

Cao 2025 - 2026.



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, gevestigd te Utrecht
- De Unie, gevestigd te Culemborg

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

gezamenlijk genoemd cao-partijen

verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2025 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.



Inhouds opgave.

Dit document
is clickable



Voorwoord van de cao-partijen.

pagina 4

Deze cao.

pagina 5

Vakmanschap, inzetbaarheid en wellbeing.

pagina 8

Performance management.

pagina 12

Waardering.

pagina 14

Mijn tijd.

pagina 22

Mijn wellbeing.

pagina 28

Mijn pensioen.

pagina 32

CAO partijen.

pagina 34

Overige afspraken.

pagina 37

Begrippenlijst.

pagina 40

2025 - 2026 CAO bijlagen.

pagina 42



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

Voorwoord van cao-partijen.

ING heeft voor de cao 2025-2026 met de thema's Waardering & Groei meer focus op de dagelijkse inzet van alle medewerkers gelegd. Ook hebben wensen en signalen uit de praktijk van zowel medewerkers (zoals meer aandacht voor oudere medewerkers en starters en ruimte voor individuele beloning) als van leads (zoals variabele beloning voor vergelijkbare rollen) een belangrijke rol gespeeld bij het tot stand komen van deze cao.

Deze cao is gebaseerd op de volgende uitgangspunten van ING:

- **Een eerlijke beloning:** salaris moet recht doen aan de prestaties van medewerkers.
- **Beloning op basis van prestaties:** in deze cao wordt tegemoetgekomen aan de lang gehoorde wens van medewerkers om beloond te worden op basis van hun persoonlijke prestaties. Belangrijke principes zijn transparantie en duidelijkheid vooraf, in plaats van discretionaire beloning.
- **Aandacht voor andere doelgroepen:** in de afgelopen cao's zijn er afspraken gemaakt voor verschillende groepen medewerkers, bijvoorbeeld verlof voor jonge ouders. In deze cao zijn nieuwe elementen opgenomen waarmee we andere doelgroepen aanspreken zoals oudere medewerkers (met de 80-90-100 regeling), starters en jongere medewerkers zonder kinderen (met de mogelijkheid om fiscaalvriendelijk te sparen voor bijvoorbeeld de aflossing van een studieschuld).

Op basis van deze punten heeft ING met de vakorganisaties nieuwe afspraken gemaakt, zoals een verhoging voor iedereen in 2025 en 2026, de introductie van Pay for Growth en Variabele Beloning. Daarnaast staan in deze cao andere nieuwe elementen zoals de 80-90-100 regeling, een extra bovenwettelijke vrije dag en een afspraak over de werksituatie in Leeuwarden.

ING en de vakorganisaties vinden het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Voor dit specifieke onderwerp Learning is een gezamenlijke werkgroep ingesteld. Deze werkgroep onderzoekt wat er nodig is om medewerkers nog beter bij te scholen en op te leiden.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

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 Verschillen van zienswijzen op de werkvloer
- 1.11 Ongewenste omgangsvormen of gedrag op de werkvloer

1.1 Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 en vervangt bij de inwerkingtreding alle eerdere versies van de cao. Deze cao wordt na 31 december 2026 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 (GJA 7 tot en met 22), 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 gegrond 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. Daarbij wordt het loon in principe doorbetaald.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

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 behoefte is aan het aanpassen of toevoegen van afspraken aan de cao.

1.10 Verschillen van zienswijzen op de werkvloer

Waar wordt samengewerkt kunnen conflicten of verschillen van zienswijzen ontstaan. Dat kan bijvoorbeeld gaan over een verlofaanvraag, een bepaalde verdeling van werkzaamheden, afspraken over arbeidsduur, een verbeterplan, een herplaatsingsplan, de beoordeling(score), het hybride werken in de praktijk, het al dan niet krijgen van een promotie etc. Het gaat hier dus om een inhoudelijk verschil van mening over een werkgerelateerd onderwerp.

Ervaar je een verschil van zienswijze? Maak het eerst bespreekbaar met de hierbij betrokken medewerkers en/of met je lead en probeer het op te lossen. Kom je er niet uit, dan kun je ondersteuning vragen van een **Consulent Arbeidsrelatie**. De **Consulent Arbeidsrelatie** kan ondersteuning bieden in de vorm van bemiddeling om zo het verschil in zienswijze op te lossen. Kom je er in onderling overleg niet uit of biedt de tussenkomst van een **Consulent Arbeidsrelatie** geen oplossing dan kun je een klacht indienen bij de **Commissie Individueel Klachtrecht**. De **Consulent Arbeidsrelatie** kan je ook tijdens de klachtenprocedure (blijven) ondersteunen.

Een gesprek aanvragen met een Consulent Arbeidsrelatie of direct een klacht indienen kan via employeerelations@ing.com

1.11 Ongewenste omgangsvormen of gedrag op de werkvloer

Vertrouwenspersoon

Je kan contact opnemen met de vertrouwenspersoon, als het niet gaat om een inhoudelijk verschil van zienswijze, maar het gaat om ongewenste omgangsvormen en/of ongewenst gedrag, zoals pesten, intimidatie, discriminatie, agressie, geweld of seksuele intimidatie. Het kan ook zijn dat je je zorgen maakt over jezelf of een andere medewerker op dit vlak, ook dan kan je contact opnemen met de vertrouwenspersoon. Alles wat je met de vertrouwenspersoon bespreekt wordt vertrouwelijk behandeld, de vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht. Belangrijk is dat jij altijd beslist wat er gebeurt. De vertrouwenspersoon doet niets zonder jouw toestemming.



Je kunt een vertrouwenspersoon benaderen via confidentialadvisors@ing.com. Je kunt in dit soort situaties ook altijd bij de vakorganisaties terecht.

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 en hebben rechtsbescherming tegen ontslag vanwege de uitoefening van hun rol als vertrouwenspersoon.

Vervolgstappen

Wil je na het gesprek met een vertrouwenspersoon, of direct, een concrete vervolgstap nemen, dan zijn er twee mogelijkheden. Je kunt een melding doen via het Speak-up point of je kunt een formele klacht indienen bij de **Commissie Ongewenste Omgangsvormen**.

Meer informatie over deze twee processen en de verschillen hiertussen, vind je op ING Today. Bij twijfel kun je een vertrouwenspersoon raadplegen voor meer informatie en advies.

A man with dark, curly hair, a full beard, and white-rimmed sunglasses is lifting a large, rusty metal weight with his right arm. He is wearing a dark blue jacket over a yellow t-shirt. The background is a bright, slightly blurred outdoor setting. The right half of the image has a solid orange background.

2. Vakmanschap, inzetbaarheid en wellbeing.

- 2.1 Individual Development Plan
- 2.2 Dialoog
- 2.3 Relatie met Opleidingsreglement
- 2.4 Wellbeing
- 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 verantwoordelijkheid daarin neemt en aan 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 ING University 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 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.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

- **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 voorrangspositie 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 ING University 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 wellbeing- 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 wellbeing- & ontwikkelactiviteiten verder vooruit in de tijd plannen, zodat zo veel mogelijk medewerkers planbaar deel kunnen nemen.
- Leads 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 leads 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.

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 Wellbeing

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

2.4.1 Werkdruk

Het onderwerp werkdruk wordt gezien als een risico dat continu aandacht vraagt. Werkdruk en mogelijke gevolgen zijn als risico opgenomen in de Risico Inventarisatie & Evaluatie en het bijhorende plan van aanpak. Deze Risico Inventarisatie & Evaluatie wordt regelmatig opnieuw beoordeeld en de acties worden opgevolgd. De werkdruk wordt tenminste eenmaal per jaar collectief gemeten en is daarnaast vast onderwerp van gesprek tussen lead en medewerkers (individueel 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.

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 werknemerschap, 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.

2.4.3 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.

2.4.4. Financiële (nood)hulp

Heb je directe zorgen over je financiële situatie en kun je hulp gebruiken, neem dan contact op met de Stichting Financiële Noodhulp. De stichting staat los van ING, de bestuursleden worden door bestuur Nederland en door de Centrale Ondernemingsraad benoemd. Jouw aanvraag wordt vertrouwelijk behandeld.

De Stichting kan je helpen met een belastingvrije schenking, een renteloze lening en budgetcoaching door een externe budgetcoach.

Als medewerker kun je andere medewerkers helpen door (maandelijks) te doneren aan de Stichting. ING verdubbelt jouw bijdrage. Zo kan de Stichting alle medewerkers blijven helpen.

2.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

2.5.1. 2 MVO-dagen per jaar voor alle medewerkers

Cao-partijen zijn overeengekomen dat de medewerkers de mogelijkheid krijgen 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.

2.5.2. Vanaf 60 jaar: maximaal een dag per week bij maatschappelijke organisaties

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 arbeidsvoorwaarden. Op ING Today vind je inspiratie hoe je dit kunt invullen. De dag per week kan flexibel worden ingevuld in overleg tussen medewerker en lead. Medewerkers die gebruik maken van de 80-90-100 regeling kunnen geen gebruik maken van de 60+ regeling Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

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 voorrangspositie 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.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen



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 organisatie-doelstellingen, 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 bekrachtigen. 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 twee dimensies: Baan en Orange Behaviours. Voor ieder van deze onderdelen kan de medewerker vijf kwalificaties verkrijgen:

- 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);

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.

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 medewerkers 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 wordt gevraagd voor hun eigen eindejaarsevaluatie input op te vragen bij medewerkers aan wie zij leidinggeven.

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



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

A man with a beard and sunglasses, wearing a white t-shirt, is working on a vertical hydroponic lettuce farm. He is holding a white vertical panel and looking up at it. The lettuce plants are green and growing in a vertical stack. The background is an orange wall.

4. Waardering.

- 4.1 Algemeen
- 4.2 Werkingssfeer
- 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 Stand-by regeling
- 4.11 80-90-100 regeling
- 4.12 Vergoedingen die onder de cao vallen

4.1 Algemeen

Je inzet en ontwikkeling waarderen we met loonmaatregelen en andere vormen van waarderen. ING heeft 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.

Het minimumloon binnen ING bedraagt € 16,-- per uur. Dit bedrag wordt na de cao 2025-2026 verhoogd met de cao-verhogingen. Als de cao-verhogingen lager zijn dan het inflatiecijfer (jaarmutatatie CPI) dan wordt het bedrag verhoogd met dit inflatiecijfer.

4.2 Werkingsfeer

Heb jij een salarisschaal 13/GJA functieschaal 19 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.

Als je bezwaar hebt tegen de functieomschrijving en/of de functiewaardering bespreek je dat met je lead. Leidt dit gesprek niet tot een gewenste uitkomst, dan kun je een onderbouwde klacht indienen bij de Commissie Individueel Klachtrecht. Je kunt beroep aantekenen bij een externe (ad hoc) beroepscommissie als je het niet eens bent met de uitslag van de procedure bij de Commissie Individueel Klachtrecht. Zie bijlage 7 voor deze procedure.

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

De inschalige verhoging naar aanleiding van het beoordelingsjaar 2024 vindt nog conform de cao 2023-2024 plaats in april 2025. Dit is op basis van artikel 4.4.1. van de cao 2023-2024 een inschalige verhoging van 1% of 2%.

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 structurele salarisverhoging per april van het jaar er na, voor het eerst in april 2026. Op deze manier wil ING goede prestaties nog beter belonen en medewerkers die goed presteren sneller in hun schaal laten groeien.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

4.4.1 Pay for Growth

Om de structurele salarisverhoging te bepalen wordt de Step Up performance score op de dimensie Job (Baan) en Orange Behaviours opgeteld¹. Deze performance score kan variëren van 2 tot en met 10. Voor de cao 2025-2026 wordt een ondergrens gehanteerd voor performance scores van 4 punten of lager. Deze ondergrens is gelijk aan de inschalige verhoging volgens de verdelingstabel uit de cao 2023-2024 van 1 of 2%. De ondergrens vervalt vanaf het beoordelingsjaar 2027.

In de onderstaande tabel staat de bij de performance scores behorende procentuele structurele salarisverhoging:

2025-2026			2027 en verder	
Performance score	Onder middenpunt salarisschaal	Boven middenpunt salarisschaal	Onder middenpunt salarisschaal	Boven middenpunt salarisschaal
10	5,50%	4,50%	5,50%	4,50%
9	4,75%	3,75%	4,75%	3,75%
8	4,00%	3,00%	4,00%	3,00%
7	3,25%	2,25%	3,25%	2,25%
6	2,50%	1,50%	2,50%	1,50%
5	2,00%	1,00%	2,00%	1,00%
4	2,00%	1,00%	0,75%	0,75%
3	2,00%	1,00%	0,00%	0,00%
2	2,00%	1,00%	0,00%	0,00%

Het bedrag van de salarisstijging wordt vastgesteld op basis van het maandsalaris van 31 december van het jaar waarop de performance scores van toepassing zijn. De aldus vastgestelde salarisstijging wordt vervolgens per 1 april in het daaropvolgende jaar aan het maandsalaris toegevoegd. Salarisbestandsdelen die afhankelijk zijn van het maandsalaris (zoals vakantiegeld en 13e maand) stijgen automatisch mee.

¹ De weging van Orange Behaviours bedraagt 40% en de weging van Job bedraagt 60%. De uitkomst hiervan wordt rekenkundig afgerond. De afgeronde score vind je terug in de bovenstaande tabel.

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 de resterende loonsverhoging (omgerekend naar jaarbasis) als een eenmalige uitkering: 13,96 maal het bedrag waarmee het maandsalaris verder zou zijn verhoogd bij voldoende ruimte in de schaal. De medewerker die al aan het einde van de schaal zit, ontvangt alleen de eenmalige uitkering.

De salarisschalen worden niet verhoogd met de individuele Pay for Growth salarisverhoging. Het bedrag ineens samen met de toegekende variabele beloning moet voldoen aan de wettelijke vereisten. Het totaal mag niet meer bedragen dan het in de beloningswetgeving genoemde maximum.

Voor medewerkers die op basis van deze cao op 31 december 2025 en/of op 31 december 2026 in aanmerking komen voor Variabele beloning (VR, zie 4.4.2) geldt dat zij niet in aanmerking komen voor Pay for Growth over het desbetreffende beoordelingsjaar. Zij ontvangen in plaats daarvan, naast VR, de inschalige verhoging volgens de verdelingstabel uit de cao 2023-2024 van 1 of 2%. Over het beoordelingsjaar 2027 komen zij wel weer in aanmerking voor Pay for Growth, met in achtneming van het in de beloningswetgeving genoemde maximum.

Het budget dat gedurende deze cao beschikbaar is voor het Pay for Growth model bedraagt tenminste 2% van de salarissom. Als de totale scores leiden tot een overschrijding van het budget, worden toch de percentages uit de tabel toegekend. Het extra benodigde budget wordt dan door ING bijgelegd. Als aan de hand van de scores er budget resteert, wordt dit verdeeld over alle medewerkers die onder de cao vallen. Dit percentage wordt toegevoegd aan de collectieve loonsverhoging die in juli daaropvolgend plaatsvindt. De salarisschalen groeien mee met de bovengenoemde additionele collectieve salarisstijging. ING zal inzicht geven aan de vakorganisaties in de verdeling van de scores en de eventuele nabetaling als het budget van 2% niet volledig wordt uitgenut. Leads worden binnen ING continu opgeleid om het performance managementproces 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 en verplichte learning modules. 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.

4.4.2. Variabele beloning (VR) voor specifieke rollen

Vanaf prestatiejaar 2025 wordt voor een aantal vooraf vastgestelde rollen binnen de business lines Business Banking, Private Banking and Wealth Management en Private Individuals variabele beloning geïntroduceerd. Het betreft commerciële rollen waarbij de individuele bijdrage van de medewerkers aan de prestatiedoelen meetbaar is. Op ING Today vind je de lijst met rollen.

De variabele beloning voldoet aan de wettelijke vereisten. Deze schrijven onder andere voor dat tenminste 50% van de variabele beloning moet zijn gebaseerd op niet-financiële doelen, discretionair is, niet onvoorwaardelijk mag zijn en moet zijn gebaseerd op prestaties van ING Groep, de desbetreffende business line en de individuele medewerker. Ook zijn er wettelijke kapitaalvereisten en is er in bepaalde situaties een wettelijke verplichting om variabele beloning terug te vorderen (claw back). De hiervoor genoemde wettelijke vereisten zijn voorbeelden en geen limitatieve opsomming.

Voor medewerkers in een zogenoemde Identified Staff positie gelden aanvullende voorwaarden. Indien een medewerker als Identified Staff wordt aangemerkt worden deze voorwaarden, die gebaseerd zijn op wettelijke verplichtingen, persoonlijk verstrekt.

De variabele beloning wordt voor het eerst vastgesteld over prestatiejaar 2025 en wordt voor het eerst uitgekeerd in april 2026. Voor deze variabele beloning geldt een maximum van 10% van het jaarsalaris en een minimum van 0%.

4.4.3 Eenmalige uitkering januari 2025

Als je op of voor 1 oktober 2024 in dienst was en in januari 2025 nog steeds in dienst bent, ontvang je in januari 2025 eenmalig € 1.500,-- 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. De uitkering wordt niet verhoogd bij een dienstverband van meer dan 36 uur.

Het eenmalige bedrag telt niet mee als grondslag voor de berekening van andere vergoedingen, toeslagen of uitkeringen die worden genoemd in de cao. Het eenmalige bedrag is niet pensioengevend.

4.4.4 Collectieve loonsverhoging juli 2025

Per 1 juli 2025 ontvangt iedereen een collectieve verhoging van 5,25%. Ook worden de maxima en de minima van de salarisschalen verhoogd met 5,25%.

4.4.5 Collectieve loonsverhoging juli 2026

Per 1 juli 2026 ontvangt iedereen een collectieve verhoging van 3,5%. Ook worden de maxima en de minima van de salarisschalen verhoogd met 3,5%.

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 rato 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 doorstroomt 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.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

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;
- een fiets voor woon-werkverkeer te kopen;
- je vakbondscontributie te betalen;

Of vanaf april 2025: voor het eenmalig sparen van een bedrag van € 4.000,-- voor bijvoorbeeld het aflossen van een DUO studieschuld. Door gebruik te maken van Mijn Keuzebudget zal het bedrag netto worden uitgekeerd. Je moet dan voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Je bent minimaal 3 jaar in dienst bij ING op het moment van aanvragen in Mijn Keuzebudget
- 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 vanaf 2015 tot en met 2023
- Je bent geboren in de jaren 1994 tot en met 2003

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

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 verdiend. 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 schaalmaximum. Heb je het schaalmaximum bereikt en is er nog een restbedrag over, dan blijft dit bestaan als PTA.

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 schaalmaximum. Heb je het schaalmaximum 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 objectieveerbare gronden besluiten om voor specifieke functies of groepen van functies een arbeidsmarkttoeslag toe te kennen of te beëindigen. Die toeslag is functie 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

Je krijgt maandelijks een nettobedrag van € 45,-- als tegemoetkoming 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.

4.9 Salarisverhoging bij ontwikkelstappen

We stimuleren interne mobiliteit met 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 het moment waarop 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 het moment waarop 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 wijzig 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. Dit moet een vacature zijn die door plaatsing via Workday op de interne vacaturesite is geplaatst.

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.

In het kader van equal pay for equal work binnen een team kan deze bepaling bij uitzondering niet worden toegepast. De lead dient deze uitzondering met onderbouwing aan te vragen bij HR. De Lead Performance & Reward besluit over deze uitzondering.

4.10 Stand-by regeling

ING NL kent een zogeheten stand-by regeling, die met instemming van haar Centrale Ondernemingsraad is vastgesteld. De regeling is van toepassing op medewerkers die in dienst zijn van de ING Bank Personeel B.V, een arbeidsovereenkomst hebben voor (on-) bepaalde tijd en die door hun lead (schriftelijk) zijn aangewezen om buiten de voor hem/haar geldende werktijden en contracturen, bereikbaar en beschikbaar te zijn om op afroep (op korte termijn) werk te gaan doen dat onverwacht is ontstaan. Stand-by diensten worden vastgelegd in een rooster.

Het invoeren van stand-by diensten voor bepaalde (nieuwe) afdelingen of nieuwe (groepen van) functies geschiedt middels een instemmingsverzoek van de (gedelegeerd) bestuurder/management dat bij de betreffende Ondernemingsraad wordt ingediend. Medewerkers die stand-by diensten verrichten, krijgen voor het bereikbaar en beschikbaar zijn buiten de reguliere werktijden een vergoeding per uur. Deze vergoeding compenseert het ongemak. Het basisbedrag wordt gelijktijdig met elke structurele loonronde van de ING-cao geïndexeerd met het voor de cao afgesproken indexatiepercentage.

4.11 80-90-100 regeling

Vanaf 60 jaar en ouder kun je met ingang van 1 april 2025 80% van je uren blijven werken, voor 90% van je salaris en met 100% opbouw van pensioen. Je kunt alleen van deze regeling gebruik maken als je in de afgelopen 6 maanden voorafgaand aan de aanvraag jouw arbeidsuren niet hebt verhoogd. In het overleg met je lead wordt een eventuele aanpassing van je takenpakket en de targets besproken. De ingangsdatum is op zijn vroegst op de eerste dag van de maand nadat je 60 jaar wordt.

Als je gebruik maakt van de regeling Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen voor 60+ medewerkers (bijlage 3, hoofdstuk 3.3) kan je geen gebruik maken van de 80-90-100 regeling. Je kunt van één van beide regelingen gebruik maken.

Je kunt de 80-90-100 regeling éénmaal beëindigen en er dan nog éénmaal weer gebruik van maken. Daarna kun je de regeling niet meer beëindigen.

4.12 Vergoedingen die onder de cao vallen

4.12.1 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 (gedeeftelijk) netto uitbetaald. Ben je op of na 1 januari 2016 in dienst gekomen, dan kom je niet in aanmerking voor deze gratificaties.

4.12.2 Uitkering bij overlijden

Als je overlijdt, krijgen je nabestaanden tot en met de datum van je overlijden het pro rata 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 Ziektewet.

4.12.3 Maaltijdvergoeding

Als je 's avonds niet thuis kunt eten omdat je in ploegendienst werkt, variabele 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.


1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
Bijlagen

5. Mijn tijd.



- 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 plaatsafhankelijk werken van belang.

5.2 Tijd- en plaatsafhankelijk werken

Tijd- en plaatsafhankelijk 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 werkbaar 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 plaatsafhankelijk 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 plaatsafhankelijk werken.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen



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.

5.4.3 Variabele werktijden

Werk je op verzoek van je lead buiten het dagvenster (zie de begrippenlijst voor de definitie) en word je ingeroosterd buiten het dagvenster, dan ontvang je voor het werken op deze werktijden een toeslag. De hoogte van de toeslag wordt bepaald aan de hand van de tabel Toeslag variabele werktijden (artikel 5.4.4). Medewerkers waarvoor de standby regeling van toepassing is (zie ING Today), zijn hiervan uitgesloten.

De volgende artikelen in bijlage 4 zijn ook van toepassing voor variabele werktijden: artikel 4.1.2 t/m 4.1.4 en 4.2.2. t/m 4.2.5.

5.4.4 Toeslag variabele werktijden

Werk je buiten het dagvenster dan heb je recht op de volgende toeslag. De toeslag wordt altijd in geld uitbetaald.

Maandag tot en met vrijdag	Toeslag
van 00.00 - 07.00 uur	+ 60%
van 07.00 - 21.00 uur	niet van toepassing
van 21.00 - 24.00 uur	+ 50%
Zaterdag	Toeslag
van 00.00 - 08.00 uur	+ 60%
van 08.00 - 17.00 uur	+ 50%
van 17.00 - 24.00 uur	+ 100%
Zondag	Toeslag
van 00.00 - 24.00 uur	+ 100%

5.4.5 Toeslag variabele werktijden op feestdagen

Werk je op een feestdag volgens artikel 5.6 van de ING-cao die op maandag t/m vrijdag valt dan krijg je bovenop je uurloon 100% toeslag. Werk je op een feestdag die op zaterdag of zondag valt, dan krijg je 150% toeslag op je uurloon. Voor ieder gewerkt uur ontvang je bovendien een extra vakantie-uur.

Werk je op oudejaarsavond (31 december) na 20.00 uur, dan krijg je een toeslag van 150% boven op je uurloon.

Feestdag op	Uurloon	Feestdagtoeslag in geld	Feestdagtoeslag in tijd
Maandag t/m vrijdag	100%	100%	1 extra dag
Zaterdag of Zondag	100%	150%	1 extra dag
Oudjaarsavond na 20 uur	100%	150%	n.v.t.

5.4.6 Afbouwregeling einde toeslag bij variabele werktijden

Ontvang je een variabele werktijdentoeslag van meer dan 5% van je persoonlijke maandsalaris en komt deze toeslag helemaal of gedeeltelijk te vervallen, dan kan je in aanmerking komen voor een eenmalige uitkering. In art 4.5. van bijlage 4 staat beschreven of je hiervoor in aanmerking komt.

5.4.7. Ploegendienst

Als je ploegendienst hebt, werk je volgens een vaste regeling buiten het dagvenster. Meer informatie vind je in bijlage 4, Ploegendienst.

5.5 Meerwerk

5.5.1 Definitie meerwerk

De gebruikelijke arbeidstijden zijn op weekdays vanaf 08.00 tot 21.00 uur en op zaterdag tot 17.00 uur. Als je incidenteel in opdracht van ING langer werkt dan de met jou overeengekomen arbeidsduur per week, dan is dat meerwerk. Het aantal uren dat je per dag werkt, mag niet meer zijn dan volgens de Arbeidstijdenwet is toegestaan. Als voor jou een werktijdenregeling met plus- en min- uren geldt (zie artikel 5.4.2), 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 salarisschaal 10/GJA functieschaal 16 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 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.

De collectieve vrije dagen zijn 5 mei en 27 december. Als de betreffende dag in een weekeinde valt of 5 mei in een lustrumjaar valt, dan geldt voor 5 mei als alternatief 1 mei en voor 27 december de eerste werkdag na Kerst. Als de collectieve vrije dagen 27 december en/of 5 mei op dagen vallen dat je niet werkt vanwege het rooster of een roostervrije dag, kan je deze in overleg op een andere dag opnemen.

5.6.2 Diversiteitsdagen

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 202,4 vakantie-uren per jaar met behoud van salaris. Hiervan worden 144 uren aangemerkt als wettelijke vakantie-uren en 58,4 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. Je kunt maximaal 88 vakantie-uren per jaar verkopen.

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 vervalttermijnen gelden voor vakantie-uren:

- Vervalttermijn 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.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

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 biedt ING verlof voor medewerkers in geval 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 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, 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. Als je minder dan vijf dagen betaald verlof wil opnemen kan dat uiteraard ook.

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.



1

2

3

4

5

6

7

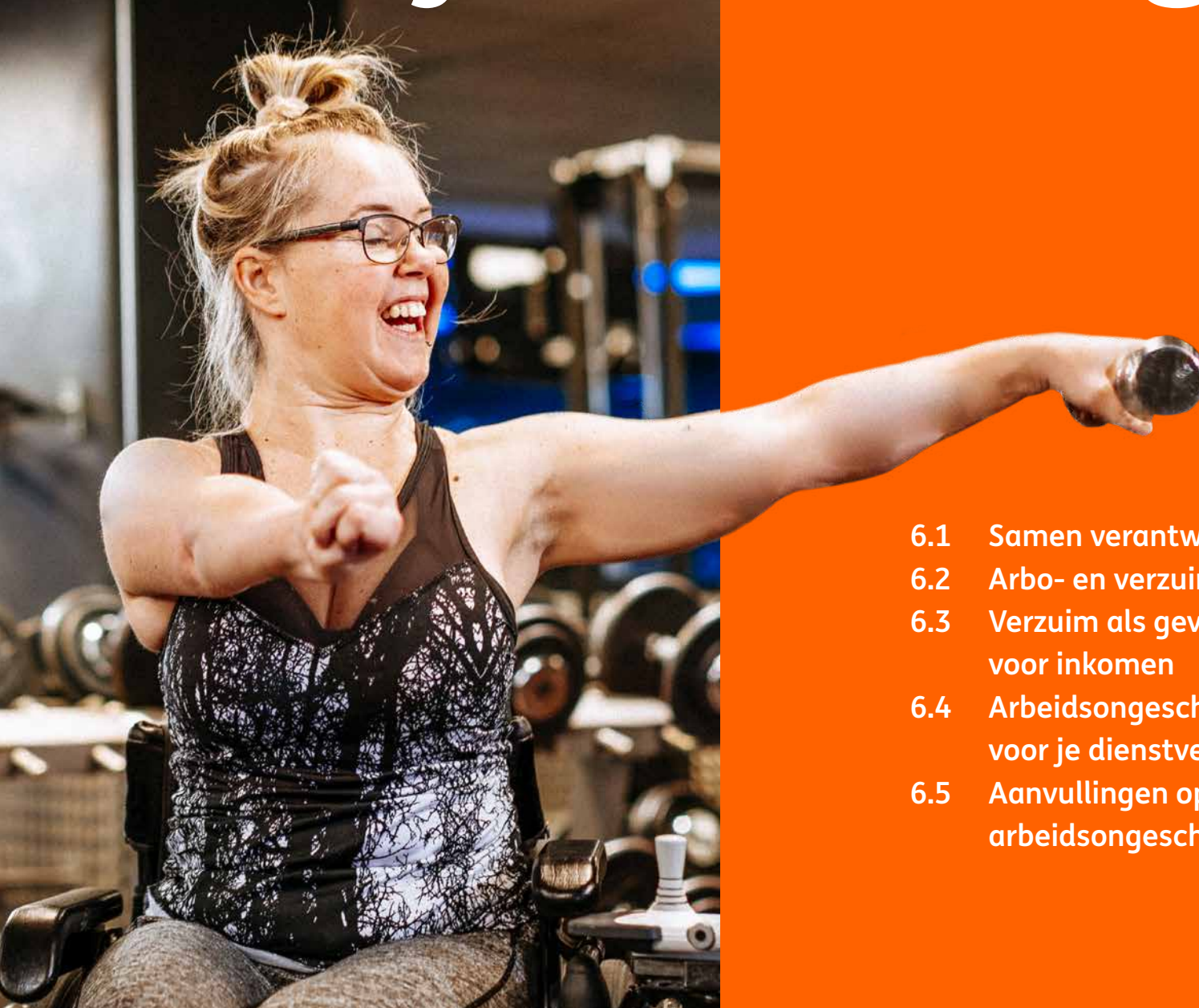
8

9

10

Bijlagen

6. Mijn wellbeing.



- 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 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 Wellbeing.

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- integratieniveau 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.

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 Arbeidsongeschikten (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 vervolgutkering ontvangt, zijn er drie mogelijkheden:

1. Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan je restverdiencapaciteit:
2. 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.
3. 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.
4. 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 brutosalaris maandelijks een premie als PAWW-bijdrage. ING neemt deze premie per 1 oktober 2021 structureel voor haar rekening.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

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 ineens, 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.

Vanaf 1 januari 2026 geldt een nieuw wettelijk kader voor vervroegd uittreden. 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.

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. Deze pensioenovereenkomst is als aparte cao aangemeld. De tekst is te vinden op ING Today.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen



8. Cao-partijen.

- 8.1 Definitie vakorganisaties
- 8.2 Interpretatie van de cao
- 8.3 Informatie en overleg bij reorganisatie
- 8.4 Representatie Vakorganisaties
- 8.5 Faciliteiten voor Vakorganisaties en leden met bijzondere taken of verantwoordelijkheden
- 8.6 Werkgeversbijdrage Vakorganisaties
- 8.7 Vergoeding Werkzekerheidscommissie, inschakeling adviseurs

8.1 Definitie vakorganisaties

Waar in deze cao wordt gesproken van een vakorganisatie wordt een onafhankelijke vakbond bedoeld;

Een onafhankelijke vakbond:

- heeft als doel de belangen van werknemers te vertegenwoordigen, onder meer door het sluiten van cao's;
- heeft een verenigingsstructuur zonder organisatorische of economische vervlechting met de werkgever of derden, en waarin een algemene vergadering of ledenparlement het hoogste orgaan is;
- is open voor alle werknemers die lid willen worden, en heeft leden die werkzaam zijn bij de werkgever;
- heeft een democratische structuur, en ondertekent geen cao's zonder dat een meerderheid van stemmende leden die onder de cao vallen voor die cao hebben gestemd;
- legt haar inzet, voor (cao)onderhandelingen ter stemming voor aan de leden die onder die cao vallen, en handhaaft alleen een inzet waarvoor de leden hebben gestemd;
- is niet afhankelijk van de financiering, inmenging en faciliteiten van werkgevers, en zou in staat zijn haar vakbondsfunctie volwaardig te vervullen zonder de middelen die de werkgever ter beschikking stelt;
- heeft ten minste twee jaar rechtspersoonlijkheid;
- is bereid en in staat tot het voeren van collectieve acties, waaronder begrepen stakingen;
- is bereid en in staat om cao-afspraken af te dwingen.

ING onderschrijft het belang van vakorganisaties en heeft daartoe de afspraak gemaakt zich gedurende de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027 te weerhouden van het ondertekenen van cao's met vakorganisaties die niet voldoen aan deze definitie.

8.2 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.

8.3 Informatie en overleg bij reorganisatie

8.3.1 Informatie

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

8.3.2 Geheimhouding

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

8.3.3 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.

8.4 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 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 2025-2026 vast te stellen op € 60.000,-- voor de gezamenlijke Vakorganisaties.
- De maand van de vakbond actief te promoten.

8.5 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.

8.6 Werkgeversbijdrage Vakorganisaties

Tijdens de looptijd van de cao 2025-2026 maakt ING aan de gezamenlijke Vakorganisaties een representatiebijdrage over van € 25,-- per medewerker. De bijdrage wordt jaarlijks in augustus betaald. De peildatum voor de vaststelling van het aantal medewerkers is 31 januari van ieder jaar.

8.7 Vergoeding Werkzekerheidscommissie, inschakeling adviseurs

ING stelt tijdens de looptijd van de ING cao 2025-2026 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.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

9. Overige afspraken.



- 9.1 Goed opdrachtgeverschap
- 9.2 Werkgelegenheidsontwikkeling
- 9.3 32-urige werkweek
- 9.4 Werksituatie Leeuwarden
- 9.5 Learning
- 9.6 Werkkostenregeling

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 Uitzendkrachten

In de contracten tussen ING en de uitzendbureaus wordt nadrukkelijk verwezen naar de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs. ING verstrekt de benodigde informatie over de cao ING aan de uitzendbureaus ten behoeve van een correcte toepassing van de WAADI.

9.1.3 Verantwoord werken met sourcing- en contractpartners

ING en de Vakorganisaties spreken af dat 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 contractpartners 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)

9.2 Werkgelegenheidsontwikkeling

Het streven is dat de verhouding tussen vaste medewerkers en flex-medewerkers 80-20% is. Cao-partijen zullen de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen ING (intra-concern) monitoren.

9.3 32-urige werkweek

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.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

9.4 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.

9.5 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 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.

9.6 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.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

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.

Dagvenster

Het dagvenster geldt voor medewerkers die werken in variabele werktijden (artikel 5.4.3. tot en met 5.4.6) en in ploegendienst (artikel 5.4.7). Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag van 7.00 uur tot 21.00 uur.

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 salarisschaal tussen 1 en 15/GJA functieschaal tussen 8 en 22.

Lead

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

Minimum van de salarisschaal

Het minimale salaris binnen je salarisschaal. Dit is 70% van het maximum van je salarisschaal.

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 salarisaanpassingen op van toepassing zijn en of die pensioendragend zijn.

Salarisschaal

De schaal op grond waarvan je wordt beloond.

Uurloon

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.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

A woman with dark hair, wearing a red top, is sitting on a couch. She is looking down at a laptop in her lap, with her hands on the keyboard. She is also holding a yellow smartphone in her right hand. Two young children are sitting next to her. One child, a girl with brown hair, is looking at the laptop screen. The other child, a boy, is looking down at something in his hands. The background is a plain wall.

2025 – 2026 CAO bijlagen.

Bijlage 1 - Salarisschalen 1 tot en met 15

Bijlage 2 - Raamwerk performance management

Bijlage 3 - Verlofregelingen

Bijlage 4 - Ploegendienst

Bijlage 5 - Wet- en regelgeving bij ziekte en
arbeidsongeschiktheid

Bijlage 6 - RVU-regeling

Bijlage 7 - Procedure voor bezwaar en beroep
Functiewaardering

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 tijden wordt voldaan aan de wettelijke vereisten.

1 juli 2025 (36 uur)

Schaal	Min.		Max.	
2	€	2.496,00	€	3.114,31
3	€	2.496,00	€	3.350,84
4	€	2.496,00	€	3.648,13
5	€	2.496,00	€	3.957,12
6	€	2.568,62	€	4.340,21
7	€	2.854,40	€	4.779,95
8	€	3.339,44	€	5.526,17
9	€	3.872,12	€	6.345,61
10	€	4.596,95	€	7.460,78
11	€	5.485,70	€	8.828,03
12	€	6.500,60	€	10.389,47
13	€	7.499,31	€	11.925,90
14	€	8.827,33	€	13.969,07
15	€	10.390,96	€	16.374,60

Bijlage 2 Raamwerk performance management

Step up Performance Management

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 het SUPM-proces voortdurend geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig.

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

Het SUPM-proces 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 SUPM-proces. 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 SUPM-proces.

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 risicovol 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 het SUPM-proces 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 twee afzonderlijke dimensies gemaakt. Per dimensie wordt er één kwalificatie gegeven. 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 niet aan de verwachtingen (1);

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 structurele salarisverhoging op basis van Pay for Growth of variabele beloning 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 of over iets in het SUPM-proces dat jou in je arbeidssituatie raakt, 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. Je kunt ook een Consulent Arbeidsrelatie inschakelen. Zie 1.10 voor meer informatie over de rol van de Consulent Arbeidsrelatie.

Biedt dat geen oplossing, dan kun je overwegen een klacht in te dienen bij de Commissie Individueel Klachtrecht. Een gesprek aanvragen met een Consulent Arbeidsrelatie of direct een klacht indienen kan via employeerelations@ing.com. 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

Bijlagen

Bijlage 3 Verlofregelingen

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 arbeidsvoorwaarden 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 voornemen 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 onvoorziene 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 wettelijk vastgestelde maximum dagloon behorende bedrag aan Vakantiegeld, 13e maand en de Bijdrage Individueel Sparen.

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.

Gedurende de overige, resterende 17 weken onbetaald ouderschapsverlof 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 arbeidsvoorwaarden 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 leasebedrag 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 verzekeringspositie.

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 werkhervatting, dan heeft ING vanaf de datum van werkhervatting 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 werkhervatting. 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 arbeidsvoorwaarden 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 arbeidsvoorwaarden. 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:



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

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

Bijlagen

Bijlage 4 Ploegendienst

4.1 Ploegendienst algemeen

4.1.1 Definitie

Als je in ploegendienst werkt zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:

- Je werkt volgens een vaste regeling regelmatig buiten het dagvenster (zie de begrippenlijst voor de definitie)
- Je werkt in een vast rooster waarin de werktijden van twee of meer ploegen elkaar afwisselend in een vroege, late en evt. nachtdienst werkzaam zijn en waarbij de begint- en eindtijden op elkaar kunnen aansluiten, en elkaar deels kunnen overlappen om de werkzaamheden aan elkaar over te dragen
- Je ploegendienst duurt ten minste 6 maanden en deze wordt volgens een vooraf vastgesteld rooster uitgeoefend.

4.1.2 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. De spreiding van het aantal te werken uren over het hele jaar dient te leiden tot een evenwichtig arbeidspatroon. In het arbeidspatroon dienen zowel de te werken uren als de geclusterde vrije tijd duidelijke herkenbaar zijn. Zodra het rooster is gemaakt, krijg je een overzicht met het totale afdelingsrooster, inclusief uitgangspunten en spelregels.

4.1.3 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.

4.1.4 Zwaarwegende belangen

Zijn er zwaarwegende bedrijfsorganisatorische of sociale redenen, dan kan van de paragraaf 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

Werk je in ploegendienst dan heb je recht op een compensatie. Deze compensatie bestaat uit een vaste ploegentoeslag en een vergoeding in vrije tijd. De compensatie ploegendienst wordt vastgesteld aan de hand van de volledige roostercyclus op basis van de toeslagentabel onder 4.3.1 en 4.4.1 en berekend vanuit voorcalculatie, waar bij de TOD (toeslag onregelmatige dienst in tijd) zoveel mogelijk gelijkmatig van tevoren in overleg met medewerkers in het rooster wordt gepland. Als TOD aan het einde van het jaar niet is opgemaakt, dan worden ze toegevoegd aan het verlofsaldo en moeten ze binnen twee jaar opgenomen worden.

Als je in ploegendienst werkt, krijg je een ploegentoeslag van maximaal 10% van je persoonlijk maandsalaris en de rest wordt uitgekeerd in vrije tijd (TOD). Medewerkers die momenteel 25% ploegentoeslag ontvangen behouden deze toeslag en de rest wordt in tijd uitgekeerd.

Het uurloon bij afwezigheid inclusief compensatie ploegendienst (toeslag in geld en tijd) wordt uitbetaald bij ziekte, cursus of vakantie. Je hebt recht op deze toeslage(n) alsof je volgens je vastgestelde rooster hebt gewerkt.

4.2.1 Compensatie bij feestdagen

Je ontvangt voor het werken op een feestdag een vaste maandelijkse compensatie van 3%. Voor ieder gewerkt uur ontvang je bovendien een extra vakantie-uur. De compensatie wordt in toeslag in geld en toeslag in vrije tijd op maandbasis uitgekeerd. Dit komt bovenop je reguliere ploegentoeslag.

4.2.2 Meerwerk

Werk je in ploegendienst, 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.

4.2.3 Grondslag

De ploegentoeslag is grondslag voor:

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

4.2.4 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.

4.2.5 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 het dagvenster een pauze van een half uur, dan wordt dat als werktijd gerekend.

Maandag tot en met vrijdag	Ploegentoeslag
van 00.00 - 07.00 uur	+ 60%
van 07.00 - 21.00 uur	niet van toepassing
van 21.00 - 24.00 uur	+ 50%
Zaterdag	Ploegentoeslag
van 00.00 - 08.00 uur	+ 60%
van 08.00 - 17.00 uur	+ 50%
van 17.00 - 24.00 uur	+ 100%
Zondag	Ploegentoeslag
van 00.00 - 24.00 uur	+ 100%

4.4 Toeslag en compensatie Overgangsbepaling

Werkte je tussen 1 april 1995 en 1 april 1998 in ploegendienst, dan is de definitie van het dagvenster: 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%

4.5 Eenmalige uitkering afbouwregeling toeslag

Ontvang je een ploegen- of een variabele werktijdentoeslag van meer dan 5% van je persoonlijke maandsalaris en komt deze toeslag helemaal of gedeeltelijk te vervallen, dan ontvang je een eenmalige uitkering als een van onderstaande situaties van toepassing is:

- 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 ploegen/variabele werktijden toeslag. Bij de berekening daarvan wordt uitgegaan van de toeslag die je gemiddeld kreeg in de twaalf maanden vóór de toeslag helemaal of gedeeltelijk verviel.

Als de vaste (ploegen)toeslag gedeeltelijk vervalt, wordt de hoogte van de eenmalige uitkering naar rato berekend.

Duur ploegentoeslag	Uitkering	
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



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

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 overtreedt 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 hier buiten.
- Eventuele ploegentoeslag.
- Andere emolumenten die niet het karakter hebben van een onkostenvergoeding.
- Je eventuele (gedeeltelijke) WAO- of WIA-uitkering als je deze ontvangt of zou hebben 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 salarisaanpassingen 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 indienstreding 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.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

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.

6.1 Uitgangspunten RVU-regeling 2025

- 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 €2.273 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 31 december 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 januari 2026 wordt beëindigd (laatste werkdag 31 december 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.



Bijlage 7 Procedure voor bezwaar en beroep Functiewaardering

Inleiding

De bezwaar- en beroepsprocedure Functiewaardering is opgesteld om een zorgvuldig proces te borgen bij een eventueel bezwaar ten aanzien van de waardering van je functie.

Wanneer een medewerker het niet eens is met de functieomschrijving en/of de functiewaardering, zijn er drie stappen die kunnen worden doorlopen:

1. In gesprek met de lead;
De medewerker die het niet eens is met de persoonlijke functieomschrijving en/of persoonlijke functiewaardering overlegt daarover met de lead.
2. Bezwaarprocedure bij de interne klachtencommissie;
Als de medewerker bezwaar blijft houden, kan de medewerker op basis van het reglement Individueel Klachtrecht ING een klacht indienen tegen de persoonlijke functieomschrijving en/of persoonlijke functiewaardering.
3. Beroepsprocedure bij de externe (ad-hoc) beroepscommissie.
Mocht de medewerker nog steeds bezwaar houden tegen de persoonlijke functieomschrijving en/of persoonlijke functiewaardering, dan kan de medewerker beroep aantekenen bij de externe (ad-hoc) beroepscommissie. Dit kan alleen als de bezwaarprocedure is afgerond. Deze externe (ad-hoc) beroepscommissie komt, na een hoorzitting en eventueel nader onderzoek, met een bindend advies aan de werkgever. Indien werkgever of werknemer het niet eens is met dit advies, kan hierover het oordeel van de burgerlijke rechter worden gevraagd.

Deze stappen kunnen worden doorlopen nadat de functieomschrijving en/of functiewaardering is vastgesteld of als de medewerker additionele verantwoordelijkheden heeft gekregen en meent dat de functieomschrijving en/of functiewaardering niet (meer) aansluit bij de werkzaamheden in de functie. De stappen worden onderstaand nader toegelicht.

1. Gesprek met de lead

- De medewerker vraagt toelichting op de persoonlijke functieomschrijving en/of de functiewaardering aan de lead. Dit gesprek vindt plaats na één van de volgende momenten:
 - een (nieuwe) indeling;- binnen 6 weken na de nieuwe indeling
 - Mid Year Evaluation – tijdens het mid year gesprek
 - End Year Evaluation – tijdens het end year gesprek
 - Start van een nieuwe functie/baan – binnen 3 maanden na de start van de nieuwe baan
 - De lead geeft uitleg, antwoordt op vragen of stelt een herziening voor van de persoonlijke functieomschrijving en/of de persoonlijke functiewaardering.
 - Biedt het gesprek met de lead geen oplossing, dan kan de medewerker een klacht indienen volgens de procedure van het Individueel Klachtrecht en opvolgend indien wenselijk bij de externe (ad-hoc) beroepscommissie.

2. Bezwaarprocedure bij de interne klachtencommissie

- De medewerker kan op basis van het reglement Individueel Klachtrecht ING een klacht indienen tegen een beslissing over de persoonlijke functieomschrijving en/of persoonlijke functiewaardering.
- De medewerker dient een klacht in bij de Commissie Individueel Klachtrecht via het formulier op ING Today. De Procedure Individueel Klachtrecht, zoals beschreven in het Reglement Individueel Klachtrecht, is van toepassing.
- Het indienen van een klacht schort de ingangsdatum van de functiewaardering niet op;
- De Commissie Individueel Klachtrecht brengt een met redenen omkleed schriftelijk advies uit aan Bestuur ING Nederland. Bestuur ING Nederland neemt vervolgens een besluit. Als de medewerker het niet eens is met het besluit ten aanzien van de persoonlijke functieomschrijving en/of de persoonlijke functiewaardering, kan de medewerker beroep aantekenen bij de externe (ad-hoc) beroepscommissie.

3. Beroepsprocedure bij de externe (ad-hoc) beroepscommissie

De externe beroepsprocedure is ingesteld voor die situaties waarin een medewerker het niet eens is met het besluit van de werkgever over de persoonlijke functieomschrijving en/of persoonlijke functiewaardering na de bezwaarprocedure bij de interne klachtencommissie.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen

De procedure bij extern beroep

- Binnen twee weken nadat Bestuur ING Nederland het besluit heeft genomen kan de medewerker de route van bindend advies door een externe (ad-hoc) beroepscommissie starten. De medewerker start deze route door schriftelijk beroep in te dienen tegen het besluit. Op ING Today staat waar het beroep kan worden ingediend.
- De medewerker onderbouwt het beroep met argumenten en stuurt het besluit waartegen beroep wordt ingesteld mee.
- De externe (ad-hoc) beroepscommissie brengt na ontvangst van het beroepsschrift de lead en medewerker schriftelijk op de hoogte van de ontvangst van het beroepsschrift

Taak van de externe (ad-hoc) beroepscommissie

- De externe (ad-hoc) beroepscommissie beoordeelt of het beroep ontvankelijk is. Het beroep is ontvankelijk als het betrekking heeft op de persoonlijke functieomschrijving en/of de persoonlijke functiewaardering of indien in de bezwarenprocedure bij de interne klachtencommissie de vastgestelde procedure niet correct is gevolgd. Indien de externe (ad-hoc) beroepscommissie het beroep niet ontvankelijk verklaart, wordt de reden daarvan schriftelijk meegedeeld aan zowel de medewerker als de lead.
- De externe (ad-hoc) beroepscommissie kan zowel beroepsschriften behandelen die betrekking hebben op functies van een individuele medewerker als op functies van een groep medewerkers die dezelfde functie vervullen. In het laatste geval kan een medewerker mede namens anderen beroep aantekenen, mits de betrokkenen daarvoor schriftelijk toestemming hebben gegeven.
- De externe (ad-hoc) beroepscommissie brengt een schriftelijk bindend advies uit aan Bestuur ING Nederland en informeert de medewerker en lead schriftelijk binnen acht weken na ontvangst van het beroepsschrift over het door haar gegeven advies. Bij uitzondering kan de termijn van acht weken verlengd worden, doch de totale termijn van afhandeling van het beroepsschrift mag niet langer duren dan twaalf weken. De externe (ad-hoc) beroepscommissie motiveert haar adviezen schriftelijk.
- Bestuur ING Nederland neemt een besluit met inachtneming van het bindend advies van de externe (ad-hoc) beroepscommissie. Indien werkgever of werknemer het niet eens is met het bindend advies van de externe (ad-hoc) beroepscommissie, kan hierover het oordeel van de burgerlijke rechter worden gevraagd.

Werkwijze van de externe beroepscommissie

- Voordat de externe (ad-hoc) beroepscommissie een advies over het al dan niet gegrond zijn van het beroep geeft, stelt zij de betrokken medewerker(s) en de lead in de gelegenheid te worden gehoord. De medewerker kan zich eventueel bij laten staan door de Consulent Arbeidsrelatie of door derden. De externe (ad-hoc) commissie kan voorts die personen oproepen die naar haar mening kunnen bijdragen aan een juiste oordeelsvorming, bijvoorbeeld degene die de functie heeft beschreven respectievelijk ingedeeld.
- De commissie kan van het horen afzien als de belanghebbende(n) heeft (hebben) verklaard geen gebruik te willen maken van het recht om te worden gehoord.
- De commissie kan, wanneer zij dit wenselijk acht, nadere actie aanbevelen of een nader onderzoek instellen alvorens tot een definitief advies te komen.
- De commissie waardeert eventueel zelf de functie waarop het beroepsschrift betrekking heeft.
- Feiten en omstandigheden waarvan de commissie het vertrouwelijk karakter kent dan wel behoort te vermoeden dienen als zodanig te worden behandeld.
- De bijeenkomsten van de commissie zijn besloten.

Samenstelling van de externe (ad-hoc) beroepscommissie

Het beroep wordt behandeld door een te vormen (ad-hoc) beroepscommissie die bestaat uit de volgende leden:

1. een externe vertegenwoordiger van het functiewaarderingssysteem. Dit is een consultant van de organisatie die het functiesysteem onderhoudt en die niet bij eerdere besluitvorming in dit project betrokken is geweest. Alle standaardfuncties in de functiefamilies van ING worden vastgesteld met het functiewaarderingssysteem van Korn Ferry (zie 4.3.1.).
2. een erkende functiewaarderingsdeskundige van de vakorganisatie waarvan de medewerker lid is

Een ING HR expert in Functiewaardering vervult de secretarisrol in de procedure. Deze HR expert in Functiewaardering heeft vanuit die rol toegang tot de documenten en is als toehoorder bij het overleg. Om de onafhankelijkheid van het oordeel te waarborgen heeft de ING HR expert in Functiewaardering geen stem in de beoordeling.

Indien de medewerker geen lid is van een vakorganisatie neemt er geen functiewaarderingsdeskundige van de vakorganisaties deel. De medewerker kan dan kiezen om het beroep alléén te laten behandelen door de vertegenwoordiger van het functiewaarderingssysteem of om zelf op eigen kosten een erkende functiewaarderingsdeskundige in te schakelen. Deze door de medewerker zelf ingeschakelde functiewaarderingsdeskundige is dan het tweede lid van de externe (ad-hoc) beroepscommissie. Ook de ING HR expert in Functiewaardering neemt deel, zonder stemrecht.

Kosten van het externe beroep

De medewerker draagt zelf de kosten die worden gemaakt voor het door de medewerker aangegane beroep, bijvoorbeeld voor het raadplegen van (externe) deskundigen zoals een erkende functiewaarderingsdeskundige.

Slotbepaling

In gevallen waarin deze procedure niet voorziet of waarvoor afwijking van deze procedure noodzakelijk is, beslist de externe (ad-hoc) beroepscommissie in unanimiteit.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Bijlagen