



ING bank Nederland

Aanhef: bestuurders ING bank Nederland

Betreft: FNV Finance inzet ING cao 2027

Datum: September 2026

Betreft / Onderwerp: FNV Finance voorstellen voor de cao ING bank Nederland

De afgelopen jaren zijn werknemers van ING geconfronteerd met ingrijpende ontwikkelingen in de wereld. Geopolitieke spanningen en afbraak van sociale zekerheid geven extra druk voor koopkrachtbehoud en -ontwikkeling.

Dit alles heeft invloed op hun werk, inkomen, zekerheid en dagelijks leven. Daar komen nu de snelle ontwikkeling van digitalisering en kunstmatige intelligentie bij, evenals de vele reorganisaties en veranderingen binnen ING.

Steeds opnieuw bewegen werknemers mee. Zij maken zich nieuwe werkwijzen en technologische innovaties eigen, nemen extra verantwoordelijkheden op zich, vangen werk op bij onderbezetting, en zorgen ervoor dat klanten goed geholpen blijven worden. Die inzet en flexibiliteit zijn van grote waarde voor ING. Maar van werknemers kan niet onbeperkt worden gevraagd om zich aan te passen zonder dat daar iets tegenover staat.

De kosten van levensonderhoud zijn gestegen, de werkdruk blijft op veel plekken hoog en veranderingen in de organisatie kunnen onzekerheid met zich meebrengen. Ook bij de inzet van AI is het belangrijk dat werknemers weten wat er verandert en welke gevolgen dat heeft voor hun werk, en dat zij daar daadwerkelijk invloed op kunnen uitoefenen.

ING heeft belang bij betrokken, deskundige en gemotiveerde werknemers. Als digitalisering en AI leiden tot meer productiviteit en efficiëntie, vindt FNV Finance het belangrijk dat de opbrengsten van verandering niet alleen bij de organisatie of haar aandeelhouders terechtkomen, maar dat ook de werknemers eerlijk delen in de opbrengsten.

De inzet van FNV Finance voor deze cao draait daarom om één helder uitgangspunt: werknemers maken de verandering mogelijk en moeten daar zeggenschap, zekerheid, en concrete waardering voor terugkrijgen. Samen vooruit betekent ook samen delen in de opbrengst.

Voorstellen ING CAO 2027

De voorstellen die FNV Finance inbrengt, zijn gebaseerd op de resultaten van de FNV Finance-enquête die in 2026 onder ING-medewerkers is uitgevoerd. Daarnaast zijn het arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV, de beleidsplannen van de overheid zoals gepresenteerd op Prinsjesdag, en de actuele sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen meegenomen in de vorming van deze voorstellen. De leden van FNV Finance geven aan dat de collectieve loonsverhoging en de ontwikkelingen op AI als belangrijkste speerpunten worden gezien en Pay for Growth als belangrijk aandachtspunt.

Looptijd

- Wij stellen een looptijd voor van 12 maanden, van 1 januari 2027 t/m 31 december 2027.

Salarisontwikkeling

- *Collectieve loonsverhoging*
FNV Finance stelt per 1 januari 2027 een structurele salarisverhoging van 5,5% voor, inclusief automatische prijscompensatie (APC).
Daarnaast vragen wij een structurele verhoging van € 80 bruto per maand voor iedere werknemer, zodat werknemers met lagere- en middeninkomens relatief sterker profiteren van de loonontwikkeling.
- *Minimumloon naar 19 euro*
De FNV wil dat het laagste cao-loon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €19 per uur moet. De onderkant optillen naar €19 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 jan 2027 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant. Om een stabiele bodem van 60% te garanderen, dient dit laagste uurloon jaarlijks geïndexeerd te worden in gelijke mate als de cao-contractloonstijgingen, zoals vastgesteld door het CBS.
- *Inschalige loonsverhoging PFG*
Er is veel onvrede over de inschalige verhogingen en *Pay For Growth*. FNV Finance stelt voor om het huidige systeem van inschalige loonsverhogingen bij ING te herzien.
In samenspraak met de vakorganisaties moet ING een grondige evaluatie doen naar de *Pay for Growth*-methodiek, waarbij alle medewerkers de mogelijkheid krijgen om hun input en ervaringen te delen. Wij stellen alvast de volgende verbeteringen voor:
 - a. ING moet meer openheid geven over het beoordelingsproces en de gegeven scores, zodat medewerkers kunnen zien hoe verschillende afdelingen scoren en of er verschillen zijn tussen bijvoorbeeld man/vrouw.
 - b. Wij willen transparante beoordelingsregels die vooraf met de medewerker zijn besproken.
 - c. De percentages voor inschalige verhoging moeten omhoog en wij willen geen verschil in percentage tussen onderste en bovenste helft van de salarisschaal.

Pensioenen

- *Compensatie afschaffing doorsneesystematiek*
Wij willen met ING afspraken maken over een passende compensatieregeling voor medewerkers die als gevolg van reorganisaties vóór 1 januari 2028 gedwongen uit dienst treden en daardoor de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek bij het invaren van het pensioenfonds mislopen.

Winstdeling

- Wij constateren al langere tijd een scheefgroei tussen de salarissen van medewerkers, en de winsten van ING en dividenden die worden uitgekeerd aan aandeelhouders en topbestuurders. ING Nederland zou hierin verantwoordelijkheid moeten nemen. Dit is ook een effectieve manier om de betrokkenheid van medewerkers bij de bedrijfsresultaten te vergroten en hen te laten meedelen in het gezamenlijke succes. FNV stelt voor om een winstdeling in te voeren op basis van de RoE op groepsniveau zoals gepubliceerd in het jaarverslag. Dit omdat meer dan de helft van de medewerkers in Nederland werkzaamheden doen op groepsniveau en dit de meest zuivere en objectieve maatstaf is.

RoE	Winstdeling
0-7%	€0

7-10 %	€1500 bruto
10-14%	€3000 bruto
14-20 %	€4500 bruto
> 20 %	€6000 bruto

Reiskosten

- Wij willen de reiskostenvergoeding per km verhogen naar €0,25 en deze automatisch mee laten stijgen met onbelaste reiskostenvergoeding.
- De maximering van 17 euro reiskostenvergoeding per dag moet komen te vervallen.
- Wij willen carpooling en fietsgebruik stimuleren, bijvoorbeeld met een (hogere) vergoeding.

Werk-privébalans

- *Opnemen van verlofdagen*
Wij verwachten dat ING als goed werkgever voldoende ruimte biedt voor medewerkers om hun verlofdagen op te nemen, ook als het gaat om bijvoorbeeld ouderschaps- of (mantel)zorgverlof. Afwijzingen zouden alleen in zeer uitzonderlijke gevallen onderbouwd mogelijk moeten zijn.
- *Werkdruk*
 - a) Werkdruk wordt nog steeds door veel mensen gezien als een belangrijk thema. Daarom stellen wij voor dat als ING besluit de formatie te verlagen, vooraf moet worden vastgesteld welk werk daardoor aantoonbaar vervalst. Het uitgangspunt: minder mensen betekent ook minder werk en niet hetzelfde werk met minder collega's.
 - b) Als een afdeling gedurende 3 maanden onder de afgesproken bezetting zit of als 25% van een afdeling meldt structureel last te hebben van werkdruk dan moet dit automatisch besproken worden met OR en vakbonden en moet ING een concreet herstelplan maken. Hiervoor dient een werkdruk meldpunt te komen.

Ploegendiensten

- Wij willen de 80-90-100 regeling uitbreiden naar vanaf 55 jaar voor mensen die in ploegdiensten werken.
- *Medewerkers in de nachtdiensten*
Werknemers vanaf 55 jaar die minimaal 10 jaar in nachtdiensten werken krijgen de mogelijkheid om vrijwillig niet langer nachtdiensten te werken. Zij kunnen in plaats daarvan dag- en/of avonddiensten draaien, met behoud van 50% ploegentoeslag. Werknemers die wel nachtdiensten willen blijven werken, behouden die mogelijkheid.

Kunstmatige intelligentie - AI

AI mag de manier waarop we werken veranderen, maar niet de zeggenschap van werknemers buitenspel zetten. Daarom pleiten wij voor een impactanalyse bij de inzet van AI. Er mogen geen ingrijpende AI-toepassing worden ingevoerd zonder voorafgaand overleg met werknemers en hun vertegenwoordigers, zoals vakbonden en de ondernemingsraad. Betrokkenheid aan de voorkant is essentieel.

- *Recht op zeggenschap*
De impactanalyse bevat de gevolgen voor werkgelegenheid, werkzaamheden, functies, werkdruk, arbeidsvoorwaarden, scholing, klimaat en mensenrechten maar ook de verwachte productiviteitswinst. Welke soorten en typen werknemersdata worden verzameld? (Bijv. biometrische gegevens, gedragsdata, locatiegegevens of prestatie-informatie?)
Waarom wordt deze data verzameld? (Bijv. veiligheid, efficiëntie, training van AI-systemen)

Hoe ingrijpend zijn de methoden van dataverzameling? (Bijv. cameratoezicht, draagbare technologie, biometrische tracking) Wie heeft toegang tot de data en onder welke voorwaarden?

De OR en vakbonden dienen betrokken te worden vóórdat de keuze voor een systeem wordt gemaakt of een pilot wordt gestart.

- *Her-inzetten van personeel waar mogelijk*

Onder invloed van AI en andere ontwikkelingen, zullen wellicht banen gaan verdwijnen of veranderen binnen ING. Wij willen dat ING proactief omscholingstrajecten gaat aanbieden aan medewerkers wiens baan mogelijk gaat verdwijnen, met als doel hen bij te scholen richting andere afdelingen binnen ING waar wel meer medewerkers nodig zijn.

Wij pleiten ervoor dat alle werknemers de mogelijkheid en de ondersteuning krijgen om AI-geletterd te worden, zodat zij op een verantwoorde, veilige en effectieve manier met AI kunnen werken.

- *Recht op een eerlijk aandeel*

De opbrengsten van AI en hogere productiviteit komen ook ten goede aan medewerkers, via loon, tijd of andere arbeidsvoorwaarden.

Ontwikkelingsmogelijkheden

Medewerkers zijn niet ontevreden over het opleidingsaanbod binnen ING, maar geven aan amper tijd te hebben om trainingen te volgen. Wij stellen voor dat alle medewerkers recht hebben op tenminste 16 uren 'ontwikkeltijd' per jaar, waarin zij vrijgesteld worden van werk om een opleiding of training te volgen, buiten de verplichte compliance trainingen.

Duo - studieschuld overname

FNV Finance stelt voor dat ING de regeling waarmee werknemers een deel van hun 'Mijn Keuze Budget' kunnen inzetten om hun studieschuld sneller af te lossen, wordt voortgezet en daar waar fiscaal mogelijk wordt uitgebreid, zodat deze voor een zo groot mogelijke groep, liefst alle medewerkers met een studieschuld, gaat gelden.

Werkgeversbijdrage

- Graag continueren wij de afspraak voor een bijdrage van ING aan het internationale projecten van FNV.
- Wij stellen voor dat ING een structurele bijdrage van 5000 per jaar levert aan internationale solidariteitsprojecten en vakbondsondersteuning, zodat medewerkers en vakbonden actief betrokken kunnen zijn bij sociale en arbeidsrechtelijke initiatieven wereldwijd. De bijdrage wordt besteed aan activiteiten zoals:
 - Ondersteuning van vakbonden in andere landen
 - Sociale en arbeidsrechtelijke projecten die aansluiten bij de kernwaarden van ING
 - Educatie en kennisuitwisseling voor medewerkers
- FNV Finance stelt voor in 2027 de werkgeversbijdrage te verhogen naar €27,- per medewerker.
- We stellen voor dat er een bedrag van 50.000 euro wordt gereserveerd voor eventuele studieafspraken en pilotonderzoeken.

Overige

- De maaltijdvergoeding moet jaarlijks geïndexeerd worden met de inflatie.

Wij behouden ons nadrukkelijk het recht voor om voorstellen toe te voegen, te wijzigen of in te trekken.

Daarnaast willen wij benadrukken dat de cao en het Sociaal Plan twee verschillende overeenkomsten zijn met verschillende doelen, verschillende belangen en verschillende groepen werknemers.

We kunnen er gelijktijdig over onderhandelen, maar worden door ons niet als één onderhandelingspakket gezien. Er kan geen sprake zijn van uitruil of voorwaardelijke afspraken tussen beide trajecten, over elk dossier wordt apart onderhandeld en gestemd.

Met vriendelijke groet,

Duygu Akcay,
bestuurder FNV Finance

Mede namens de FNV Finance onderhandelingsdelegatie
Sara Güven
Mark van Alphen