gemotiveerd bent en het verschil kunt maken voor klanten en collega's. Waarbij jij in je kracht staat en voorbereid bent op je toekomst. De manier waarop performance management wordt ingezet moet dit doel ondersteunen en bekraftigen. Het moet passen bij een cultuur waarin medewerkers autonomie ervaren en verantwoordelijkheid kunnen en mogen nemen. Vanwege het grote belang van duurzame inzetbaarheid, geldt dat je ook afspraken maakt over je ontwikkeling en deze vastlegt in je IDP. Leidende principes hierbij zijn: flexibiliteit en maatwerk, passend bij je werksituatie en levensfase.

Centraal staat de doorlopende performance dialoog die plaatsvindt tussen medewerkers en leads en die bijdraagt aan ieders ontwikkeling en het verbeteren van resultaten.

Binnen de kaders van performance management maakt iedere medewerker afspraken op drie dimensies: baan, Orange Code en uitdagende ambities. Voor ieder van deze

onderdelen kan de medewerker drie kwalificaties verkrijgen: uitstekend, goed gedaan en verbetering is nodig. Op deze manier doen we recht aan de diversiteit in prestaties en ontwikkeling en vergroten we de kans op een inhoudelijke dialoog over verbetering daarvan zoals omschreven in artikel 4.4 van deze cao.

3.1 Performance dialogen

Performance management gaat uit van een volwaardige arbeidsverhouding, waarbij je op basis van onderling vertrouwen en betrokkenheid tussen jou, je lead, je team, andere collega's en opdrachtgevers samen tot betere prestaties komt en de gedragingen die horen bij de Orange Code zichtbaar zijn. Door feedback en continue performance dialogen groei je individueel en als team.

3.2 Flexibiliteit

De looptijd van de afspraken is flexibel en hangt af van het gewenste resultaat en de manier waarop een team samenwerkt. Nieuwe manieren van samenwerken vragen vaak een kort cyclische planning van de werkzaamheden. Ontwikkeling, prestaties en resultaten worden tussentijds geëvalueerd.

3.3 Teamafspraken en je evaluatie

Teams die samen afspraken maken over teamresultaten, kunnen die afspraken zelf evalueren. Deze afspraken worden opgenomen in je persoonlijke afspraken. De evaluatie van het team met betrekking tot je afspraken bespreekt je lead met jou in je eindejaarsevaluatie. De wijze waarop je invulling hebt gegeven aan het samenwerken is een belangrijk onderdeel van deze evaluatie.

3.4 Evaluatie van de lead

Door continue performance dialogen en het ontvangen en geven van feedback krijg je ook als lead input op je evaluatie vanuit meerdere bronnen. Leads moeten voor hun eigen eindejaarsevaluatie input opvragen bij minimaal drie medewerkers aan wie zij leidinggeven.

Het performance managementproces is verder uitgewerkt in bijlage 2 Raamwerk performance management.



4 Waardering

- 4.1 Algemeen
- 4.2 Werkingsfeer
- 4.3 Functiewaardering
- 4.4 Beloningsmaatregelen
- 4.5 Vakantietoeslag
- 4.6 Dertiende maand
- 4.7 Flexibele arbeidsvoorwaarden
- 4.8 Toeslagen
- 4.9 Salarisverhoging bij ontwikkelstappen
- 4.10 Vergoedingen die onder de cao vallen

4.1 Algemeen

Je inzet en ontwikkeling waarderen we met loonmaatregelen en andere vormen van waarderen. ING wil zich positief onderscheiden als het gaat om secundaire arbeidsvoorraarden, met name op vakmanschap, duurzaamheid, financial health en vitality. Daarom hebben we een ruim aanbod aan instrumenten om als extra blijk van waardering aan jou als medewerker of je team te geven, waaronder incentives of andere vormen van teamwaardering en teamevents. Ook kleine of immateriële blijken van waardering vinden we belangrijk.

Voor bepaalde groepen medewerkers wijkt het beloningsmodel af van dat van de cao, maar ook deze beloningsmodellen zijn in lijn met externe wet- en regelgeving en een samenhangend ING-beloningsbeleid. ING overlegt, waar dat nodig is volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met de medezeggenschap welke specifieke maatregelen gelden voor deze groepen. ING informeert en raadpleegt ook de vakorganisaties hierover.

Beloningsverschillen tussen bepaalde doelgroepen (bijvoorbeeld m/v), die niet te rechtvaardigen zijn op grond van gelijke performance, kennis en ervaring zijn niet toegestaan.

4.2 Werkingssfeer

Heb jij een functieschaal 13 of hoger, dan mag ING over je beloning alleen positief afwijken van de cao.

4.3 Functiewaardering

4.3.1 De functie-indeling

De standaardfuncties van ING zijn geordend in functiefamilies en zijn herkenbaar omschreven voor medewerkers en leads. Alle standaardfuncties in de functiefamilies worden vastgesteld met het functiewaarderingssysteem van Korn Ferry.

De standaardfuncties staan in het Global Job Architecture. ING bepaalt de samenstelling van dat bestand en informeert de vakorganisaties bij wijzigingen.

4.3.2 Toepassingsregels

ING stelt functies vast door één van de standaardfuncties van toepassing te verklaren. Voorschriften en procedures garanderen een juiste toepassing en consistentie binnen en tussen de bedrijfsonderdelen. Deze voorschriften en procedures en het Individueel Klachtrecht worden vastgesteld na instemming van de medezeggenschap.

4.3.3 Salarisschalen

De salarisschalen van ING zijn genummerd van 1 tot en met 15.

4.4 Beloningsmaatregelen

Cao-partijen geloven dat performance management moet gaan over ontwikkeling en prestaties. We zetten in op het goede gesprek, waarbij er geen directe automatische koppeling tussen performance management en financiële beloning is.

4.4.1 Inschalige verhoging april 2023 en april 2024

Net zoals voorgaande jaren worden erkenning van je ontwikkeling en groei in de functie (deels) gekoppeld aan je positionering in de salarisschaal. Als je het maximum van je salarisschaal nog niet hebt bereikt, krijg je een individuele salarisverhoging op basis van het volgende:

Inschalige beloning 2023

We verdelen je salarisschaal in drie gelijke delen en koppelen een inschalige beloning aan elk deel: zit je in het eerste deel van de salarisschaal dan krijg je een inschalige verhoging van 3%, in het tweede deel 2,5% en in het derde deel 1,5% met een maximum tot aan het einde van je schaal. De medewerkers die het laagst in de schaal zitten, ontvangen het hoogste percentage. Het maximum van de salarisschalen wordt niet aangepast.

De inschalige verhoging van 2023 gaat in per april 2023 over je maandsalaris op 31 maart 2023.

Inschalige beloning 2024

Per 2024 wordt de inschalige beloning anders vastgesteld. Vanaf 2024 verdelen we je salarisschaal in twee gelijke delen en koppelen de inschalige beloning aan elk deel: zit je in het onderste deel van de salarisschaal dan krijg je in april 2024 een inschalige verhoging van 2%, zit je op of boven het midden van je schaal dan ontvang je een verhoging van 1% met een maximum tot aan het einde van je schaal.

De inschalige verhoging van 2024 gaat in per april 2024 over je maandsalaris op 31 maart 2024.

Om in aanmerking te komen voor de inschalige beloning in 2023 en/of 2024 dien je op het moment van ingang minimaal zes maanden in dienst te zijn van ING. Als je op twee of drie performance management dimensies een 'verbetering nodig' beoordeling

hebt ontvangen en/of als je geen beoordeling hebt ontvangen, kwalificeer je niet voor inschalige beloning. Heb je het maximum van je salarischaal bereikt, dan ontvang je geen inschalige verhoging. De peildatum voor het bepalen of je het maximum van je schaal hebt bereikt is 31 december 2022 respectievelijk 31 december 2023.

4.4.2 Eenmalige uitkering juli 2023

In juli 2023 ontvang je een eenmalige uitkering van € 2.000,- bruto. Het bedrag van de eenmalige uitkering is gebaseerd op 36 uur per week. Voor medewerkers die minder dan 36 uur per week werken, wordt het bedrag naar rato aangepast.

Ben je na 1 januari 2023 in dienst gekomen, dan wordt het bedrag ook naar rato aangepast. Om recht te hebben op uitbetaling moet je wel op 1 juli 2023 in dienst zijn van ING.

Het eenmalig bedrag telt niet mee als grondslag voor de berekening van andere vergoedingen, toeslagen of uitkeringen die worden genoemd in de cao. Het eenmalig bedrag telt ook niet mee voor de berekening van je pensioengrondslag.

4.4.3 Collectieve loonsverhoging juli 2023

In juli 2023 ontvangt iedereen met een salaris:

- Tot € 80.000* een collectieve loonsverhoging van € 400,- bruto per maand.
- Vanaf € 80.000* tot € 100.000* een collectieve loonsverhoging van € 320,- bruto per maand. Indien de collectieve loonsverhoging van € 320,- bruto per maand, leidt tot een percentuele verhoging lager dan 5% wordt de € 320,- aangevuld zodat de nominale verhoging nooit lager is dan 5% van het maandsalaris.
- Vanaf € 100.000* een collectieve loonsverhoging van 4%.

**Het jaarsalaris voor de toepassing van de collectieve loonsverhoging in 2023 wordt vastgesteld op basis van 36 uur inclusief vakantiegeld en 13e maand, persoonlijke toeslagen, arbeidsmarktoeslag, BIS en 50% van de maximaal te behalen variabele beloning (peildatum 1 juni 2023.) Indien een medewerker meer of minder dan 36 uur per week werkt, wordt het bedrag naar rata aangepast.*

Per 1 juli 2023 worden de maxima van de salarisschalen eerst verhoogd met een bedrag van € 320,- en vervolgens met een percentage van 12%. De minima van de schalen worden per 1 juli 2023 verhoogd met 4%.



4.4.4 Budget individuele verhogingen april 2024 en 2025

Indien je na de inschalinge beloning van april nog niet aan het maximum van je schaal zit, kan je in aanmerking komen voor een individuele verhoging. Je dient, om in aanmerking te komen voor de individuele verhoging, op 1 april van elk jaar minimaal zes maanden in dienst te zijn van ING. De verhoging wordt bepaald door je manager aan de hand van het door het Bestuur NL beschikbaar gestelde budget, dat is verdubbeld ten opzichte van 2022. Dit budget kan gebruikt worden om medewerkers te belonen die zich aantoonbaar ontwikkelen, uitstekend presteren of financieel achterblijven ten opzichte van collega's of de externe markt. Als je op twee of drie performance management dimensies een 'verbetering nodig' beoordeling hebt ontvangen of als je geen beoordeling hebt ontvangen, kwalificeer je niet voor de individuele verhoging.

Bij de verdeling van het totaal door het Bestuur NL beschikbaar gestelde budget is het volgende van toepassing:

- Tenminste 50% van het beschikbare budget wordt evenredig, op basis van de salaris som over de business lines verdeeld;
- Het overige budget wordt door het Bestuur NL over de business lines verdeeld met inachtneming van externe benchmarkgegevens en aan de hand van strategische keuzes;

Tenzij er in een opvolgende cao een andersluidende afspraak wordt opgenomen, zal deze bepaling ook na einde looptijd van deze cao na werking hebben.

4.4.5 Collectieve loonsverhoging juli 2024

In juli 2024 ontvangt iedereen een collectieve loonsverhoging van 3%. Per 1 juli 2024 worden de maxima en de minima van de salarisschalen met 3% verhoogd.

4.4.6. Premie PAWW

Elke medewerker betaalt vanaf juni 2018 via het brutosalaris maandelijks een premie als PAWW-bijdrage. De PAWW (Private Aanvulling WW en WGA) is een aanvullende uitkering bedoeld voor werknemers die werkloos of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken. ING heeft deze premie per 1 oktober 2021 structureel voor haar rekening genomen.

4.4.7 De basis voor de hoogte van je salaris

De salarisschalen met de maandbedragen vind je in bijlage 1, Salarisschalen. Je salarisschaal met het maandbedrag is gebaseerd op een 36-urige werkweek. Om de hoogte van je jaarsalaris te bepalen, gaan we uit van een arbeidsduur van 1872 uur per jaar.

Werk je meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week? Dan wordt je maandsalaris naar ratio van je arbeidsduur vastgesteld.

4.4.8 Inschaling van je functie

Je wordt beloond volgens de salarisschaal die hoort bij je functieschaal. Als je in dienst komt of doorstromt naar een andere functie, word je direct in de bijbehorende schaal geplaatst.

4.5 Vakantietoeslag

Je vakantietoeslag ontvang je via Mijn Keuze Budget. Het bedrag is maandelijks 8% van je persoonlijk maandsalaris en is gebaseerd op je gemiddelde arbeidsduur per week.

4.6 Dertiende maand

Je dertiende maand ontvang je via Mijn Keuze Budget. Dit bedrag is maandelijks 1/12 van je persoonlijk maandsalaris en is gebaseerd op je gemiddelde arbeidsduur per week.

4.7 Flexibele arbeidsvoorwaarden

Met flexibele arbeidsvoorwaarden kun je kiezen hoe je je arbeidsvoorwaardenpakket samenstelt. Je kunt je arbeidsvoorwaarden dus voor een deel aan je persoonlijke omstandigheden en wensen aanpassen. Dit doe je in Mijn Keuze Budget.

Je ontvangt iedere maand een Mijn Keuze Budget van ongeveer 20% van je maandsalaris. Daarin is opgenomen:

- de dertiende maand;
- de vakantietoeslag;
- bijdrage individueel sparen (BIS).

Je kunt jouw budget elke maand gebruiken om:

- verlofuren te verkopen;
- extra verlofuren te kopen;
- eenmalig of maandelijks budget te reserveren;

of voor:

- een fiets voor woon-werkverkeer;
- je vakbondscontributie;
- een internetabonnement.*

Maak je geen keuze(s)? Dan wordt je budget elke maand uitgekeerd.

* Deze keuze is van toepassing tot en met juni 2023.

4.8 Toeslagen

4.8.1 Persoonlijke toeslagen

De persoonlijke toeslagen (toeslag op je maandsalaris) zijn:

Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA)

Een PTA is een toeslag die afbouwt. Heb je recht op een PTA? Dan ontvang je deze iedere maand totdat deze is inverdiend. Inverdienen betekent dat je toeslag wordt afgebouwd met het bedrag waarmee je nieuwe maandsalaris door collectieve CAO-verhogingen stijgt.

Een PTA ontvang je als:

- je ander werk gaat doen en daarbij in een lagere functieschaal terecht komt; en
- jouw huidige salaris niet past binnen de nieuwe schaal

De PTA telt mee voor je pensioenopbouw. Als je promotie maakt, word je PTA opgenomen in je salaris voor zover er ruimte is tot het nieuwe schaalmáximum. Heb je het schaalmáximum bereikt en is er nog een restbedrag over, dan blijft dit bestaan als PTA.

Per 1 juli 2023, zodra de nieuwe salarisschalen van toepassing zijn, worden bestaande PTA's eenmalig en zover mogelijk opgenomen in de schalen die van toepassing zijn per 1 juli 2023.

Persoonlijke Toeslag met Index (PTI)

Een PTI is een toeslag die wordt verhoogd met overeengekomen cao-verhogingen. De PTI telt mee voor je pensioenopbouw. Als je promotie maakt, dan wordt de PTI opgenomen in je salaris voor zover er ruimte is tot het nieuwe schaalmáximum. Heb je het schaalmáximum bereikt en is er nog een restbedrag over, dan blijft dit bestaan als PTI.

Persoonlijke Toeslag Nominaal (PTN)

Een PTN telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere vergoeding, toeslag of uitkering. Deze toeslag neemt niet af, maar indexeert ook niet. De PTN telt niet mee voor je pensioenopbouw.

4.8.2 Arbeidsmarkttoeslag

Als de situatie op de arbeidsmarkt daarvoor aanleiding geeft, kan ING op objectievebare gronden besluiten om voor specifieke functies of groepen van functies een arbeidsmarkttoeslag toe te kennen of te beëindigen. Die toeslag is functie en tijd gebonden en kan per medewerker of groep medewerkers in een specifieke functiegroep worden toegekend. De arbeidsmarkttoeslag wijzigt of stopt als je een andere functie krijgt. Als op je nieuwe functie ook een arbeidsmarkttoeslag van toepassing kan zijn, moet die opnieuw worden vastgesteld. De arbeidsmarkttoeslag telt niet mee als grondslag voor de berekening van andere vergoedingen, toeslagen of uitkeringen die genoemd worden in deze cao. De toeslag telt ook niet mee voor de berekening van je pensioengrondslag.

4.8.3 Bijdrage Individueel Sparen

Je krijgt maandelijks een Bijdrage Individueel Sparen (BIS). Deze bijdrage is gelijk aan 3,5% van je persoonlijk maandsalaris inclusief toeslagen die hiervoor meetellen. De BIS telt niet mee voor je pensioenopbouw. De BIS ontvang je via Mijn Keuze Budget.

4.8.4 Toelage Individueel Sparen

In de Basispensioenregeling bij het ING CDC Pensioenfonds bouw je pensioen op tot het fiscaal maximum minus de franchise. Is je pensioensalaris meer dan het fiscaal maximum, dan ontvang je een Toelage Individueel Sparen (TIS). Hiermee stelt ING je in de gelegenheid zelf te sparen voor je inkomen na je 67e.

De hoogte van de TIS wordt vastgesteld op het niveau van de premie die ING aan het CDC Pensioenfonds tot de aftoppingsgrens afdraagt. De TIS wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

Bij de bepaling van de TIS wordt in mindering gebracht:

- Het percentage van je eigen bijdrage voor de pensioenregeling tot de aftoppingsgrens.
- De premie voor de collectieve verplichte dekking voor het overlijdensrisico.
- De verzekeringspremie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen over de TIS.

De TIS wordt iedere maand berekend over je pensioensalaris voor zover dit op jaarbasis meer is dan het fiscaal maximum. Je ontvangt het met inhouding van loonheffing en sociale premies maandelijks. De TIS is niet pensioengevend en telt niet mee voor enige vergoeding of uitkering. De TIS wordt wel toegevoegd aan de grondslag voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Werk je minder dan 36 uur? Dan worden de aftoppingsgrens en de toelage naar rato vastgesteld.

4.8.5 Thuiswerkvergoeding

Vanaf juli 2023 krijg je maandelijks een nettobedrag van € 45,- als tegemoetkomming in de kosten voor werken vanuit huis, zoals de kosten van je internetabonnement. Dit bedrag is niet afhankelijk van het aantal dagen dat je thuis werkt. Ook als je minder dan 36 uur werkt, ontvang je dit volledige bedrag. De kosten die je maakt tot 1 juli 2023 voor je internet kan je volgens de gebruikelijke wijze declareren via Mijn Keuze Budget.

4.9 Salarisverhoging bij ontwikkelstappen

We stimuleren interne mobiliteit met de introductie van een salarisverhoging bij een horizontale stap. Medewerkers die een promotie maken naar een hogere functieschaal, ontvangen een verruimde salarisverhoging. Door de verruiming van de salarisschalen wordt het zo voor iedereen financieel aantrekkelijk om ontwikkelstappen te maken binnen ING. Als je een functie gaat vervullen met een hogere of lagere functieschaal, dan krijg je de salarisschaal behorende bij deze functie.

4.9.1 Hogere functieschaal

Als je een functie krijgt met een hogere functieschaal, dan verhoogt ING je maandsalaris met minimaal 3% en maximaal 12%. Voorwaarden zijn dat je niet meer krijgt dan het maximumsalaris van je nieuwe salarisschaal en dat je ten minste het minimumsalaris van je nieuwe salarisschaal ontvangt. Je krijgt het nieuwe persoonlijk maandsalaris vanaf de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie start of waarin de functieschaalwijziging als gevolg van een functieherwaardering ingaat.

Ook als een medewerker gedurende een reorganisatie solliciteert op een nieuwe functie (selectie) in een hogere functieschaal, geldt deze salarisverhoging.

Heb je een Persoonlijke Toeslag met Index (PTI) of Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA) dan wordt eerst de verhoging van het maandsalaris met 3% tot 12% uitgevoerd. Daarna wordt je persoonlijke toeslag (PTI en/of PTA) voor zover mogelijk opgenomen in je maandsalaris, tot het maximum van je nieuwe salarisschaal. Als er dan nog een restbedrag overblijft, houd je deze als PTI en/of PTA. Heb je beide toeslagen, dan wordt eerst de PTI in je maandsalaris opgenomen en daarna je PTA.

4.9.2 Lagere functieschaal

Als je een functie krijgt in een lagere functieschaal stelt ING je nieuwe maandsalaris vast. Je krijgt het nieuwe maandsalaris vanaf de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie begint of waarin de functieschaalwijziging als gevolg van functiewaardering ingaat. Je krijgt een PTA als je persoonlijk maandsalaris meer is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal.

Daalt je functieschaal met een schaal of meer, dan geldt een van de volgende drie situaties:

1. Is je persoonlijk maandsalaris lager dan of gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal, dan wijzigt je persoonlijk maandsalaris niet.
2. Is je persoonlijk maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, maar lager dan of gelijk aan het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal, dan:
 - is je nieuwe maandsalaris gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal;
 - ontvang je het bedrag waarmee je huidige persoonlijk maandsalaris dit maximum overstijgt in de vorm van een Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA).
3. Is je persoonlijk maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal en hoger dan het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal, dan:
 - is je nieuwe maandsalaris gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal;
 - ontvang je een Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA) die gelijk is aan het verschil tussen je nieuwe maandsalaris en het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal;
 - vervalt het deel van je persoonlijk maandsalaris dat uitkomt boven het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal vergeleken met je nieuwe salarisschaal. Hiervoor krijg je een eenmalige vergoeding die gelijk is aan het deel dat vervalt maal 13,96.

4.9.3 Dezelfde functieschaal

Als je een nieuwe functie gaat vervullen die in dezelfde functieschaal is ingedeeld als je huidige functie, wordt je salaris verhoogd met minimaal 3% en maximaal 6%. Voorwaarde voor deze salarisverhoging is dat er sprake is van een situatie waarin jij hebt gesolliciteerd op een openstaande vacature.

Binnen een reorganisatie is er doorgaans (nog) geen sprake van een openstaande vacature. Voor die situatie geldt het volgende:

- Indien je wordt geplaatst op een nieuwe functie in dezelfde functieschaal (op basis van uitwisselbaarheid), kom je niet in aanmerking voor deze salarisverhoging;
- Indien je actief hebt gesolliciteerd op een in de adviesaanvraag nieuw gecreëerde functie met dezelfde functieschaal en je bent geselecteerd, kom je wel in aanmerking voor deze salarisverhoging.



4.10 Vergoedingen die onder de cao vallen

4.10.1 Gratificatie bij jubilea

Was je vóór 1 januari 2016 in dienst, dan krijg je een jubileumgratificatie als je 10 en 25 jaar in dienst bent. Deze eenmalige uitkering is een percentage van je bruto persoonlijk maandsalaris.

Dienstverband	Gratificatie
10 jaar	25%
25 jaar	100%

De uitkering wordt berekend over je persoonlijk maandsalaris in de maand waarin je jubileum plaatsvindt. Als je 25 jaar in dienst bent, krijg je de gratificatie volgens de Wet op de loonbelasting (gedeeltelijk) netto uitbetaald. Ben je op of na 1 januari 2016 in dienst gekomen, dan kom je niet in aanmerking voor deze gratificaties.

4.10.2 Uitkering bij overlijden

Als je overlijdt, krijgen je nabestaanden tot en met de datum van je overlijden het pro rato deel van je persoonlijk maandsalaris in de maand van overlijden, inclusief de Bijdrage Individueel Sparen.

Je nabestaanden krijgen bovendien driemaal je persoonlijk maandsalaris inclusief de Bijdrage Individueel Sparen. Met persoonlijk maandsalaris bedoelen we het salaris dat gold op de dag van overlijden.

Deze uitkering is inclusief alle uitkeringen die ING moet doen aan je nabestaanden op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere (wettelijke) bepalingen van ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. ING keert uit aan je nabestaanden conform de definitie in artikel 35 lid 1 van de Ziekewet.

4.10.3 Maaltijdvergoeding

Als je 's avonds niet thuis kunt eten omdat je in ploegendienst werkt, verschoven werktijden hebt of moet overwerken, kun je een vergoeding van de kosten voor een maaltijd krijgen. Voorwaarden zijn dat je een rekening indient en dat je geen maaltijd van ING krijgt. Meer informatie staat op ING Today.



- 5.1 [Algemeen](#)
- 5.2 [Tijd- en plaatsonafhankelijk werken](#)
- 5.3 [Arbeidsduur](#)
- 5.4 [Je werk en je werktijden](#)
- 5.5 [Meerwerk](#)
- 5.6 [Feestdagen](#)
- 5.7 [Vakantie](#)
- 5.8 [Bijzonder verlof](#)

5.1 Algemeen

Klanten kiezen voor gemak en willen zaken met ING kunnen doen op een tijd die hen schikt en via het kanaal dat hen het beste uitkomt. Daarnaast willen cao-partijen graag bijdragen aan de internationale duurzaamheidsdoelstellingen van ING, door onder meer het verminderen van files, het reduceren van de CO₂ uitstoot en het verbeteren van de balans tussen werk en privé. Daarom zijn afspraken over tijd- en plaatsonafhankelijk werken van belang.

5.2 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Tijd- en plaats onafhankelijk werken is een natuurlijk onderdeel geworden van onze manier van werken. Samen met je team en je lead maak je afspraken over werkpatroon en werktijden, beschikbaarheid en bereikbaarheid. Voor alle afspraken geldt dat ze moeten passen binnen de normen van de Arbeidstijdenwet, dat er sprake is van werkbare blokken van herkenbare vrije tijd en dat er een afweging plaatsvindt tussen jouw belangen en de belangen van ING. Partijen benadrukken dat noch de Wet flexibel werken (Wfw) noch het tijd- en plaatsonafhankelijk werken binnen ING een recht op thuiswerken met zich meebrengt. Het is belangrijk om met je team en je lead vast te stellen of en welke ruimte de aard van het werk hiervoor biedt.

Het is echter ook belangrijk dat je ongestoord kunt genieten van vrije tijd, tijd om na het werk te kunnen ontspannen. Uitgangspunt is dat jij zeggenschap hebt over de uren dat je bereikbaar bent voor werk. Je hebt recht op onbereikbaarheid buiten de overeengekomen werktijden. Bijzondere omstandigheden kunnen ertoe leiden dat bereikbaarheid buiten de overeengekomen werktijden noodzakelijk is. Doet deze situatie zich voor dan maken jij, en je lead hierover afspraken.

5.3 Arbeidsduur

5.3.1 Je arbeidsduur

Bij ING heb je een gemiddelde voltijd werkweek van 36 uur. Dat komt neer op 1872 uur per jaar. Je kunt meer of minder dan 36 uur werken, maar niet meer dan 40 uur per week of 2080 uur per jaar. Werk je meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week? Dan wordt je maandsalaris naar verhouding van je arbeidsduur vastgesteld.

5.3.2 Minder of meer werken?

Op een verzoek om minder of meer te werken is de Wet flexibel werken van toepassing. Wil je minder of meer uren werken, dan kun je daar een schriftelijk verzoek voor doen bij je lead. Naar aanleiding van je verzoek overleg je met je lead over het tijdstip van aanvang, de omvang en de verdeling van de uren over de week. Wijst je lead je verzoek af, dan motiveert hij dat schriftelijk volgens de Wet Flexibel Werken.

Je lead kan jou ook vragen om minder of meer (tot maximaal 40 uur) te gaan werken. Dit bespreek je samen. Je houdt daarbij rekening met elkaars belangen, die van je collega's en die van ING. Komen jullie er samen niet uit, dan geeft jouw standpunt als medewerker de doorslag.

5.4 Je werk en je werktijden

5.4.1 Werkpatroon en variabele werktijden

Jij, je team en je lead bespreken het werkpatroon (gemiddelde arbeidsduur per week over de werkdagen verspreid) en werktijden (begin- en eindtijden van je werkdagen). Zijn jullie het niet eens over het werkpatroon of de begin- en eindtijden van een werkdag, dan geeft het schriftelijk gemotiveerde standpunt van je lead de doorslag, binnen de kaders zoals deze gesteld zijn in artikel 5.2. Soms zijn ruimere openingstijden noodzakelijk, bijvoorbeeld om te zorgen dat ING beter bereikbaar is voor onze klanten. Ook kan er sprake zijn van verwachte schommelingen in de hoeveelheid werk gedurende het jaar. Je lead weet wanneer je afdeling optimaal bezet en goed bereikbaar moet zijn. Op grond daarvan maakt hij met jou afspraken over arbeidsuren per week, flexibele werktijden en tijd- en plaatsonafhankelijk werken.

5.4.2 Werktijdregelingen

Als dat nodig is, worden je werktijden vastgelegd in werkroosters voor korte of langere tijd. Eventueel worden daarvoor collectieve werktijdregelingen vastgelegd voor onderdelen binnen ING volgens artikel 27 lid 1 van de WOR. In een werktijdregeling staat welke teams of afdelingen onder de werktijdregeling vallen, is de totstandkoming van werkroosters bepaald en zijn de diensten, de variabele werktijden en de plus- en min-uren ten opzichte van de gemiddelde arbeidsduur vastgelegd.

De gebruikelijke arbeidstijden zijn van maandag tot en met zaterdag. Ben je ingeroosterd op zaterdag tussen 8.00 en 17.00 uur en blijf je binnen de voor jou geldende arbeidsduur, dan ontvang je voor elk uur gewerkt op zaterdag een toeslag van 25%, tenzij er sprake is van meerwerk zoals bedoeld in paragraaf 5.5.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- Bijlagen

5.4.3. Ploegendienst

Als je ploegendienst hebt, werk je volgens een vaste regeling buiten de gebruikelijke werktijden. Er zijn drie soorten ploegendienst:

- Volcontinudienst: je werkt op een afdeling die de hele week dag en nacht open is.
- Semicontinudienst: je werkt op een afdeling die vijf etmalen dag en nacht open is.
- Verschoven werktijden: je werktijden verschillen van de gebruikelijke werktijden.

Meer informatie vind je in bijlage 4, Ploegendienst.

5.5 Meerwerk

5.5.1 Definitie meerwerk

Cao-partijen beschouwen weekdagen tot 21.00 uur en de zaterdag tot 17.00 uur in principe als normale werktijd en dus als werkdag. Als je incidenteel in opdracht van ING langer werkt dan je normale werktijden, maar binnen de normen van de Arbeidstijdenwet, dan is dat meerwerk. Als voor jou een werktijdenregeling met plus- en minuren geldt (zie artikel 5.3.2), dan is in deze regeling opgenomen wanneer in relatie tot het saldo van plus- en min-uren sprake is van meerwerk. Je krijgt alleen een vergoeding (in geld) voor meerwerk, als je een functie in functieschaal 10 of lager hebt.

5.5.2 Meerwerkvergoeding

- Op maandag tot en met vrijdag vóór 21.00 uur: 125% van je uurloon.
- Op maandag tot en met vrijdag van 21.00 tot 7.00 uur: 150% van je uurloon.
- Op zaterdag vóór 17.00 uur: 150% van je uurloon.
- Op zaterdag na 17.00 uur: 200% van je uurloon.
- Op zondag of een officiële feestdag: 200% van je uurloon.



5.6 Feestdagen

Op officiële feestdagen heb je recht op een vrije dag met behoud van salaris. Voorwaarde is wel dat de werkzaamheden een vrije dag toelaten.

Officiële feestdagen:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede paasdag

Hemelvaartsdag

- Eerste en tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag; om de vijf jaar op 5 mei (voor het eerst weer in 2025)

5.6.1 Collectieve vrije dagen

We hebben afgesproken dat voor medewerkers die onder de cao vallen, boven op de bestaande verlofdagen twee collectieve vrije dagen worden toegekend. Het is de bedoeling dat we op deze dagen allemaal écht rust krijgen en/of tijd aan onze eigen vitality kunnen besteden. Voor onze medewerkers die op de kantoren of in het callcenter werken, die op deze data geopend zijn, zal deze extra vrije tijd op andere dagen in overleg met hen worden ingepland.

De collectieve vrije dagen vanaf 2022, zijn 5 mei en 27 december. Als de betreffende dag in een weekeinde valt of voor 5 mei in een lustrumjaar, dan geldt voor 5 mei als alternatief 1 mei en voor 27 december de eerste werkdag na Kerst.

5.6.2 Diversiteitsdagen

Bij ING werken veel mensen met verschillende achtergronden en daar zijn we trots op. Hierbij horen ook verschillende rituelen en belangrijke feestdagen zoals bijvoorbeeld Divali of Eid al-Fitr. We willen dat iedereen zichzelf kan zijn en dat betekent ook dat jij de dagen kan vieren die voor jou belangrijk zijn. Per kalenderjaar kun je op voor jou belangrijke (religieuze) feestdagen 1,5 dag betaald verlof en 1,5 dag onbetaald verlof opnemen. Cao-partijen onderstrepen hiermee het belang van diversiteit binnen de organisatie.

5.7 Vakantie

5.7.1 Aantal vakantie-uren

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heb je recht op in totaal 194,4 vakantie-uren per jaar met behoud van salaris. Hiervan worden 144 uren aangemerkt als wettelijke vakantie-uren en 50,4 uren als bovenwettelijke vakantie-uren. Werk je per week meer of minder, dan wordt het aantal uren naar evenredigheid aangepast. Kom je in de loop van het kalenderjaar in dienst of ga je uit dienst, dan vermindert je opbouw van vakantie-uren ook naar evenredigheid.

Werkte je in 2007 al bij ING en had je in dat jaar meer vakantie-uren dan hierboven staat, dan zijn deze garantie-uren toegevoegd aan je jaarlijkse vakantie-uren. Bij aanpassing van jouw gemiddelde arbeidsduur worden de garantie-uren naar evenredigheid aangepast.

5.7.2 Verval en verjaring van vakantie-uren

De volgende vervaltermijnen gelden voor vakantie-uren:

- Vervaltermijn van 1 jaar na opbouwjaar voor de wettelijke verlofuren.
- Verjaringstermijn 5 jaar na opbouwjaar voor de bovenwettelijke verlofuren.

5.7.3 Verplichte opname vakantie-uren

Het management van je bedrijfsonderdeel kan per kalenderjaar één dag aanwijzen waarop je vakantie-uren moet opnemen. Daar moet de medezeggenschap van je bedrijfsonderdeel dan wel mee instemmen.

5.7.4 Vaststellen van vakantie-uren

Jij geeft aan wanneer en hoeveel vakantie-uren je wilt opnemen. In goed overleg tussen jou, je team en je lead wordt de omvang en het moment van het opnemen van vakantie vastgesteld.

5.7.5 Arbeidsongeschiktheid

Als je ziek of arbeidsongeschikt bent, gelden voor het opbouwen, opnemen en registreren van vakantie-uren dezelfde regels als voor niet-zieke of niet-arbeidsongeschikte collega's.



5.8 Bijzonder verlof

ING volgt de Wet Arbeid en Zorg en de daarin beschreven soorten verlof, en de bijbehorende bepalingen die gaan over duur van verlof en eventueel behoud van salaris. Voor ouderschapsverlof, zwangerschaps-, bevallings- adoptie- en partnerverlof hanteert ING ruimere regelingen dan in de wet zijn vastgelegd. Daarnaast introduceert ING verlof voor medewerkers ingeval van een gendertransitie.

Transitieverlof

Transitieverlof is altijd op maat. Iedereen is anders en de impact van deze verandering zal ook voor iedereen anders zijn. Een transitie duurt meestal ook meerdere jaren. In overleg met HR en je lead wordt voor jou een passende oplossing geboden. Daarbij gaan we uit van een minimum van 24 weken verlof in 10 jaar, dit is gebaseerd op de aanbeveling van het Transgender Netwerk Nederland.

Verlengd bevallingsverlof

In aanvulling op de wettelijke regeling kan je vanaf 1 juli 2023 jouw zwangerschaps- en bevallingsverlof verlengen met 8 kalenderweken. Dit verlof kan alleen aansluitend aan je bevallingsverlof en als aaneengesloten periode van 8 weken worden opgenomen.

Volledig betaald partnerverlof

De kersverse ouder die geen gebruik kan maken van een andere vorm van verlof zoals bevallingsverlof of adoptieverlof krijgt recht op partnerverlof. ING biedt haar medewerkers zes weken partnerverlof aan, volledig betaald. Daarnaast heeft de medewerker de mogelijkheid om aansluitend drie maanden onbetaald verlof op te nemen. Zie verder de Regeling Partnerverlof in bijlage 3 van deze cao.

Ouderschapsverlof

Tevens willen ING en de vakorganisaties jonge ouders ondersteunen. We hebben afgesproken dat medewerkers die onder de cao vallen, vanaf 1 juli 2023, negen weken van het bestaande ouderschapsverlof krijgen doorbetaald gemaximeerd op 100% van het wettelijk vastgestelde maximum dagloon plus het bij het wettelijk vastgesteld maximum dagloon behorende bedrag aan Vakantiegeld, 13e maand en de Bijdrage Individueel Sparen (BIS). Deze afspraak is aanvullend op de bestaande Regeling Ouderschapsverlof (en zolang jouw kind niet ouder is dan 12 jaar). De volledige regeling kun je nalezen in bijlage 3 van de cao.

Rouwverlof

Voor het verwerken van verlies van een dierbare persoon is tijd nodig. Dit vraagt veel energie, ruimte en aandacht. We willen medewerkers die onder de cao vallen en hiermee te maken hebben, ondersteunen en bieden daarom rouwverlof op maat met een minimum betaald verlof van vijf dagen.

Buitengewoon verlof

Zijn er bijzondere omstandigheden waardoor je verlof wilt opnemen, dan kun je een beroep doen op buitengewoon verlof. Kijk op ING Today in welke gevallen dat kan. Voorziet een (wettelijke) regeling niet, dan overleg je dat met je lead. Samen spreken jullie af of, en zo ja hoeveel verlof je hiervoor krijgt. Daarnaast heeft ING een Regeling Onbetaald Verlof, die je ook kunt vinden op ING Today.

Kijk voor alle verlofregelingen op ING Today.



6 Mijn vitality

- 6.1 Samen verantwoordelijk voor de juiste balans
- 6.2 Arbo- en verzuimbeleid
- 6.3 Verzuim als gevolg van ziekte en gevolgen voor inkomen
- 6.4 Arbeidsongeschiktheid en de consequenties voor je dienstverband
- 6.5 Aanvullingen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering

6.1 Samen verantwoordelijk voor de juiste balans

Jij en je lead zijn samen verantwoordelijk voor jouw duurzame inzetbaarheid. Of jij inzetbaar bent, wordt niet alleen bepaald door je ontwikkelingsmogelijkheden maar ook door je vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden. Samen met je team en lead zorg je voor de balans tussen jouw doelen en die van de organisatie. Zelf bewaak jij een gezond evenwicht tussen werk en privé en kom je in actie als jouw situatie daar om vraagt. Om elkaar daarbij te helpen mag je hierbij ook alertheid van je lead en je team verwachten.

6.2 Arbo- en verzuimbeleid

6.2.1 Vitaliteit en gezondheid

ING en vakorganisaties streven naar optimale arbeidsomstandigheden. Dat doen we door een goede werkomgeving te creëren, maar ook door oplossingen te vinden voor verzuim en arbeidsongeschiktheid en door jouw gezondheid en vitaliteit te bevorderen. Preventie, signalering, verzuimbegeleiding en re-integratie helpen daarbij.

Door risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en arbo-effectplannen signaleert ING tijdig de risico's in werk en werkomgeving en neemt ING op organisatieniveau maatregelen om die risico's te beheersen.

Op individueel medewerkers niveau biedt ING alle medewerkers inclusief uitzendkrachten die meer dan zes maanden in dienst zijn, het volgende:

- Een vrijwillige gezondheidscheck van 1x per 2 jaar.
- Een periodieke werkdrukmeting

Daarnaast organiseert ING actief bewustwordings- en activatiecampagnes om jouw vitaliteit en gezondheid op niveau te houden of zelfs te verbeteren. We hebben een breed aanbod aan ondersteunende producten en diensten, zoals de mantelzorgdesk, beweegactiviteiten via het My vitality platform en een individuele leefstijl coaching.

Op ING Today, lees je hierover meer.

6.2.2 Verzuim en re-integratie

Cao-partijen willen dat alle medewerkers goed aan het werk kunnen zijn en blijven. Volgens de Wet Verbetering Poortwachter zijn jij en je lead er gezamenlijk verantwoordelijk voor om je terugkeer naar het werk mogelijk te maken. Jullie stellen daarvoor samen een plan van aanpak op. ING spant zich ervoor in dat je zo snel mogelijk weer aan het werk kunt en bied je daarvoor adequate mogelijkheden. Denk hierbij aan een andere taak of functie die je tijdelijk kunt doen. Hierbij krijg je ondersteuning van het Team Vitality.

6.3 Verzuim als gevolg van ziekte en gevolgen voor inkomen

Het kan zijn dat je door ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat bent om (volledig) te werken. Ben je ziek, dan geldt het verzuim- herstel en re-integratie protocol gebaseerd op de Wet Verbetering Poortwachter. Dit protocol is in overleg met de medezeggenschap opgesteld; je vindt het op ING Today. Inspanningen om te re-integreren worden beloond. Daarbij geldt wel dat je inkomen tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid nooit hoger is dan het inkomen dat je zou ontvangen als je niet ziek of arbeidsongeschikt zou zijn.

Als je ziek bent, ontvang je over de uren die je niet werkt:

- In het eerste ziektejaar: 100% van je persoonlijk maandsalaris.
- In het tweede ziektejaar: 90% van je persoonlijk maandsalaris als je je hebt gehouden aan de voorschriften in het eerste ziektejaar. Dit wordt uiterlijk na afloop van de eerste 52 weken na je ziekmelding beoordeeld door je lead in overleg met de Arbodienst. Als je lead vindt dat je je onvoldoende hebt gehouden aan de voorschriften, dan vraagt hij de Arbodienst dit te toetsen. Als ook de Arbodienst vindt dat je je onvoldoende aan de voorschriften hebt gehouden, dan ontvang je 70% van je persoonlijk maandsalaris. Je lead vraagt dit aan via een ticket.
- Uiterlijk na afloop van het tweede ziektejaar beoordeelt je lead of je het maximaal haalbare re- integratienniveau hebt bereikt. Is dit het geval, dan ontvang je met terugwerkende kracht over het tweede ziektejaar over de niet gewerkte uren nog 10% van je persoonlijk maandsalaris.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

Bijlagen

6.4 arbeidsongeschiktheid en de consequenties voor je dienstverband

Je moet tijdig een aanvraag op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) indienen bij UWV, wanneer je verwacht aan het eind van het tweede ziektejaar niet volledig hersteld te zijn. De mate van arbeidsongeschiktheid is afhankelijk van het inkomen dat je met werken nog kunt verdienen; je restverdiencapaciteit. Deze wordt door het UWV vastgesteld.

Uitgangspunt is dan ook dat wordt gezocht naar een functie waarin je je restverdiencapaciteit zo veel mogelijk kunt benutten. Als dat nodig is, biedt ING je hiervoor her-, om- of bijscholing aan.

Jaarlijks wordt je situatie geëvalueerd door je lead en de bedrijfsarts en wordt een herbeoordeling van je arbeidsongeschiktheid voor de WIA aangevraagd wanneer daar aanleiding voor is:

- Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35-80% volgens de Wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten, de WGA), dan blijf je in principe in dienst van ING; tenzij het Sociaal Plan van toepassing is.
- Ben je volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt (WGA 80-100%) dan blijf je in beginsel in dienst van ING, tenzij:
 - Je in gezamenlijk overleg met je lead besluit dat het beter is om uit dienst te treden bij ING. In dat geval overleg je met je lead over de voorwaarden waaronder je uitdienst treedt en over een eventuele beëindigingsvergoeding.
 - Het Sociaal Plan van toepassing is op jouw organisatiegebied. In dat geval heb je de mogelijkheid om gebruik te maken van de instrumenten uit het Sociaal Plan, zoals beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een beëindigingsvergoeding.
- Ben je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt op grond van de Wet Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA), dan wordt het dienstverband in principe beëindigd.

Medewerkers die uit dienst gaan met een lager arbeidsongeschiktheidspercentage dan 80% en/of een lage restverdiencapaciteit, krijgen extra ondersteuning bij het vinden van passend werk door gespecialiseerde bureaus.

6.5 Aanvullingen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering

6.5.1 Recht op een WAO-uitkering en nog in dienst

Je ontvangt een aanvulling op je WAO-uitkering in de vorm van een korting op je persoonlijk maandsalaris volgens onderstaande tabel:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Korting
minder dan 15%	0%
15% tot 25%	5%
25% tot 35%	7,5%
35% tot 45%	10%
45% tot 55%	12,5%
55% tot 65%	15%
65% tot 80%	18%
80% of meer	25%

6.5.2 Recht op een WGA-uitkering en nog in dienst

Als je een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangt, krijg je van ING een aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen. Met oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris bedoelen we het persoonlijk maandsalaris dat je zou hebben ontvangen op de eerste dag van het derde ziektejaar als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Met nieuw persoonlijk maandsalaris bedoelen we het persoonlijk maandsalaris dat je verdient door weer (gedeeltelijk) te werken.

Als je een WGA loonaanvullings- of een vervolguitkering ontvangt, zijn er drie mogelijkheden:

1. Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan je restverdiencapaciteit: je krijgt een aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen.
2. Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan 50% van je restverdiencapaciteit maar lager dan de restverdiencapaciteit: je krijgt een aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je restverdiencapaciteit. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
Bijlagen

3. Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is lager dan 50% van je restverdiencapaciteit of je hebt nog geen functie waarmee je (een deel van) je vastgestelde restverdiencapaciteit kunt benutten:
je krijgt een aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je restverdiencapaciteit plus een extra aanvulling ter grootte van het verschil tussen 50% van je restverdiencapaciteit en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen.

Als je een functie waarmee je een deel van je restverdiencapaciteit kunt benutten weigert, ontvang je geen aanvulling.

6.5.3 Ziek vanaf 1 januari 2006, geen recht op een WGA-uitkering omdat je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent en nog in dienst

Als je nieuwe persoonlijk maandsalaris lager is dan je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris ontvang je maximaal drie jaar een aanvulling op je nieuwe persoonlijk maandsalaris van:

- 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het eerste arbeidsongeschiktheidsjaar.
- 50% van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het tweede arbeidsongeschiktheidsjaar.
- 25% van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het derde arbeidsongeschiktheidsjaar.

Meer informatie vind je in bijlage 5, Wet- en regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

ING is partij bij de verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA (PAWW). Deze verzamel-cao heeft tot doel de rechten op uitkering (hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering en de WGA-uitkering), door middel van een Regeling Private Aanvulling WW en WGA zoveel mogelijk te handhaven. Elke medewerker betaalt via het bruto-salaris maandelijks een premie als PAWW-bijdrage. ING neemt deze premie per 1 oktober 2021 structureel voor haar rekening.





7 Mijn pensioen

- 7.1 RVU
- 7.2 De pensioenovereenkomst

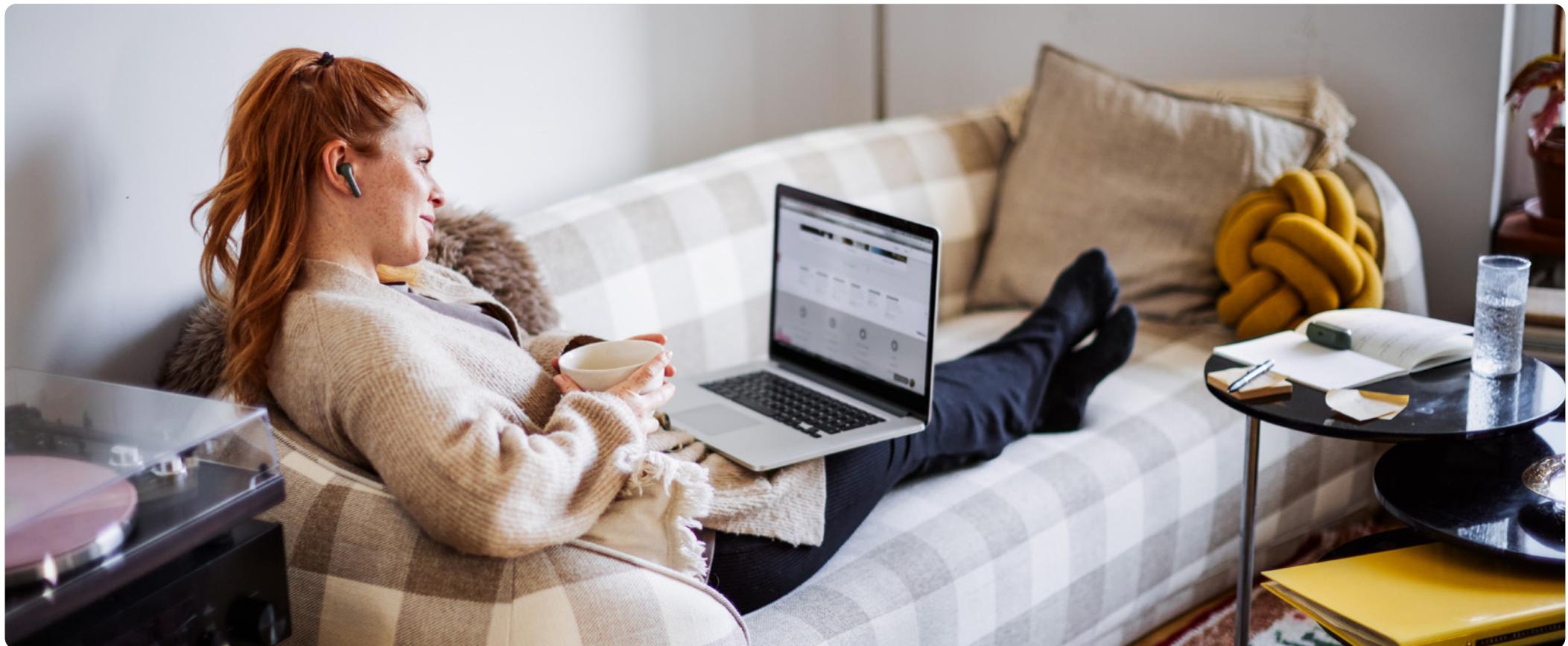
7.1 RVU

ING en de vakorganisaties voelen de verantwoordelijkheid dat iedereen op een gezonde manier zijn of haar pensioen kan bereiken. Vanuit deze gedachte bieden we medewerkers, die drie jaar of korter voor de AOW-datum zitten, de mogelijkheid om gebruik te maken van de verruiming van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) zoals opgenomen in de Wet bedrag inheens, RVU en verlofsparen. Door een beroep te doen op de RVU-regeling kan je eerder stoppen met werken en ga je met (vervroegd) pensioen. De RVU-regeling ondersteunt het interne doorstroombeleid van ING. De uitwerking van deze regeling kun je vinden in bijlage 6 van de cao en op ING Today.

7.2 De pensioenovereenkomst

Pensioen gaat over toekomstig inkomen, daar maken ING en de vakorganisaties afspraken over. Deze afspraken zijn vastgelegd in een pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de Pensioenwet. In deze pensioenovereenkomst staan de regelingen die voor jou gelden.

ING Bank Personeel B.V. en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie zijn op 29 november 2022 overeengekomen de huidige pensioenovereenkomst met einddatum 31 december 2023, te verlengen tot en met 31 december 2027, met de intentie om zoveel eerder als nodig is een nieuwe pensioenovereenkomst te sluiten dieborgt dat dat de huidige pensioenovereenkomst niet fiscaal bovenmatig wordt als gevolg van de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen. De verlengde pensioenovereenkomst zal als aparte cao worden aangemeld en maakt daarmee geen onderdeel uit van deze cao. De tekst is te vinden op ING Today.





8 Cao-partijen

- 8.1 Interpretatie van de cao
- 8.2 Informatie en overleg bij reorganisatie
- 8.3 Representatie vakorganisaties
- 8.4 Faciliteiten voor vakorganisaties
- 8.5 Werkgeversbijdrage vakorganisaties
- 8.6 Vergoeding Werkzekerheidscommissie, inschakeling adviseurs

8.1 Interpretatie van de cao

De interpretatie van de bepalingen in deze cao is voorbehouden aan cao-partijen. Bestaan er tussen cao-partijen verschillende interpretaties, dan overleggen partijen daarover. Leidt dat niet tot overeenstemming, dan bemiddelt een cao-commissie. Deze commissie is samengesteld door de cao-partijen en heeft een onafhankelijke voorzitter. ING en de vakorganisaties benoemen elk een lid. De leden van deze commissie benoemen een derde commissielid, dat de commissie voorzit. De commissie hoort de partijen en probeert hen samen tot een oplossing te laten komen. Mocht dit niet lukken dan beslist de commissie. Zij beslist bij meerderheid van stemmen en regelt zelf haar werkwijze.

8.2 Informatie en overleg bij reorganisatie

8.2.1 Informatie

Voorgenomen besluiten van ING over belangrijke reorganisaties kunnen aanzienlijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid of arbeidsvoorraarden. ING informeert de vakorganisaties en de betrokken medezeggenschap gelijktijdig en op dezelfde manier over de bewegredenen achter het besluit tot een belangrijke reorganisatie en de te verwachten sociale gevolgen voor de medewerkers.

8.2.2 Geheimhouding

Informatie die door ING of de vakorganisaties is ingebracht, wordt onder geheimhouding behandeld als de inbrenger daar in redeelijkhed om vraagt. Deze informatie wordt uitsluitend bekendgemaakt met instemming van alle gesprekspartners.

8.2.3 Sociaal Plan en Overgang Werkzaamheden Plan

Alle maatregelen die ertoe moeten leiden dat een reorganisatie in sociaal opzicht in goede banen wordt geleid, zijn neergelegd in een Sociaal Plan welke is overeengekomen met de vakorganisaties. Daarin staan ook de voorzieningen die eventuele nadelige gevolgen voor medewerkers kunnen voorkomen, verminderen of wegnemen.

De taken en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen en de sociale voorwaarden bij sourcing- en verkooptrajecten staan in het Overgang Werkzaamheden Plan.

8.3 Representatie vakorganisaties

ING vindt dat een goede vertegenwoordiging van de vakorganisaties ook in het belang is van de organisatie en stimuleert die vertegenwoordiging door:

- De kosten te vergoeden van een lidmaatschap gedurende een jaar, van één van de vakorganisaties FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie aan medewerkers die nog geen lid zijn van één van deze vakorganisaties. Hiervoor krijgen deze medewerkers tijdens de looptijd van de cao op een nader te bepalen moment een aanbod; medewerkers die al lid zijn van een van deze vakbonden kunnen de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen via Mijn Keuze Budget.
- Cao-partijen bespreken de dagelijkse gang van zaken en opkomende initiatieven tijdens de looptijd van de cao in het Periodiek Overleg en evalueren de effecten van de inspanningen.
- De bijdrage voor nationale vakbondsprojecten (bijvoorbeeld voor mantelzorg) en internationale solidariteit voor 2023-2024 vast te stellen op € 60.000 voor de twee gezamenlijke vakorganisaties.
- De maand van de vakbond actief te promoten.

8.4 Faciliteiten voor vakorganisaties en leden met bijzondere taken of verantwoordelijkheden

De vakorganisaties kunnen in overleg met ING gebruikmaken van faciliteiten van ING, zoals vergaderruimten en communicatiemiddelen.

Voer je als lid van en op verzoek van de Vakorganisatie met instemming van ING bijzondere taken uit of neem je deel aan onderhandelingen, dan krijg je hiervoor de ruimte en word je vrijgesteld van je werkzaamheden.

Richtlijnen

- Je hebt recht op vrijstelling van werkzaamheden om vergaderingen van je Vakorganisatie bij te wonen, in principe tot maximaal tien dagen per kalenderjaar, eventueel in halve dagen op te nemen. Deze dagen staan los van de dagen waarop je als kaderlid aanwezig bent bij onderhandelingen over een cao of Sociaal Plan.
- Je hebt ook recht op vrijstelling van werkzaamheden om cursussen te volgen die door of namens de vakorganisaties zijn georganiseerd. In principe geldt hiervoor een maximum van zes dagen per kalenderjaar.

In het kader van de volwaardige arbeidsrelatie gaan cao-partijen ervan uit dat je met je lead overlegt over deze vrijstellingen. Je houdt je lead op de hoogte van je werk voor de Vakorganisatie en de ontwikkelingen die daarbij voorkomen, zowel op korte termijn als op wat langere termijn.



Bestuurders van vakorganisaties kunnen zich laten vertegenwoordigen door kaderleden. Als er extra beroep wordt gedaan op kaderleden en blijkt dat de bovengenoemde vrijstellingen onvoldoende ruimte bieden voor vakbondswerk, zullen cao-partijen hierover voorafgaand aan de inzet overleg voeren en zo nodig een maatwerkoplossing treffen.

8.5 Werkgeversbijdrage vakorganisaties

Tijdens de looptijd van de cao 2023-2024 maakt ING aan de gezamenlijke vakorganisaties een representatiebijdrage over van € 22 per medewerker. De bijdrage wordt jaarlijks in augustus betaald. De peildatum voor de vaststelling van het aantal medewerkers is 31 januari van ieder jaar.

8.6 Vergoeding Werkzekerheidscommissie, inschakeling adviseurs

ING stelt tijdens de looptijd van de ING-cao 2023-2024 aan de gezamenlijke vakorganisaties die bij de cao zijn betrokken in totaal € 10.000 per jaar beschikbaar om de Werkzekerheidscommissie bij te wonen en adviseurs in te schakelen, op voorwaarde dat een factuur wordt overgelegd. Deze voorwaarde geldt ook voor een eventuele vergoeding voor de werkzaamheden voor de studie afspraken.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8**
- 9
- 10
- 11
- Bijlagen

9 Gedeelde visie

van ING en

de vakorganisaties

- 9.1 Goed opdrachtgeverschap
- 9.2 Werkgelegenheidsontwikkeling
- 9.3 Werkkostenregeling
- 9.4 Pilot Onbeperkt Verlof (Verlof op Maat)



Cao-partijen hebben afgesproken om voor de hieronder genoemde onderwerpen gezichtspunten overeen te komen en deze hier te delen.

9.1 Goed opdrachtgeverschap

9.1.1. De Werkcode

We geven in onze cao en aanverwante regelingen onverminderd aandacht aan het gedachtegoed van de Werkcode, waarbij we streven naar een gelijkwaardige behandeling van interne en externe medewerkers.

9.1.2 Afspraken m.b.t. uitzendkrachten:

De volgende afspraken worden toegepast via de uitzendbureaus voor onze uitzendkrachten in de uitzendschalen:

- Eenmalige pro rato uitkering € 2.000
- Collectieve loonsverhoging in juli 2023 en juli 2024
- Perspectief voor iedereen – doorgroei voor de toekomst door verruiming van de salarisschalen ook voor uitzendkrachten
- Thuiswerkvergoeding
- Zakelijke kilometervergoeding.

9.1.3 Verantwoord werken met sourcing- en contractpartners

ING en de vakorganisaties spreken af dat per 1 januari 2024 of na afloop van bestaande contracten, sourcing activiteiten binnen Nederland uitgevoerd worden door contractpartners met een vooruitstrevende en sociale cao die tot stand is gekomen met en ondertekend door tenminste twee vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd in De Stichting van de Arbeid. Die cao van de contractspartners dient recht te doen aan alle medewerkers waarbij afspraken zijn gemaakt over o.a.:

- Arbeidsongeschiktheid
- Pensioen
- (Minimum)loon
- Arbo/Vitality (op kantoor en bij thuiswerken)

9.2 Werkgelegenheidsontwikkeling

Cao-partijen hebben in de voorgaande cao afgesproken dat ze ernaar streven om eind 2022 een verhouding van 80%-20% te hebben tussen vaste medewerkers en flex-medewerkers binnen ING. Deze verhouding is behaald en dit streven blijft ook na 2022 in stand. Cao-partijen spreken af dat periodiek de voortgang en de mogelijkheden om dit te realiseren worden besproken. Manieren om dit te realiseren zijn het verduurzamen van werkgelegenheid (in eerste instantie voor medewerkers met een ING-contract maar ook voor medewerkers die nu als uitzendkracht/zzp'er werken bij ING) en het verminderen van het aantal uitzendkrachten/zzp'ers. Cao-partijen zullen de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen ING (intra-concern) monitoren.

9.3 Werkkostenregeling

Partijen zullen in tripartite samenstelling (vakorganisaties, medezeggenschap en werkgever) invulling blijven geven aan hun wens om de fiscale vrije ruimte volgens de werkkostenregeling zo optimaal mogelijk in te zetten, ten behoeve van medewerkers.

9.4 Pilot Onbeperkt Verlof (Verlof op Maat)

De pilot Onbeperkt Verlof (Verlof op Maat) uit de cao 2021 - 2022 is op verzoek van de vakorganisaties beëindigd. Cao-partijen zijn overeengekomen dat Onbeperkt Verlof niet zal worden geïmplementeerd.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

Bijlagen

10 Begrippenlijst



Arbeidsduur

De voltijd arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week. Je kunt meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week werken, maar niet meer dan gemiddeld 40 uur per week.

Het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt en met je lead bent overeengekomen, wordt je gemiddelde arbeidsduur genoemd.

Bedrijfsonderdeel

De organisatorische eenheid van ING waar je werkt.

Competenties

Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag, die binnen een bepaalde functie bepalend is voor succesvol functioneren.

Functieschaal

De schaal die hoort bij je functie.

Maandsalaris

Het salaris dat je volgens je salarisschaal op basis van je gemiddelde arbeidsduur elke maand krijgt betaald.

Medewerker

Degene in dienst bij ING met een functieschaal tussen 1 en 15.

Lead

Degene die jou direct leiding geeft en die namens ING bepaalde bevoegdheden ten opzichte van jou kan uitoefenen.

Persoonlijk maandsalaris

Je maandsalaris aangevuld met eventuele persoonlijke toeslagen.

Persoonlijke toeslagen

Een toeslag op je maandsalaris. Je hebt er recht op als voor jou een regeling geldt die uitgaat boven het maximum van jouw salarisschaal. Per toeslag bepalen cao-partijen of er structurele salarisveranderingen op van toepassing zijn en of die pensioendragend zijn.

Salarisschaal

De schaal op grond waarvan je wordt beloond.

Urloon

Twaalf keer je maandsalaris gedeeld door [52 x je gemiddelde arbeidsduur].

Werkpatroon

De verdeling van je gemiddelde arbeidsduur per week over de werkdagen.

Werkgever

ING Bank Personeel B.V. die ten doel heeft:

- a. Het in dienst nemen van werknemers, zowel voor onbepaalde als voor bepaalde tijd, ten behoeve van ING Bank N.V. en haar in Nederland gevestigde dochtermaatschappijen.
- b. Het te werk stellen van de onder a. bedoelde personen bij ING Bank N.V. en haar in Nederland gevestigde dochtermaatschappijen.
- c. Het verrichten van alles wat met het bovenstaande noodzakelijk, nuttig of wenselijk kan zijn, waaronder begrepen het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de onder a. bedoelde werknemers, het toetreden als lid tot organisaties van werkgevers, alsmede het aangaan van overeenkomsten strekkende tot levering van goederen of diensten van of ten behoeve van de onder a. Bedoelde werknemers.

en

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

Bijlagen



11 Addendum

- [1](#)
- [2](#)
- [3](#)
- [4](#)
- [5](#)
- [6](#)
- [7](#)
- [8](#)
- [9](#)
- [10](#)
- [11](#)

Bijlagen

Addendum CAO 2023 - 2024

Cao-partijen hebben een addendum op de Cao ING 2023-2024 afgesproken. Dit addendum betreft een wijziging van het Raamwerk performance management (bijlage 2) en artikel 4.4.1 en 4.4.4 van de cao. Dit addendum wordt vanaf 1 januari 2024 onderdeel van deze cao.

Step up Performance Management 2024

Het Step Up Performance Management (SUPM) proces zorgt ervoor dat alle medewerkers wereldwijd op uniforme wijze begrijpen hoe zij kunnen bijdragen aan de organisatiedoelstellingen, in staat zijn om het verschil te kunnen maken voor onze klanten en collega's en hun eigen potentieel volledig kunnen benutten. Het SUPM proces is cruciaal voor de performance van de bank en om die reden wordt de effectiviteit van SUPM voortdurend geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig. Na 5 jaar is SUPM wereldwijd geëvalueerd via vragenlijsten en interviews met leads en medewerkers. Op basis van de bevindingen is in 2022 besloten om, wereldwijd in het SUPM framework wijzigingen aan te brengen. Deze wijzigingen zijn voor een groot aantal landen reeds geïmplementeerd, vanaf 1 januari 2024 zullen deze ook in Nederland worden doorgevoerd. Het gaat om de volgende twee wijzigingen:

1. Het creëren van meer focus door het verwijderen van de performance dimensie

'Uitdagende Ambities' (Stretch Ambition). Hierdoor komt er mee focus op de wat (Baan doelen) en de hoe (Orange Behaviours). Doordat medewerkers nog maar voor twee dimensies doelen moeten opstellen, komt er meer duidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt, wat hun prioriteiten zijn en komt er meer rolduidelijkheid. Medewerkers gaven bovendien aan Uitdagende Ambities te ervaren als iets extra's bovenop Baan en Orange Behaviours en hier extra werkdruk bij te ervaren. ING vindt het nog steeds belangrijk dat medewerkers werken aan uitdagende ambities en zich voortdurend ontwikkelen, maar vindt dat het onderwerp uitdagende ambities beter past in lopende ontwikkelgesprekken tussen lead en medewerker en niet meer als een derde verplicht onderdeel van SUPM (MYR/YEE), gekoppeld aan een beoordelingsscore. Het vernieuwde SUPM proces draagt bij aan het effectiever maken van de Performance Management Culture.

2. Het aanpassen van de beoordelingsschaal van een 3 punt- naar een 5-puntschaal.

Hierdoor wordt het makkelijker om differentiatie tussen individuele prestaties te belichten en worden prestatiebeoordelingen eerlijker. De nuances die er in de praktijk veelal zijn rondom performance kunnen nu ook tot uitdrukking gebracht worden in de beoordelingsschaal. Voor het onderdeel Baan en Orange Behaviours kan dan worden gekozen uit de volgende 5 beoordelingsscores:

- Overtreft consequent de verwachtingen (5);
- Overtreft frequent de verwachtingen (4);
- Voldoet volledig aan de verwachtingen (3);
- Voldoet gedeeltelijk aan de verwachtingen (2);
- Voldoet (nog) niet aan de verwachtingen (1);

Voor de performance management cyclus van 2023 geldt het huidige Raamwerk performance management 2023 (zie Bijlage 2 van de CAO 2023-2024). Voor de performance management cyclus van 2024 zal deze bijlage aangepast worden, waarbij bovengenoemde wijzigingen worden verwerkt.

Inschalige en individuele beloning 2024

Cao partijen hebben naar aanleiding van de wijzigingen in SUPM en in lijn met de ingezette koers tot ontkoppeling van prestatie en beloning besloten om parallel aan de SUPM wijzigingen, de inschalige beloning en eventueel toe te kennen individuele verhoging, los te koppelen van de beoordelingsscore. Hiermee wijzigen artikel 4.4.1 en 4.4.4. van deze cao voor performance jaar 2024. Dat betekent dat een medewerker in april 2025 ook in aanmerking komt voor een inschalige beloning als hij op één van de performance dimensies een 1 of een 2 score heeft ontvangen over 2024. Om in aanmerking te komen voor de inschalige beloning in 2024 dient de medewerker op het moment van ingang minimaal zes maanden in dienst te zijn van ING en moet er ruimte zijn in de schaal. Dit geldt ook voor de individuele beloning.

en

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

Bijlagen

Wijzigingen in hoofdstuk 4 Cao ING 2023 – 2024

4.4.1 Inschalgige verhoging april 2023 en april 2024

Net zoals voorgaande jaren worden erkenning van je ontwikkeling en groei in de functie (deels) gekoppeld aan je positionering in de salarisschaal. Als je het maximum van je salarisschaal nog niet hebt bereikt, krijg je een individuele salarisverhoging op basis van het volgende:

Inschalgige beloning 2024

Per 2024 wordt de inschalgige beloning anders vastgesteld. Vanaf 2024 verdelen we je salarisschaal in twee gelijke delen en koppelen de inschalgige beloning aan elk deel: zit je in het onderste deel van de salarisschaal dan krijg je in april 2024 een inschalgige verhoging van 2%, zit je op of boven het midden van je schaal dan ontvang je een verhoging van 1% met een maximum tot aan het einde van je schaal.

De inschalgige verhoging van 2024 gaat in per april 2024.

Om in aanmerking te komen voor de inschalgige beloning in 2024 dien je op het moment van ingang minimaal zes maanden in dienst te zijn van ING. Heb je het maximum van je salarisschaal bereikt, dan ontvang je geen inschalgige verhoging. De peildatum voor het bepalen of je het maximum van je schaal hebt bereikt is 31 december 2022 respectievelijk 31 december 2023.

4.4.4 Budget individuele verhogingen april 2024 en 2025

Indien je na de inschalgige beloning van april nog niet aan het maximum van je schaal zit, kan je in aanmerking komen voor een individuele verhoging.

Je dient, om in aanmerking te komen voor de individuele verhoging, op 1 april van elk jaar minimaal zes maanden in dienst te zijn van ING. De verhoging wordt bepaald door je manager aan de hand van het door het Bestuur NL beschikbaar gestelde budget, dat is verdubbeld ten opzichte van 2022. Dit budget kan gebruikt worden om medewerkers te belonen die zich aantoonbaar ontwikkelen, uitstekend presteren of financieel achterblijven ten opzichte van collega's of de externe markt.

Bij de verdeling van het totaal door het Bestuur NL beschikbaar gestelde budget is het volgende van toepassing:

- Tenminste 50% van het beschikbare budget wordt evenredig, op basis van de salarissom over de business lines verdeeld;
- Het overige budget wordt door het Bestuur NL over de business lines verdeeld met inachtneming van externe benchmarkgegevens en aan de hand van strategische keuzes;

Tenzij er in een opvolgende cao een andersluidende afspraak wordt opgenomen, zal deze bepaling ook na einde looptijd van deze cao na werking hebben.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
Bijlagen



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

Bijlagen



2023 - 2024

De bijlagen

bij de cao

- Bijlage 1 Salarisschalen 1 tot en met 15
- Bijlage 2.1 Raamwerk performance management 2023
- Bijlage 2.2 Raamwerk performance management 2024
- Bijlage 3 Verlofregelingen
- Bijlage 4 Ploegendienst
- Bijlage 5 Wet- en regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
- Bijlage 6 RVU-regeling

Bijlage 1



Salarisschalen 1 tot en met 15

ING salarisschalen 1 tot en met 15, bruto in euro bij 36 uur per week. Voor de schalen 13 tot en met 15 geldt beleidsvrijheid.

Bij een verhoging van het wettelijk minimumloon, worden de ING salarisschalen automatisch aangepast zodat te allen tijde wordt voldaan aan de wettelijke vereisten.

Salarisschaal Per 1 juli 2023	Minimum	Midden	Maximum
2	2.011,78	2.442,28	2.872,78
3	2.011,78	2.551,37	3.090,96
4	2.011,78	2.688,49	3.365,20
5	2.139,70	2.894,96	3.650,23
6	2.369,41	3.186,51	4.003,61
7	2.633,03	3.521,13	4.409,24
8	3.080,45	4.089,02	5.097,59
9	3.571,82	4.712,65	5.853,48
10	4.240,43	5.561,30	6.882,16
11	5.060,26	6.601,81	8.143,37
12	5.996,45	7.790,08	9.583,72
13	6.917,71	8.959,35	11.000,99
14	8.142,73	10.514,22	12.885,70
15	9.585,10	12.344,89	15.104,68

* Voor schaal 2, 3 en 4 is het minimumsalaris aangepast, zodat ten minste het wettelijk minimumloon wordt betaald.

1

2

3

4

5

6

7

8

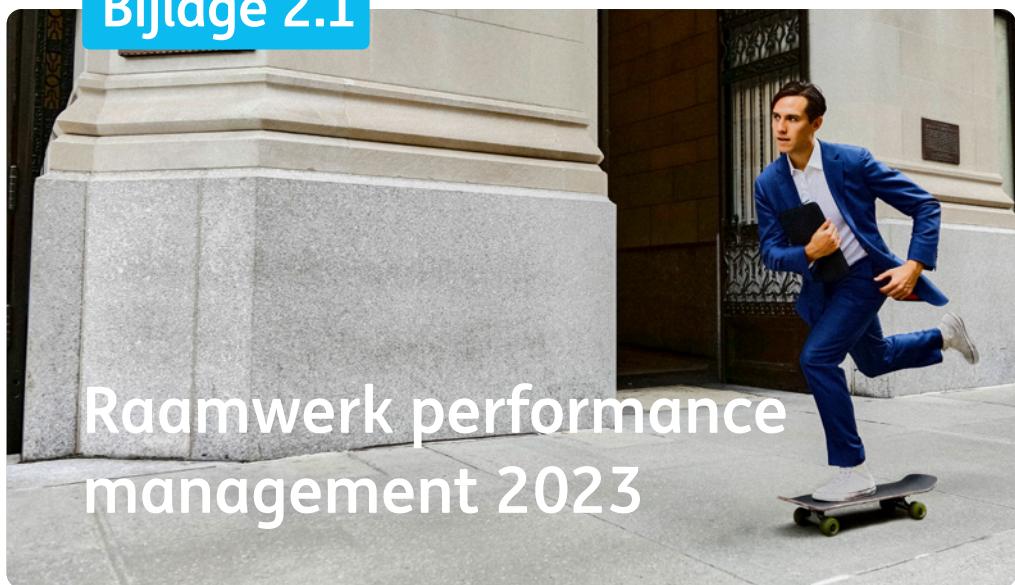
9

10

11

Bijlagen

Bijlage 2.1



Raamwerk performance management 2023

2.1 Doorlopende performance dialoog

Performance management gaat uit van een volwaardige arbeidsrelatie, waarbij je op basis van onderling vertrouwen en betrokkenheid tussen jou, je lead, je team, andere collega's en opdrachtgevers samen tot betere prestaties komt en de gedragingen van de Orange Code zichtbaar zijn. Door feedback te vragen, te geven en te ontvangen en regelmatige performance dialogen groei je individueel en als team.

2.2 Baan, Orange Code en uitdagende ambities

Het raamwerk bevat drie dimensies waarover apart afspraken worden gemaakt en die apart, per dimensie, worden geëvalueerd. Persoonlijke ontwikkeling en het realiseren van bedrijfsdoelstellingen wegen hierbij even zwaar.

Baan: In dit onderdeel neem je op wat van jou in je functie of rol verwacht kan worden. Hierbij gaat het zowel om resultaten als om ontwikkeling in je functie of rol. Voor het maken van deze afspraken kan je je baseren op je functiebeschrijving, documenten uit de strategische planningscyclus, je competenties, ontwikkeling van vakmanschap, etc. Ook teamafspraken en je individuele bijdrage aan het team horen in deze dimensie thuis.

Orange Code: De waarden en de gedragingen van de Orange Code geven kleur aan de bedrijfscultuur. Als medewerker maak je hierover één of meerdere afspraken die je stimuleren om bij te dragen aan het verdiepen en verbreden van de bedrijfscultuur. Natuurlijk binnen de context en de mogelijkheden die voor jou gelden.

Uitdagende ambities: In dit onderdeel spreek je jezelf uit over minimaal één en maximaal drie ambities die voor jou belangrijk en uitdagend zijn. Een ambitie moet echt uitdagen, niet makkelijk te realiseren zijn en een verschil gaan maken voor de context waarin je werkzaam bent. In de uitvoering opeert je op de grens van je comfortzone. Een uitdagende ambitie kan zowel gaan over een te behalen resultaat als over een te maken ontwikkeling. Uitdagende ambities kunnen ook op teamniveau geformuleerd worden. In dat geval gaan we ervan uit dat ieder teamlid zich aan de uitgesproken ambitie commiteert.

2.3 Vaste processtappen met behoud van flexibiliteit

Performance management kent een aantal formele momenten in het jaar waarin leads en medewerkers met elkaar afspraken vastleggen en evalueren. Bij de start van het performance jaar worden doelen besproken en vastgelegd (doelen stellen). In het midden van het jaar vindt een tussentijdse evaluatie plaats en aan het einde van het jaar een eindejaar evaluatie.

Tussen deze momenten vindt de doorlopende performance dialoog plaats. Daarin is ruimte voor het bijstellen van afspraken, tussentijds evalueren en het vragen, geven en ontvangen van feedback. De looptijd van afspraken is flexibel en passend bij het bedrijfsonderdeel waar je werkt.

2.4 Validatie

Om de kwaliteit van de gestelde doelen te valideren en consistentie in het evaluatieproces te borgen vinden validatiesessies plaats. Het uitvoeren van validatiesessies is verbonden aan de formele momenten in het performance managementproces. Validatiesessies kunnen in teams plaatsvinden als dat past bij de organisatorische context. Validatiesessies tussen leads (horizontale validatie) en al dan niet apart met de lead van de lead (verticale validatie) vormen een terugkerend onderdeel van het performance managementproces.

2.5 Doelen stellen/kaders voor afspraken

Bij het maken van de afspraken houden we rekening met de belangen van alle partijen. Op de eerste plaats met die van onze klanten en medewerkers. Voor alle afspraken geldt dat:

- Ze te maken kunnen hebben met de kwaliteit van je werk of met de kwantiteit daarvan, of met je persoonlijke ontwikkeling.
- Ze in een performance jaar in looptijd en aantal kunnen verschillen. Belangrijk is om in de afspraken focus en prioriteit aan te brengen, waardoor het aantal afspraken beperkt en hanteerbaar blijft.
- Ze niet mogen aanzetten tot risicotvol gedrag.
- Ze zodanig worden beschreven dat jij en je lead goed begrijpen wat jullie van elkaar verwachten.
- Voor controlefuncties extra eisen gelden op grond van Europese richtlijnen en Nederlandse wet- en regelgeving.

2.6 Tussentijdse evaluatie

In de tussentijdse evaluatie geef je zelf input en bespreek je de voortgang, de feedback en gewenste ontwikkelingsactiviteiten met je lead en komen onderwerpen aan de orde die voor jouw functioneren van belang zijn. Een tussentijdse kwalitatieve evaluatie op de drie dimensies in performance management maakt daar altijd deel van uit. Daarnaast kunnen er nieuwe afspraken gemaakt worden en bestaande afspraken worden aangepast. De nieuwe en/of gewijzigde afspraken worden vastgelegd in Workday.

2.7 Eindejaarsevaluatie

Door in een jaar regelmatig performance dialogen te houden, waarbij je feedback over je prestaties en je gedrag ontvangt van teamleden, opdrachtgevers, lead(s), klanten en andere collega's, krijg je een goed beeld van je ontwikkeling en resultaten. Relevante zaken uit deze dialogen en informatie die van invloed is op je functioneren, kun je gedurende het hele jaar vastleggen in Workday en neem je mee als je eigen input bij je eindejaarsevaluatie.

Teams die afspraken maken over teamresultaten kunnen die afspraken zelf evalueren. De evaluatie van het team van jouw bijdrage aan de teamafspraken (die opgenomen zijn in je persoonlijke doelen) wordt ook betrokken in je eindejaarsevaluatie.

Op basis van deze input wordt de eindejaarsevaluatie op de drie afzonderlijke dimensies gemaakt. Per dimensie wordt er één kwalificatie gegeven.

Leads vragen voor hun eindejaarsevaluatie input aan minimaal drie medewerkers aan wie zij leidinggeven.

Als je lead je door omstandigheden niet kan beoordelen, krijg je een kwalificatie 'Niet te beoordelen' op alle drie de dimensies. Je functioneren wordt altijd beschouwd in het licht van de compliance-regels en de algemene gedragscode van ING.

Je ontvangt je eindejaarsevaluatieformulier in Workday uiterlijk twee dagen voor je gesprek. Na het gesprek vult je lead dit formulier aan op basis van het gesprek. Je ontvangt het formulier retour en als je het eens bent met de inhoud, teken je het formulier digitaal voor gezien. In het geval je het niet eens bent met de inhoud van de vastlegging, neem je contact op met je lead met de reden(en) waarom je niet akkoord bent. Op basis hiervan vindt een gesprek met je lead plaats.

Om deel te nemen aan het proces van salarisverhoging moet de eindejaarsevaluatie in Workday afgerond zijn. Als het eindejaarsevaluatieformulier niet voor gezien is getekend, is de eindejaarsevaluatie in Workday niet afgerond.

2.8 Bezwaar

Leidt dit gesprek niet tot een gewenste uitkomst, dan kun je je wenden tot je naast hogere lead. Voor advies kun je ook een Consulent Arbeidsrelatie inschakelen. Biedt dat geen oplossing, dan kun je overwegen een klacht in te dienen bij de Commissie Individueel Klachtrecht. Voor meer informatie kun je ook terecht op ING Today.

2.9 Bijzondere situaties

Het kan zijn dat je situatie verandert en dat dit invloed heeft op je performance en de tussentijdse en/of eindejaarsevaluatie, bijvoorbeeld:

- Jij of je lead krijgt een andere functie of gaat naar een andere afdeling.
- Je arbeidsduur wijzigt.
- Je bent langdurig afwezig.
- Je bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt.
- Je bent boventallig.

De vereiste processtappen voor performance management bij een bijzondere situatie, die onderdeel uitmaken van deze cao, vind je op ING Today.

Bijlage 2.2



2.1 Doorlopende performance dialoog

Performance management gaat uit van een volwaardige arbeidsrelatie, waarbij je op basis van onderling vertrouwen en betrokkenheid tussen jou, je lead, je team, andere collega's en opdrachtgevers samen tot betere prestaties komt en de gedragingen van de Orange Code zichtbaar zijn. Door feedback te vragen, te geven en te ontvangen en regelmatige performance dialogen groei je individueel en als team.

2.2 Baan, Orange Behaviours

Het raamwerk bevat dimensies waarover apart afspraken worden gemaakt en die apart, per dimensie, worden geëvalueerd. Persoonlijke ontwikkeling en het realiseren van bedrijfsdoelstellingen wegen hierbij even zwaar.

Baan: In dit onderdeel neem je op wat van jou in je functie of rol verwacht kan worden. Hierbij gaat het zowel om resultaten als om ontwikkeling in je functie of rol. Voor het maken van deze afspraken kan je je baseren op je functiebeschrijving, documenten uit de strategische planningscyclus, je competenties, ontwikkeling van vakmanschap, etc. Ook teamafspraken en je individuele bijdrage aan het team horen in deze dimensie thuis.

Orange Behaviours: De gedragingen van de Orange Code geven kleur aan de bedrijfscultuur. Als medewerker maak je hierover één of meerdere afspraken die je stimuleren om bij te dragen aan het verdiepen en verbreden van de bedrijfscultuur. Natuurlijk binnen de context en de mogelijkheden die voor jou gelden.

2.3 Vaste processtappen met behoud van flexibiliteit

Performance management kent een aantal formele momenten in het jaar waarin leads en medewerkers met elkaar afspraken vastleggen en evalueren. Bij de start van het performance jaar worden doelen besproken en vastgelegd (doelen stellen). In het midden van het jaar vindt een tussentijdse evaluatie plaats en aan het einde van het jaar een eindejaar evaluatie.

Tussen deze momenten vindt de doorlopende performance dialoog plaats. Daarin is ruimte voor het bijstellen van afspraken, tussentijds evalueren en het vragen, geven en ontvangen van feedback. De looptijd van afspraken is flexibel en passend bij het bedrijfsonderdeel waar je werkt.

2.4 Validatie

Om de kwaliteit van de gestelde doelen te valideren en consistentie in het evaluatieproces te borgen vinden validatiesessies plaats. Het uitvoeren van validatiesessies is verbonden aan de formele momenten in het performance managementproces. Validatiesessies kunnen in teams plaatsvinden als dat past bij de organisatorische context. Validatiesessies tussen leads (horizontale validatie) en al dan niet apart met de lead van de lead (verticale validatie) vormen een terugkerend onderdeel van het performance managementproces.

2.5 Doelen stellen/kaders voor afspraken

Bij het maken van de afspraken houden we rekening met de belangen van alle partijen. Op de eerste plaats met die van onze klanten en medewerkers. Voor alle afspraken geldt dat:

- Ze te maken kunnen hebben met de kwaliteit van je werk of met de kwantiteit daarvan, of met je persoonlijke ontwikkeling.
- Ze in een performance jaar in looptijd en aantal kunnen verschillen. Belangrijk is om in de afspraken focus en prioriteit aan te brengen, waardoor het aantal afspraken beperkt en hanteerbaar blijft.
- Ze niet mogen aanzetten tot risicotvol gedrag.

- Ze zodanig worden beschreven dat jij en je lead goed begrijpen wat jullie van elkaar verwachten.
- Voor controlefuncties extra eisen gelden op grond van Europese richtlijnen en Nederlandse wet- en regelgeving.

2.6 Tussentijdse evaluatie

In de tussentijdse evaluatie geef je zelf input en bespreek je de voortgang, de feedback en gewenste ontwikkelingsactiviteiten met je lead en komen onderwerpen aan de orde die voor jouw functioneren van belang zijn. Een tussentijdse kwalitatieve evaluatie op de twee dimensies in performance management maakt daar altijd deel van uit. Daarnaast kunnen er nieuwe afspraken gemaakt worden en bestaande afspraken worden aangepast. De nieuwe en/of gewijzigde afspraken worden vastgelegd in Workday.

2.7 Eindejaarsevaluatie

Door in een jaar regelmatig performance dialogen te houden, waarbij je feedback over je prestaties en je gedrag ontvangt van teamleden, opdrachtgevers, lead(s), klanten en andere collega's, krijg je een goed beeld van je ontwikkeling en resultaten. Relevantie zaken uit deze dialogen en informatie die van invloed is op je functioneren, kun je gedurende het hele jaar vastleggen in Workday en neem je mee als je eigen input bij je eindejaarsevaluatie.

Teams die afspraken maken over teamresultaten kunnen die afspraken zelf evalueren. De evaluatie van het team van jouw bijdrage aan de teamafspraken (die opgenomen zijn in je persoonlijke doelen) wordt ook betrokken in je eindejaarsevaluatie.

Op basis van deze input wordt de eindejaarsevaluatie op de twee afzonderlijke dimensies gemaakt. Per dimensie wordt er één kwalificatie gegeven.

Leads vragen voor hun eindejaarsevaluatie input aan minimaal drie medewerkers aan wie zij leiding geven.

Als je lead je door omstandigheden niet kan beoordelen, krijg je een kwalificatie 'Niet te beoordelen' op de twee dimensies. Je functioneren wordt altijd beschouwd in het licht van de compliance-regels en de algemene gedragscode van ING.

Je ontvangt je eindejaarsevaluatieformulier in Workday uiterlijk twee dagen voor je gesprek. Na het gesprek vult je lead dit formulier aan op basis van het gesprek. Je ontvangt het formulier retour en als je het eens bent met de inhoud, teken je het formulier digitaal voor gezien. In het geval je het niet eens bent met de inhoud van de vastlegging, neem je contact op met je lead met de reden(en) waarom je niet akkoord bent. Op basis hiervan vindt een gesprek met je lead plaats.

Een eventueel door je lead toe te kennen individuele verhoging of een inschalige verhoging op basis van respectievelijk artikel 4.4.1 en 4.4.4 van de cao, kan alleen worden geëffectueerd als de eindejaarsevaluatie in Workday afgerond is. Als het eindejaarsevaluatieformulier niet voor gezien is getekend, is de eindejaarsevaluatie in Workday niet afgerond.

2.8 Bezwaar

Ben je het niet eens met je beoordeling, dan kan je dit in een gesprek met je lead aangeven. Leidt dit gesprek niet tot een gewenste uitkomst, dan kun je je wenden tot je naast hogere lead. Voor advies kun je ook een Consulent Arbeidsrelatie inschakelen. Biedt dat geen oplossing, dan kun je overwegen een klacht in te dienen bij de Commissie Individueel Klachtrecht. Voor meer informatie kun je ook terecht op ING Today.

2.9 Bijzondere situaties

Het kan zijn dat je situatie verandert en dat dit invloed heeft op je performance en de tussentijdse en/of eindejaarsevaluatie, bijvoorbeeld:

- Jij of je lead krijgt een andere functie of gaat naar een andere afdeling.
- Je arbeidsduur wijzigt.
- Je bent langdurig afwezig.
- Je bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt.
- Je bent boventallig.

De vereiste processtappen voor performance management bij een bijzondere situatie, die onderdeel uitmaken van deze cao, vind je op ING Today.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

Bijlagen

Bijlage 3



3.1 Partnerverlof

3.1.1 Doel regeling

Cao-partijen willen medewerkers in staat stellen om een goede start te maken met hun gezin en het (financieel) voor iedereen mogelijk om gebruik te maken van aanvullend partnerverlof. In aanvulling op de wettelijke regeling, vult ING het inkomen tijdens aanvullend partnerverlof aan tot 100% van het persoonlijk salaris.

3.1.2. Op wie van toepassing

Je komt in aanmerking voor partnerverlof als aan de volgende voorwaarden is voldaan.

1. Je bent partner van de moeder. Hiervan is sprake als je:
 - met haar gehuwd bent of;
 - haar geregistreerd partner bent of;
 - ongehuwd met haar samenwoont of;
 - haar kind erkent.
2. Je hebt een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd bij ING, valt onder de ING-cao en bent werkzaam in Nederland.

3.1.3 Duur van het verlof

Je mag zes keer de wekelijkse persoonlijke arbeidsduur opnemen als betaald partnerverlof. Dit hoeft niet aaneengesloten te zijn, maar dat heeft gezien het doel van regeling wel de voorkeur. Het partnerverlof dient in hele werkweken te worden opgenomen en binnen zes maanden na de geboorte. De eerste week van het partnerverlof dient binnen vier weken na de geboorte opgenomen te worden. Je mag aansluitend aan het partnerverlof gebruik maken van de regeling Ouderschapsverlof.

Officiële feestdagen zijn onderdeel van het partnerverlof als deze feestdagen binnen de opname periode van het partnerverlof vallen.

3.1.4 Aanvragen verlof

Je bespreekt ten minste één maand voor de gewenste ingang van het verlof met je manager hoe en wanneer je gebruik wil maken van het partnerverlof. De definitieve verlofdata bepaal je samen met je manager na de geboorte van je kind. Op ING Today staat beschreven hoe het partnerverlof in Workday aangevraagd moet worden.

3.1.5 Overig

- Een aanvraag voor partnerverlof mag niet geweigerd worden door je manager. Wel kan op grond van zwaarwegend bedrijfs- en of dienstbelang overlegd worden over een andere ingangsdatum. Een eventuele afwijzing van de door jouw gewenste ingangsdatum dient binnen vier weken na aanvraag schriftelijk en met redenen omkleed te geschieden.
- Het (volledig) opnemen van partnerverlof is vrijwillig en niet verplicht.
- Gedurende het betaald partnerverlof lopen alle arbeidsvooraarden ongewijzigd door.

3.1.6 Wijzigingen

Bij wijziging van deze regeling vindt vooraf overleg plaats met cao-partijen.

3.2 Regeling Ouderschapsverlof

▪ De regeling

Ouderschapsverlof is een tijdelijke voorziening voor betaald en onbetaald ouderschapsverlof waarin met behoud van functie voor een bepaalde periode minder uren kan worden gewerkt dan contractueel is overeengekomen. Deze regeling komt in de plaats van de wettelijke regeling en is hierop niet aanvullend.

▪ Op wie van toepassing

Voor deze regeling komen medewerkers in aanmerking die in dienst zijn van ING en werkzaam zijn in Nederland.

3.2.1 Voorwaarden

Je komt in aanmerking voor de regeling indien je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Je hebt een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- Je hebt een familierechtelijke betrekking tot het (de) te verzorgen kind(eren) of je woont op één adres met het kind/de kinderen en hebt duurzaam de verzorging en opvoeding op je genomen als ware het een eigen kind/eigen kinderen.
- Je kind is/je kinderen zijn 12 jaar of jonger.

3.2.2 De verlofregeling

Je hebt ten hoogste recht op ouderschapsverlof van maximaal 26 maal de bedongen arbeidsduur per week per kind, dat de leeftijd van 13 jaar nog niet heeft bereikt.

Voorbeelden:

- Bij een arbeidsduur van 36 uur per week bedraagt het verlof $36 \times 26 = 936$ uur
- Bij een arbeidsduur van 27 uur per week bedraagt het verlof $27 \times 26 = 702$ uur

Je kan het verlof voltijds, gespreid of in deeltijd opnemen.

Je kan het verlofrecht op elke gewenste wijze opnemen onder de voorwaarde dat er daarbij geen zodanig zwaarwegende bedrijfsbelangen in het geding zijn, dat de door jouw gewenste wijze van opname daarvoor dient te wijken. Jij en je manager bespreken dan ook in onderling overleg op welke wijze het verlof kan worden opgenomen en maken afspraken over de opname van verlof, die recht doen aan de wederzijdse belangen van jou en je manager/team.

Je meldt het voornement om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan je manager onder opgave van de periode, het aantal uren per week en de spreiding daarvan over de week.

Je manager kan een wijziging aanbrengen in de afgesproken spreiding van de uren verlof over de week op grond van gewichtige redenen (ernstige organisatorische problemen). Daarvoor geldt wel als voorwaarde dat eerst overleg wordt gevoerd met jou. Een wijziging van de gewenste spreiding kan slechts plaatsvinden tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

Aangevraagd en toegekend ouderschapsverlof kan in overleg met je manager worden gewijzigd of afgebroken op grond van onvoorzienbare omstandigheden, zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof. Het recht op het nog niet genoten verlof wordt opgeschort.

3.2.3 Betaald en onbetaald ouderschapsverlof

De ouderschapsverlofregeling kent een onderscheid in betaald en onbetaald verlof.

Gedurende het betaald ouderschapsverlof van negen weken ontvang je, over de uren dat je ouderschapsverlof opneemt, 100% van je maandsalaris en persoonlijke toeslagen. Dit is gemaximeerd op 100% van het wettelijke vastgestelde maximum dagloon plus het bij het wettelijke vastgestelde maximum dagloon behorende bedrag aan Vakantiegeld, 13e maand en de Bijdrage Individueel Sparen (BIS).

De 9 weken betaald ouderschapsverlof worden vertaald naar het aantal uren afhankelijk van je persoonlijke arbeidsduur. Je kan het verlof voltijds, gespreid of in deeltijd opnemen, waarbij het aantal betaalde uren pro rata wordt verdeeld. Voorbeeld:

- Bij een arbeidsduur van 36 uur per week bedraagt het betaald verlof $36 \times 9 = 324$ uur.
- Bij een arbeidsduur van 27 uur per week bedraagt het betaald verlof $27 \times 9 = 243$ uur.

*Het wettelijk maximum dagloon is een grensbedrag dat het UWV 2 keer per jaar (op 1 januari en op 1 juli van elk kalenderjaar) vaststelt voor de berekening van een aantal uitkeringen (WW, ZW, WAO, WIA, WAZO) voor werknemers en oud-werknemers. Het maximum dagloon vanaf 1 januari 2023 bedraagt € 256,54.

Gedurende de overige, resterende 17 weken van het 26 weken tellende ouderschapsverlof ontvang je geen salaris, 13e maand, vakantietoeslag, bijdrage individueel sparen (BIS) noch een arbeidsmarkttoeslag over de uren die je niet werkt/ouderschapsverlof opneemt. Voorbeeld:

- Bij een arbeidsduur van 36 uur per week bedraagt het onbetaald verlof $36 \times 17 = 612$ uur.
- Bij een arbeidsduur van 27 uur per week bedraagt het onbetaald verlof $27 \times 17 = 459$ uur.

De niet genoten uren betaald ouderschapsverlof worden niet uitbetaald bij uitdiensttreding.

3.2.4 Overige arbeidsvoorraarden en/of onkostenvergoedingen

- Pensioen: Je pensioenopbouw blijft tijdens het ouderschapsverlof volledig doorlopen op basis van je aantal (contracts-)arbeidsuren voorafgaand aan het ouderschapsverlof. De werknemersbijdrage pensioen blijft voor jouw rekening.
- Vakantie: De vakantiedagen/-uren worden opgebouwd naar rato van je aantal gewerkte uren op jaarbasis.
- Ploegentoeslag: Ploegentoeslag wordt uitgekeerd naar rato van je aantal gewerkte uren over de afgelopen 12 maanden.
- Reiskostenvergoeding: Bij voltijds ouderschapsverlof mag de door de ING ter beschikking gestelde vervoerskaart niet meer gebruikt worden 1 maand na ingang van het voltijds ouderschapsverlof, tenzij er gereisd moet worden in het kader van werkzaamheden. Het niet naleven van deze regel wordt gezien als niet handelen volgens deze personeelsregeling.
- Leaseautoregeling: Bij voltijdsverlof blijft de auto maximaal 13 weken ter beschikking onder gelijkblijvende voorwaarden. Na 13 weken voltijdsverlof komt het gehele lease-bedrag voor jouw rekening. Bij deeltijdverlof van maximaal 50% van de arbeidsduur blijft de auto gedurende de gehele periode ter beschikking onder gelijkblijvende voorwaarden. Eventuele fiscale gevolgen zijn voor jouw rekening.
- Normleasebedrag: Bij voltijdsverlof langer dan 13 weken aaneengesloten, vervalt het normleasebedrag.
- Personeelsfaciliteiten: Voor zover je aanspraak kon maken op regelingen waarvoor personeelsfaciliteiten gelden, opgenomen in de regeling Personeelsfaciliteiten ING Groep, blijft deze aanspraak conform de regeling Personeelsfaciliteiten bestaan gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

3.2.5 Registratie in Workday

In Workday is het ouderschapsverlof opgesplitst in twee verlofsoorten:

- Ouderschapsverlof betaald
- Ouderschapsverlof onbetaald

Rechten hiervoor worden automatisch toegekend indien je kinderen geregistreerd zijn in Workday.

3.2.7 Sociale verzekeringen

WIA

Als je totale verlofperiode niet langer dan 18 maanden duurt, dan zijn er geen gevolgen voor je WIA-verzekering. In geval van voltijds ouderschapsverlof wordt geen premie afgedragen, echter de verzekering blijft in stand.

Let op: bij verlof langer dan 18 maanden kunnen negatieve gevolgen optreden in je sociale verzekерingspositie.

WW

Als je verlofperiode niet langer dan 18 maanden duurt, dan zijn er geen gevolgen voor je WW. Bij het bepalen van jouw sociale verzekeringspositie wordt geen rekening gehouden met het ouderschapsverlof.

Let op: bij verlof langer dan 18 maanden kunnen negatieve gevolgen optreden in je sociale verzekeringspositie.

Zorgverzekeringswet

Je bent verplicht om je zorgverzekering voort te zetten. Aan je zorgverzekeraar betaal je de nominale premie over je basisverzekering. Over je resterende inkomen ben je de inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd (deze wordt ook ingehouden als je verlof vanuit het levenslooptegoed gefinancierd wordt).

3.2.8 Arbeidsongeschiktheid

Ziekte bij aanvang van ouderschapsverlof

Indien je ziek bent bij aanvang van je verlof, kan je ervoor kiezen je verlof op te schorten.

Ziekte gedurende het ouderschapsverlof

Word je gedurende de periode van je deeltijd ouderschapsverlof ziek, dan dien je jezelf volgens de normale procedure ziek en hersteld te melden. Er bestaat tijdens je ziekteperiode geen recht op loondoorbetaling over je opgenomen ouderschapsverlofuren. Door ziekte wordt je ouderschapsverlof niet opgeschort. De periode van je ouderschapsverlof blijft dus ongewijzigd.

Ben je ziek geworden tijdens de periode voltijds ouderschapsverlof en ben je nog ziek op de afgesproken datum van werkherstelling, dan heeft ING vanaf de datum van werkherstelling een loondoorbetalingsverplichting, die is gebaseerd op je salaris dat zou gelden als je niet ziek zou zijn geweest. De eerste ziektedag is de afgesproken datum van werkherstelling. Indien je tijdens je voltijds ouderschapsverlof langdurig ziek wordt, dien je dit te melden bij je manager zodat je re-integratietraject tijdig gestart kan worden.

Indien er sprake zou zijn van langdurige ziekte waardoor je krachtens de WIA uitkeringsgerechtigd wordt, is je laatst genoten salaris (dat gold voor ouderschapsverlof) de grondslag voor je WIA-uitkering.

3.2.9 Wijzigingen

Bij wijziging van deze regeling vindt vooraf overleg plaats tussen de cao-partijen.

3.3 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

3.3.1 Doel regeling

ING en de vakorganisaties willen dat medewerkers zich actief inzetten voor de maatschappij (vrijwilligerswerk). Alle medewerkers die onder de cao vallen (tot 60 jaar) krijgen de mogelijkheid om met behoud van alle arbeidsvooraarden twee werkdagen per jaar te besteden aan het inzetten van hun waardevolle kennis en kunde bij maatschappelijke organisaties of onderwijsinstellingen.

Medewerkers vanaf 60 jaar hebben de mogelijkheid om naar behoefte één dag per week hun kennis en kunde in te zetten bij maatschappelijke organisaties, met behoud van arbeidsvooraarden. ING vindt het belangrijk dat haar oudere medewerkers vitaal blijven en dat ze hun kennis en vaardigheden kunnen inzetten in de maatschappij. Op ING Today vind je inspiratie hoe je dit kunt invullen.

Je kunt je actief inzetten voor organisaties die zijn verbonden aan het ING Nederland Fonds. Met deze organisaties heeft ING een actieve relatie. Je kunt je ook inzetten voor een andere organisatie of MVO- activiteiten bij jou in de buurt. Wanneer je je inzet voor een andere organisatie moet deze wel passen binnen de volgende genoemde kaders:

3.3.2 Kaders

Maatschappelijke organisaties zijn organisaties die in lijn met de vereisten die het ING Nederland fonds stelt:

- Actief en geregistreerd (Kamer van Koophandel) zijn in Nederland.
- Bijdragen aan het algemeen nut en ten goede komen aan een geheel of groep (mensen) en niet aan een specifiek individu.
- Van onbesproken gedrag zijn.
- Geen winstoogmerk en/of een commerciële doelstelling hebben;
- Geen besloten of particuliere organisaties zijn.
- Geen expliciet politiek of religieus profiel hebben.
- Niet discrimineren op het gebied van ras, geslacht, geloof, seksuele voorkeur of herkomst.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

Bijlagen

Bijlage 4

Ploegendienst



4.1 Ploegendienst algemeen

4.1.1 Definitie

Als je ploegendienst hebt, werk je volgens een vaste regeling buiten de gebruikelijke werktijden. Er zijn drie soorten ploegendienst:

- Volcontinudienst: je werkt op een afdeling die de hele week dag en nacht open is.
- Semicontinudienst: je werkt op een afdeling die vijf etmalen dag en nacht open is.
- Verschoven werktijden: je werkt buiten de gebruikelijke werktijden.

Deze paragraaf geldt niet voor medewerkers in schoonmaakdiensten.

4.1.2 Compensatie

Werk je buiten de gebruikelijke werktijden dan heb je recht op een compensatie. Deze compensatie bestaat uit een financiële vergoeding, dat is de ploegentoeslag, en eventueel een vergoeding in vrije tijd. De compensatie wordt vastgesteld aan de hand van de volledige roostercyclus, uitgaande van een 36-urige werkweek. Je leest er meer over in de paragrafen 4.2, 4.3 en 4.4 van deze bijlage.

4.1.3 Roosters

Je werktijden worden vastgelegd in een rooster. Roosters worden voor minimaal drie maanden gemaakt. Je werktijden worden tijdig met je overlegd, ook als het rooster verandert. ING streeft ernaar dat je ten minste twee aaneengesloten dagen per week niet hoeft te werken. Vallen die vrije dagen na een nachtdienst, dan geldt de slaaptijd niet als vrije dag. Zodra het rooster is gemaakt, krijg je een overzicht met het totale afdelingsrooster, inclusief uitgangspunten en spelregels.

4.1.4 Bevestiging

Als je in ploegendienst werkt, krijg je een schriftelijke bevestiging van:

- Je functie en een korte omschrijving daarvan.
- Je rooster, met de geldende of met jou overeengekomen compensatie.
- De regeling voor maaltijden.

Je krijgt ook de berekening van je totale werktijd en de compensatie op grond van de roostercyclus.

4.1.5 Zwaarwegende belangen

Zijn er zwaarwegende bedrijfsorganisatorische of sociale redenen, dan kan van de paragrafen 4.3.2 en 4.4.2 bij implementatie eenmalig worden afgeweken door de roostermethodiek tijdelijk te handhaven. Deze eenmalige uitzondering kan voor jou als medewerker gelden of voor de hele afdeling.

4.2 Toeslag en compensatie algemeen

4.2.1 Compensatie bij feestdagen

Een feestdag volgens artikel 5.6 van de ING-cao die niet op zondag en wel in je ploegendienstrooster valt, wordt beschouwd als een zondag. Je krijgt hiervoor een ploegentoeslag en een gelijk aantal extra vakantie-uren.

Werk je op een feestdag die op zaterdag of zondag valt, dan krijg je in plaats van de toeslagen uit paragrafen 4.3 en 4.4 op zaterdag tot 17.00 uur een toeslag van 50% op je uurloon. Op zaterdag na 17.00 uur en op zondag krijg je 150% toeslag op je uurloon. Werk je op oudejaarsavond na 20.00 uur, dan krijg je een toeslag van 150%.

4.2.2 Verschoven werktijden

Zijn je werktijden verschoven, dan wordt je compensatie helemaal in geld uitbetaald.

4.2.3 Meerwerk

Werk je in vol- of semicontinudienst, dan doe je in principe geen meerwerk. Is dat bij uitzondering toch nodig, dan wordt het meerwerk bij voorkeur vergoed in de vorm van vrije tijd. In artikel 5.5 van de ING-cao lees je hoe de meerwerkvergoeding wordt berekend. Het uurloon wordt afgeleid van je persoonlijk maandsalaris inclusief je gemiddelde ploegentoeslag.

4.2.4 Vrije tijd in roosters

De in de roosters ingebouwde vrije tijd wordt gewogen volgens de tabel in paragraaf 4.3.1.

4.2.5 Grondslag

De ploegentoeslag is grondslag voor:

- De vakantietoeslag van de ING-cao.
- De uitkeringen, zie bijlage 5.

4.2.6 Maaltijden

Als je 's avonds niet thuis kunt eten omdat je ploegendienst hebt, kun je een vergoeding krijgen. Je leest er meer over in paragraaf 4.10.3 van de ING-cao.

4.2.7 Vakantie

Tijdens je vakantie wordt je persoonlijk maandsalaris doorbetaald inclusief je ploegentoeslag.

4.3 Toeslag en compensatie ploegendienst

4.3.1 Ploegentoeslag

Heb je buiten de gebruikelijke werktijden een pauze van een half uur, dan wordt dat als werktijd gerekend.

Maandag tot en met vrijdag	Ploegentoeslag
van 00.00 - 07.00 uur	+ 50%
van 07.00 - 21.00 uur	niet van toepassing
van 21.00 - 24.00 uur	+ 50%

Zaterdag	Ploegentoeslag
van 00.00 - 08.00 uur	+ 50%
van 08.00 - 17.00 uur	+ 25%
van 17.00 - 24.00 uur	+ 100%

Zondag	Ploegentoeslag
van 00.00 - 24.00 uur	+ 100%

4.3.2 Vol- en semicontinudienst

Als je in vol- of semicontinudienst werkt, krijg je een ploegentoeslag van maximaal 10% van je persoonlijk maandsalaris. Het restant krijg je in de vorm van vrije tijd. Door die vergoeding in vrije tijd verandert de met jou overeengekomen arbeidsduur niet. Eindigt een ploegendienst op verzoek van ING eerder, dan heeft dat geen gevolgen voor je toeslag.

4.4 Toeslag en compensatie Overgangsbepaling

Werkte je tussen 1 april 1995 en 1 april 1998 in ploegendienst, dan is de definitie van gebruikelijke werktijd: maandag tot en met vrijdag van 08.00 tot 18.00 uur. Daarnaast is er een andere verhouding voor je financiële vergoeding en de vergoeding in vrije tijd.

4.4.1 Ploegentoeslag Overgangsbepaling

Maandag tot en met vrijdag	Ploegentoeslag
van 00.00 - 06.00 uur	+ 75%
van 06.00 - 08.00 uur	+ 25%
van 08.00 - 18.00 uur	niet van toepassing
van 18.00 - 20.00 uur	+ 25%
van 20.00 - 24.00 uur	+ 75%
Zaterdag en zondag van 00.00 - 24.00 uur	+ 100%

4.4.2 Vol- en semicontinudienst

Werk je in vol- of semicontinudienst, dan krijg je een ploegentoeslag van maximaal 25% van je persoonlijk maandsalaris. Het restant krijg je in de vorm van vrije tijd. Door die vergoeding in vrije tijd verandert de met jouw overeengekomen arbeidsduur niet. Eindigt een ploegendienst op verzoek van ING eerder, dan heeft dat geen gevolgen voor je toeslag.

4.5 Eenmalige uitkering bij (gedeeltelijk) einde ploegendienst

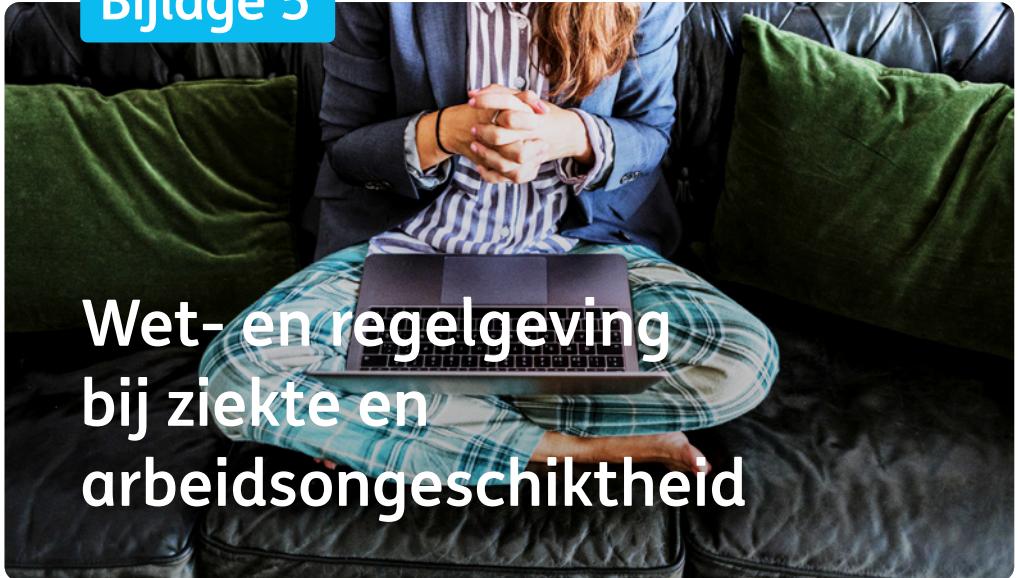
Bij elke vorm van ploegendienst waarvoor je een toeslag van meer dan 5% van je persoonlijk maandsalaris krijgt, krijg je een eenmalige uitkering als de toeslag helemaal of gedeeltelijk vervalt:

- Vanwege bedrijfsorganisatorische redenen.
- Doordat je medisch bent afgekeurd voor de betreffende ploegendienst.
- Doordat ING sociale redenen erkent waardoor je niet langer in ploegendienst kunt werken.
- Doordat de toeslag niet wordt vervangen door compensatie in vrije tijd.

De hoogte van de eenmalige uitkering hangt samen met de duur van de ploegentoeslag. Bij de berekening daarvan wordt uitgegaan van de toeslag die je gemiddeld kreeg in de twaalf maanden vóór de toeslag helemaal of gedeeltelijk verviel.

Duur ploegentoeslag		
Van	Tot	Toeslagmaanden
½ jaar	¾ jaar	2
¾ jaar	1 jaar	4
1 jaar	2 jaar	6
2 jaar	3 jaar	8
3 jaar	4 jaar	10
4 jaar	5 jaar	12
5 jaar	6 jaar	14
6 jaar	7 jaar	16
7 jaar	8 jaar	18
8 jaar	9 jaar	20
9 jaar	10 jaar	22
10 jaar	15 jaar	24
15 jaar	20 jaar	30
20 jaar	25 jaar	36
25 jaar	30 jaar	42
30 jaar	35 jaar	48
35 jaar en langer		54

Bijlage 5



Wet- en regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als je door ziekte, zwangerschap of bevalling je eigen werk niet kunt uitoefenen, gelden voor jou de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), tenzij hierna anders is bepaald.

5.1 Regelgeving ING

5.1.1 Algemeen

Je ontvangt nooit méér dan wat je zou hebben gekregen als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Hierbij wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering op grond van de WAO of WIA. De loondoorbetaling en de aanvullingen die zijn opgenomen in de cao stoppen als je arbeidsovereenkomst eindigt.

5.1.2 Opschorten of weigeren van loondoorbetaling en aanvullingen

ING heeft het recht om op grond van bepaalde in de Nederlandse wetgeving genoemde situaties de loondoorbetaling en de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten.

ING heeft het recht om dit te doen als je onder andere:

- Je niet houdt aan de voor jou geldende en bekendgemaakte regels en redelijke aanwijzingen bij ziekte, het Verzuim-, herstel- en re-integratieprotocol of;
- Weigert mee te werken aan een door ING gevraagde second opinion/ Deskundigenoordeel bij UWV of;
- Weigert de beschikbare veiligheidsmiddelen te gebruiken of de bekendgemaakte voorschriften over veiligheid en gezondheid overtreden en daardoor arbeidsongeschikt bent geworden of;
- Zonder goede grond weigert mee te werken aan redelijke voorschriften of maatregelen, van ING of van een door ING ingeschakelde deskundige, die je in staat stellen passende arbeid te verrichten zoals bedoeld in artikel 658a lid 3 boek 7 Burgerlijk Wetboek of;
- Zonder goede grond weigert mee te werken aan de opstelling, evaluatie en bijstelling van een plan van aanpak of;
- Passende arbeid weigert die ING je aanbiedt waarmee je een deel van je restverdiencapaciteit benut.

Daarnaast kan ING je een sanctie opleggen als je de redelijke aanwijzingen bij ziekte of het Verzuim-, herstel- en re-integratieprotocol niet opvolgt. Het Verzuim-, herstel- en re-integratieprotocol staat op ING Today.

5.1.3 Passende arbeid

Biedt ING je passende arbeid binnen of buiten ING aan, dan gebeurt dat altijd schriftelijk. Passende arbeid binnen ING gaat vóór passende arbeid buiten ING. Twijfel je of het aanbod passend is, dan heb je wettelijk het recht om binnen twee weken na het schriftelijke aanbod een second opinion te vragen bij UWV. ING wijst je in het schriftelijke aanbod op dit recht.

Accepteer je passende arbeid bij een werkgever buiten ING en heb je daar bij gelijke arbeidsduur een lager inkomen dan je laatste inkomen bij ING, dan bouwt ING het verschil in drie jaar af. In het eerste jaar ontvang je 75% van het verschil, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25%. De uitkering is nooit hoger dan 25% van het inkomen bij je nieuwe werkgever.

Het inkomen bij een werkgever buiten ING is de som van:

- Twaalf keer het maandsalaris;
- Eventuele gratificaties.
- De vakantietoeslag van het jaar waarin je in dienst treedt;
- Dertiende maand en eventuele pensioendragende toeslagen; een meerwerkvergoeding valt hierbuiten.
- Eventuele ploegentoeslag.
- Andere emolumumenten die niet het karakter hebben van een onkostenvergoeding.
- Je eventuele (gedeeltelijke) WAO- of WIA-uitkering als je deze ontvangt of zou kunnen ontvangen.

Deze aanvulling kan je laten kapitaliseren en als één bedrag laten uitkeren aan het einde van je dienstverband. Heb je passende arbeid bij een andere werkgever aanvaard en blijkt binnen een half jaar na aanvang van je werkzaamheden dat de herplaatsing niet tot een contract voor onbepaalde tijd leidt, dan bespreekt ING mogelijke vervolgacties met je.

Vraag je een second opinion bij UWV aan vanwege het schriftelijke aanbod van ING van passende arbeid bij een werkgever buiten ING, dan ben je in afwachting van de uitspraak van UWV verplicht het aanbod te aanvaarden en in dienst te treden bij je nieuwe werkgever. Stelt UWV je in het gelijk, dan kan als je dat wilt het dienstverband met ING weer worden hersteld. In dat geval hervat ING de herplaatsingsinspanningen.

5.1.4 Verhaalsrecht

Als ING de kosten van je arbeidsongeschiktheid op een of meer derden kan verhalen, dan verleen je daaraan je volledige medewerking.

5.2 Aanpassing en beëindiging van de aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Je aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt aangepast:

- Bij salarisveranderingen volgens de ING-cao.
- Als je mate van arbeidsongeschiktheid verandert.
- Als je inkomsten via een nevenfunctie hebt of je bestaande inkomsten uit arbeid vergroot. Je bent verplicht om inkomsten te melden aan ING. Doe je dat niet, dan loop je het risico dat je rechten volgens deze regeling vervallen. Je inkomsten worden in principe op de aanvulling in mindering gebracht.

Je aanvulling eindigt:

- Wanneer je de pensioenrichtleeftijd bereikt.
- Wanneer je overlijdt vóór de pensioenrichtleeftijd.
- Als blijkt dat je arbeidsongeschikt bent geworden door jouw opzet of grove schuld;
- Als blijkt dat je bij indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen over je gezondheidstoestand hebt gegeven.
- Als de WAO- of WIA-uitkering tussentijds helemaal of gedeeltelijk stopt.
- Als ING niet langer gemachtigd is de WAO- of WIA-uitkering van UWV te ontvangen.
- Zodra je arbeidsovereenkomst eindigt.

5.3 Inkomen tijdens het tweede ziektejaar na vervroegde IVA-toekenning

Als vroeg tijdens je ziekte duidelijk is dat je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, dan kun je vervroegd WIA aanvragen. Als UWV je in de eerste twee ziektejaren een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) toekent, dan word je inkomen zolang je dienstverband met ING duurt van de 53e tot en met de 104e week van je arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100% van je persoonlijk bruto maandsalaris.

5.3.1 Verlengde loondoorbetaling

Het kan zijn dat UWV bij de behandeling van de aanvraag voor een WIA-uitkering vaststelt dat ING onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Beslist UWV op grond daarvan dat het tijdvak waarop je recht hebt op loon van ING wordt verlengd, dan krijg je tijdens deze verlenging de loondoorbetaling en eventuele aanvulling zoals in het tweede ziektejaar. De verlengde loondoorbetaling duurt tot maximaal het derde jaar van je arbeidsongeschiktheid.

Als je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, dan kan je dienstverband in principe na twee jaar arbeidsongeschiktheid beëindigd worden. Heeft UWV de termijn voor loondoorbetaling voor ING verlengd, dan kan het dienstverband in principe beëindigd worden na twee jaar plus de verlengde termijn van loondoorbetaling.

Bijlage 6



RVU Regeling

Het kabinet en sociale partners hebben geconstateerd dat mensen door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd soms moeite hebben om gezond werkend de AOW-leeftijd te halen. ING en de vakorganisaties onderschrijven dit en voelen daarom de verantwoordelijkheid dat iedereen op een gezonde manier zijn of haar pensioen kan bereiken. Vanuit deze gedachte bieden we medewerkers, die binnen drie jaar de AOW-leeftijd bereiken, de mogelijkheid om gebruik te maken van de verruiming van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) zoals is opgenomen in de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen.

Door een beroep te doen op de RVU-regeling kan je eerder stoppen met werken en kan je met (vervroegd) pensioen. De RVU-regeling ondersteunt het interne doorstroombeleid van ING. Deze collectieve regeling is onderdeel van de cao 2023- 2024 en kwalificeert als een institutionele regeling.

6.1 Uitgangspunten

- Je komt in aanmerking voor de regeling als je over 3 jaar (of eerder) je AOW-leeftijd bereikt.
- Je bent minimaal 5 jaar aaneengesloten in dienst van ING.
- De hoogte van de eenmalige RVU-uitkering bestaat uit een door de overheid vastgesteld bedrag maal maximaal 35 maanden. Voor de berekening wordt uitgegaan van het aantal maanden dat nog resteert tussen het moment van uitbetaling van de eenmalige RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit aantal maanden wordt vermenigvuldigd met het door de overheid vastgesteld bedrag. De hoogte van dit bedrag is op dit moment € 2.037 bruto per maand. Dit is gebaseerd op de netto AOW-uitkering. Voor de hoogte van de RVU-uitkering wordt geen onderscheid gemaakt tussen een fulltime of parttime dienstverband.
- De eenmalige uitkering wordt in één keer bruto uitbetaald en valt onder de reguliere loonheffing.
- De regeling is een collectieve regeling en is niet onderhandelbaar. In het geval je kwalificeert voor de regeling, staat het aanbod (de eenmalige uitkering) dus vast.
- Het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst wegens (vervroegde) pensionering. Hierin wordt opgenomen dat de beëindiging op initiatief van de werkgever is, omdat het een door ING als werkgever in het leven geroepen centrale regeling is, waarvoor de betrokken lead geen akkoord hoeft te geven.
- Je gaat met (vervroegd) pensioen indien je gebruik maakt van deze regeling ,dit betekent echter niet dat je jouw pensioen ook daadwerkelijk hoeft te laten ingaan, dat is je eigen keuze. We verwachten van je dat je geen WW- uitkering aanvraagt, omdat dit niet strookt met het doel van de regeling. Voor toekenning van een WW-uitkering dien je immers beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.
- Indien je gebruik maakt van hypotheekrentekorting loopt deze door.
- De RVU regeling is tijdelijk. Je kunt tot en met 30 november 2025 gebruik maken van deze regeling, zolang binnen deze periode deze regeling wettelijk en fiscaal wordt gefaciliteerd. Dit houdt in dat het dienstverband uiterlijk per 1 december 2025 wordt beëindigd (laatste werkdag 30 november 2025).

Wij moedigen je aan om voorafgaand aan je keuze om van de RVU gebruik te maken inzicht te krijgen in je financiële situatie, bijvoorbeeld door een gesprek aan te gaan met een financieel coach of met iemand uit je kennissenkring.

Meer informatie vind je op ING Today.



do your thing