

Onderhandelingsresultaat cao ING Bank 2021-2022

ING Bank Personeel B.V. en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie hebben op 8 juli 2021 overeenstemming bereikt over een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe ING-cao. De ingangsdatum van deze cao is 1 januari 2021 en de looptijd is 2 jaar (tot en met 31 december 2022). De vakorganisaties leggen dit onderhandelingsresultaat ter stemming voor aan hun leden. Leden hebben tot en met 12 augustus 2021 de tijd om te stemmen.

Cao 2021 – 2022: Verbinding

Inleiding

ING en de vakorganisaties zijn zich bewust dat we in een snel veranderende omgeving zitten. Dat heeft gevolgen voor de cao. In deze cao-periode gaan ING en de vakorganisaties met elkaar en de medewerkers in gesprek over de cao voor de toekomst. De cao straalt verbinding uit: tussen doelgroepen (zoals jong & oud, intern & extern), binnen teams en met de maatschappij.

Beloning

Qua beloning hebben we met elkaar afgesproken:

- Dat er een *inschalige verhoging* (de verhoging in jouw schaal) is in 2021 en 2022 van 1,5 tot 3%, afhankelijk van je positie in de schaal. Hoe werkt het? 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. Heb je het maximum van je salarisschaal bereikt, dan ontvang je geen inschalige verhoging. De inschalige verhoging van 2021 gaat zo snel mogelijk in na een positieve stemming. De inschalige verhoging van 2022 gaat in per april 2022. Om in aanmerking te komen voor de inschalige verhoging dien je op het moment van ingang van de verhoging minimaal 6 maanden in dienst te zijn van ING. Als je op twee of drie Performance Management dimensies een 'verbetering nodig' beoordeling hebt ontvangen, kwalificeer je niet voor de hiervoor genoemde salarisverhoging.
- Dat de vakorganisaties en ING in gesprek gaan over de *beloningssystematiek* vanaf 2023. Mochten wij aan het einde van de looptijd van deze nieuwe cao daar over niet tot overeenstemming komen, dan zal deze methodiek doorlopen tot er een nieuwe afspraak is gemaakt.
- Dat alle medewerkers, op wie de cao van toepassing is, een *eenmalige bruto-uitkering* van 200 euro ontvangen. Dit geldt ook voor medewerkers die aan het einde van hun schaal zitten. Werk je minder dan 36 uur per week, dan ontvang je het bedrag naar rato. Deze uitkering wordt zo spoedig mogelijk na positieve stemming uitbetaald.
- Dat we de *Collectieve Maatschappelijke Uitkering (CMU)* prominenter gaan inzetten. Ook de komende jaren vinden we onze gezamenlijke inzet voor de maatschappij en het klimaat onverminderd belangrijk en mobiliseren we alle medewerkers die onder de cao vallen om hieraan mee te doen. We verhogen daarom de CMU op basis van het ING-bedrijfsresultaat en keren deze uit op basis van gezamenlijk bepaalde duurzaamheidsdoelstellingen. Hoe? Door deze te koppelen aan de Rentabiliteit op het Eigen Vermogen (de global ROE), de verhouding tussen de behaalde winst en het eigen vermogen. Hoe hoger de ROE, hoe hoger de uitkering:

Rentabiliteit op het Eigen Vermogen (ROE) versus CMU

$5\% \leq ROE < 7,5\%$	CMU 0,75% van salarissom
$7,5\% \leq ROE < 10\%$	CMU 1,5% van salarissom
$ROE \geq 10\%$	CMU 2,25% van salarissom

De CMU over 2021 wordt uitgekeerd in april 2022, de CMU over 2022 wordt uitgekeerd in april 2023. De berekening van de CMU staat los van de salarisschaal waarin je als medewerker zit. Werk je minder dan 36 uur per week, dan ontvang je het bedrag naar rato. Alle medewerkers die onder de cao vallen en heel het voorgaande jaar en op 1 april van het jaar waarin de betaling plaats vindt in dienst zijn, ontvangen de uitkering.

- *PAWW-bijdrage*: Elke medewerker betaalt via het brutosalaris maandelijks een premie als PAWW-bijdrage. De PAWW is een aanvullende uitkering bedoeld voor werknemers die werkloos of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken. ING neemt deze premie structureel voor haar rekening. Deze afspraak gaat zo snel mogelijk in na positieve stemming.
- *Maatschappelijk verantwoord ondernemer*: 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 arbeidsvoorwaarden *twee werkdagen* per jaar te besteden aan het inzetten van hun waardevolle kennis en kunde bij maatschappelijke organisaties of onderwijsinstellingen. De regeling voor MVO-dagen voor 60-plussers blijft bestaan.
- *Ouderschapsverlof*: ING en de vakorganisaties willen jonge ouders ondersteunen. We hebben afgesproken dat voor medewerkers die onder de cao vallen, vanaf 1 januari 2021 9 weken van het bestaande ouderschapsverlof voor 70% (op basis van dagloon) zal worden doorbetaald. Deze afspraak is aanvullend op de bestaande regeling ouderschapsverlof (en zolang jouw kind niet ouder is dan 12 jaar).
- Dat het *budget voor teamactiviteiten* wordt verdubbeld (naar 200 euro per persoon per jaar), want het is juist nu extra belangrijk om als team elkaar te blijven opzoeken om samen goed te functioneren.
- *Looptijd Sociaal Plan*: We verlengen de looptijd van het huidige Sociaal Plan met 1,5 jaar tot en met 30 juni 2024.
- Het *minimum uurloon* binnen ING stellen we vast op 14 euro bruto.
- *Regeling Vervroegd Uittreden*: We willen medewerkers die drie jaar voor de AOW-datum zitten, de mogelijkheid bieden gebruik te maken van de verruiming van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) uit het pensioenakkoord. Hierbij wordt een drempel gehanteerd van een aaneengesloten vijfjarig dienstverband voor medewerkers die onder de cao vallen. Het bedrag van de eenmalige uitkering voor vervroegd stoppen met werken is conform het door de overheid bepaalde bedrag dat op dit moment is vastgesteld op 1.847 euro bruto per maand met een maximum van 36 maanden.

Vakmanschap

We hechten veel waarde aan continue ontwikkeling van onze medewerkers. 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. Tijd is schaars dus we willen dat zo effectief mogelijk doen en daarom hebben we het thema Tijd hieronder als apart onderwerp in het onderhandelingsresultaat benoemd. We onderstrepen dat faciliteiten zoals het Individual Development Plan (IDP) en de leerrekening belangrijke instrumenten blijven.

Wellbeing

De mentale en fysieke gezondheid van onze medewerkers heeft hoge prioriteit. Daarom hebben we de volgende afspraken gemaakt:

- Alle medewerkers die onder de cao vallen, mogen elke twee jaar een *health check* doen. Zo krijg je inzicht in je fysieke en mentale gesteldheid via een persoonlijke vragenlijst en lichamelijke gezondheidscheck. De check is vrijwillig en anoniem. Je ontvangt dan tips en advies voor verbeteringen op het gebied van leefstijl en je mentale welzijn.

- Als mantelzorger sta je voor de uitdaging om werk én zorgtaken te combineren. De balans tussen werk en privé kan hierdoor onder druk komen te staan. We bieden in deze cao toegang tot een *mantelzorgmakelaar*. Deze biedt administratieve ondersteuning bij de individuele situatie.
- 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.
- We willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om fit te blijven. Daarom gaan we de mogelijkheden voor een bredere vergoeding dan de huidige regeling voor *fysieke wellbeing-activiteiten* biedt, onderzoeken. Als we daar tijdens de looptijd van de cao overeenstemming over bereiken zullen we dit (indien mogelijk) zo spoedig mogelijk invoeren.

De Werkcode

We gaan de komende periode meer focussen op een aantal specifieke onderwerpen die bijdragen aan het gedachtegoed van de Werkcode: een gelijkwaardiger behandeling van interne en externe medewerkers en het vergroten van de arbeidsmarktwaarde van alle collega's. Dit komt de inzetbaarheid van zowel interne als externe medewerkers én ING ten goede.

- Uitzendkrachten ontvangen bovenop het aantal vrije dagen, waar ze volgens de ABU cao recht op hebben, anderhalve dag betaald *diversiteitsverlof*. Bijvoorbeeld ter invulling van een religieuze of culturele dag.
- Uitzendkrachten die één jaar of langer bij ING werken, bieden we het *Purpose to Impact* programma aan. Dit meerdaagse programma draagt onder andere bij aan ieders duurzame inzetbaarheid. Leven vanuit je purpose verbetert je wellbeing en geeft richting aan je ontwikkeling.
- Bij een duurzame arbeidsrelatie horen *duurzame contractafspraken*. ING gaat daarom de huidige contractvormen van uitzendkrachten opnieuw bekijken. We willen, waar mogelijk, langere opdrachten bieden zodat we op voorhand meer perspectief kunnen geven.
- Maximaal *één wachtdag* (een loonvrije dag) bij ziekte voor uitzendkrachten, in plaats van de geldende twee wachtdagen uit de ABU cao.
- Uitzendkrachten krijgen toegang tot diverse arbeidsvoorwaarden op het gebied van *Wellbeing*.
 - Het Gezond Werken platform
 - Administratieve ondersteuning bij mantelzorg (mantelzorgmakelaar)
 - Uitzendkrachten die langer dan 1 jaar in dienst zijn, ontvangen gedurende de looptijd van de cao een jaarlijkse uitkering van 500 euro bruto met de intentie om de komende jaren door te groeien naar een 13e maand.

Verantwoord werken met sourcing- en contractpartners

- ING en de vakorganisaties spreken af dat per 1 januari 2024 of na afloop van bestaande contracten, sourcingactiviteiten 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 Arbeid. Die cao dient recht te doen aan *alle* medewerkers waarbij afspraken zijn gemaakt over o.a.:
 - Arbeidsongeschiktheid
 - Pensioen
 - (Minimum)loon
 - Arbo/Wellbeing (op kantoor en bij thuiswerken)

- ING toetst begin 2022 bij de betreffende sourcingpartners de voortgang van de pensioen regeling voor medewerkers die binnen de cao facilitaire callcenters vallen.

Tijd

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. In de uitdagende pandemie periode is de balans tussen werk en privé nóg belangrijker geworden. Om het spanningsveld rondom tijd te verlichten, spreken we het volgende af:

- *Tijd voor wellbeing- en ontwikkelactiviteiten.*
 - ING zal wellbeing- & ontwikkelactiviteiten verder vooruit in de tijd plannen zodat zo veel mogelijk medewerkers deel kunnen nemen.
 - Leidinggevenden zullen het belang van tijd voor ontwikkeling en wellbeing uitdragen naar hun teams om sociale druk zoveel mogelijk weg te nemen.
 - In de performancedoelstellingen van leidinggevenden zullen ook wellbeing- 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 wellbeing- en ontwikkelactiviteiten.
- We hebben afgesproken dat voor medewerkers die onder de cao vallen, boven op de bestaande verlofdagen *twee collectieve vrije dagen* worden toegekend. We gaan nog in nader overleg over welke twee data als collectieve vrije dag zullen worden aangewezen. Het is de bedoeling dat we op deze dagen allemaal écht rust krijgen en/of tijd aan onze eigen wellbeing 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. Omdat we voor 2021 al ver in de tijd gevorderd zijn en de meeste feestdagen al voorbij zijn, zullen de twee collectieve vrije dagen voor 2021 op de dag na Kerst (27 december 2021) en de eerste werkdag na Nieuwjaar (3 januari 2022) worden gepland.
- De *pilot Onbeperkt Verlof* uit de huidige cao is afgerond. Voor de komende periode zal de pilot op grotere schaal worden uitgerold met duidelijke vervolgafspraken, zodat na afloop een afgewogen beslissing kan worden genomen over eventuele implementatie.
- Het is belangrijk om regelmatig afstand te nemen van je werk. Medewerkers hebben *recht op onbereikbaarheid* buiten de overeengekomen werktijden. Met uitzondering van bijzondere (urgente) omstandigheden, waarvoor bereikbaarheid noodzakelijk is. De leidinggevende en de medewerker maken hierover individuele afspraken rekening houdend met bovengenoemde afspraken.

Vertegenwoordiging en faciliteiten vakorganisaties

ING vindt dat een goede vertegenwoordiging van de Vakorganisaties ook in het belang is van de organisatie en blijft die vertegenwoordiging ook voor de duur van de nieuwe cao stimuleren door middel van:

- Actieve promotie van *de maand van de vakbond*. Tijdens de maand van de vakbond betaalt ING voor niet-leden een jaar lidmaatschap;
- Een *bijdrage voor internationale solidariteit en nationale vakbondsinitiatieven* welke we vaststellen op 80.000 euro voor de drie vakorganisaties voor de looptijd van deze cao 2021-2022.
- Het *continueren van de werkgeversbijdrage* welke we voor 2021 en 2022 verhogen met één euro per medewerker naar respectievelijk 21 en 22 euro per medewerker.