

Onderhandelingsresultaat cao ING Bank 2025-2026

ING Bank Personeel B.V. en de vakorganisaties CNV, FNV Finance en De Unie hebben op 9 december 2024 overeenstemming bereikt over een onderhandelingsresultaat voor de nieuwe ING-cao. De ingangsdatum van deze cao is 1 januari 2025 en de looptijd is 2 jaar (tot en met 31 december 2026). De vakorganisaties leggen dit onderhandelingsresultaat ter stemming voor aan hun leden. Leden hebben tot en met 6 januari 2025 de tijd om te stemmen.

Cao 2025 – 2026: Waardering & groei

Belonen

➤ Collectieve loonsverhoging

Iedereen ontvangt een collectieve verhoging van 5,25% in juli 2025 en 3,5% in juli 2026. De salarisschalen bewegen met deze twee verhogingen mee.

De discretionaire ronde van april 2025 (art. 4.4.4) komt te vervallen. Het deel van het discretionaire budget bestemd voor promoties per april 2025 blijft bestaan.

➤ Eenmalige uitkering van € 1.500,- in januari 2025

Iedere medewerker die op of voor 1 oktober 2024 in dienst was en die in januari 2025 nog steeds in dienst is, ontvangt in januari 2025 eenmalig € 1.500,- bruto. Deze eenmalige uitkering is gebaseerd op een dienstverband van 36 uur. Bij een dienstverband van minder dan 36 uur wordt het bedrag naar rato van het aantal uren van het dienstverband berekend. De uitkering wordt niet verhoogd bij een dienstverband van meer dan 36 uur.

➤ Pay for Growth

Vanaf het beoordelingsjaar 2025 wordt het zogenoemde 'Pay for Growth' model geïntroduceerd. In dit model is er een directe koppeling tussen de verschillende Step Up performance scores en een in de cao opgenomen procentuele structurele salarisverhoging per april van het jaar er na. De score op de dimensie Job (Baan) en Orange Behaviour wordt opgeteld*. Deze performance score kan variëren van 2 tot en met 10. We verwijzen naar onderstaande tabel A voor de percentages.

Tabel A:

Performance score	Onder middenpunt salarisschaal	Boven middenpunt salarisschaal
10	5,50%	4,50%
9	4,75%	3,75%
8	4,00%	3,00%
7	3,25%	2,25%
6	2,50%	1,50%
5	2,00%	1,00%
4	0,75%	0,75%
3	0%	0%
2	0%	0%

*Doordat de weging van Orange Behaviour 40% bedraagt en de weging van Job 60%, wijkt de afgeronde totale score af ingeval een 5 wordt gescoord op Orange Behaviour en een 2 op Job. De totaalscore komt dan niet op 7, maar op 6.

Aanvullend hebben we afgesproken dat voor de looptijd van deze cao een ondergrens wordt gehanteerd voor performance scores van 5 punten of lager, die gelijk is aan een inschalige verhoging (volgens de verdelingstabel uit de huidige cao 2023-2024) van 1 of 2%, afhankelijk van de positie in de salarisschaal. De ondergrens vervalt vanaf beoordelingsjaar 2027. We verwijzen naar onderstaande tabel B voor de percentages voor de komende twee jaar.

Tabel B:

Performance score	Onder middenpunt salarisschaal	Boven middenpunt salarisschaal
10	5,50%	4,50%
9	4,75%	3,75%
8	4,00%	3,00%
7	3,25%	2,25%
6	2,50%	1,50%
5	2,00%	1,00%
4	2,00%	1,00%
3	2,00%	1,00%
2	2,00%	1,00%

**Doordat de weging van Orange Behaviour 40% bedraagt en de weging van Job 60%, wijkt de afgeronde totale score af ingeval een 2 wordt gescoord op Job en een 5 op Orange Behaviour. De totaalscore komt dan niet op 7, maar op 6.*

Medewerkers die voldoen aan de verwachtingen of deze overtreffen, ontvangen door dit model een grotere loonsverhoging dan bij de huidige inschalige verhoging.

Voor medewerkers die tegen of op het einde van hun schaal zitten geldt dat de hoogte van de Pay for Growth beloning afhangt van de performance score en de eventuele ruimte die er nog is in de schaal. Is de loonsverhoging groter dan de ruimte in de schaal, dan wordt eerst het salaris tot aan het einde van de schaal verhoogd en vervolgens ontvangt de medewerker het resterende percentage van de loonsverhoging als een eenmalige uitkering over het jaarsalaris. Voor de medewerker die al aan het einde van de schaal zit, wordt het volledige percentage over het jaarsalaris uitgekeerd als bedrag ineens.

Voor medewerkers die in aanmerking komen voor Variabele beloning (VR) geldt dat zij gedurende deze cao op basis van Pay for Growth maximaal de inschalige verhoging (volgens de verdelingstabel uit de huidige cao 2023-2024) van 1 of 2% ontvangen. Voor hen gaat de VR-regeling gelden, zie verderop voor de uitleg daarvan.

Om een zorgvuldige uitvoering van het beoordelingsproces te borgen hebben ING en de vakorganisaties het volgende afgesproken:

- Het budget dat beschikbaar is voor het Pay for Growth model bedraagt 2% van de salarissom. Als de gemiddelde scores hoger liggen dan vooraf ingeschat, zullen toch de percentages volgens de tabel uitgekeerd worden. Het extra benodigde budget wordt dan door ING bijgelegd. Als de gemiddelde scores lager liggen, wordt eventueel resterend budget verdeeld over alle medewerkers die onder de cao vallen. Dit percentage zal worden toegevoegd aan de collectieve loonsverhoging die in juli daarop volgend plaatsvindt. De salarisschalen bewegen mee met deze verhoging.
- ING zal inzicht verschaffen aan de vakorganisaties in de verdeling van de scores (ook in vergelijking met het jaar er voor) en een eventuele nabetaling als het budget van 2% niet volledig wordt uitgenut.
- ING en de vakorganisaties hebben nader overleg over de exacte cao-tekst op het gebied van de koppeling tussen loon en prestaties.

- Leads worden binnen ING continu opgeleid om het Performance Management proces op een eerlijke en consistente manier uit te voeren. Leads worden begeleid door middel van kalibratiesessies met een HRBP. De uitkomsten worden gemonitord vanuit HR. ING gaat hier in de aanloop naar de invoering van Pay for Growth extra aandacht aan besteden door middel van een awareness campagne.
- ING monitort de werking van het Pay for Growth model in het eerste jaar en evalueert het model daarna. De vakorganisaties kunnen input geven voor deze evaluatie. ING bespreekt vervolgens de resultaten van de evaluatie met de vakorganisaties.

➤ **Variabele beloning (VR) voor specifieke rollen**

Er komt een regeling VR voor een groep medewerkers met een commerciële rol die ieder jaar in april als eenmalige uitkering wordt betaald. In de bijlage is de volledige lijst van rollen opgenomen.

VR wordt voor het eerst bepaald over prestatiejaar 2025 en wordt voor het eerst uitgekeerd in april 2026. Voor VR geldt een maximum van 10% van het jaarsalaris en een minimum van 0%. Het zogenoemde targetpercentage is bepaald op 5%. Het uiteindelijk beschikbare budget wordt bepaald op basis van groepsresultaten, de resultaten van de businessline en de individuele prestaties. In lijn met wet- en regelgeving is tenminste 50% van VR gebaseerd op niet-financiële targets.

ING en de vakorganisaties hebben om het proces van targetstelling te borgen afgesproken dat zij de werking van VR in het eerste jaar monitoren, evalueren en indien nodig bijstellen.

Aanvullende afspraken

➤ **Gratis ov-reizen in het weekend**

Medewerkers die recht hebben op een Mobility card kunnen vanaf uiterlijk 1 maart 2025 behalve doordeweeks ook in het weekend gratis reizen. Dit geldt ook voor 1^e klas indien er een toeslag wordt betaald. Dit geldt niet voor medewerkers met een leaseauto of een normleasebedrag.

➤ **Tegemoetkoming studieschuld (bijvoorbeeld DUO)**

Medewerkers die onder het leenstelsel hebben gestudeerd en daarmee deel uitmaken van de zogeheten pechgeneratie kunnen, indien zij voldoen aan onderstaande voorwaarden, sparen via Mijn Keuzebudget voor een eenmalige tegemoetkoming van € 4.000 voor bijvoorbeeld het aflossen van hun studieschuld. Door gebruik te maken van Mijn Keuzebudget zal het bedrag van € 4.000 netto worden uitgekeerd in plaats van bruto. Vanaf april 2025 is het mogelijk de aanvraag via Mijn Keuzebudget te doen. Iedereen die vanaf 1 januari 2025 voldoet aan de voorwaarden kan een aanvraag indienen. Voorwaarden:

- Minimaal 3 jaar in dienst bij ING op het moment van aanvragen in Mijn Keuzebudget
- Een diploma van een afgeronde vervolgopleiding in Nederland (MBO, HBO of WO) of een vergelijkbare opleiding genoten in het buitenland uit de periode vanaf 2015 tot en met 2023
- Je bent geboren vanaf 1994 tot en met 2003

➤ **80-90-100 regeling voor 60+**

Medewerkers van 60 jaar en ouder kunnen met ingang van 1 april 2025 80% van hun uren blijven werken, voor 90% van hun salaris en met 100% opbouw van pensioen. Medewerkers kunnen alleen van deze regeling gebruik maken als ze niet in 6 maanden voorafgaand aan het verzoek het aantal uren hebben verhoogd. In het overleg tussen de leads en medewerkers wordt er gekeken naar aanpassing van het takenpakket en de targets.

Deze regeling wordt aangeboden naast de regeling om één dag per week MVO-uren op te nemen met behoud van volledig salaris. Medewerkers kunnen van één van beide regelingen

gebruik maken.

➤ **32 uur**

ING en de vakorganisaties hebben gedurende de cao-onderhandelingen gesproken over het voorstel van FNV om de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband te verkorten naar gemiddeld 32 uur per week.

De visie die FNV heeft geschetst is dat verkorting van de arbeidsduur door slimmer te gaan werken positief bijdraagt aan de werk-privé balans, aan meer werkgelegenheid en vaak zelfs leidt tot verhoogde productiviteit. Dit heeft voordelen voor zowel werknemers als werkgevers. Mede vanwege de investeringen die ING al gedaan heeft in de afgelopen jaren ter optimalisatie van de werkprocessen en gelet op aanvullende complexe omstandigheden zoals de omvang van ING, de grote diversiteit aan rollen en specialisaties, de al binnen ING bestaande 4-daagse werkweek van 36 uur en het zeer grote aantal medewerkers dat 40 uur werkt, ziet ING onvoldoende voor zich hoe de visie van FNV op ING zou kunnen worden toegepast.

Tijdens de cao-onderhandelingen is het niet gelukt om dit onderwerp voldoende met elkaar te verkennen en zijn de vragen van ING onvoldoende beantwoord. FNV heeft aangegeven de mogelijkheden graag nog nader te verkennen en daarmee de vragen van ING te beantwoorden. Daar is eventueel ook een externe consultant voor beschikbaar die mee kan kijken en die meer representatieve voorbeelden vanuit de markt kan geven. ING staat open voor die toelichting en nadere gesprekken naar aanleiding van die toelichting. Partijen hebben daarom de werkafpraak gemaakt om gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheden tot de 32-urige werkweek verder te onderzoeken.

➤ **Horizontale stap – aanpassing definitie en toevoeging equal pay for equal work**

In de cao 2023-2024 is een regeling afgesproken om de ontwikkeling en doorgroei binnen ING met een horizontale stap te stimuleren. ING en de vakorganisaties hebben afgesproken dat deze regeling voor wat betreft het percentage verhoging ongewijzigd blijft. Wel wordt de tekst zodanig aangepast dat de definitie van een vacature wordt opgenomen (namelijk een vacature die door plaatsing in Workday op de interne vacaturesite wordt geplaatst) en dat de mogelijkheid wordt toegevoegd om een uitzondering te maken in het kader van equal pay for equal work binnen een team. Deze uitzondering zal worden beoordeeld door het team HR Performance & Rewards.

➤ **Twee vaste collectieve vrije dagen flexibel anders inzetten**

ING neemt in de cao op dat als de collectieve vrije dagen 27 december en/of 5 mei op dagen vallen dat een medewerker niet werkt vanwege het rooster of een roostervrije dag, deze op een andere dag opgenomen kunnen worden.

➤ **Een extra bovenwettelijke vrije dag**

Iedereen krijgt een extra bovenwettelijke vrije dag vanaf 2025. Op basis van een dienstverband van 36 uur betekent dit 8 vrije uren extra. Bij een dienstverband van meer of minder dan 36 uur wordt het aantal extra vrije uren naar rato berekend. Deze extra vrije dag is verkoopbaar. Het maximaal te verkopen aantal uren wordt in lijn hiermee ook opgehoogd.

➤ **Minimumloon naar € 16,- per uur**

ING neemt € 16,- per uur als minimumloon op in de nieuwe cao. Dit bedrag wordt verhoogd met de cao-verhogingen. Als de cao-verhogingen lager zijn dan het inflatiecijfer (jaarmutatatie CPI) dan wordt het bedrag verhoogd met dit inflatiecijfer.

➤ **Ploegendienst**

De vergoeding voor ploegendienst wordt op de volgende elementen aangepast:

- De feestdagtoeslag voor medewerkers met verschoven werktijden wordt voor zaterdagen

die op feestdagen vallen verhoogd naar 150%.

- De feestdagtoeslag voor medewerkers die in Ploegendienst op locatie Wilgenplas werken wordt een vaste maandelijkse vergoeding van 3%
- De ploegentoeslag op maandag tot en met vrijdag van 00.00 - 07.00 uur en op zaterdag van 00.00-08.00 wordt verhoogd van 50% naar 60%
- De Ploegentoeslag op zaterdag van 08.00-17.00 uur wordt verhoogd van 25% naar 50%.

Partijen voeren overleg om de teksten in cao bijlage 4 Ploegendienst in technische zin aan te passen. De uitkomst van dit overleg heeft geen consequenties voor het onderhandelingsresultaat.

➤ **Werksituatie Leeuwarden**

ING herkent de wens dat medewerkers binnen operationele afdelingen in Leeuwarden behoefte hebben aan meer regelruimte. Daarom wordt het verlofpercentage tijdens de schoolvakanties (zomer- en kerstvakantie) verhoogd van 20% naar 25% en in onderling overleg waar mogelijk naar 30%. De inventarisatie van de zomer- en kerstvakantie start hierbij zoals gebruikelijk 6 maanden van tevoren.

Om dit mogelijk te maken voor deze medewerkers zal ING de collega's in de Hubs en/of bij de Sourcingpartners om support vragen tijdens deze perioden. Daarnaast accepteert ING, indien de support vanuit de Hubs en of Sourcingpartners onvoldoende is, dat het hogere verlofpercentage effect zou kunnen hebben op de dienstverlening. Dit is een stap die ING niet lichtzinnig zet maar doet vanuit de zorg voor de medewerkers en het tegemoetkomen aan een lang gekoesterde wens.

➤ **RVU**

Vanuit de overheid lijkt er inmiddels duidelijkheid te komen over het wettelijk kader voor de RVU in 2026 en verder. ING en de vakorganisaties willen in de eerste helft van 2025 de mogelijkheid verkennen of, en zo ja hoe, de RVU-regeling vanaf 1 januari 2026 kan worden voortgezet binnen het nieuwe wettelijke kader. Hierbij kan gedacht worden aan werkzaamheden in ploegendienst of werkzaamheden die onderhevig zijn aan psycho-sociale belasting.

➤ **Learning**

ING en de vakorganisaties vinden dit een belangrijk onderwerp. Zij zetten de gezamenlijke werkgroep, die al is gestart, voort om te onderzoeken wat er nodig is om onze medewerkers nog beter bij te scholen en op te leiden. Daarbij staan in ieder geval, maar niet uitsluitend, de volgende onderwerpen op de agenda:

- een flexibelere en bredere inzet van de financiële middelen voor plan C (nu geregeld in de Leerrekening)
- het transparant maken van de uitnutting van het opleidingsbudget door het jaar heen, zodanig dat leads en medewerkers meer grip op en inzicht hebben in de opleidingsmogelijkheden.

➤ **Werkgeversbijdrage vakorganisaties**

ING vindt dat een goede vertegenwoordiging van de vakorganisaties ook in het belang is van de organisatie. Om dit te stimuleren verhoogt ING de werkgeversbijdrage aan de gezamenlijke vakorganisaties van € 22,- naar € 25,- per medewerker per jaar.

➤ **Functiewaardering**

Er komt een bezwaar en beroepsprocedure in de ING cao. Hierover is afgesproken dat er een escalatiemogelijkheid is in 3 stappen, namelijk 1) bij de lead 2) bij de interne klachtencommissie en 3) bij een externe beroepscommissie.

➤ **Definitie vakorganisaties**

Partijen zijn akkoord om voor een periode van 3 jaar een definitie voor vakorganisaties op te nemen in de cao.

➤ **Tekstuele wijzigingen**

ING heeft een aantal voorstellen gedaan om de cao op een aantal tekstuele punten te wijzigen. Deze punten worden verder uitgewerkt in de cao-tekstcommissie.