

Cao 2018 jouw perspectief

De ondergetekenden:

- ING Bank Personeel B.V.

hierna te noemen: **ING**
partij aan de ene kant

en

- FNV Finance (gevestigd te Utrecht)
- CNV Vakmensen (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 2018 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aange gaan

Inhoudsopgave

Voorwoord van cao-partijen

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
- 1.9. Tussentijdse wijzigingen
- 1.10. Klachtrecht

2. Vakmanschap, vitaliteit en inzetbaarheid

- 2.1. Mijn Koers-plan
- 2.2. Dialoog
- 2.3. Relatie met opleidingsreglement
- 2.4. Vitaliteit
- 2.5. Werktijd, plaats en flexibiliteit
- 2.6. Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

3. Step Up Performance Management

- 3.1. Performancedialogen
- 3.2. Flexibiliteit
- 3.3. Teamafspraken en je beoordeling
- 3.4. Beoordelen van de leidinggevende

4. Waardering

- 4.1. Algemeen
- 4.2. Werkingssfeer
- 4.3. Functiewaardering
- 4.4. Beloningsmaatregelen
- 4.5. Vast salaris
- 4.6. Vakantietoeslag
- 4.7. Dertiende maand
- 4.8. Flexibele arbeidsvoorwaarden
- 4.9. Toeslagen
- 4.10. Functieschaalwijziging
- 4.11. Vergoedingen die onder de cao vallen

5. Mijn tijd

- 5.1. Algemeen
- 5.2. Arbeidsduur
- 5.3. Je werk en je werktijden
- 5.4. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken
- 5.5. Meerwerk
- 5.6. Feestdagen
- 5.7. Vakantie
- 5.8. Bijzonder verlof

6 Mijn gezondheid

- 6.1. Samen verantwoordelijk voor de juiste balans
- 6.2. Arbo-, vitaliteit- 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

7 Mijn pensioen

- 7.1. De pensioenregelingen
- 7.2. Inkomen voor de pensioenregelingen

8 Onze vertegenwoordiging

- 8.1. Interpretatie van de cao
- 8.2. Informatie en overleg bij reorganisatie
- 8.3. Representatie vakorganisaties
- 8.4. Faciliteiten voor vakorganisaties
- 8.5. Werkgeversbijdrage vakorganisaties
- 8.3. Vergoeding werkzekerheidscommissie en inschakeling adviseurs

9 Overige studieafspraken

- 9.1. Financieel en niet financieel waarderen
- 9.2. Werkgelegenheidsontwikkeling
- 9.3. Werkkostenregeling

10 Begrippenlijst

Voorwoord van cao-partijen

Het centrale thema van deze cao, inclusief sociaal plan en pensioen, is **jouw perspectief**. Dit perspectief richt zich op:

jouw werk: vakmanschap, performance management, financieel en niet financieel waarderen, het Sociaal Plan

jouw vitaliteit: werk en privé, verlof en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Dit perspectief kan gerealiseerd worden door binnen de kaders van de nieuwe manier van samenwerken de goede dialoog te stimuleren tussen de individuele medewerker, het team en de leidinggevende. De afspraken die cao partijen gemaakt hebben, sluiten aan bij de ontwikkelingen in de maatschappij, binnen de sector financiële dienstverlening, de organisatie van ING, de wensen van vakorganisaties, de geldende wet- en regelgeving en de wens tot verdere innovatie van de cao.

Voor alle afspraken geldt de randvoorwaarde dat er sprake is van volwaardige arbeidsverhoudingen. Jij als medewerker, je collega's in het team en je leidinggevende zijn samen verantwoordelijk voor het maken van afspraken over persoonlijke ontwikkeling, de manier van samenwerken en de te bereiken resultaten. Dit vraagt om een continue dialoog op basis van vertrouwen waarin je elkaar als team ondersteunt, feedback geeft, waarin fouten leermomenten zijn en er altijd oog is voor de menselijke maat in de balans tussen individuele belangen, teambelangen én organisatiebelangen.

ING faciliteert het proces om dit voor jou, je team en je leidinggevende mogelijk te maken. Deze cao levert daarvoor de bouwstenen.

Cao partijen hebben getracht voor zo veel mogelijk doelgroepen passende afspraken te maken. rekening houdend met de diversiteit van de ING populatie.

Wat werkt voor jou?

Rode draad in deze cao is het streven dat jij zelf invulling kunt geven aan jouw perspectief. Cao-partijen ING, CNV Vakmensen, De Unie en FNV Finance geven met deze cao bouwstenen die je kunt toepassen zodat het voor jou, in jouw situatie, werkt. Bouwstenen die aansluiten bij jouw wensen, jouw talenten erkennen en passen bij de Accelerated Think forward-strategie. Ze geven je meer autonomie en meer verantwoordelijkheid.

Jij en ING hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Je vindt de algemene uitgangspunten hiervan onder andere terug in de ING Mensenrechtenverklaring en de ING Orange Code, die geen onderdeel uitmaken van de cao.

Cao partijen vinden het van belang dat de interne en externe dialoog over morele en ethische vraagstukken gestimuleerd wordt en blijven daarover met elkaar in gesprek.

Tot slot

Met deze cao zetten we opnieuw een belangrijke stap in nieuwe en eigentijdse arbeidsvoorwaarden bij ING. Een cao waarmee we voorop blijven lopen in onze sector. Maar vooral een cao waarvan we hopen dat jij zult zeggen: **dat verbetert mijn perspectief!**

1 Deze CAO

1.1. Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018. Het Sociaal Plan, dat onderdeel is van deze cao, loopt van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022. Het Sociaal Plan kent geen nawerking. De overige onderdelen van de cao worden na 31 december 2018 voor een jaar stilzwijgend verlengd, tenzij een van de cao-partijen drie maanden voor het eind van de looptijd per aangetekende brief aangeeft de cao te willen beëindigen of een of meer bepalingen te willen wijzigen. In dat geval blijft de cao na afloop gelden zolang cao-partijen in overleg zijn over een nieuwe cao.

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, tenzij in deze cao anders vermeld en voor medewerkers van ING, die een Driepartijen Arbeidsovereenkomst hebben die juridisch noodzakelijk is om cross border werken mogelijk te maken, waarin expliciet een rechtskeuze voor Nederlands recht is gemaakt.

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 erover en daarmee zijn die afspraken onderdeel van de cao.

ING wijkt niet af van de bepalingen in de cao, tenzij uitdrukkelijk is aangegeven dat dat mogelijk is.

Alle in de ING-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 One Intranet en 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 met ingang van 1 juli 2015 – 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, dan kan ING in afwijking van 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

- a. 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).
- b. Ben je echter in jouw arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeengekomen dan de wettelijke, dan geldt die termijn ook bij opzegging door ING.

1.8. Schorsing en non-activiteit

- Is je gedrag naar het oordeel van ING 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 gedrag dat 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 wordt bevestigd, dan volgt als je daarom vraagt schriftelijke rehabilitatie.
- 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.

1.9. Tussentijdse wijzigingen

Cao-partijen kunnen de cao tijdens de looptijd wijzigen als door bijzondere omstandigheden van bedrijfseconomische aard of verandering in wettelijke bepalingen of regelgeving de ratio aan (onderdelen van) deze cao is ontvallen.

1.10. Klachtrecht

Vind je dat ING jouw belangen in je arbeidssituatie schaadt, dan kun je een Consulent Arbeidsrelatie raadplegen. Leidt een gesprek met je leidinggevende niet tot een oplossing, dan kun je een klacht indienen. Meer informatie over de Consulent Arbeidsrelatie en je klachtrechtmogelijkheden, vind je op One Intranet.

2. Vakmanschap, vitaliteit en inzetbaarheid

Cao-partijen hechten grote waarde aan vakmanschap en vitaliteit. De wensen en behoeften van ING-klanten en de arbeidsmarkt veranderen snel en continu. Dat vraagt van ING, teams en van jou als medewerker om daar wendbaar op in te spelen. Zo blijf je arbeidsmarktfit voor het werk van vandaag en morgen. Daarvoor is het nodig dat jij en je team praten over de ontwikkelingen binnen en buiten ING en wat die voor jou en je team betekenen. Vraag jezelf af waar je goed in bent, wat je kwaliteiten en talenten zijn. Wat verandert er in je omgeving en welke bijdrage kun jij daaraan leveren? Blijf ook letterlijk fit, door aandacht te hebben voor je vitaliteit in elke fase van je leven.

Elke ING medewerker heeft recht op perspectief op werk. Binnen of buiten ING. Dit vraagt om een continue investering om arbeidsmarkt fit te zijn. Mijn Koersplan is er voor iedereen en leg je vast in Workday.

De ambitie is dat iedere medewerker een Mijn Koersplan heeft, maar afgesproken is dat op 1 januari 2019 tenminste 75% van de medewerkers een Mijn Koersplan heeft opgesteld. Door onder meer een activatiecampagne en het faciliteren van coaching zal de dialoog tussen leidinggevende en medewerker nog meer gestimuleerd worden. De effecten van Mijn Koersplan zullen kwalitatief en kwantitatief gemonitord worden in tripartiet overleg.

Er zal zo snel mogelijk in 2018 een individuele leerrekening voor alle medewerkers gefaciliteerd worden waarin jaarlijks 375 euro wordt gestort en additioneel eenmalig 375 euro als incentive voor het hebben van een opgesteld Mijn Koersplan. De leerrekening heeft tot doel dat medewerkers zelf de beschikking hebben over een budget voor opleidingen, bijvoorbeeld in het kader van hun plan C, waarbij het doel is de uitnutting fiscaal te faciliteren en welk budget ook na uitdiensttreding bij ING meegenomen kan worden.

ING zal onderzoeken of en op welke wijze door medewerkers opgedane kennis en ervaring kan worden vertaald in formele kwalificaties en in- of externe certificering. Dit ondersteunt de arbeidsmarktfitheid van medewerkers en geeft hen meer inzicht in hoe zij zich verhouden tot de behoeftes op de in- en externe arbeidsmarkt.

Iedereen is van waarde

Ieder mens is van waarde en heeft talenten. De veranderingen om ons heen kunnen extra impact hebben als je verder in je loopbaan bent, als je wel verandering wil, maar misschien moeite hebt met de sterke dynamiek daarvan. En daarbij ook minder kansen op de arbeidsmarkt lijkt te hebben. Of als je door een arbeidsbeperking of je balans werk-privé ditzelfde ervaart. Het is extra belangrijk om in zulke situaties, vanuit volwaardige arbeidsverhoudingen, met je leidinggevende te praten over je persoonlijke mogelijkheden.

2.1. Mijn Koers-plan

Het Kies je Koers-aanbod, dat je ondersteunt om zelf richting te geven aan je werkende leven, zetten we voort en breiden we uit. De ambitie is dat alle medewerkers een Mijn Koers-plan maken dat uit drie delen bestaat: een plan A voor ontwikkeling in de huidige functie, een plan B voor ander werk binnen ING en een plan C voor werk buiten ING.

Essentieel daarbij is dat iedereen de mogelijkheid krijgt om zich goed te oriënteren op de eigen marktwaarde. Je krijgt een halve dag per jaar om te werken aan het opstellen en actualiseren van jouw Mijn Koersplan.

Om het actief werken aan Mijn Koersplan te stimuleren, is daarnaast afgesproken dat een fasering wordt aangebracht in het ontsluiten van de middelen in tijd en geld: eerst Mijn Koerscheck, daarna Mijn Koersplan en daarna toegang tot de middelen. Jouw Mijn Koers-plan stellen jij en je leidinggevende vast. Voor een succesvolle uitvoering krijg je extra instrumenten tot je beschikking. Daardoor kun je je oriënteren op je eigen marktwaarde, blijf je je ontwikkelen en doe je ervaringen op, zodat je je plannen doordacht kunt realiseren of bijstellen.

2.1.1 De instrumenten in het Mijn Koers-plan

Heb je een Mijn Koers-plan afgesproken, dan kun je gebruikmaken van het Kies je Koers-aanbod en van deze extra instrumenten:

- **Scholing** voor een concrete in- of externe functie of om een diploma te behalen;
- **Outplacement**: extra ondersteuning om werk buiten ING te vinden;
- **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 voorrangpositie 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 ingezet als na afloop van de tijdelijke opdracht de oude functie niet meer beschikbaar is en er geen nieuwe opdracht of functie beschikbaar is. Dat betekent dat het Sociaal Plan individueel op jou van toepassing verklaard kan worden;
- **Baanboetseren (job craften)**: proactief en zelfstandig, alleen of met je collega's, de taken en grenzen van je baan aanpassen. We nemen aan dat hiervoor in elke baan een zekere ruimte bestaat. In deze cao-periode doen we ervaring op met baanboetseren in een aantal werkgebieden;
 - **Zicht op de arbeidsmarkt en jouw arbeidsmarktwaarde**: in de Kies je Koers-omgeving op One Intranet worden in- en externe arbeidsmarktinformatie en arbeidsmarkttools beschikbaar gesteld. Daardoor krijg jij een beter zicht op jouw marktwaarde op de arbeidsmarkt, binnen en buiten ING. Er zal extra geïnvesteerd worden in het ontsluiten van de externe arbeidsmarkt door middel van doelgroepen benadering (zoals bijvoorbeeld medewerkers met een lang dienstverband) van wie de functies mogelijk komen te vervallen. Daarbij zullen ook de instrumenten die de vakorganisaties aanbieden, betrokken worden.

Tijdens de looptijd van de cao worden deze instrumenten 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.

2.2. Dialoog

Arbeidsmarktfijt zijn en blijven zal je aandacht blijven vragen. Het belangrijkste is om op team- en individueel niveau permanent in dialoog te gaan over de ontwikkelingen op je werkgebied binnen en buiten ING. Vooral over wat dit betekent voor jou en je team. Om jou en je team te ondersteunen deze dialoog goed te voeren en de inzet van instrumenten te stimuleren, ontwikkelen we passende faciliteiten en interventies voor alle doelgroepen. De focus ligt hierbij vooral op leren tijdens het werk (baanboetseren, stages en tijdelijke opdrachten).

De verdere uitrol van de afspraken onder dit thema en de effectiviteit ervan wordt gemonitord.

2.3. Relatie met opleidingsreglement

Ook in het Opleidingsreglement ING is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en verantwoordelijkheden van medewerkers. Het reglement is geen onderdeel van deze cao.. Aanpassingen vallen onder de regeling op het gebied van de personeelsopleiding zoals bedoeld in art. 27 lid 1 onder f Wet op de ondernemingsraden.

2.4. Vitaliteit

Cao partijen vinden het belangrijk dat medewerkers vitaal zijn, arbeid en zorg goed kunnen combineren en een gezonde werkdruk hebben. Bestaande instrumenten die daaraan bijdragen, zoals het programma Energy@ING, zullen worden gecontinueerd en verder ontwikkeld.

Werkdruk

Het onderwerp werkdruk wordt gezien als een risico dat continu aandacht vraagt. De werkdruk wordt tenminste één maal per jaar door middel van één van de beschikbare instrumenten (waaronder de WorkEnergyScan, de OHI en de WPC) actief gemeten en is vast onderwerp van gesprek tussen leidinggevende en medewerkers (individueel en team) en zal periodiek besproken worden tussen cao partijen.

Mantelzorg

ING zal uiterlijk in het eerste kwartaal van 2018 een erkend mantelzorgbedrijf zijn. De informatie en tools met betrekking tot mantelzorg zullen duidelijk en op één herkenbare plek ter beschikking gesteld worden. Op grond van de Wet en Arbeid en Zorg heb je de mogelijkheid om zorgverlof op te nemen voor mantelzorg.

MVO dag 60+

Medewerkers van 60 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om 1 dag per week hun kennis en kunde in te zetten bij maatschappelijke organisaties, met behoud van arbeidsvoorwaarden. De kaders hiervoor vind je in de bijlage bij deze cao.

2.5. Werktijd, plaats en flexibiliteit

De uitgangspunten voor plaats- en tijdonafhankelijk werken uit de vorige cao blijven, ook in de nieuwe agile manier van werken, van kracht. Het is een natuurlijk onderdeel geworden van onze manier van werken. Het instrumentarium om dit in de organisatie toe te passen blijft beschikbaar. Partijen benadrukken dat noch de Wet Flexibel Werken noch het plaats- en tijdonafhankelijk werken binnen ING een recht op thuiswerken met zich meebrengt. Het is belangrijk om vast te stellen of en welke ruimte de aard van het werk hiervoor biedt. Daarnaast vragen verschillende vormen van (samen)werken dat individuen en teams met de leidinggevende en met elkaar passende afspraken blijven maken over beschikbaarheid en bereikbaarheid.

2.6. Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Cao-partijen willen dat ING een toegankelijk bedrijf is voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Het programma Onbekend Talent wordt voortgezet. Het programma heeft tot doel bestaande functies binnen ING toegankelijk te maken voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Gedurende de looptijd van deze cao gaan ten minste twintig nieuwe collega's met een arbeidsbeperking aan de slag. Ook versterken we de positie van collega's die een arbeidsbeperking hebben of krijgen terwijl zij in dienst zijn. Dat doen we door, als dat kan, de functie aan te passen of in overleg met teams belemmeringen weg te nemen. De medewerker krijgt bovendien een voorrangpositie als er een andere, passende functie is.

Voor mensen uit de primaire doelgroep van de Participatiewet wordt onderzocht hoe we functies kunnen creëren die toegankelijk voor hen zijn. We kunnen bijvoorbeeld eenvoudige taken uit functies halen en die combineren tot een nieuwe functie. Of afspraken maken met leveranciers of partners. Tijdens de cao-periode wordt deze afspraak gemonitord.

3. Step Up Performance Management

ING wil komen tot een flexibele en innovatieve organisatie waarin jij als medewerker bijdraagt aan de organisatiedoelstellingen, gemotiveerd bent en het verschil kan maken voor klanten. Waarin je 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 als vertrekpunt dat resultaten en ontwikkeling in je beoordeling even belangrijk zijn. Ook hierbij hoort flexibiliteit, passend bij je werksituatie of levensfase.

Step Up Performance Management is het binnen ING wereldwijd toegepaste performance management programma dat beoogt medewerkers mee te nemen in een continue verbeteringsproces waarin ruimte is voor persoonlijke ambities passend bij de doelen van de organisatie.

Centraal staat de doorlopende performance dialoog die op regelmatige basis plaatsvindt tussen medewerkers en leidinggevend en bijdraagt aan ieders ontwikkeling en het verbeteren van resultaten.

Per 1 januari 2018 zal het ING brede programma Step Up Performance Management geïmplementeerd worden in Nederland, binnen de kaders van het huidige systeem. In 2018 zal continue evaluatie door cao partijen plaatsvinden over de implementatie van Step Up Performance Management. Ook zullen cao partijen in 2018 in dialoog gaan met medewerkers over andere manieren van waarderen en belonen, met als uitgangspunt de ontkoppeling van performance management en de automatische jaarlijkse beoordelingsverhoging. Daarbij zal gekeken worden naar wat passend is voor het individu en voor de samenwerking in teams. Proeftuinen en experimenten gedurende de looptijd van de cao zijn mogelijk, na goedkeuring van cao partijen.

In Step Up Performance Management geldt vanaf 2018 dat iedere medewerker afspraken maakt op drie dimensies: Uitdagende Ambities, Baan en Orange Code gedrag. Voor ieder van deze onderdelen kan de medewerker drie kwalificaties verkrijgen: Uitstekend, Goed gedaan en Verbetering is nodig. 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.

Voor de evaluatie van de drie dimensies geldt dat het jaar 2018 wordt gezien als overgangsjaar waarbij de salarisverhoging is gekoppeld aan de optelsom van punten die worden toegekend aan de gegeven kwalificaties op de drie dimensies.

Uitstekend =	3 punten
Goed gedaan =	2 punten
Verbetering is nodig =	1 punt

Het totaal van het aantal behaalde punten bepaalt de daaraan gekoppelde beoordelingsverhoging per 1 april 2019 (over het jaar 2018) zoals hieronder weergegeven:

Punten	percentage	eindscore
3 punten =	0% =	5
4 punten =	1,5%	4
5 en 6 punten =	2,5%	3
7 en 8 punten =	4%	2
9 punten =	5,5%	1

3.1. Performancedialogen

Mijn performance gaat uit van een volwaardige arbeidsverhouding, waarbij je door onderling vertrouwen en betrokkenheid tussen jou, je leidinggevende, je team, andere collega's en opdrachtgevers samen tot betere prestaties komt en de gedragingen die horen bij de Orange Code zichtbaar zijn. Door feedback en continue performancedialogen 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. Voor beoordelingsjaar 2018 geldt dat de eindejaarsevaluatie en daaraan gekoppelde salarisverhoging één keer per jaar is. Daarvoor geldt bovenstaande tabel met een score van één tot en met vijf.

3.3. Teamafspraken en je beoordeling

Teams die samen afspraken maken over teamresultaten, kunnen die afspraken zelf evalueren en beoordelen. Deze afspraken worden opgenomen in je persoonlijke afspraken. De beoordeling van het team hierop neemt de leidinggevende mee in je Eindejaarsevaluatie. De wijze waarop je invulling hebt gegeven aan het samenwerken, is een belangrijk onderdeel van deze beoordeling.

3.4. Beoordelen van de leidinggevende

Door continue performance dialogen en het ontvangen en geven van feedback krijg je ook als leidinggevende input op je evaluatie vanuit meerdere bronnen. Leidinggevendens moeten voor hun eigen Eindejaarsevaluatie input opvragen bij minimaal drie medewerkers aan wie zij leiding geven.

Het Performancemanagementproces is verder uitgewerkt in bijlage 2 Raamwerk Step Up Performance Management.

4. Waardering

4.1. Algemeen

Je prestaties, 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 (zoals een pluim) of andere vormen van teamwaardering en teamevents. Ook kleine of immateriële blijken van waardering vinden we belangrijk. Cao-partijen hebben afgesproken dat we die instrumenten beter bekendmaken met als doel een bredere toepassing van die instrumenten.

Gedurende de looptijd van deze cao zal door cao partijen in dialoog met medewerkers onderzocht worden welke vormen van financieel en niet financieel waarderen ertoe bijdragen dat de talenten van ieder individu herkend, erkend en verder ontwikkeld worden en hoe medewerkers uitgedaagd worden zich te blijven ontwikkelen. Daarbij zal een evenwichtige balans worden gezocht tussen de belangen en performance van de medewerker, die van het team en van de organisatie. Daarin zal ook een zorgvuldige afweging gemaakt worden tussen belangen van klanten, aandeelhouders, medewerkers en de samenleving. Als onderdeel van het onderzoeken van beloningsvormen zullen zowel collectieve componenten (bijvoorbeeld een vorm van winstdeling) als individuele componenten (bijvoorbeeld de beloning van performance, keuzevrijheid tussen loon of vrije tijd) worden betrokken.

Op basis van de voorstellen uit deze dialoogsessies, kunnen gedurende 2018 enkele experimenten/proeftuinen plaatsvinden na goedkeuring door cao partijen.

Cao partijen zullen in 2018 op basis van de uitkomsten van de dialoog met medewerkers afspraken maken op welke manier waarderen voor de toekomst ingevuld zal worden.

Het beloningsmodel van ING bestaat uit vast salaris. Dit model komt overeen met externe wet- en regelgeving en het ING-beleid op het gebied van belonen. Voor bepaalde groepen medewerkers wijkt het beloningsmodel af van dat in de ING-cao, maar ook deze beloningsmodellen moeten overeenkomen met de externe wet- en regelgeving en het ING-beleid.

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.

Partijen hebben afgesproken om te onderzoeken of er eventuele beloningsverschillen bestaan tussen bepaalde doelgroepen (bijvoorbeeld m/v), die niet te rechtvaardigen zijn op grond van gelijke performance, kennis en ervaring. Mochten zulke verschillen worden aangetroffen dan zullen deze binnen de mogelijkheden die de cao daarvoor biedt, op passende wijze worden weggenomen.

4.2. Werkingssfeer

Heb jij een functieschaal 13 of hoger, dan mag ING over je beloning afwijken van de cao. Werk je buiten Nederland, dan geldt dat ook voor je variabele beloning.

4.3. Functiewaardering

4.3.1. De functie-indeling

De standaardfuncties van ING zijn geordend in functiestraten en zijn herkenbaar omschreven voor medewerkers en leidinggevend. De niveaus in de functiestraten worden vastgesteld met het functiewaarderingssysteem van Hay Group B.V. In elke functiestraat is ten minste één standaardfunctie de referentie functie. De referentiefuncties staan in een referentiebestand. ING bepaalt de samenstelling van dat bestand en informeert de vakorganisaties hierover.

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. Functieschalen

De functieschalen van ING zijn genummerd van 1 tot en met 15.

4.4. Beloningsmaatregelen

Je maandsalaris en de salarisschalen worden verhoogd met:

- 1,7 % per 1 september 2018

Hierbij geldt een minimum van 500 euro per procentpunt op jaarbasis (gebaseerd op een arbeidsuur van 36 uur per week).

4.5. Vast salaris

4.5.1. 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.

4.5.2. 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.

4.5.3. Beoordelings- en beloningsronde

4.5.3.1 Individuele salarisverhoging

In Step Up Performance Management krijg je over 2018 een eindejaarsvaluatie. Als je het maximum van je salarisschaal nog niet hebt bereikt, kun je een individuele salarisverhoging krijgen. Deze verhoging krijg je per 1 april over je maandsalaris op 31 maart en hangt af van de eindscore van je Eindejaarsevaluatie over het voorgaande jaar. Als je op of na 1 oktober van het voorgaande jaar in dienst ben gekomen, kan je nog geen salarisverhoging krijgen.

4.5.3.2 Eenmalig beoordelingsbedrag

Heb je het maximum van je salarisschaal bereikt, dan ontvang je afhankelijk van je beoordeling een eenmalig brutobedrag. Dat bedrag wordt in april uitgekeerd, op voorwaarde dat je dan nog in dienst bent. De peildatum voor het bepalen of je het maximum van je schaal hebt bereikt is 31 december van het voorgaande jaar.

Beoordelingsscore	Brutobedrag in euro's in enig jaar
1	1000
2	1000
3	500

Het eenmalig bedrag telt niet mee als grondslag voor de berekening van andere vergoedingen, toeslagen of uitkeringen die worden genoemd in de cao. Het eenmalig bedrag telt ook niet mee voor de berekening van je

pensioengrondslag. Voor een deel van de groep van de Identified Staff medewerkers wordt deze toekenning op een andere wijze toegepast.

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8 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.

Je ontvangt iedere maand een 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

of voor

- een fiets voor woon-werkverkeer
- je vakbondscontributie
- een internetverbinding
- een werkplekset

Maak je geen keuzes? Dan wordt je budget elke maand uitgekeerd.

4.9. Toeslagen

4.9.1. Persoonlijke toeslagen

De persoonlijke toeslagen (toeslag op je maandsalaris) zijn:

- Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA)

Een PTA is een toeslag die afbouwt met het bedrag waarmee je salaris op grond van overeengekomen cao-verhogingen stijgt. De PTA telt mee voor je pensioenopbouw.

Als je promotie maakt, wordt 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.

4.9.2. Arbeidsmarkttoeslag

Als de situatie op de arbeidsmarkt daarvoor aanleiding geeft, kan ING besluiten om voor specifieke functies of groepen van functies een arbeidsmarkttoeslag toe te kennen of te beëindigen. Die toeslag is functiegebonden 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 de cao. De toeslag telt ook niet mee voor de berekening van je pensioengrondslag.

4.9.3. 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.

4.9.4. 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 67 -ste.

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.

4.10. Functieschaalwijziging

Als je een functie gaat vervullen met een hogere of lagere functieschaal, dan krijg je de salarisschaal behorende bij deze functie.

4.10.1. Hogere functieschaal

Als je een functie krijgt met een hogere functieschaal, dan verhoogt ING je maandsalaris met minimaal 2,5% en maximaal 5,5%. 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 de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie start of waarin de functieschaalwijziging als gevolg van een functieherwaardering ingaat.

Heb je een PTI en/of PTA, dan wordt eerst de verhoging van het maandsalaris met 2,5% tot 5,5% 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.

4.10.2. Lagere functieschaal

Als je een functie krijgt in een lagere functieschaal stelt ING je nieuwe maandsalaris vast. Je krijgt het nieuwe maandsalaris vanaf de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie begint of waarin de functieschaalwijziging als gevolg van functiewaardering ingaat. Je krijgt een Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA) als je persoonlijk maandsalaris meer is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal (zie 4.9).

Daalt je functieschaal met één 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 wijzigt 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.

4.11 Vergoedingen die onder de cao vallen

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

4.11.2. 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 drie maal 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 Ziekwet.

4.11.3. Maaltijdvergoeding

Als je 's avonds niet thuis kunt eten omdat je in ploegendienst werkt, verschoven 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 One Intranet.

5. Mijn tijd

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. Cao-partijen willen er graag aan bijdragen dat het aantal files vermindert, dat de druk op het milieu afneemt en dat bij meer mensen de balans tussen werk en privé verbetert. Daarom zijn afspraken over werktijden en tijd- en plaatsafhankelijk werken van belang.

Bedrijfsonderdelen maken binnen de kaders van de cao afspraken met de medezeggenschap over de werktijdregelingen. Jij, je team en je leidinggevende maken afspraken over werktijden en over de plaats van waaruit het werk gedaan wordt.

De cao-partijen willen dat jij, je team en je leidinggevende zeggenschap hebben over het werk en de werktijden. Dit vraagt om dialoog tussen jou en je team en het in redelijkheid wegen van alle belangen. Op basis van het klantbelang, de benodigde arbeidscapaciteit, jouw wensen en mogelijkheden en die van je collega's verdeel je samen het werk. Je leidinggevende ondersteunt jullie hierbij en houdt rekening met werkbare blokken van herkenbare vrije tijd, met de normen in de Arbeidstijdenwet, met jouw belangen en de belangen van ING.

5.2. Arbeidsduur

5.2.1. 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.

5.2.2. Minder of meer werken?

Wil je minder of meer uren werken, dan kun je daar een schriftelijk verzoek voor doen bij je leidinggevende. Naar aanleiding van je verzoek overleg je met je leidinggevende over het tijdstip van aanvang, de omvang en de verdeling van de uren over de week. Wijst hij je verzoek af, dan motiveert hij dat schriftelijk volgens de ING Regeling Aanpassing Arbeidsduur. Op een verzoek om minder of meer te werken is de Wet flexibel werken (Wfw) van toepassing.

Je kunt daarnaast bij je leidinggevende ook een verzoek doen om je arbeidsplaats aan te passen.

Je leidinggevende 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.

5.2.3. Geboren vóór 1955?

Ben je vóór 1955 geboren? Dan kun je 10 of 20 procent minder gaan werken. Je arbeidsvoorwaarden verminderen dan slechts met 5 of 10 procent. Je krijgt dan vakantie uren naar verhouding van de uren die je werkelijk werkt. Je bouwt je pensioen nog steeds op volgens je oorspronkelijke arbeidsduur.

5.3. Je werk en je werktijden

Soms zijn ruimere openingstijden noodzakelijk, bijvoorbeeld om te zorgen dat ING beter bereikbaar is voor onze klanten. Dat vraagt van jou en je leidinggevende dat jullie afspraken maken over begin- en eindtijden van je werkdagen. Je leidinggevende weet wanneer je afdeling optimaal bezet en goed bereikbaar is. Op grond daarvan maakt hij met jou afspraken over flexibele werktijden en plaats- en tijdonafhankelijk werken. Zijn er verwachte schommelingen in de hoeveelheid werk, dan is het wenselijk dat je leidinggevende jouw inzet voor het hele jaar met je bespreekt: wanneer werk je meer en wanneer werk je juist minder.

5.3.1. Werkpatroon en variabele werktijden

Jij, je team en je leidinggevende bespreken het werkpatroon: hoe is de gemiddelde arbeidsduur per week over de werkdagen verspreid. Ook bespreken jullie wanneer je werkdag begint en eindigt. Het is mogelijk te variëren in begin- en eindtijden. Zijn jullie het niet eens over het werkpatroon of de begin- en eindtijden van een werkdag, dan geeft het gemotiveerde standpunt van je leidinggevende de doorslag, binnen de kaders zoals deze gesteld zijn in artikel 5.4.

5.3.2. Werkijdregelingen

Als dat nodig is, worden je werktijden vastgelegd in werkroosters voor korte of langere tijd. Eventueel worden daarvoor collectieve werkijdregelingen vastgelegd voor onderdelen binnen ING volgens artikel 27 lid 1 van de WOR. In een werkijdregeling staat welke teams of afdelingen onder de werkijdregeling 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 procent, tenzij er sprake is van meerwerk zoals bedoeld in paragraaf 5.5.

5.3.3. Ploegendienst

Als je ploegendienst hebt, werk je volgens een vaste regeling buiten de gebruikelijke werktijden.

Er zijn drie soorten ploegendienst:

- Volcontinudienst: je werkt op een afdeling die de hele week dag en nacht open is.
- Semicontinudienst: je werkt op een afdeling die vijf etmalen dag en nacht open is.
- Verschoven werktijden: je werktijden verschillen van de gebruikelijke werktijden.

Meer informatie vind je in bijlage 4, Ploegendienst.

5.4. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken is een natuurlijk onderdeel geworden van de manier van werken bij ING. Bij afspraken daarover is de balans tussen werk en privé – de balans waarbij jij optimaal kan presteren – een belangrijke factor. Net als de ruimte die de aard van je werk en de samenwerking in je team hiervoor biedt. Goede afspraken over jouw beschikbaarheid en bereikbaarheid horen er vanzelfsprekend bij. Belangrijk is dat tijd- en plaatsonafhankelijk werken geen recht op thuiswerken is. Verschillende vormen van (samen)werken en veranderingen daarin vragen dat jij, je team en je leidinggevende met elkaar passende afspraken blijven maken over werktijden, beschikbaarheid en bereikbaarheid.

5.5. Meerwerk

Cao-partijen beschouwen weekdagen tot 21.00 uur en de zaterdag tot 17.00 uur in principe als normale werktijd en werkdag.

Als je incidenteel in opdracht van ING langer werkt dan je normale werktijden, maar binnen de normen van de Arbeidstijdenwet, dan is dat meerwerk. Als voor jou een werktijdenregeling met plus- en min-uren geldt (zie artikel 5.3.2.), dan is in deze regeling opgenomen wanneer in relatie tot het saldo van plus- en min-uren sprake is van meerwerk.

Werk je in functieschaal 10 of lager, dan krijg je een vergoeding voor meerwerk.

5.5.1. 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

De meerwerkvergoeding wordt uitbetaald.

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 2020)

Per kalenderjaar kun je op voor jou belangrijke (religieuze) feestdagen 1,5 dag betaald verlof en 1,5 dag onbetaald verlof opnemen. Cao partijen willen hiermee onderstrepen dat zij diversiteit binnen de organisatie waardevol vinden.

5.7. Vakantie

5.7.1. Aantal vakantie-uren

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heb je recht op in totaal 194,4 vakantie-uren per jaar met behoud van salaris. Hiervan worden 144 uren aangemerkt als wettelijke vakantie-uren en 50,4 als bovenwettelijke vakantie-uren. Werk je per week meer of minder, dan wordt het aantal uren naar evenredigheid aangepast. En 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.

Werkte je in 2007 al bij ING en had je in dat jaar meer vakantie-uren dan hierboven staat, dan worden deze (omgerekend) als garantie-uren en toegevoegd aan je jaarlijkse vakantie-uren. Bij aanpassing van de gemiddelde arbeidsduur worden de garantie-uren naar evenredigheid aangepast.

5.7.2. Verjaring van vakantie-uren

Vanaf 1 januari 2017 gelden de volgende verjaringstermijnen:

- 1 jaar na opbouwjaar voor de wettelijke verlofuren;
- 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 de vakantie

Jij geeft aan wanneer je vakantie-uren wil opnemen. Als dat om belangrijke redenen niet gaat, laat je leidinggevende die redenen schriftelijk weten binnen twee weken nadat jij je wensen kenbaar hebt gemaakt. Als je voldoende vakantie-uren hebt en de werkzaamheden laten het toe, dan mag je drie weken aaneengesloten vakantie opnemen.

5.7.5. Arbeidsongeschiktheid

Als je ziek of arbeidsongeschikt bent, gelden voor het opbouwen, opnemen en registreren van vakantie-uren precies dezelfde regels als voor niet-zieke of niet-arbeidsongeschikte collega's.

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 adoptie- en kraamverlof hanteert ING ruimere regelingen dan in deze wet zijn vastgelegd. De kersverse ouder die geen gebruik kan maken van bevallingsverlof krijgt recht op partnerverlof. Het verlof bestaat uit vier maal de persoonlijke arbeidsduur betaald verlof en de mogelijkheid om aansluitend drie maanden onbetaald verlof op te nemen. De regeling partnerverlof is als bijlage bij deze cao opgenomen.

Zijn er bijzondere omstandigheden waardoor je verlof wilt opnemen, dan kun je een beroep doen op buitengewoon verlof. Kijk op One Intranet in welke gevallen dat kan. Voorziet een (wettelijke) regeling niet, dan overleg je dat met je leidinggevende. Samen spreken jullie af of, en zo ja hoeveel verlof je hiervoor krijgt. Kijk voor alle verlofregelingen op One Intranet. Daarnaast heeft ING een regeling onbetaald verlof, die je ook kunt vinden op One Intranet.

6. Mijn gezondheid

6.1 Samen verantwoordelijk voor de juiste balans

Jij en je leidinggevende zijn samen verantwoordelijk voor jouw duurzame inzetbaarheid. Of jij arbeidsmarktfit bent, wordt niet alleen bepaald door je ontwikkelingsmogelijkheden maar ook door je vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden. Samen met je leidinggevende 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 een situatie daar om vraagt. Om elkaar daarbij te helpen mag je hierbij ook alertheid van je leidinggevende en je team verwachten. Jij en je leidinggevende kunnen hierbij onder meer ondersteuning vragen van de afdeling Health & Safety.

6.2 Arbo-, vitaliteit- en verzuimbeleid

ING streeft naar optimale arbeidsomstandigheden. Dat doen we door je werkomgeving optimaal te maken, maar ook door oplossingen te vinden voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en door jouw gezondheid en vitaliteit te bevorderen. Preventie, signalering, verzuimbegeleiding en re-integratie helpen daarbij.

Door risico-inventarisatie en arbo-effectplannen signaleert ING tijdig de risico's in werk en werkomgeving en neemt maatregelen om die risico's te beheersen.

6.2.1 Vitaliteit

ING onderneemt structurele activiteiten en voert bewustwordingscampagnes om jouw vitaliteit en gezondheid op niveau te houden of zelfs te verbeteren. In artikel 2.4 van deze cao en op One Intranet, lees je hierover meer.

6.2.2 Verzuim en re-integratie

Cao-partijen willen dat alle medewerkers goed aan het werk zijn en blijven. Kun je niet werken – om welke reden ook – dan is het belangrijk dat je snel weer op een goede manier aan het arbeidsproces meedoet. Heb je problemen bij je re-integratie, dan wil ING die samen met je oplossen.

Volgens de Wet verbetering poortwachter zijn jij en je leidinggevende er beiden 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 biedt je daarvoor diverse mogelijkheden. Denk hierbij aan een andere taak of functie die je tijdelijk kunt doen.

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 gelden de ziekteverzuimvoorschriften die zijn gebaseerd op de Wet verbetering poortwachter. Deze zijn in overleg met de medezeggenschap opgesteld; je vindt ze op One Intranet. 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, mits 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 leidinggevende en getoetst door het re-integratieteam. Als het re-integratieteam vindt dat je je onvoldoende hebt gehouden aan de voorschriften, ontvang je 70% van je persoonlijk maandsalaris;
- uiterlijk na afloop van het tweede ziektejaar beoordeelt je leidinggevende of je het maximaal haalbare re-integratieniveau hebt bereikt. Is dit het geval dan ontvang je met terugwerkende kracht over het tweede ziektejaar een bonus van 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.

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 leidinggevende en Health & Safety 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.
- Ben je volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt (WGA 80-100%) dan blijf je in dienst van ING. Als het Sociaal Plan van toepassing is op jouw organisatiegebied, dan heb jij 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.

In navolging van de studieafpraak van art 6.4 cao 2015-2017, heeft ING extra maatregelen genomen voor oud-medewerkers met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35-80% en een lage restverdiencapaciteit, in de vorm van extra ondersteuning bij het vinden van passend werk. Deze ondersteuning bestaat uit onder meer uit het faciliteren van begeleiding door gespecialiseerde bureaus die deze doelgroep begeleiden naar passend werk.

Als het dienstverband wordt beëindigd vanwege volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en je op grond van de reglementen van de Basispensioenregeling in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op je arbeidsongeschiktheidsuitkering en voor een premievrije voortzetting van de opbouw van het ouderdomspensioen, worden deze aanspraken, ook als het arbeidsongeschiktheidspensioen niet tot uitkering komt, aangemerkt als een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 673b Burgerlijk Wetboek. Dit betekent dat wanneer deze regeling voor jou geldt, je niet ook nog de transitievergoeding ontvangt.

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 procent 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 nieuwe persoonlijk maandsalaris bedoelen we het persoonlijk maandsalaris dat je verdient door weer (gedeeltelijk) te werken.

Als je een WGA loonaanvullings- of een vervolguiterkering ontvangt, zijn er drie mogelijkheden:

- a) Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan je restverdiencapaciteit:
je krijgt een aanvulling van 75 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen.
- b) Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan 50 procent van je restverdiencapaciteit maar lager dan de restverdiencapaciteit: je krijgt een aanvulling van 75 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je restverdiencapaciteit. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen.
- c) Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is lager dan 50 procent 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 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je restverdiencapaciteit plus een extra aanvulling ter grootte van het verschil tussen 50 procent 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 en geen recht op een WGA-uitkering omdat je minder dan 35 procent 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 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het eerste arbeidsongeschiktheidsjaar;
- 50 procent van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het tweede arbeidsongeschiktheidsjaar;
- 25 procent 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.

Cao partijen zullen een overeenkomst tot deelname aan de aparte verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) sluiten. 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.

7. Mijn pensioen

Pensioen gaat over toekomstig inkomen. Daarom maken ING en de vakorganisaties daar afspraken over. Deze afspraken zijn vastgelegd in een pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de Pensioenwet. In deze pensioenovereenkomst staan de regelingen die voor jou gelden. De pensioenovereenkomst is opgenomen als bijlage en maakt integraal onderdeel uit van deze cao. De tekst van de pensioenovereenkomst is leidend.

7.1. De pensioenregelingen

Er zijn twee verplichte pensioenregelingen.

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Deelname	Geldig sinds
Basispensioenregeling 67	ING CDC Pensioenfonds	Uitkeringsovereenkomst	Verplicht	01-01-2015
IVA-aanvullingspensioen	Nationale-Nederlanden	Uitkeringsovereenkomst	Verplicht	01-01-2015

7.1.1 Basispensioenregeling

De basispensioenregeling is een Collective Defined Contribution (CDC) regeling. CDC staat ook wel bekend als collectieve vaste premieregeling. Niet het pensioenresultaat, maar de jaarlijkse premie staat vast. Je pensioenopbouw, de pensioenuitkeringen en de toekomstige toeslagen staan niet vast. Ze zijn namelijk afhankelijk van de financiële middelen van ING CDC Pensioenfonds.

Een CDC pensioenregeling werkt als volgt:

- Jaarlijks betaalt ING een vastgestelde premie aan ING CDC Pensioenfonds die is gebaseerd op een vaste rekenmethode. Jij betaalt hiervan een gedeelte zelf: de werknemersbijdrage (zie 7.2.3.).
- Je bouwt je pensioen op over het salaris dat je verdient (tot het fiscale maximum). Dit noemen wij je pensioensalaris (zie 7.2.).
- Daarbij wordt ook rekening gehouden met de AOW. Over een vast deel van je salaris bouw je daarom geen pensioen op. Dat deel heet de franchise (zie 7.2.1.).
- De opbouwambitie is 1,738% van de pensioengrondslag voor zover de premie toereikend is. De pensioengrondslag is jouw gemaximeerde pensioensalaris minus de franchise.
- Zolang je in dienst bent bij ING bouw je pensioen op over de pensioengrondslag die hoort bij het pensioensalaris dat je verdient. Dit systeem noemen we middelloon.

7.1.2. IVA aanvullingspensioen

Het IVA-aanvullingspensioen gaat over je inkomen nadat je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent geworden. Je leest er meer over in de Pensioenovereenkomst.

7.2. Inkomen voor de pensioenregelingen

Je bouwt pensioen op over:

- je persoonlijk maandsalaris
- PTA
- PTI
- ploegentoeslag
- consignatievergoeding

Deze componenten samen, inclusief 13e maand en vakantietoeslag hierover, noemen we jouw pensioensalaris.

7.2.1 Minimumbedrag voor de pensioenopbouw

Pas als je pensioensalaris boven een minimumbedrag uitkomt, bouw je pensioen op. Dit minimum heet franchise. De franchise op jaarbasis is op 1 januari 2015 € 12.642. De franchise wordt daarna steeds verhoogd tot het bedrag dat op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 als franchise van kracht is. Dit franchisebedrag geldt bij een volledige arbeidsduur van 36 uur of meer per week. Bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week wordt de franchise naar rato verlaagd.

7.2.2. Maximumbedrag voor de pensioenopbouw

Jouw pensioensalaris op jaarbasis is gemaximeerd op grond van de Wet op de Loonbelasting 1964. Bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week wordt dit maximum pensioensalaris naar rato verlaagd.

7.2.3. Werknemersbijdrage

Zolang je pensioen opbouwt, betaal je een deel van de pensioenpremie zelf. Uitgangspunt is dat jij een derde van de benodigde premie betaalt en ING twee derde. Jouw deel is tot 2020 gemaximeerd op 7,5% van het pensioensalaris, verminderd met € 15.410. Ook dit bedrag wordt jaarlijks aangepast. Voor de komende jaren is er een geleidelijke groei van de maximale eigen bijdrage vastgesteld. Deze staat vermeld in de pensioenovereenkomst.

8. Onze vertegenwoordiging

8.1. 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 voorziet. 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.

8.2. Informatie en overleg bij reorganisatie

8.2.1. 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.

8.2.2. 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.

8.2.3. Sociaal Plan en Overgang Werkzaamheden Plan

Alle maatregelen die ertoe moeten leiden dat de reorganisatie in sociaal opzicht in goede banen wordt geleid, zijn neergelegd in een Sociaal Plan. 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.

8.3. 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 eenjarig proeflidmaatschap van de vakorganisaties die betrokken zijn bij de ING cao 2018 aan medewerkers die in dienst zijn. Hiervoor krijgen medewerkers tijdens de looptijd van de cao op een nader te bepalen moment een aanbod;
- Voor medewerkers die al lid zijn van een vakorganisatie en niet eerder gebruik hebben gemaakt van het eenjarig gratis proeflidmaatschap, worden in 2018 alsnog de kosten van het lidmaatschap voor 1 jaar vergoed (obv declaratie). Dat geldt ook voor het verschil tussen netto en bruto voor medewerkers die hun vakbondscontributie hebben gedeclareerd in Mijn Keuzebudget. Cao partijen maken voor de uitvoering hiervan nadere afspraken, zodanig dat de kosten voor ING zo laag mogelijk zullen zijn.
- samen met vakorganisaties initiatieven te ontplooiën op het gebied van communicatie en promotie. Dat kan bijvoorbeeld door presentaties te geven bij interne bijeenkomsten, door bij te dragen aan voorlichting over de ING-cao 2018 en het Sociaal Plan, door in dialoog met medewerkers te gaan in het kader van de studie afspraak over waarderen, door informatie te geven tijdens het introductieprogramma en door te onderzoeken wat medewerkers vinden van de rol van de vakorganisaties. ING en de vakorganisaties bespreken de initiatieven tijdens de looptijd van de ING-cao 2018 in het Periodiek Overleg; cao-partijen evalueren de effecten van de inspanningen;
- De bijdrage voor nationale vakbondsprojecten (bijvoorbeeld voor mantelzorg) en internationale solidariteit wordt voor 2018 vastgesteld op 40.000 euro voor de drie gezamenlijke vakorganisaties.
- De maand van de vakbond zal door ING actief gepromoot worden door een mail aan alle medewerkers.

8.4. Faciliteiten voor vakorganisaties

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 er vanuit dat je met je leidinggevende overlegt over deze vrijstellingen. Je houdt je leidinggevende op de hoogte van je werk voor de vakorganisatie en de ontwikkelingen die daarbij voorkomen, zowel op korte termijn als op wat langere termijn.

Door het toepassen van co-creatie en dialoog is de positie van kaderleden veranderd naar een actieve participatie. Bestuurders van vakorganisaties laten zich meer dan voorheen vertegenwoordigen door kaderleden.

Als in bijzondere individuele gevallen 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.

8.5. Werkgeversbijdrage vakorganisaties

Tijdens de looptijd van de ING-cao 2018 maakt ING aan de gezamenlijke vakorganisaties een representatiebijdrage over van € 18 per medewerker. De bijdrage wordt jaarlijks in juli betaald. De peildatum voor het aantal medewerkers is 31 januari van ieder jaar.

8.6. Vergoeding Werkzekerheidscommissie en inschakeling adviseurs

ING stelt tijdens de looptijd van de ING cao 2018 aan de gezamenlijke vakorganisaties die bij de cao zijn betrokken in totaal € 10.000 beschikbaar om de Werkzekerheidscommissie bij te wonen en adviseurs in te schakelen, op voorwaarde dat een factuur wordt overgelegd.

9. Overige studieafspraken

9.1 Financieel en niet financieel waarderen

Gedurende de looptijd van deze cao zal door cao partijen in dialoog met medewerkers onderzocht worden welke vormen van financieel en niet financieel waarderen ertoe bijdragen dat de talenten van ieder individu herkend, erkend en verder ontwikkeld worden en hoe medewerkers uitgedaagd worden zich te blijven ontwikkelen. Daarbij zal een evenwichtige balans worden gezocht tussen de belangen en performance van de medewerker, die van het team en van de organisatie. Daarin zal ook een zorgvuldige afweging gemaakt worden tussen belangen van klanten, aandeelhouders, medewerkers en de samenleving. Als onderdeel van het onderzoeken van beloningsvormen zullen zowel collectieve componenten (bijvoorbeeld een vorm van winstdeling) als individuele componenten (bijvoorbeeld de beloning van performance, keuzevrijheid tussen loon of vrije tijd) worden betrokken.

Op basis van de voorstellen uit deze dialoogsessies, kunnen er experimenten/proeftuinen plaatsvinden na goedkeuring door cao partijen. Op basis van de uitkomsten van de dialoog zullen sociale partners afspraken maken over de manieren waarop waarderen voor de toekomst ingevuld zal worden.

Cao partijen vinden het onaanvaardbaar dat er onbedoeld bepalingen in de cao staan die leiden tot ongelijke behandeling van LGBTQ medewerkers en zullen om die reden onderzoeken of de (uitvoering van) het HR beleid onbedoeld discriminator is. Mochten zulke verschillen worden aangetroffen dan zullen deze binnen de mogelijkheden die de cao daarvoor biedt, op passende wijze worden weggenomen.

Cao partijen willen daarnaast in dialoog met de medewerkers onderzoeken of en hoe HR instrumenten beter bij de nieuwe manier van samenwerken binnen ING kunnen aansluiten en de cao op onderdelen moderniseren. Experimenten gedurende de looptijd van de cao zijn mogelijk na goedkeuring door cao partijen.

9.2. Werkgelegenheidsontwikkeling

Het streven is dat eind 2020 door de afbouw van flex en het verduurzamen van arbeid (bijvoorbeeld door contracten voor bepaalde tijd om te zetten in contracten voor onbepaalde tijd) de verhouding tussen vaste medewerkers en flex-medewerkers 80-20% is. Partijen spreken af dat periodiek de voortgang en de mogelijkheden om dit te realiseren worden besproken. Manieren om dit te realiseren zijn het verduurzamen van werkgelegenheid (in eerste instantie voor medewerkers met een contract met ING maar ook voor medewerkers die nu als externe werken bij ING) en het verminderen van het aantal externen. De Monitoringscommissie zal de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen ING (intraconcern) monitoren.

Cao partijen zullen voor ultimo Q1 2018 de impact vaststellen van verdergaande internationalisering op het OWP en het Sociaal Plan en zullen, indien hieruit aanvullende afspraken voortkomen, deze indien nodig voorleggen aan de leden van de vakorganisaties.

9.3. 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.

10. Begrippenlijst

Afdeling

Een organisatorische eenheid in een bedrijfsonderdeel waarvan de taken en bevoegdheden zijn vastgelegd.

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 leidinggevende bent overeengekomen, wordt je gemiddelde arbeidsduur genoemd.

Bedrijfsonderdeel

De organisatorische eenheid van ING waar je werkt.

Beoordelingsperiode

De beoordelingsperiode is een kalenderjaar.

Competenties

Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag, die binnen een bepaalde functie bepalend is voor succesvol functioneren.

Eindejaarsevaluatie

Het eindoordeel van je directe leidinggevende over je ontwikkeling, prestaties en functioneren. Uitkomsten van tussentijdse beoordelingen worden hierin meegewogen. De eindbeoordeling wordt in een score van één tot en met vijf uitgedrukt. Het beoordelingsproces en de voorwaarden zijn onderdeel van deze cao.

Functieschaal

De schaal die hoort bij je functie.

Individuele salarisverhoging

Een verhoging van je maandsalaris die je directe leidinggevende je toekent volgens de jaarlijkse beoordelingsprocedure.

Maandsalaris

Het salaris dat je volgens je salarisschaal op basis van je gemiddelde arbeidsduur elke maand krijgt betaald.

Leidinggevende

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

Persoonlijk uurloon

Twaalf keer je persoonlijk maandsalaris gedeeld door [52 x je gemiddelde arbeidsduur].

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.

Standplaats (arbeidsplaats)

Overeengekomen plaats waarvan uit de medewerker gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

Structurele salarisverhoging

Een vaste verhoging van het maandsalaris die ING toekent aan medewerkers voor wie de cao geldt.

Tussentijdse beoordeling

Een beoordeling over jouw ontwikkeling, prestaties en functioneren, wanneer dat van toepassing is. Je collega's, teams, klanten, leidinggevende en andere partijen kunnen input geven op één of meer afspraken.

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:

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