

Toelichting bij elementen onderhandelingsresultaat ING cao 2025-2026

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 salarisonde van april 2025 komt te vervallen. Promoties per april 2025 blijven wel mogelijk. Hiervoor is budget beschikbaar.

Eénmalige uitkering van € 1.500 bruto in januari 2025

Als blijk van waardering voor ieders dagelijkse inzet, ontvangt iedereen die minimaal drie maanden in dienst is geweest in 2024 en in dienst is in januari 2025 éénmalig een bedrag van € 1.500 bruto. Dit bedrag is gebaseerd op een dienstverband van 36 uur of meer. Werk je minder? Dan wordt het bedrag naar rato van jouw aantal uren berekend.

Pay for Growth: vanaf april 2026

Kort gezegd houdt Pay for Growth in dat je nog steeds volgens Step Up wordt beoordeeld op Job en Orange Behaviours. Nieuw is dat aan deze performance scores loonstijgingen worden gekoppeld. Hoeveel stijging je bij welke score krijgt, staat in een tabel, zodat dit voor iedereen glashelder is. De tabel vind je hieronder.

Startend met de april ronde van 2026 vervangen we de inschalige beloning en de discretionaire salarisonde door Pay for Growth. De bijbehorende loonsverhoging komt bovenop je collectieve loonsverhoging. Voor medewerkers die op basis van deze cao in aanmerking komen voor variabele beloning, werkt dit anders, waarover later meer.

Hoe zit het ook alweer?

We hebben vaker de wens gehoord voor individueel belonen op basis van prestaties, vandaar de keuze voor deze nieuwe wijze van belonen.

Het budget voor Pay for Growth is 2% van de totale salarissom. Als de gegeven performance scores zodanig hoog zijn dat het budget van 2% wordt overstegen, dan legt ING het verschil bij. Als de gegeven performance scores niet zorgen voor een volledig uitnutting van het budget van 2%, dan wordt het resterend budget alsnog over alle medewerkers verdeeld. Dit wordt dan toegevoegd aan de collectieve salarisverhoging in juli van dat jaar. Dat betekent dat ook de salarisschalen met dat (verhoogde) collectieve percentage worden verhoogd. Hierdoor hebben leads en ING geen enkele financiële prikkel om medewerkers lager te beoordelen.

Het toekennen van extra salaris gebeurt op deze manier transparant. ING laat aan de vakorganisaties zien hoe medewerkers gescoord hebben en dus of nabetaling plaatsvindt.

Ondergrens

We hebben met de vakorganisaties afgesproken om gedurende de looptijd van deze cao in het Pay for Growth model een ondergrens aan te houden voor de performance scores van 5 of lager. Als ondergrens geldt de huidige inschalige beloning van 1% of 2%, afhankelijk van je positie in je schaal. In de praktijk betekent dit dat niemand minder ontvangt dan de huidige inschalige verhoging. Na de looptijd van deze cao vervalt deze ondergrens, maar blijft Pay for Growth bestaan.

Hoe werkt het?

Tijdens je eindejaarsevaluatie ontvang je een performance score op Job en Orange Behaviours. De scores die je haalt op Job en Orange Behaviours worden opgeteld en op basis daarvan wordt je salarisverhoging bepaald. Op basis van die score ontvang je in april 2026 en april 2027, vanwege de ondergrens, een structurele loonsverhoging van tussen 1%-5,5%. Op dit moment scoort ruim 88% van de medewerkers (op Job en Orange Behaviours) een 6 of hoger. Dat betekent dat het overgrote merendeel van de medewerkers méér salarisverhoging krijgt dan de huidige inschalige salarisronde (1% of 2%). Zie de tabel hieronder*.

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 Behaviours 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 Behaviours. De totaalscore komt dan niet op 7, maar op 6.*

Ik zit aan het einde van mijn schaal, hoe werkt het dan?

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 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. Vervolgens ontvang je het resterende percentage van de loonsverhoging als een éénmalige uitkering over je jaarsalaris. Zit je al aan het einde van je schaal? Dan wordt het volledige percentage over je jaarsalaris uitgekeerd als een éénmalige uitkering in april van het desbetreffende jaar.

Bekijk de [persona's](#) voor voorbeelden.

Veel staat of valt bij een eerlijke, duidelijke en eenduidige manier van beoordelen. Hier zijn zorgen over geuit door de vakorganisaties. ING en de vakorganisaties voeren daarom nog overleg over de bestaande cao-tekst die gaat over de koppeling tussen loon en prestaties. Daarnaast zijn er aanvullende acties toegezegd om deze zorgen weg te nemen. Zo worden leads 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 monitort de uitvoering van het Pay for Growth model in het eerste jaar en evalueert het model daarna. De vakorganisaties worden hier nauw bij betrokken.

Variabele beloning (VR)

ING introduceert VR voor een specifieke groep medewerkers met een commerciële rol binnen Business Banking, Private Banking en Private Individuals. Bekijk [hier](#) de specifieke rollen waarvoor dit geldt.

We doen dit onder andere omdat we commerciële rollen binnen de bank meer gelijk willen behandelen. We willen daarmee bereiken dat medewerkers in commerciële rollen vanuit het domein Wholesale Banking met behoud van een vergelijkbaar beloningspakket kunnen overstappen naar het domein van Business Banking, Private Banking of Private Individuals en omgekeerd.

Wat betekent dit als je onder deze nieuwe VR regeling valt?

Eerder gaven we aan dat medewerkers die VR ontvangen op basis van deze cao een deel (4%) van de collectieve verhoging van juli 2025 inleveren om 'in te groeien' in een variabele beloning met een target percentage van 10% en met een maximum van 20%. Het ingroeien vinden we belangrijk omdat dat eerlijker is ten opzichte van de medewerkers die geen VR kunnen krijgen, anders zou er een te grote scheefgroei ontstaan. Na de gesprekken met de vakorganisaties is wel besloten om deze groep medewerkers langzamer te laten ingroeien in deze nieuwe beloningscomponent. Hiervoor is een aantal wijzigingen doorgevoerd.

Allereerst betekent het onderhandelingsresultaat dat alle medewerkers, ook de groep medewerkers die onder de nieuwe VR regeling gaan vallen, de volledige collectieve loonsverhogingen krijgen van 5,25% en 3,5% en de ondergrens van het Pay for Growth model van 1% of 2%. Medewerkers die geen VR gaan ontvangen, kunnen, zoals de tabel laat zien, met een performance score van 6 of hoger binnen het Pay for Growth model in aanmerking komen voor een hogere structurele salarisverhoging dan de ondergrens. Medewerkers die VR kunnen ontvangen komen gedurende deze cao niet in aanmerking voor een hogere salarisverhoging dan de ondergrens van Pay for Growth. Op deze manier wordt VR op een geleidelijke wijze 'ingegroeid'. Medewerkers uit deze groep zien hun goede prestaties terug in de toekenning van de uiteindelijke VR uitkering.

Daarnaast zijn er met de vakorganisaties afspraken gemaakt over het naar beneden bijstellen van het VR target percentage en het bijbehorende maximum. In het onderhandelingsresultaat introduceren we daarom variabele beloning met een target van 5% en een maximum van 10% van het jaarsalaris en (in lijn met wet- en regelgeving) een minimum van 0%. Na afloop van de looptijd van deze cao, kijken we opnieuw naar deze VR regeling.

We vinden het belangrijk dat als je onder VR valt, je weet hoe de targets worden bepaald. De uitvoering moet zorgvuldig geborgd zijn. Op basis van geldende wetgeving is tenminste 50% van VR gebaseerd op niet-financiële targets. De toekenning van VR wordt bepaald door jouw lead, die ook rekening kan houden met bijzondere omstandigheden zoals bijvoorbeeld ziekte. Uiteraard informeren we deze groep uitgebreid.

ING zal de invoering van VR het eerste jaar (en ook daarna) monitoren en evalueren. De vakorganisaties zijn ook hier nauw bij betrokken en kunnen hiervoor input geven.



Andere elementen uit het onderhandelingsresultaat

Gratis ov-reizen in het weekend

Medewerkers die recht hebben op een Mobility Card kunnen uiterlijk 1 maart 2025 (ook) in het weekend gratis reizen. Hiermee hopen wij het ov-gebruik te stimuleren en dragen we bij aan duurzaamheid. Het gratis met het ov-reizen in het weekend geldt niet voor medewerkers met een leaseauto of een normleasebedrag.

Tegemoetkoming studieschuld

Met ingang van 1 april 2025 kunnen medewerkers die behoren tot de “DUO-pechgeneratie” € 4.000 bruto sparen via Mijn Keuze Budget voor een éénmalige tegemoetkoming voor het aflossen van studieschuld. Het bedrag wordt dan netto uitgekeerd. Deze afspraak vinden wij belangrijk omdat dit bijdraagt aan de financial wellbeing van deze groep medewerkers.

Je kan gebruik maken van deze belastingvriendelijke regeling als je voldoet aan deze voorwaarden:

- Je bent minimaal 3 jaar in dienst op het moment van aanvragen in Mijn Keuze Budget
- Je hebt een diploma van een afgeronde vervolgopleiding in Nederland (MBO, HBO of WO) of een vergelijkbare opleiding genoten in het buitenland uit de periode 2015 – 2023.
- Je bent geboren tussen 1994 – 2003.

Er vindt geen check plaats op het bestaan van een daadwerkelijke studieschuld. Wij willen namelijk niet dat medewerkers die een eventueel bestaande schuld zelf al hebben afgelost worden uitgesloten van deze regeling.

80–90–100 regeling voor 60+

Met het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd, de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en het op termijn mogelijk vervallen van wettelijke regelingen die voortijdig pensioneren stimuleren, vinden wij het belangrijk om extra aandacht te geven aan 60-plussers. We hebben afgesproken dat zij 80% van hun uren blijven werken, voor 90% van hun salaris en met 100% opbouw van pensioen. Zo kunnen zij de werk-privébalans aanpassen aan hun levensfase maar blijven ze met hun schat aan ervaring waardevol voor ING.

Deze regeling komt naast de regeling om één dag per week MVO-uren op te nemen met behoud van volledig salaris. Je kan voor één van de twee regelingen kiezen.

Twee vaste collectieve vrije dagen flexibel anders inzetten

Als de bestaande collectieve vrije dagen 27 december en/of 5 mei op dagen vallen dat een medewerker niet werkt vanwege een rooster of een roostervrije dag, dan kan deze medewerker op een andere dag vrij nemen.

Extra bovenwettelijke vrije dag

Vanaf 2025 krijgt iedereen jaarlijks een extra bovenwettelijke vrije dag. 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 hiermee ook opgehoogd.

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.

We kunnen dit niet mogelijk maken door extra tijdelijke krachten in te zetten. In de praktijk is dit niet te realiseren omdat voor deze specifieke werkzaamheden het werven, selecteren, opleiden en op niveau komen voor tijdelijke krachten minimaal 3 maanden kost. Om dit alsnog mogelijk te kunnen maken, zal ING de collega's in de Hubs en/of bij de Sourcingpartners om support vragen tijdens deze perioden. Daarnaast accepteert ING, als 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 die zij doet vanuit de zorg voor deze medewerkers binnen de operationele afdelingen en het kunnen tegemoetkomen aan een lang gekoesterde wens vanuit deze groep medewerkers.

Ploegendienst

De vergoeding voor ploegendienst wordt op de volgende elementen aangepast:

- De feestdagtoeslag voor medewerkers met verschoven werktijden wordt voor feestdagen die op zaterdag vallen verhoogd naar 150%.
- De feestdagtoeslag voor medewerkers die in ploegendienst (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%.
- ING en de vakorganisaties voeren nog 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.

Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)

Vanuit de overheid lijkt er duidelijkheid te komen over het wettelijk kader voor de RVU in 2026 en de periode daarna. 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.

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.

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 is dat verkorting van de arbeidsduur door slimmer te 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 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.

Learning

ING en de vakorganisaties vinden opleiding en training belangrijk. Zij zetten daarom de gezamenlijke werkgroep, die al is gestart, voort om te onderzoeken wat er nodig is om 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.

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

In de huidige cao is een regeling afgesproken om de ontwikkeling en doorgroei binnen ING met een horizontale stap te stimuleren. We wilden mensen belonen die zelf solliciteren op een voor hen nieuwe rol binnen ING. Deze regeling blijft voor wat betreft de beloning ongewijzigd. Wel wordt de tekst aangepast: de definitie van een vacature wordt opgenomen (namelijk een vacature die door plaatsing in Workday op de interne vacaturesite wordt geplaatst) en de mogelijkheid om een uitzondering op de loonsverhoging te maken in het kader van equal pay for equal work binnen een team wordt toegevoegd. Een lead kan hiervoor een verzoek indienen bij de HR CoE Performance & Reward. Deze afdeling besluit of een verzoek aan de voorwaarden voldoet en een uitzondering wordt toegestaan.

Werkgeversbijdrage vakorganisaties

We vinden dat een goede vertegenwoordiging van de vakorganisaties ook in het belang is van de organisatie. Daarom verhogen we de werkgeversbijdrage van € 22 naar € 25 per medewerker per jaar.

Functiewaardering

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

Definitie vakorganisaties

ING en de vakorganisaties hebben afgesproken 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, waarin ook de vakorganisaties zitting hebben.

Dit document is met de uiterste zorgvuldigheid samengesteld. Er kunnen geen rechten aan worden ontleend.