

Cao 2021 - 2022

Onze verbinding



do your thing



# Cao 2021 - 2022 Onze verbinding

## 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 2021 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

**ING** 



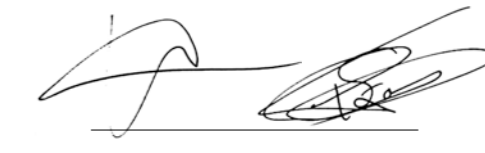
Maarten van Beek

**FNV**  **Finance**



Gerard van Hees

**cnv**  Vakmensen



Ike Wiersinga en Piet Fortuin

**De Unie** 



Emanuel Geurts en Reinier Castelein



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord van cao-partijen</b>	<b>7</b>	<b>4 Waardering</b>	<b>17</b>	<b>7 Mijn pensioen</b>	<b>31</b>
<b>1 Deze cao</b>	<b>8</b>	4.1 Algemeen		7.1 RVU	
1.1 Looptijd		4.2 Werkingssfeer		7.2 De pensioenovereenkomst	
1.2 Voor wie geldt de cao?		4.3 Functiewaardering		<b>8 Onze vertegenwoordiging</b>	<b>32</b>
1.3 Toepassing		4.4 Beloningsmaatregelen		8.1 Interpretatie van de cao	
1.4 Informatie		4.5 Vast salaris		8.2 Informatie en overleg bij reorganisatie	
1.5 Individuele arbeidsovereenkomst		4.6 Ontwikkeling performance management en belonen		8.3 Representatie Vakorganisaties	
1.6 Proeftijd		4.7 Vakantietoelage		8.4 Faciliteiten voor Vakorganisaties	
1.7 Opzegtermijnen		4.8 Dertiende maand		8.5 Werkgeversbijdrage Vakorganisaties	
1.8 Schorsing en non-activiteit		4.9 Flexibele arbeidsvoorwaarden		8.6 Vergoeding Werkzekerheidscommissie, inschakeling adviseurs	
1.9 Tussentijdse wijzigingen		4.10 Toeslagen		<b>9 Overige studieafspraken</b>	<b>34</b>
1.10 Consulenten Arbeidsrelatie		4.11 Functieschaalwijziging		9.1 Werkgelegenheidsontwikkeling	
1.11 Interne Klachtregelingen		4.12 Vergoedingen die onder de cao vallen		9.2 Werkkostenregeling	
1.12 Vertrouwenspersonen Integriteit & Ongewenste Omgangsvormen		<b>5 Mijn tijd</b>	<b>23</b>	<b>10 Begrippenlijst</b>	<b>37</b>
<b>2 Vakmanschap, inzetbaarheid en wellbeing</b>	<b>11</b>	5.1 Algemeen		<b>De bijlagen bij de cao</b>	<b>38</b>
2.1 Individual development plan		5.2 Werktijd, plaats en flexibiliteit			
2.2 Dialoog		5.3 Arbeidsduur			
2.3 Relatie met opleidingsreglement		5.4 Je werk en je werktijden			
2.4 Vitaliteit		5.5 Meerwerk			
2.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen		5.6 Feestdagen			
2.6 Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking		5.7 Vakantie			
<b>3 Performance management</b>	<b>14</b>	5.8 Bijzonder verlof			
3.1 Performance dialogen		<b>6 Mijn wellbeing</b>	<b>27</b>		
3.2 Flexibiliteit		6.1 Samen verantwoordelijk voor de juiste balans			
3.3 Teamafspraken en je evaluatie		6.2 Arbo- en verzuimbeleid			
3.4 Evaluatie van de lead		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			



# Voorwoord van cao-partijen

Het centrale thema van deze cao is verbinding.

**Verbinding met jou, je collega's, ING en de maatschappij. Maar ook de verbinding tussen verleden, heden en toekomst.** De afspraken in deze cao dragen bij aan zowel jouw welzijn en zingeving, als dat van je collega's, ING als organisatie en de maatschappij in zijn geheel. Omdat deze invulling voor ieder individu verschillend is, zijn de afspraken zo geformuleerd dat ze ruimte bieden voor maatwerk en keuzevrijheid, zodat ze passen bij jouw individuele omstandigheden en rekening houden met de diversiteit van de ING-medewerkers.

Cao-partijen ING, CNV Vakmensen, De Unie en FNV Finance geven met deze cao kaders en afspraken die je kunt toepassen zodat het voor jou, in jouw situatie, werkt. Kaders en afspraken die aansluiten bij jouw wensen, jouw talenten erkennen en passen in je team en bij ING. Ze geven je autonomie en verantwoordelijkheid om je loopbaan bij ING vorm te geven.

Autonomie en verantwoordelijkheid worden gerealiseerd door binnen de kaders van de nieuwe manier van samenwerken uit te gaan van de goede dialoog tussen jou, je team en je lead. Deze dialoog is niet vrijblijvend. Voor alle afspraken geldt de randvoorwaarde dat er sprake is van volwaardige arbeidsverhoudingen waarbinnen 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 lead mogelijk te maken. Op die manier ontstaat verbinding. Deze cao biedt daarvoor de kaders. Cao-partijen willen dat de afspraken die vastgelegd worden in de

cao aansluiten bij de ontwikkelingen in de maatschappij, binnen de sector financiële dienstverlening, de organisatie van ING, de behoeften van medewerkers, de wensen van Vakorganisaties, de geldende wet- en regelgeving en de wens tot verdere innovatie van de cao. Verbinding tussen verleden, heden en toekomst.

## Vakmanschap, tijd, inzetbaarheid en wellbeing

Het hart van de cao wordt gevormd door de thema's **vakmanschap, tijd, inzetbaarheid en wellbeing**. Cao-partijen hechten grote waarde aan de duurzame inzetbaarheid en de wellbeing van medewerkers. De wensen en behoeften van ING-klianten en de arbeidsmarkt veranderen snel en continu. Dat vraagt van ING, teams en van jou als medewerker om daarop in te spelen. Zo blijf je inzetbaar voor het werk van vandaag en morgen. De afspraken in de cao moeten jou, je team en je lead daarbij helpen. Zo worden jouw talenten en kwaliteiten herkend en erkend.

## Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

ING vindt het belangrijk om samen met alle medewerkers maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Een goede invulling hiervan die herkend wordt door medewerker, klant en maatschappij zorgt ervoor dat medewerkers trots zijn om onderdeel van ING te zijn. ING, CNV Vakmensen, De Unie en FNV Finance vinden het van belang dat ING zich als werkgever maatschappelijk verantwoord gedraagt en dat jij daar ook een bijdrage aan kan leveren. In deze cao zijn afspraken gemaakt zoals bijvoorbeeld de Collectieve Maatschappelijke Uitkering (CMU) en MVO-dagen. 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

ING en de Vakorganisaties zijn zich bewust dat de wereld om ons heen snel verandert. Dat kan gevolgen hebben voor de cao. In deze cao-periode gaan ING en de Vakorganisaties met elkaar en de medewerkers in gesprek over de cao voor de toekomst. Beloning en waardering zijn hierbij belangrijke onderwerpen.

# 1 Deze cao

## 1.1 Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. Het Sociaal Plan, dat onderdeel is van deze cao, loopt nu van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022 en wordt verlengd tot 1 juli 2024. Het Sociaal Plan kent geen nawerking. De overige onderdelen van de cao worden na 31 december 2022 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.

Partijen zijn in 2018 een nieuwe Pensioenovereenkomst overeengekomen, welke loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023. De Pensioenovereenkomst maakt onverkort deel uit van de ING 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 met een Driepartijen Arbeidsovereenkomst waarin expliciet een rechtskeuze voor Nederlands recht is gemaakt om cross- border werken juridisch mogelijk te maken.

## 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 kijkt 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 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, 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.

## 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 Consulenten Arbeidsrelatie

Medewerkers die een probleem ervaren in de arbeidsrelatie en er samen met hun collega of lead niet uitkomen kunnen een beroep doen op een Consulent Arbeidsrelatie. Meer informatie over de Consulent Arbeidsrelatie vind je op ING Today.

## 1.11 Interne klachtregelingen

Als de tussenkomst van de Consulent Arbeidsrelatie niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, kun je een klacht indienen. Een overzicht van de verschillende interne regelingen waarop je een beroep kunt doen vind je op ING Today.

## 1.12 Vertrouwenspersonen Integriteit & Ongewenste Omgangsvormen

De medewerker heeft de keuze tussen een interne en een externe vertrouwenspersoon. Binnen ING hebben we twee categorieën vertrouwenspersonen.

### 1. Vertrouwenspersoon Integriteit

Medewerkers kunnen bij vragen, dilemma's en meldingen over integriteit en integriteitsschendingen bij de Vertrouwenspersoon Integriteit terecht. Kijk voor meer informatie op ING Today.

### 2. Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen worden niet getolereerd. De Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen biedt medewerkers de mogelijkheid om er in vertrouwen over te praten. Kijk voor meer informatie op ING Today.

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. Vertrouwenspersonen hebben rechtsbescherming tegen ontslag vanwege de uitoefening van hun rol als vertrouwenspersoon. Meer informatie hierover vind je op ING Today.



## 2 Vakmanschap, inzetbaarheid en wellbeing

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 zijn verantwoordelijkheid daarin neemt en aan zijn of haar 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 het ING My Learning Centre 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, onder andere met campagnes voor vakmanschap, 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.
- **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 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 My Learning 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.
- Leidinggevendenden 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 leidinggevendenden 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 Vitaliteit

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, zoals WQinsights zullen worden gecontinueerd en verder ontwikkeld.

### 2.4.1 Werkdruk

Het onderwerp werkdruk wordt gezien als een risico dat continu aandacht vraagt. De werkdruk wordt tenminste eenmaal per jaar collectief gemeten, is daarnaast vast onderwerp van gesprek tussen lead en medewerkers (individu 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.

### 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.

### 2.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

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.

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.

### 2.6 Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Cao-partijen willen dat ING inclusiviteit 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 voorrangpositie 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.

# 3 Performance management

ING streeft naar een flexibele en innovatieve organisatie waarin jij als medewerker bijdraagt aan de organisatiedoelstellingen, 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 drie dimensies: baan, Orange Code en uitdagende ambities. 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 zoals omschreven in artikel 4.6 van deze cao.

## 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 collega's 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 moeten voor hun eigen eindejaarsevaluatie input opvragen bij minimaal drie medewerkers aan wie zij leiding geven.

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







## 4 Waardering

### 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. Cao-partijen hebben afgesproken dat we die instrumenten beter bekendmaken met als doel een bredere toepassing van die instrumenten.

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.

### 4.2 Werkingsfeer

Heb jij een functieschaal 13 of hoger, dan mag ING over je beloning alleen positief 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 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.

#### 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

#### 4.4.1 Eenmalige bruto-uitkering

Alle medewerkers, op wie de cao van toepassing is, ontvangen €200. Dit geldt ook voor medewerkers die aan het einde van hun schaal zitten. Werk je minder dan 36 uur per week, dan ontvang je het bedrag naar rato. Deze uitkering wordt in oktober 2021 uitbetaald. 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. Op basis van wet- en regelgeving vindt de uitvoering van deze toekenning voor Identified Staff medewerkers op een andere wijze plaats.

#### 4.4.2 Collectieve (Maatschappelijke) Uitkering

De CMU over 2021 wordt uitgekeerd in april 2022, de CMU over 2022 wordt uitgekeerd in april 2023. De berekening van de CMU staat los van de salarisschaal waarin je als medewerker zit. Werk je minder dan 36 uur per week, dan ontvang je het bedrag naar rato. Alle medewerkers die onder de cao vallen en heel het voorgaande jaar

en op 1 april van het jaar waarin de betaling plaats vindt in dienst zijn, ontvangen de uitkering.

We bepalen het budget op basis van het ING-bedrijfsresultaat en keren deze uit op basis van door cao-partijen gezamenlijk bepaalde duurzaamheidsdoelstellingen. Dit doen we door deze te koppelen aan de Rentabiliteit op het Eigen Vermogen (de global ROE), de verhouding tussen de behaalde winst en het eigen vermogen. Hoe hoger de ROE, hoe hoger de uitkering:

$5\% \leq ROE < 7,5\%$	CMU 0,75% van salarissom
$7,5\% \leq ROE < 10\%$	CMU 1,5% van salarissom
$ROE \geq 10\%$	CMU 2,25% van salarissom

#### 4.4.3 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 neemt deze premie vanaf 1 oktober 2021 structureel voor haar rekening.

### 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.

### 4.6 Ontwikkeling performance management en belonen

Cao-partijen geloven dat performance management moet gaan over ontwikkeling en prestaties. We zetten in op het goede gesprek, waarbij er geen directe automatische koppeling tussen performance management en financiële beloning is.

We verdelen je salarisschaal in drie gelijke delen en koppelen een inschalige beloning aan elk deel: zit je in het eerste deel van de salarisschaal dan krijg je een inschalige verhoging van 3%, in het tweede deel 2,5% en in het derde deel 1,5% met een maximum tot aan het einde van je schaal. De medewerkers die het laagst in de schaal zitten, ontvangen het hoogste percentage. Het maximum van de salarisschalen wordt niet aangepast.

De inschalige verhoging van 2021 gaat in per oktober 2021. De inschalige verhoging van 2022 gaat in per april 2022. Om in aanmerking te komen voor de inschalige verhoging dien je op het moment van ingang minimaal zes maanden in dienst te zijn van ING. Alleen als je op twee of drie performance management dimensies een 'verbetering nodig' beoordeling hebt ontvangen en of als je geen beoordeling hebt ontvangen, kwalificeer je niet voor inschalige beloning. Heb je het maximum van je salarisschaal bereikt, dan ontvang je geen inschalige verhoging. De peildatum voor het bepalen of je het maximum van je schaal hebt bereikt is 31 december 2021. Werk je parttime? Dan ontvang je het bedrag naar rato van je parttime percentage.

Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van deze cao verder met elkaar in gesprek over de beloningssystematiek vanaf 2023. Mochten wij aan het einde van de looptijd van deze nieuwe cao daarover niet tot overeenstemming komen, dan zal deze methodiek doorlopen tot er een nieuwe afspraak is gemaakt.

### 4.7 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.

### 4.8 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.

### 4.9 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 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;

of voor:

- een fiets voor woon-werkverkeer;
- je vakbondscontributie;
- een internet abonnement.

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

### 4.10 Toeslagen

#### 4.10.1 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, 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.

#### 4.10.2 Arbeidsmarkttoeslag

Als de situatie op de arbeidsmarkt daarvoor aanleiding geeft, kan ING op objectiveerbare 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.

#### 4.10.3 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.

#### 4.10.4 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.

#### 4.11 Functieschaalwijziging

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

##### 4.11.1 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 Persoonlijke Toeslag met Index (PTI) of Persoonlijke Toeslag met Afbouw (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.

##### 4.11.2 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 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 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.

#### 4.12 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 (gedeeltelijk) 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 rato 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, 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 ING Today.





## 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. 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 plaats onafhankelijk 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 werkbare 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.

#### 5.3.3 Geboren vóór 1955?

Ben je vóór 1955 geboren? Dan kun je 10% of 20% minder gaan werken. Je arbeidsvoorwaarden verminderen dan slechts met 5% of 10% met uitzondering van de opbouw van vakantie uren en pensioen. 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.

### 5.4 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 plaatsonafhankelijk werken.

#### 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 Ploegdienst

Als je ploegdienst hebt, werk je volgens een vaste regeling buiten de gebruikelijke werktijden. Er zijn drie soorten ploegdienst:

- 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, Ploegdienst.

### 5.5 Meerwerk

#### 5.5.1 Definitie meerwerk

Cao-partijen beschouwen weekdagen tot 21.00 uur en de zaterdag tot 17.00 uur in principe als normale werktijd en dus als 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. Je krijgt alleen een vergoeding (in geld) voor meerwerk, als je een functie in functieschaal 10 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 vanaf 2022, zijn 5 mei en 27 december. Als de betreffende dag in een weekeinde valt of voor 5 mei in een lustrumjaar, dan geldt voor 5 mei als alternatief 1 mei en voor 27 december de eerste werkdag na Kerst.

#### 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 194,4 vakantie-uren per jaar met behoud van salaris. Hiervan worden 144 uren aangemerkt als wettelijke vakantie-uren en 50,4 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.

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

Vanaf 1 januari 2017 gelden de volgende termijnen:

- Vervaltermijn 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.

### 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, adoptie- en partnerverlof hanteert ING ruimere regelingen dan in de wet zijn vastgelegd.

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.

Tevens willen ING en de Vakorganisaties jonge ouders ondersteunen. We hebben afgesproken dat voor medewerkers die onder de cao vallen, vanaf 1 januari 2021 negen weken van het bestaande ouderschapsverlof voor 70% (op basis van het wettelijk vastgestelde maximum dagloon) zal worden doorbetaald. 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.

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.

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.



## 6 Mijn wellbeing

### 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 (R&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 individuele werkdrukmeting (WQinsights).

Daarnaast organiseert ING actief bewustwordingscampagnes om jouw vitaliteit en gezondheid op niveau te houden of zelfs te verbeteren. Een voorbeeld is My vitality en het gezond thuiswerken platform.

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 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 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 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 Arbeidsgeschiedten, 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 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.

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 vervolguitering ontvangt, zijn er drie mogelijkheden:

1. Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan je restverdiencapaciteit: 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.
2. 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.

3. 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 brutosalarijs maandelijks een premie als PAWW-bijdrage. ING neemt deze premie per 1 oktober 2021 structureel voor haar rekening.



## 7 Mijn pensioen

### 7.1 RVU

ING en de Vakorganisaties voelen 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 is opgenomen in de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. Door een beroep te doen op de RVU 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 op in bijlage 6 van de cao en op ING Today.

### 7.2 De pensioenovereenkomst

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 tekst van de pensioenovereenkomst is opgenomen in bijlage 6 van deze cao en maakt integraal onderdeel uit van deze cao. De pensioenovereenkomst loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023. Cao-partijen kunnen de pensioenovereenkomst tussentijds aanpassen wanneer politieke ontwikkelingen ten aanzien van pensioenregelingen in Nederland daartoe aanleiding geven. Deze zogeheten 'openbreekclausule' vind je ook in bijlage 7 van de ING cao.



# 8 Cao-partijen

## 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 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.

## 8.3 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 lidmaatschap gedurende een jaar, van één van de Vakorganisaties die betrokken zijn bij de ING cao 2021-2022 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.
- 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 2021-2022 en het Sociaal Plan, door in dialoog met medewerkers te gaan in het kader van de studieafpraak over de toekomst van belonen en waarderen en door te onderzoeken wat medewerkers vinden van de rol van de Vakorganisaties. Cao-partijen bespreken de initiatieven tijdens de looptijd van de cao 2021-2022 in het Periodiek Overleg en evalueren de effecten van de inspanningen.
- De bijdrage voor nationale vakbondsprojecten (bijvoorbeeld voor mantelzorg) en internationale solidariteit voor 2021-2022 vast te stellen op €80.000 voor de drie gezamenlijke Vakorganisaties.
- De maand van de vakbond actief te promoten.

## 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 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.

## 8.5 Werkgeversbijdrage Vakorganisaties

Tijdens de looptijd van de cao 2021-2022 maakt ING aan de gezamenlijke Vakorganisaties een representatiebijdrage over van €21 per medewerker in 2021 en €22 per medewerker in 2022. De bijdrage wordt jaarlijks in juli betaald. De peildatum voor de vaststelling van het aantal medewerkers is 31 januari van ieder jaar.

## 8.6 Vergoeding Werkzekerheidscommissie, inschakeling adviseurs

ING stelt tijdens de looptijd van de ING cao 2021-2022 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. Deze voorwaarde geldt ook voor een eventuele vergoeding voor de werkzaamheden voor de studie afspraken.



# 9 Overige afspraken

Onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van cao-partijen zullen een aantal afspraken die op hoofdlijnen zijn gemaakt nader worden uitgewerkt waarbij alle afspraken in de loop van deze cao gerealiseerd zullen worden:

## Uitbreiding wellbeing aanbod

We willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om fit te blijven. Daarom gaan we de mogelijkheden voor het bieden van een bredere vergoeding die de huidige regeling voor fysieke wellbeing-activiteiten biedt, onderzoeken. Als we daar tijdens de looptijd van de cao-overeenstemming over bereiken zullen we dit (indien mogelijk) zo spoedig mogelijk invoeren.

## De Werkcode

We gaan gedurende de looptijd van de cao meer focussen op een aantal specifieke onderwerpen die bijdragen aan het gedachtegoed van de Werkcode: een gelijkwaardiger behandeling van interne en externe medewerkers en het vergroten van de arbeidsmarktwaarde van alle collega's. Dit komt de inzetbaarheid van zowel interne als externe medewerkers én ING ten goede.

- Uitzendkrachten kunnen in aanvulling op het aantal vrije dagen, waar ze volgens de ABU-cao recht op hebben, anderhalve dag betaald diversiteitsverlof opnemen. Bijvoorbeeld ter invulling van een religieuze of culturele dag.
- Uitzendkrachten die één jaar of langer bij ING werken, mogen deelnemen aan het Purpose to Impact programma. Dit meerdaagse programma draagt onder andere bij aan ieders duurzame inzetbaarheid. Leven vanuit je purpose verbetert je wellbeing en geeft richting aan je ontwikkeling.

- Bij een duurzame arbeidsrelatie horen duurzame contractafspraken. ING gaat daarom de huidige contractvormen van uitzendkrachten opnieuw bekijken. We willen, waar mogelijk, langere opdrachten bieden zodat we op voorhand meer perspectief kunnen geven.
- Uitzendkrachten die langer dan 1 jaar in dienst zijn, ontvangen gedurende de looptijd van de cao een jaarlijkse uitkering van €500 bruto met de intentie om de komende jaren door te groeien naar een 13e maand.
- Uitzendkrachten krijgen toegang tot diverse arbeidsvoorwaarden op het gebied van wellbeing:
  - Het gezond thuiswerken platform
  - Administratieve ondersteuning bij mantelzorg (mantelzorgmakelaar).

## Verantwoord werken met sourcing- en contractpartners

ING en de Vakorganisaties spreken af dat per 1 januari 2024 of 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)

ING toetst begin 2022 bij de betreffende sourcing partners de voortgang van de pensioenregeling voor medewerkers die binnen de cao facilitaire callcenters vallen.



## Pilot onbeperkt verlof

De pilot Onbeperkt Verlof uit de cao 2019-2020 is afgerond. Voor de komende periode zal de pilot op grotere schaal worden uitgerold met nog te maken vervolgafspraken. Zodat cao-partijen na afloop een afgewogen beslissing kunnen nemen over eventuele implementatie.

## Budget voor teamactiviteiten

Het budget voor teamactiviteiten wordt verdubbeld (naar €200 per persoon per jaar), om met elkaar in verbinding te blijven om samen goed te functioneren.

## Van idee naar uitvoering

Cao-partijen zullen bekendheid geven aan bestaande en nieuwe cao-afspraken d.m.v. bijvoorbeeld Webinars, roadshows en het herstructureren van ING Today.

## Doorontwikkeling visie op waarderen en belonen

Vakorganisaties en ING gaan in gesprek over de beloningssystematiek vanaf 2023. Mochten wij aan het einde van de looptijd van deze nieuwe cao daarover niet tot overeenstemming komen, dan zal de methodiek zoals beschreven onder paragraaf 4.6 uit deze cao doorlopen tot er een nieuwe afspraak is gemaakt.

## 9.1 Werkgelegenheidsontwikkeling

Het streven is dat eind 2022 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. Cao-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 ING-contract maar ook voor medewerkers die nu als externen werken bij ING) en het verminderen van het aantal externen. Cao-partijen zullen de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen ING (intra-concern) monitoren.

## 9.2 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

## 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.

## 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 functieschaal tussen 1 en 15.

## 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:

- 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.
- Het te werk stellen van de onder a. bedoelde personen bij ING Bank N.V. en haar in Nederland gevestigde dochtermaatschappijen.
- 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.



Cao 2021 - 2022

De bijlagen

bij de cao



# Inhoudsopgave

<b>Bijlage 1</b>	<b>43</b>
Salarisschalen 1 tot en met 15	
<b>Bijlage 2</b>	<b>44</b>
Raamwerk performance management	
<b>Bijlage 3</b>	<b>47</b>
Verlofregelingen	
<b>Bijlage 4</b>	<b>53</b>
Ploegendienst	
<b>Bijlage 5</b>	<b>56</b>
Wet- en regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	
<b>Bijlage 6</b>	<b>58</b>
RVU-regeling	
<b>Bijlage 7</b>	<b>81</b>
Pensioenovereenkomst	



## 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. Het minimum uurloon is 14 euro bruto.

Salaris schaal (oud)	Functie schaal per 1 januari 2021	Min	Mid	Max
2*	8	1.756,20	2.000,59	2.244,98
3*	9	1.756,20	2.098,00	2.439,79
4	10	1.879,27	2.281,95	2.684,64
5	11	2.057,40	2.498,27	2.939,13
6	12	2.278,28	2.766,47	3.254,65
7	13	2.531,76	3.074,29	3.616,82
8	14	2.961,97	3.596,70	4.231,42
9	15	3.434,44	4.170,38	4.906,32
10	16	4.077,34	4.951,06	5.824,79
11	17	4.865,63	5.908,25	6.950,87
12	18	5.765,82	7.001,36	8.236,89
13	19	6.651,64	8.076,98	9.502,31
14	20	7.829,55	9.507,32	11.185,09
15	21 & 22	9.216,44	11.191,38	13.166,32

\* Voor schaal 2 en 3 is het minimumsalaris aangepast conform het wettelijk minimumloon in 2021 en 2022.

# Bijlage 2 Raamwerk performance management

## 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 Code en uitdagende ambities

Het raamwerk bevat drie 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 Code:** De waarden en 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.

**Uitdagende ambities:** In dit onderdeel spreek je jezelf uit over minimaal één en maximaal drie ambities die voor jou belangrijk en uitdagend zijn. Een ambitie moet echt uitdagen, niet makkelijk te realiseren zijn en een verschil gaan maken voor de context waarin je werkzaam bent. In de uitvoering opereer je op de grens van je comfortzone. Een uitdagende ambitie kan zowel gaan over een te behalen resultaat als over een te maken ontwikkeling. Uitdagende ambities kunnen ook op teamniveau geformuleerd worden. In dat geval gaan we ervan uit dat ieder teamlid zich aan de uitgesproken ambitie committeert.

## 2.3 Vaste processtappen met behoud van flexibiliteit

Performance management 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 performance managementproces. 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 performance managementproces.

## 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 drie dimensies in performance management 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 drie afzonderlijke dimensies gemaakt. Per dimensie wordt er één kwalificatie gegeven.

Leads vragen voor hun eindejaarsevaluatie input aan minimaal drie medewerkers aan wie zij leiding geven.

Als je lead je door omstandigheden niet kan beoordelen, krijg je een kwalificatie 'Niet te beoordelen' op alle drie de 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.

Om deel te nemen aan het proces van salarisverhoging moet de eindejaarsevaluatie in Workday afgerond zijn. Als het eindejaarsevaluatieformulier niet voor gezien is getekend, is de eindejaarsevaluatie in Workday niet afgerond.

## 2.8 Bezwaar

Leidt dit gesprek niet tot een gewenste uitkomst, dan kun je je wenden tot je naast hogere lead. Voor advies kun je ook een Consulent Arbeidsrelatie inschakelen. Biedt dat geen oplossing, dan kun je overwegen een klacht in te dienen bij de Commissie Individueel Klachtrecht. 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.



## 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 aanbrenge(n) 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 de eerste 9 weken van het 26 weken tellende ouderschapsverlof ontvang je, over de uren dat je niet werkt/ouderschapsverlof opneemt, 70% van je salaris, 13e maand, vakantietoeslag en de bijdrage individueel sparen (BIS) als wel de arbeidsmarkttoeslag, totaal gemaximeerd op 70% van het wettelijke vastgestelde maximum dagloon\*

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 rato 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.

\*Het wettelijk maximum dagloon is een grensbedrag dat het UWV 2 keer per jaar (op 1 januari en op 1 juli van elk kalenderjaar) vaststelt voor de berekening van een aantal uitkeringen (WW, ZW, WAO, WIA, WAZO) voor werknemers en oud-werknemers. Het maximum dagloon vanaf 1 januari 2022 bedraagt €228,76.

Gedurende de overige, resterende 17 weken 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 lease-bedrag 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.

#### 3.2.6 Overgangsregeling 2021

Voor ouders die vanaf 1 januari 2021 gebruik maken of hebben gemaakt van de regeling Ouderschapsverlof en die op peilmoment 1 november 2021 geen 9 weken resterend verlofrecht meer hebben, is er een overgangsregeling.

- Heb jij nog 9 weken verlofrecht op peilmoment 1 november 2021, dan kan je vanaf dat moment gebruik maken van de 9 weken betaald verlof. Er is geen sprake van compensatie.
- Heb je minder dan 9 weken resterend verlofrecht, omdat je ouderschapsverlofuren al opgenomen zijn, dan compenseert ING dit tot maximaal 9 weken betaald verlof afhankelijk van de opgenomen ouderschapsverlofuren in 2021 tot het peilmoment 1 november 2021.
- Wordt je kind tussen 1 november 2021 en 1 april 2022 13 jaar, dan krijg je betaald ouderschapsverlof toegekend tot de datum dat je kind 13 wordt. Is er op het moment dat je kind 13 wordt nog betaald verlof over, dan wordt dit gecompenseerd tot maximaal 9 weken betaald verlof op basis van opgenomen ouderschapsverlofuren in 2021 tot het peilmoment 1 november 2021. Hierop worden de al gecompenseerde uren in mindering gebracht.
- Is je kind in 2021 voor 1 november 13 jaar geworden, dan compenseert ING dit tot maximaal 9 weken betaald verlof afhankelijk van de opgenomen ouderschapsverlofuren in 2021 tot het peilmoment 1 november 2021.

De 9 weken betaald ouderschapsverlof wordt 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 rato wordt verdeeld. Op ING Today staan een aantal rekenvoorbeelden ter verduidelijking van de meest voorkomende situaties.

Deze compensatie wordt automatisch berekend en verwerkt op je loonstrook van december 2021, gebaseerd op je salaris/dagloon met peildatum 1 november 2021. Bij beëindiging van je dienstverband na 1 november 2021 worden niet genoten betaalde ouderschapsverlofuren niet uitbetaald.

### 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 werkherhvatting, dan heeft ING vanaf de datum van werkherhvatting 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 werkherhvatting. 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:

#### 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.





# Bijlage 4 Ploegendienst

## 4.1 Ploegendienst algemeen

### 4.1.1 Definitie

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.

Deze paragraaf geldt niet voor medewerkers in schoonmaakdiensten.

### 4.1.2 Compensatie

Werk je buiten de gebruikelijke werktijden dan heb je recht op een compensatie. Deze compensatie bestaat uit een financiële vergoeding, dat is de ploegentoeslag, en eventueel een vergoeding in vrije tijd. De compensatie wordt vastgesteld aan de hand van de volledige roostercyclus, uitgaande van een 36-urige werkweek. Je leest er meer over in de paragrafen 4.2, 4.3 en 4.4 van deze bijlage.

### 4.1.3 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. Zodra het rooster is gemaakt, krijg je een overzicht met het totale afdelingsrooster, inclusief uitgangspunten en spelregels.

### 4.1.4 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.

### 4.1.5 Zwaarwegende belangen

Zijn er zwaarwegende bedrijfsorganisatorische of sociale redenen, dan kan van de paragrafen 4.3.2 en 4.4.2 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

### 4.2.1 Compensatie bij feestdagen

Een feestdag volgens artikel 5.6 van de ING cao die niet op zondag en wel in je ploegendienstrooster valt, wordt beschouwd als een zondag. Je krijgt hiervoor een ploegentoeslag en een gelijk aantal extra vakantie-uren.

Werk je op een feestdag die op zaterdag of zondag valt, dan krijg je in plaats van de toeslagen uit paragrafen 4.3 en 4.4 op zaterdag tot 17.00 uur een toeslag van 50% op je uurloon. Op zaterdag na 17.00 uur en op zondag krijg je 150% toeslag op je uurloon. Werk je op oudejaarsavond na 20.00 uur, dan krijg je een toeslag van 150%.

### 4.2.2 Verschoven werktijden

Zijn je werktijden verschoven, dan wordt je compensatie helemaal in geld uitbetaald.

#### 4.2.3 Meerwerk

Werk je in vol- of semicontinudienst, 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.

#### 4.2.4 Vrije tijd in roosters

De in de roosters ingebouwde vrije tijd wordt gewogen volgens de tabel in paragraaf 4.3.1.

#### 4.2.5 Grondslag

De ploegentoeslag is grondslag voor:

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

#### 4.2.6 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 4.12.3 van de ING cao.

#### 4.2.7 Vakantie

Tijdens je vakantie wordt je persoonlijk maandsalaris doorbetaald inclusief je ploegentoeslag.

### 4.3 Toeslag en compensatie ploegendienst

#### 4.3.1 Ploegentoeslag

Maandag tot en met vrijdag	Ploegentoeslag
van 00.00 - 07.00 uur	+ 50%
van 07.00 - 21.00 uur	niet van toepassing
van 21.00 - 24.00 uur	+ 50%

Zaterdag	Ploegentoeslag
van 00.00 - 08.00 uur	+ 50%
van 08.00 - 17.00 uur	+ 25%
van 17.00 - 24.00 uur	+ 100%

Zondag	Ploegentoeslag
van 00.00 - 24.00 uur	+ 100%

Heb je buiten de gebruikelijke werktijden een pauze van een half uur, dan wordt dat als werktijd gerekend.

#### 4.3.2 Vol- en semicontinudienst

Als je in vol- of semicontinudienst werkt, krijg je een ploegentoeslag van maximaal 10% van je persoonlijk maandsalaris. Het restant krijg je in de vorm van vrije tijd. Door die vergoeding in vrije tijd verandert de met jou overeengekomen arbeidsduur niet. Eindigt een ploegendienst op verzoek van ING eerder, dan heeft dat geen gevolgen voor je toeslag.

### 4.4 Toeslag en compensatie Overgangsbepaling

Werkte je tussen 1 april 1995 en 1 april 1998 in ploegendienst, dan is de definitie van gebruikelijke werktijd: 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	+ 100%

#### 4.4.2 Vol- en semicontinudienst

Werk je in vol- of semicontinudienst, dan krijg je een ploegentoeslag van maximaal 25% van je persoonlijk maandsalaris. Het restant krijg je in de vorm van vrije tijd. Door die vergoeding in vrije tijd verandert de met jouw overeengekomen arbeidsduur niet. Eindigt een ploegendienst op verzoek van ING eerder, dan heeft dat geen gevolgen voor je toeslag.

### 4.5 Eenmalige uitkering bij (gedeeltelijk) einde ploegendienst

Bij elke vorm van ploegendienst waarvoor je een toeslag van meer dan 5% van je persoonlijk maandsalaris krijgt, krijg je een eenmalige uitkering als de toeslag helemaal of gedeeltelijk vervalt:

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

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

# 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 restverdien capaciteit 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 vakantietoelage 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 vervolgcacties 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 salaris aanpassingen 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 indiensttreding 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.

# Bijlage 6 RVU-regeling

Het kabinet en sociale partners hebben geconstateerd dat mensen door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd overvallen zijn en 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 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 is opgenomen in de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen.

Door een beroep te doen op de RVU kan je eerder stoppen met werken en ga je met (vervroegd) pensioen. De RVU-regeling ondersteunt het interne doorstroombeleid van ING. Deze collectieve regeling is onderdeel van de cao 2021-2022 en kwalificeert als een institutionele regeling.

## 6.1 Uitgangspunten

- Je komt in aanmerking als je over 3 jaar (of eerder) je AOW-leeftijd bereikt.
- Je bent minimaal 5 jaar aaneengesloten in dienst van ING.
- We gebruiken qua berekening van de eenmalige RVU-uitkering het door de overheid vastgestelde bedrag (op dit moment €1.874 bruto per maand) met een wettelijk maximum van 36 maanden.
- Er wordt gekeken naar het aantal maanden dat nog resteert tussen het moment van uitdiensttreden en de AOW-leeftijd, vermenigvuldigd met het bedrag van €1.874 bruto per maand.
- De eenmalige uitkering wordt in één keer bruto uitbetaald (op gelijke wijze als de transitievergoeding) en valt onder de reguliere loonheffing.
- De regeling betreft 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 en vraagt geen WW-uitkering aan. Het strookt niet met de regeling om na uitdiensttreding een WW-uitkering aan te vragen. Voor toekenning van een WW-uitkering dien je immers beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, terwijl deze regeling medewerkers, die moeite hebben gezond werkend de AOW-leeftijd te halen, de mogelijkheid biedt om eerder te stoppen met werken. Het UWV handhaaft op oneigenlijk/onrechtmatig gebruik van de WW.
- Indien je gebruik maakt van hypotheekrentekorting loopt deze door. Vanwege de relatie tussen de premie Zorgverzekeringswet en de RVU-regeling, zal de korting over de resterende maanden van het kalenderjaar waarin de uitbetaling van de eenmalige RVU-uitkering plaatsvindt, in één keer vooraf wordt uitbetaald bij de eindafrekening. De uitbetaling wordt als volgt berekend: resterende aantal maanden maal het bedrag aan hypotheekrentekorting op de loonstrook van de laatste maand van uw arbeidsovereenkomst met ING.
- Er zal niet worden gecompenseerd voor eventuele positieve of negatieve rente

korting verschillen die kunnen ontstaan in de resterende maanden van het kalenderjaar waarin de RVU-uitkering wordt uitbetaald. Na afloop van bovengenoemd kalenderjaar zal de uitbetaling van de korting weer maandelijks plaatsvinden. De korting geldt tot het einde van de looptijd van de huidige hypotheek. Voorbeeld: je gaat per 1 juni 2022 uit dienst, dan krijg je bij de eindafrekening de RVU-uitkering + de 7 maanden van 2022 als lump sum hypotheek korting en vanaf 2023 weer gewoon de maandelijks korting zoals overige gepensioneerde medewerkers.

- Je kunt voorsnog tot en met 31 december 2023 gebruik maken van deze regeling. Dit houdt in dat het dienstverband uiterlijk per 1 januari 2024 wordt beëindigd (laatste werkdag 31 december 2023). Als er geen nieuwe cao overeengekomen is voor de periode na 1 januari 2024, dan houdt deze RVU regeling op te bestaan. ING heeft niet de intentie deze RVU regeling te beëindigen.
- Het bedrag van de eenmalige RVU-uitkering wordt jaarlijks aangepast op basis van de AOW ontwikkeling.

## 6.1.2 Hoe maak je gebruik van de RVU

- Indien je gebruik wil maken van de RVU overleg je dit met jouw lead.
- Je initieert het proces middels een ticket aan People Services.
- Je geeft aan middels de RVU uit dienst te willen.
- People Services controleert of aan alle eisen is voldaan en stelt de beëindigingsovereenkomst (variant RVU) op met de eenmalige uitkering.
- Je geeft akkoord op via het People Services ticket.
- Jouw lead initieert in Workday de beëindiging met de reden 'Pensionering' en voegt hierbij de beëindigingsovereenkomst (variant RVU) toe als bijlage.
- People Services verwerkt de eindafrekening in de maand na de uitdiensttreding.





## Bijlage 7 ING cao Pensioenovereenkomst 2019–2023

Deze bijlage is de volledige tekst van de pensioenovereenkomst die geldt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023. Deze bijlage zal gedurende deze periode onverkort onderdeel uitmaken van de ING cao.

### Inhoudsopgave

- 1 Deze pensioenovereenkomst 62
  - 2 Overzicht pensioenregelingen 62
  - 3 Basispensioenregeling 67 64
  - 4 Tijdelijk partnerpensioen 69
  - 5 IVA-aanvullingspensioen 70
  - 6 Verhoging van premievrije en ingegane pensioenen (indexatie) 70
  - 7 Betalingsvoorbehoud 75
  - 8 Wijziging pensioenovereenkomst 75
  - 9 Pensioenopbouw voor overgangsbeleid medewerkers geboren voor 1955 76
  - 10 Pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof 76
- Bijlage I – Overgangsbepalingen bij arbeidsongeschiktheid 77
- Bijlage II - Openbreekclausule 78

# Pensioenovereenkomst 2019-2023

## 1 Deze pensioenovereenkomst

### 1.1 Looptijd

Deze pensioenovereenkomst loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023 en zal in deze periode onverkort deel uitmaken van de ING cao. Deze pensioenovereenkomst wordt na 31 december 2023 voor een jaar stilzwijgend verlengd, tenzij één van de cao-partijen twaalf maanden voor het eind van de looptijd per aangetekende brief aangeeft deze cao te willen beëindigen of één of meer bepalingen te willen wijzigen. In dat geval blijft deze pensioenovereenkomst na afloop gelden zolang cao-partijen in overleg zijn over een nieuwe Pensioenovereenkomst.

Onverminderd het boven gestelde, zijn cao-partijen overeengekomen dat eventuele wetswijzigingen tijdens de looptijd van deze Pensioenovereenkomst ertoe kunnen leiden dat cao-partijen deze overeenkomst opnieuw wensen te bespreken en zo nodig aan te passen. Deze mogelijkheid is opgenomen in een openbreekclausule, welke onderdeel uitmaakt van deze Pensioenovereenkomst (bijlage II).

### 1.2 Voor wie geldt deze pensioenovereenkomst?

Deze pensioenovereenkomst geldt voor alle medewerkers op wie de ING cao van toepassing is.

## 2 Overzicht pensioenregelingen

Er zijn drie verplichte pensioenregelingen.

	Huidige pensioen-uitvoerder	Soort regeling	Einddatum uitvoerings-overeenkomst	Deelname
Basispensioen-regeling 67	ING CDC Pensioenfonds	Uitkerings-overeenkomst <sup>1</sup>	31-12-2023	Verplicht
Tijdelijk partnerpensioen	ING CDC Pensioenfonds	Uitkerings-overeenkomst <sup>1</sup>	31-12-2023	Verplicht
IVA-aanvullings-pensioen	Nationale-Nederlanden	Uitkerings-overeenkomst <sup>1</sup>	31-03-2023	Verplicht

Je neemt deel aan een hiervoor vermelde pensioenregeling als je voldoet aan de criteria die in het betreffende pensioenreglement staan. ING heeft met ING CDC Pensioenfonds en Nationale-Nederlanden uitvoerings-overeenkomsten gesloten voor respectievelijk de Basispensioenregeling 67 en IVA-aanvullingspensioen. ING is vrij in de keuze van een nieuwe uitvoerder, en besluit daartoe na overleg met de Vakorganisaties.

In de paragrafen hierna wordt de inhoud van de verschillende pensioenregelingen beschreven. Deze paragrafen vormen de pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de Pensioenwet.

<sup>1</sup> Uitkeringsovereenkomst: er zijn afspraken gemaakt over de hoogte van de premie. Omdat voor deze premie een pensioenregeling wordt nagestreefd waarvan de hoogte van het pensioen vooraf bekend is (zie hoofdstuk 3), is dit voor de Pensioenwet een uitkeringsovereenkomst.

De Basispensioenregeling 67 geldt vanaf 1 januari 2014. De onderstaande inhoud van de Basispensioenregeling 67 geldt voor de looptijd van deze pensioenovereenkomst voor alle medewerkers die in dienst zijn op 1 januari 2019 en medewerkers, die na deze datum in dienst treden.

De pensioenregelingen die in 2013 golden zijn op 31 december 2013 gesloten. Dit betekent dat sinds 1 januari 2014 geen nieuwe deelnemers aan deze oude pensioenregelingen meer kunnen deelnemen. Vanaf dit moment vindt er in deze oude regelingen alleen (voorwaardelijke) toeslagverlening plaats. Dit wordt beschreven in hoofdstuk 6.





## 3 Basispensioenregeling 67

In dit hoofdstuk is de Basispensioenregeling 67 opgenomen. In deze pensioenregeling betaalt ING een vaste premie. De pensioenregeling die voor deze premie wordt nagestreefd en de keuzes voor pensioen die je zelf kunt maken, worden beschreven in 3.5.

### 3.1 Karakter en inhoud van de pensioenregeling

De Vakorganisaties en ING hebben afspraken gemaakt over de hoogte van de vaste premie voor deze pensioenregeling.

Het is nadrukkelijk de bedoeling dat voor deze vaste premie een pensioenregeling op basis van middelloon wordt nagestreefd met voorwaardelijke toeslagen. Een dergelijke regeling wordt ook wel CDC genoemd. CDC staat voor “collective defined-contribution” dat “collectieve premieregeling” betekent.

Omdat de premie voor deze pensioenregeling leidend is, wordt hierna eerst ingegaan op de afspraken die gemaakt zijn over de CDC-premie en wordt daarna beschreven hoe de middelloonregeling die wordt nagestreefd eruitziet.

Over de vaste premie zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De premie die betaald wordt is alleen bedoeld voor de inkoop van pensioen in dat jaar (het jaar van premiebetaling) voor alle deelnemers samen. De premie is nadrukkelijk niet bestemd om dreigende kortingen van al opgebouwd pensioen te voorkomen en/of om kortingen uit het verleden te compenseren.
- Wanneer de vooraf afgesproken vaste premie niet voldoende is om de beoogde pensioenopbouw voor dat jaar te financieren, zal er voor alle deelnemers navenant minder ouderdomspensioen en partnerpensioen in dat jaar worden opgebouwd. De premie wordt nadrukkelijk niet verhoogd.
- Met het betalen van de premie heeft ING aan zijn financiële verplichtingen voldaan. Er bestaat nadrukkelijk geen bijstortingsverplichting voor ING. Een eventueel overschot in de vaste premie vloeit in de algemene middelen van het fonds.
- Evenmin wordt door ING bijgestort in verband met (de te verwachten mate van) toeslagverlening.
- Als het pensioenfonds in een situatie van dekkingstekort of reservetekort komt en niet zelfstandig binnen de wettelijke termijnen haar dekkingsgraad weet te herstellen, worden de opgebouwde en ingegane pensioenen gekort (zie 6.2.5).
- Wanneer de dekkingsgraad van het pensioenfonds volgens de wettelijke normen een premiekorting of een premierestitutie zou toestaan, wordt deze niet verleend.

- Het bestuur van het pensioenfonds kan besluiten extra toeslagen te geven, indien en voor zover dit volgens het bepaalde in de Pensioenwet en de fiscale wetgeving mogelijk is (zie 6.2.4).

Omdat de pensioenregeling gebaseerd is op een vooraf vastgestelde vaste premie is deze pensioenovereenkomst volgens de internationale boekhoudregels een premieovereenkomst. Omdat er nadrukkelijk moet worden gestreefd naar pensioenopbouw op basis van middelloon is deze pensioenregeling in de zin van de Pensioenwet een uitkeringsovereenkomst.

Om de beoogde pensioenuitkeringen op korte en lange termijn veilig te stellen, belegt ING CDC Pensioenfonds de toevertrouwde premie. Het beleggingsbeleid wordt door het fonds vastgesteld, met inachtneming van hetgeen daarover in het tripartite overleg tussen ING, Vakorganisaties en het fonds, zoals geregeld in het Convenant, is besproken.

### 3.2 Vaststelling van de CDC-premie

Voor deze pensioenregeling is de premie het uitgangspunt voor het uiteindelijke pensioen dat wordt opgebouwd. De CDC-premie wordt iedere vijf jaar opnieuw vastgesteld. Van 2019 tot en met 2021 bedraagt de premie 31,5% van de pensioengrondslag. In 2022 en 2023 bedraagt de premie 30,5% van de pensioengrondslag. Naast de vaste CDC-premie wordt de premie voor het tijdelijk partnerpensioen betaald. In aanvulling op de vaste CDC-premie en de premie voor het tijdelijk partnerpensioen betaalt ING een separate vergoeding voor uitvoeringskosten. Deze vergoeding is gelijk aan de werkelijke uitvoeringskosten verminderd met de vrijval uit de excassokostenvoorziening van het pensioenfonds in hetzelfde jaar. Nadere afspraken hieromtrent liggen vast in de uitvoeringsovereenkomst.

De pensioengrondslag is het pensioensalaris op maandbasis (zie 3.5.5), verminderd met 1/12 van de voor dat jaar geldende franchise.

### 3.3 Werknemersbijdrage

Zolang je pensioen opbouwt, betaal je een deel van de pensioenpremie zelf. Uitgangspunt is dat jij zelf 1/3 deel van de benodigde premie betaalt en ING 2/3 deel. Daarnaast is de afspraak gemaakt dat de eigen bijdrage in 2019 ten hoogste 7% is en dat in de jaren daarna een maximum van 7,5% geldt. In 2019 komt de eigen bijdrage daardoor uit op 7% en van 2020 tot en met 2023 is de eigen bijdrage 7,5%. De eigen bijdrage wordt berekend over het pensioensalaris (tot het in 3.5.6 omschreven maximumbedrag), verminderd met €16.803. Dit bedrag geldt voor 2019. Dit bedrag

wordt jaarlijks aangepast met hetzelfde percentage waarmee de in 3.5.6 bedoelde franchise wordt aangepast.

### 3.4 Verwerking werknemersbijdrage

Maandelijks wordt jouw grondslag voor de werknemersbijdrage berekend volgens 3.3 en vervolgens vermenigvuldigd met het percentage van de werknemersbijdrage. Dit bedrag wordt bruto ingehouden op je salaris. Is je werkelijke salaris anders dan het inkomen waarover je pensioen opbouwt, dan wordt de werknemersbijdrage berekend over het inkomen waarover je pensioen opbouwt.

### 3.5 De na te streven pensioenregeling op basis van middelloon

#### 3.5.1 Aanvang van deelname

Je deelname aan de Basispensioenregeling 67 vangt aan op het moment dat je in dienst treedt bij ING en de cao op jou van toepassing is. Als je vóór 1 januari 2014 in dienst bent getreden bij ING Nederland en onder de cao van ING valt, ben je op 1 januari 2014 gaan deelnemen aan de Basispensioenregeling 67.

#### 3.5.2 Wanneer stopt je pensioenopbouw

Je pensioenopbouw stopt op het moment dat:

- je de pensioenrichtdatum van 67 jaar of de eerder gekozen pensioendatum bereikt of;
- je uit dienst gaat vóórdat je pensioen in gaat of;
- je niet langer onder de cao van ING valt of;
- je overlijdt.

Ga je uit dienst terwijl je geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, dan stopt je pensioenopbouw voor je arbeidsgeschikte deel. Voor de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid geldt wat er bij 3.5.11 vermeld staat.

Je pensioenopbouw stopt uiterlijk op het moment dat je de pensioenrichtleeftijd van 67 jaar bereikt.

Indien in 2022 de geldende AOW gerechtigde leeftijd na de 67e verjaardag ligt, zal de dienstbetrekking worden gecontinueerd. Dan zullen partijen in overleg treden hoe om te gaan met deze situatie, ter voorkoming van een ongeoorloofd onderscheid op grond van leeftijd.



### 3.5.3 Wanneer ontvang je ouderdomspensioen

De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar. Dit houdt in dat ervan uitgegaan wordt dat je ouderdomspensioen ingaat op de dag waarop je 67 jaar wordt. Vanaf deze datum krijg je je ouderdomspensioen.

Je mag ervoor kiezen om je ouderdomspensioen eerder in te laten gaan. Dit staat beschreven in 3.5.12. Je ontvangt je ouderdomspensioen tot en met de maand waarin je overlijdt.

### 3.5.4 Hoe bouw je je pensioen op

Je pensioenopbouw die op basis van de CDC-premie kan worden verkregen hangt af van de volgende onderdelen:

- je inkomen dat meetelt voor je pensioen (zie 3.5.5);
- de grensbedragen voor de pensioenopbouw (zie 3.5.6);
- het percentage waarmee je je pensioen opbouwt.

Je uiteindelijke pensioen hangt verder af van de toeslagen die worden verleend of kortingen die worden toegepast.

### 3.5.5 Je inkomen dat meetelt voor je pensioen

Je bouwt pensioen op over de volgende beloningselementen:

- Je maandsalaris
- PTA
- PTI
- Ploegentoeslag
- Consignatievergoeding

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

### 3.5.6 Grensbedragen voor de pensioenopbouw

#### Minimumbedrag voor de pensioenopbouw

Pas als je pensioensalaris boven een minimumbedrag uitkomt, bouw je pensioen op. Dit minimum heet franchise en is gelijk aan de minimale franchise zoals opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964. De franchise wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld.

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.

#### Maximumbedrag voor de pensioenopbouw

Jouw pensioensalaris op jaarbasis is gemaximeerd op het fiscaal maximum pensioengevend salaris volgens de Wet op de loonbelasting 1964. Dit maximum wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld. Dit maximum geldt voor een arbeidsduur van 36 uur of meer per week. Bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week wordt dit maximum pensioensalaris naar rato verlaagd.

### 3.5.7 Streefniveau ouderdomspensioen

In 2019 wordt het streven om op basis van de CDC-premie per maand een ouderdomspensioen op te bouwen van 1,771% van je maandelijks pensioensalaris nadat dit is verminderd met 1/12 deel van de franchise.

Na 2019 stelt het ING CDC Pensioenfonds jaarlijks opnieuw het opbouwpercentage vast op basis van de fiscale limieten die zijn opgenomen in de Wet op loonbelasting 1964, rekening houdend met het actuele deelnemersbestand en de actuele grondslagen van het pensioenfonds.

### 3.5.8 Streefniveau partnerpensioen

Voor je partner bouw je een partnerpensioen op. Er wordt naar gestreefd om op basis van de CDC-premie per maand een partnerpensioen op te bouwen van 1,313% van je maandelijks pensioensalaris nadat dit is verminderd met 1/12 deel van de franchise.

Als je tijdens je dienstverband overlijdt, wordt niet alleen gekeken naar het partnerpensioen dat je al hebt opgebouwd, maar ook naar het partnerpensioen dat je nog had kunnen opbouwen als je tot aan je pensioenrichtdatum in dienst was gebleven. Om vast te stellen welk partnerpensioen je nog kunt opbouwen wordt uitgegaan van het laatst genoten pensioensalaris en de opbouw van 1,313% per jaar. Werkte je in dat jaar minder dan 36 uur per week, dan wordt rekening gehouden met het aantal uren dat je werkte direct voorafgaand aan het overlijden.

Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op je overlijden en wordt uitbetaald tot en met de maand waarin je partner overlijdt.

“Partner” is degene met wie je gehuwd bent of een geregistreerd partnerschap bent aangegaan voor de pensioendatum. Ook als je samenwoont kun je je partner aanmelden voor partnerpensioen. Er gelden dan wel aanvullende voorwaarden. Deze aanvullende voorwaarden kun je terugvinden in het pensioenreglement.

### 3.5.9 Streefniveau wezenpensioen

Voor je kinderen bouw je een wezenpensioen op. Voor ieder kind is het wezenpensioen 20% van het partnerpensioen.

Als je tijdens je dienstverband overlijdt, wordt niet alleen gekeken naar het partnerpensioen dat je al hebt opgebouwd, maar ook naar het partnerpensioen dat je nog had kunnen opbouwen als je tot aan je pensioenrichtdatum in dienst was gebleven.

Het totale wezenpensioen van alle kinderen samen kan niet meer zijn dan 100% van het partnerpensioen. Als bij je overlijden ook je partner niet meer in leven is, of als je partner na jou komt te overlijden, wordt het wezenpensioen verdubbeld en geldt een totaal wezenpensioen van 200% in plaats van 100% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op je overlijden.

Ieder kind krijgt het wezenpensioen uitgekeerd tot en met de maand waarin hij/zij 18 jaar wordt, of eerder overlijdt. De uitbetaling van het wezenpensioen wordt verlengd indien hij/zij 18 jaar is of ouder maar nog geen 27 jaar en een dagstudie volgt of het ouderlijke huishouden verzorgt.

Als er meer dan vijf kinderen zijn die wezenpensioen ontvangen, dan wordt het totale wezenpensioen van 100% van het partnerpensioen gelijk verdeeld over alle kinderen.

### 3.5.10 Verlaging streefniveau pensioenopbouw

Als blijkt dat de CDC-premie onvoldoende is om in enig jaar het na te streven ouderdoms-, partner- en wezenpensioenpensioen op te bouwen, dan worden de opbouwpercentages voor dat jaar verlaagd. Deze verlaging geldt nadrukkelijk niet voor het partner- en wezenpensioen dat je, in de situatie dat je vóór je pensioenrichtdatum overlijdt, na het kalenderjaar had kunnen opbouwen tot je pensioenrichtdatum.

### 3.5.11 Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt wordt in het kader van de WIA en er recht ontstaat op een uitkering, wordt je pensioenopbouw geheel of gedeeltelijk premievrij voortgezet.

Voor welk deel de pensioenopbouw premievrij wordt voortgezet is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid volgens het UWV.

Mate van arbeidsongeschiktheid volgens het UWV	Percentage premievrije pensioenopbouw
0 – 35%	0%
35 – 45%	40%
45 – 55%	50%
55 – 65%	60%
65 – 80%	80%
80 – 100%	100%

De pensioenopbouw waarvoor geen premie en/of eigen bijdrage verschuldigd is, wordt gebaseerd op het gemiddelde pensioensalaris in de laatste 12 maanden voorafgaande aan de eerste ziektedag. Indien de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt, wordt eveneens uitgegaan van het gemiddelde pensioensalaris in de laatste 12 maanden voor de eerste ziektedag.

Werkte je in de 12 maanden voorafgaande aan de eerste ziektedag minder dan 36 uur per week, dan wordt rekening gehouden met het aantal uren dat je werkte direct voorafgaand aan de eerste ziektedag.

Daarnaast bouw je nog actief pensioen op over het inkomensdeel waarvoor je nog arbeidsgeschikt bent. Actief houdt in dat ING en jij hiervoor samen de pensioenpremie betalen. Uitgangspunt voor deze actieve pensioenopbouw is het inkomen en je arbeidsduur die zouden gelden indien je niet arbeidsongeschikt zou zijn. Het deel waarover je nog actief pensioen opbouwt hangt af van de mate waarin je arbeidsongeschikt bent.



Mate van arbeidsongeschiktheid volgens het UWV	Percentage voor actieve pensioenopbouw
0 – 35%	100%
35 – 45%	60%
45 – 55%	50%
55 – 65%	40%
65 – 80%	20%
80 – 100%	0%

Zodra je niet langer arbeidsongeschikt bent in het kader van de WIA, stopt je premievrije pensioenopbouw vanaf het moment waarop je geen uitkering meer ontvangt op grond van de WIA.

Indien je op grond van de Wet Amber opnieuw aanspraak kunt maken op een uitkering op grond van de WAO, geldt de premievrijstelling voor jou op gelijke wijze.

Indien de cao-partijen de inhoud van deze pensioenovereenkomst wijzigen, kunnen zij de wijzigingen eveneens, in zijn geheel of gedeeltelijk, van toepassing verklaren op de premievrije pensioenopbouw op grond van arbeidsongeschiktheid. ING CDC Pensioenfonds zal daartoe voorstellen kunnen doen. Cao-partijen hebben bij het tot stand komen van deze pensioenovereenkomst afgesproken dat het na te streven opbouwpercentage voor ouderdomspensioen (1,771% voor 2019) en voor partnerpensioen (1,313% voor 2019) met ingang van 1 januari 2019 eveneens geldt voor alle reeds premievrijgestelde pensioenopbouw vanaf 1 januari 2019.

### 3.5.12 Keuzes in pensioen

De pensioenrichtdatum is de dag waarop je 67 jaar wordt. Dat betekent dat jouw pensioen op dat moment in gaat, tenzij je zelf aangeeft dat je daarvan wilt afwijken. Je kunt voor je pensioen de volgende keuzes maken:

#### Eerder met pensioen

Je kunt eerder met pensioen dan op de pensioenrichtdatum. Dit mag alleen niet eerder dan op de dag waarop je 60 jaar wordt. Zodra je eerder met pensioen gaat, bouw je geen pensioen meer op.

#### Deeltijdpensioen

Je kunt vanaf de dag dat je 60 jaar wordt met deeltijdpensioen gaan. Je kunt kiezen om 25%, 50% of 75% van je pensioen eerder in te laten gaan. Je kiest zelf de datum waarop je volledig met pensioen gaat. Dit kan echter niet later dan het moment waarop je 67 jaar wordt.

#### Omzetten partnerpensioen

Als je met pensioen gaat, kun je – met instemming van je partner – het opgebouwde partnerpensioen omzetten in ouderdomspensioen.

#### Variatie in hoogte uitkering

Op de pensioendatum kun je kiezen om tijdens de eerste jaren een hogere dan wel lagere pensioenuitkering te krijgen. De verhouding tussen de hoge uitkering en de lage uitkering is 100 : 75.

#### Pensioen vóór AOW- gerechtigde leeftijd

Als je eerder met (deeltijd)pensioen gaat dan op de pensioenrichtdatum en je ontvangt op dat moment nog geen AOW, kun je kiezen om tot het moment waarop je AOW ontvangt een hoger pensioen te krijgen en daarna een lager pensioen.

Je keuze om eerder met pensioen te gaan of in deeltijd met pensioen te gaan moet je ten minste zes maanden vóór de gewenste pensioendatum aan ING en aan het ING CDC Pensioenfonds bekendmaken. Je vervroegt je pensioendatum altijd in hele maanden, terug te rekenen vanaf de dag waarop je 67 jaar wordt.

De andere pensioenkeuzes moet je drie maanden vóór de gewenste pensioendatum bekendmaken aan de pensioenuitvoerder. Je pensioenaanspraken worden in al deze gevallen opnieuw berekend. Het pensioenfonds stelt vast hoe jouw pensioen wordt herrekend.

## 4 Tijdelijk partnerpensioen

Als je tijdens je dienstverband overlijdt, ontvangt je partner naast het partnerpensioen op basis van hetgeen in artikel 3.5.8 is vermeld, een tijdelijk partnerpensioen. Dit tijdelijk partnerpensioen bedraagt €15.496 bruto per jaar bij overlijden in 2019. Dit is een vast bedrag per jaar en geldt ongeacht de hoogte van jouw pensioensalaris en jouw arbeidsduur per week en wordt jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van de ANW-uitkering, die op dat moment geldt.

Het tijdelijk partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op je overlijden en wordt uitbetaald tot de dag waarop jouw partner de AOW-leeftijd bereikt of tot en met de maand waarin jouw partner voor de AOW-leeftijd komt te overlijden.

Het tijdelijk partnerpensioen vervalt bij einde van je dienstverband tenzij:

- je dan kiest voor aansluitend “Eerder met pensioen”;
- je op basis van artikel 3.5.11 recht hebt op voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.

Na ingang is de voorwaardelijke toeslagverlening van artikel 6.2 op het Tijdelijk partnerpensioen van toepassing. Voor de definitie van “Partner” geldt hetgeen hierover in artikel 3.5.8 is aangegeven.

## 5 IVA-aanvullingspensioen

### 5.1.1 Aanvang deelname

Je neemt deel aan deze regeling als je onder de ING cao valt. Je deelname start op het moment dat je pensioensalaris op jaarbasis meer bedraagt dan het maximum dagloon voor de WIA.

### 5.1.2 Wat wordt verzekerd

Er wordt een IVA-aanvullingspensioen verzekerd van 75% van je pensioensalaris op jaarbasis, verhoogd met de jaarlijks vast te stellen Toelage Individueel Sparen, voor zover dit hoger is dan het maximum uitkeringsloon WIA op jaarbasis. Het pensioensalaris op jaarbasis is je gemiddelde pensioensalaris van de laatste 12 maanden. Voor het IVA-aanvullingspensioen geldt een maximum pensioensalaris van €375.000 op jaarbasis.

De hoogte van het IVA-aanvullingspensioen wordt vastgesteld op het moment dat je start deel te nemen aan deze regeling. Vervolgens wordt het te verzekeren IVA-aanvullingspensioen éénmaal per jaar in april vastgesteld.

### 5.1.3 Wanneer ontvang je het IVA-aanvullingspensioen

Je ontvangt het IVA-aanvullingspensioen zolang je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent in de zin van de WIA, maar niet eerder dan 104 weken nadat je ziek werd. Het IVA-aanvullingspensioen is het laatste bedrag dat is vastgesteld voordat je recht kreeg op een IVA-uitkering. Zie 5.1.2.

### 5.1.4 Wanneer stopt je IVA-aanvullingspensioen

Het IVA-aanvullingspensioen wordt uitgekeerd tot het moment dat je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of stopt eerder zodra je niet langer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent in de zin van de WIA. Als je wettelijke IVA-uitkering stopt voor je 67e verjaardag in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, loopt de uitkering van het IVA-aanvullingspensioen door tot de dag waarop je 67 jaar wordt.

## 6 Verhoging van premievrije en ingegane pensioenen (indexatie)

### 6.1.1 Voorwaardelijke toeslagverlening bij Stichting Pensioenfonds ING

Cao-partijen hebben op 8 januari 2014 in samenwerking met Stichting Pensioenfonds ING en met medebetrokkenheid van de Centrale Ondernemingsraad van ING en de Vereniging Senioren ING een onderhandelingsresultaat bereikt genaamd 'Onderhandelingsresultaat pensioen ING'.

Het Onderhandelingsresultaat pensioen ING is op 27 februari 2014 omgezet in definitieve overeenstemming conform hoofdstuk 10 van dit Onderhandelingsresultaat. Op grond van die definitieve overeenstemming heeft Stichting Pensioenfonds ING de verplichting om voorwaardelijke toeslagen te financieren voor haar deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden volledig overgenomen van ING en haar groepsmaatschappijen.

Vanaf 1 januari 2015 hebben ING en haar groepsmaatschappijen tegenover die deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden geen enkele verplichting (meer) om middelen voor de financiering van toeslagen aan Stichting Pensioenfonds ING ter beschikking te stellen. Het bepaalde in 6.1.2 tot en met 6.1.6 is daarvan de weerslag.

Deze bepalingen gelden zowel voor huidige werknemers, als voormalige werknemers, arbeidsongeschikten voor zolang als zij respectievelijk actief dan wel arbeidsongeschikt zijn en pensioengerechtigden. De bepalingen zoals opgenomen in 6.1.2 tot en met 6.1.6 hebben het karakter van een standaardbepaling en treden in de plaats van nawerkende bepalingen van alle eerdere binnen ING geldende cao's ook voor zover deze gunstiger waren.

### 6.1.2 Deelnemers (medewerkers in dienst sinds 31 december 2013)

Op de bij Stichting Pensioenfonds ING ondergebrachte pensioenaanspraken van deelnemers (opgebouwd tot 1 januari 2014) worden met ingang van 1 januari 2015 in beginsel toeslagen verleend op het moment dat er sprake is van een collectieve structurele verhoging van de lonen ingevolge de cao.

Je bent deelnemer in de zin van deze paragraaf als je op 31 december 2013 jonger bent dan 65 jaar en onder de ING cao viel en blijft dat zolang je onafgebroken in dienst blijft van ING en je nog geen ouderdomspensioen ontvangt van Stichting Pensioenfonds ING.

Je bent slaper (en valt onder 6.1.4) vanaf het moment dat jouw dienstverband met ING eindigt, tenzij je op dat moment een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt op basis van de WIA of WAO, waarbij de mate van arbeidsongeschiktheid ten minste 35% is. In dat laatste geval blijf je deelnemer totdat je met pensioen gaat of de mate van arbeidsongeschiktheid daalt beneden de 35%.

De toeslagverlening is voorwaardelijk. De maatstaf voor de berekening van de hoogte van de toeslagen is de collectieve structurele verhoging van de lonen ingevolge de op dat moment bij ING geldende cao. De toeslagambitie bedraagt 80% van de maatstaf. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd. De realisatie van deze ambitie is mede afhankelijk van de beleggingsrendementen van Stichting Pensioenfonds ING.

Wanneer de toeslagambitie niet in voldoende mate wordt gerealiseerd, zullen ING en haar groepsmaatschappijen géén aanvullende premie of bijstorting verschuldigd zijn. In een dergelijk geval zal door Stichting Pensioenfonds ING de toeslagambitie worden gewijzigd.

Stichting Pensioenfonds ING kan in haar pensioenreglementen bepalingen opnemen over inhaaltoeslagen en aanvullende toeslagen.

De wettelijk vastgestelde voorwaardelijkheidsverklaring is van toepassing. Deze luidt als volgt:

*“Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken van de actieve Deelnemer wordt een toeslag verleend van maximaal de algemene salarisverhoging volgens de bij ING geldende cao. Het bestuur [van Stichting Pensioenfonds ING] beslist evenwel in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.”*



### 6.1.3 Bestemmingsreserve voor deelnemers in dienst op 1 januari 2014

Voor de groep van deelnemers die vanaf 1 januari 2014 onafgebroken hebben deelgenomen aan de pensioenregeling (zie 6.1.2), geldt in aanvulling op het bepaalde in 6.1.2 het volgende: Stichting Pensioenfonds ING houdt een bestemmingsreserve aan die is gevoed door een eenmalige storting van ING.

Die bestemmingsreserve (de eenmalige storting van ING) bedroeg per 1 januari 2014 €170.000.000 (eenhonderd zeventig miljoen euro). De bestemmingsreserve wordt verhoogd dan wel verlaagd met het percentage van het rendement over het gemiddelde vermogen van Stichting Pensioenfonds ING.

Voor zover het eigen vermogen van Stichting Pensioenfonds ING volgens haar bestuur ontoereikend is voor volledige toekenning van een toeslag op basis van collectieve structurele verhoging van de lonen ingevolge de cao (6.1.2), zal het tekort ten laste van de bestemmingsreserve, zolang en voor zover deze een positief saldo heeft, worden aangevuld.

De bestemmingsreserve wordt toegevoegd aan de algemene reserve van het pensioenfonds:

- op het moment dat geen deelnemers meer aanwezig zijn die aan de in dit lid genoemde voorwaarden voldoen; of
- op het moment dat het pensioenfonds in dekkingstekort is geraakt; of
- wanneer dit door een toezichthouder wordt vereist; of
- door cao-partijen wordt verzocht; of
- door toekomstige wijzigingen van het financieel toetsingskader handhaving van de bestemmingsreserve niet langer mogelijk is. Cao-partijen hebben de intentie om indien zich dit voor doet, eerst een oplossing te bedenken die in lijn is met de intenties van cao-partijen bij de opzet van de bestemmingsreserve. Deze middelen komen ten goede aan de actieve deelnemers.

Op het moment dat de bestemmingsreserve nihil wordt, wordt de bestemmingsreserve eveneens opgeheven. De stand van de bestemmingsreserve zal nooit aanleiding zijn voor wat voor bijdrage daaraan dan ook door ING of haar groepsmaatschappijen.

In het geval er sprake is van extreme situaties, bijvoorbeeld loonontwikkelingen die significant uitkomen boven macro-economische ontwikkelingen, heeft het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING de bevoegdheid bij het toekennen van toeslagen af te wijken van de toelagemaatstaf als in 6.1.2. De evenwichtige belangenafweging en (het behoud van) de (toekomstige) financiële draagkracht van Stichting Pensioenfonds ING zijn hierbij het uitgangspunt van deze afweging.

### 6.1.4 Slapers en pensioengerechtigden

Op de pensioenrechten van pensioengerechtigden en premievrije pensioenaanspraken van slapers die zijn ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds ING, worden in beginsel jaarlijks per 1 januari toeslagen verleend. De toeslagverlening is voorwaardelijk.

De maatstaf voor de berekening van de hoogte van de toeslagen is de ontwikkeling van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid, over de laatst verstreken periode van oktober tot oktober. De toeslag bedraagt ten hoogste 3% per jaar.

De toeslagambitie bedraagt 80% van de maatstaf. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd. De realisatie van deze ambitie is mede afhankelijk van de beleggingsrendementen van Stichting Pensioenfonds ING. Wanneer de toeslagambitie niet in voldoende mate wordt gerealiseerd, zal ING géén aanvullende premie of bijstorting verschuldigd zijn. In een dergelijk geval zal door Stichting Pensioenfonds ING de toeslagambitie worden gewijzigd.

Stichting Pensioenfonds ING kan in haar pensioenreglementen bepalingen opnemen over inhaaltoeslagen en aanvullende toeslagen.

De wettelijk vastgestelde voorwaardelijkheidsverklaring is van toepassing. Deze tekst is als volgt:

*“Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt een toeslag verleend van de prijsontwikkeling met een maximum van 3% per jaar.”*

Het bestuur (van Stichting Pensioenfonds ING) beslist evenwel in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.”

### 6.1.5 Oud-medewerkers (arbeidsovereenkomst beëindigd vóór 1 januari 2012)

De in 6.1.4 beschreven voorwaardelijke toeslagregeling is eveneens van toepassing op de pensioenrechten van pensioengerechtigden en de premievrije pensioenaanspraken van slapers van wie de arbeidsovereenkomst met ING of een groepsmaatschappij van ING voor 1 januari 2012 is beëindigd.

Voor pensioengerechtigden en slapers van wie de voorwaardelijke toeslagverlening tot 1 januari 2012 gebaseerd werd op structurele verhoging van de lonen van

achtereenvolgens de Bank cao (tot 1 januari 2002) en de ING cao (vanaf 1 januari 2002) en die ten tijde van de uitdiensttreding werkzaam waren in het bankbedrijf van ING en haar rechtsvoorgangers, is de hiervoor beschreven voorwaardelijke toeslagregeling van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat daarbij de volgende afwijkende bepalingen gelden (het in 6.1.4 bepaalde is van overeenkomstige toepassing):

- De maatstaf voor de berekening van de hoogte van de toeslagen wordt met ingang van 1 januari 2012 de structurele verhoging van de lonen ingevolge de ING cao.
- De datum van toeslagverlening is de datum waarop een structurele verhoging van de lonen ingevolge de ING cao ingaat.

### 6.1.6 Hoogte toeslagverlening

De hoogte van de toeslagverlening als bedoeld in 6.1.2, 6.1.4 en 6.1.5 is afhankelijk van het eigen vermogen van Stichting Pensioenfonds ING. Het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING hanteert bij haar besluitvorming over de voorwaardelijke toeslagverlening een toelagstaffel als leidraad.

Onderstaande staffel is door de betrokken partijen bij het in de aanhef van 6.1.1 bedoelde onderhandelingsresultaat gebruikt als uitgangspunt voor het toekomstige beleid van Stichting Pensioenfonds ING met betrekking tot de toekenning van voorwaardelijke toeslagen<sup>1</sup>.

Eigen vermogen (EV) als percentage van de technische voorziening (TV) van het pensioenfonds	Toeslagverlening als percentage van de toepasselijke berekeningsmaatstaf
Kleiner dan 10% van de TV	0%
Ten minste 10% van de TV maar kleiner dan 30% van de TV	Percentage tussen 0% en 100% bepaald met lineaire interpolatie naar rato van het EV
Ten minste 30% van de TV maar niet groter dan 47% van de TV	100%
47% of meer van de TV	Inhaaltoeslagen (perioden na 2014) dan wel extra toeslagen ter grootte van maximaal 3%

<sup>1</sup> Dit is de toelagstaffel zonder opslag voor additionele risico's.

Wanneer dit naar de mening van het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING op grond van wijzigingen in het financiële toetsingskader voor pensioenfondsen, de pensioenwetgeving of vanwege andere beleidsmatige afwegingen noodzakelijk is, is het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING bevoegd de vorengenoemde toelagstaffel aan te passen. Als het pensioenfonds besluit om van een andere staffel uit te gaan, zal zij dit aan cao-partijen gemotiveerd meedelen.

De discretionaire bevoegdheid voor het toekennen van de voorwaardelijke toeslagen berust volledig bij het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING. Bij deze toekenning handelt het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING conform de eisen uit de Pensioenwet en overige wet- en regelgeving, in het bijzonder de eisen die daarin worden gesteld ten aanzien van de evenwichtige afweging van belangen van de verschillende groepen belanghebbenden.

## 6.2 Voorwaardelijke toeslagverlening bij ING CDC Pensioenfonds

### 6.2.1 Voorwaardelijkheidsverklaring

Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken worden in beginsel jaarlijks toeslagen verleend. Het bestuur van het pensioenfonds beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd. De hoogte van de toeslagverlening is afhankelijk van het voor toeslagen beschikbare eigen vermogen van het pensioenfonds, dat wordt bepaald op basis van de stand van de in 6.2.3 beschreven toelaggraadmeter.

### 6.2.2 Toelagmaatstaf

De toelagmaatstaf is de in een percentage uitgedrukte ontwikkeling van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid, over de laatst verstreken periode van oktober tot oktober.

Er is geen vooraf bepaalde toelagambitie.

Voor de voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd. In jaren waarin de overeengekomen vaste premie hoger is dan de kosten voor aangroei van de pensioenverplichtingen, wordt het verschil toegevoegd aan het eigen vermogen van het pensioenfonds. ING zal onder geen enkele omstandigheid een aanvullende premie of bijstorting verschuldigd zijn.

### 6.2.3 Hoogte toeslagverlening

In beginsel worden jaarlijks per 1 januari de pensioenrechten en pensioenaanspraken van deelnemers, slapers en pensioengerechtigden aangepast met een toeslag. De hoogte van de toeslagverlening is afhankelijk van de toeslaggraadmeter van het pensioenfonds per de datum bepaald in het toeslagbesluit van het pensioenfonds.

Het bestuur van het pensioenfonds hanteert bij haar besluitvorming de toeslaggraadmeter als leidraad. De toeslaggraadmeter is de in een percentage uitgedrukte mate waarin het pensioenfonds naar verwachting in de toekomst toeslagen op basis van de toeslagmaatstaf kan verlenen, zoals bepaald met toepassing van de rekenregel van artikel 15 lid 3 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds. Omdat er geen vooraf bepaalde toeslagambitie is, wordt bij de berekening uitgegaan van de minimale verwachtingswaarde van de toeslagmaatstaf. De toeslaggraadmeter is 0% bij een beleidsdekkingsgraad tot 110%.

Toeslaggraadmeter van het pensioenfonds	Toeslagpercentage
Kleiner dan 0%	0%
Groter dan 0% maar kleiner dan 100%	Toeslagmaatstaf vermenigvuldigd met de toeslaggraadmeter 50%
100%	100%
Groter dan 100% (zie 6.2.4)	Groter dan 100% (zie 6.2.4)

Het bestuur kan onder bijzondere omstandigheden besluiten om een lagere toeslag toe te kennen dan volgens de toeslaggraadmeter mogelijk is.

**Let op:** toeslagen zijn voorwaardelijk, de stand van de toeslaggraadmeter geeft geen garantie voor de toekomst.

### 6.2.4 Extra toeslagen

Extra toeslagen zijn toeslagen boven het niveau van de toeslagmaatstaf voor het betreffende jaar.

In de situatie dat de in 6.2.3 bedoelde toeslaggraadmeter groter is dan 100% en de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds na toekenning van extra toeslagen het niveau van het vereist eigen vermogen ten minste behoudt, kan het pensioenfonds ten hoogste een vijfde van het eigen vermogen dat voor extra toeslagen beschikbaar is daarvoor aanwenden. Onder beleidsdekkingsgraad wordt verstaan het gemiddelde van de dekkingsgraden per het einde van de 12 maanden voorafgaand aan het moment van vaststelling per het einde van een kalendermaand.

Het pensioenfonds houdt hierbij rekening met de fiscale ruimte die er voor toeslagverlening is.

### 6.2.5 Vermindering van pensioenrechten en pensioenaanspraken

In de situatie dat het pensioenfonds een dekkingstekort heeft (de feitelijke dekkingsgraad van het pensioenfonds ligt dan onder het minimaal vereist eigen vermogen, ofwel ca. 105%), en de beleidsdekkingsgraad vijf jaren opeenvolgend (gemeten vanaf het einde van het kwartaal waarin het eigen vermogen van het pensioenfonds voor het eerst onder het vereist eigen vermogen is komen te liggen) ligt onder het minimaal vereist eigen vermogen, zal het pensioenfonds de pensioenaanspraken en pensioenrechten van deelnemers, slapers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden evenredig verminderen zodat er niet langer sprake is van een dekkingstekort. Het pensioenfonds beslist of deze vermindering overeenkomstig de wet direct of gespreid in de tijd plaatsvindt.

Wanneer overeenkomstig de Pensioenwet vermindering van pensioenrechten en pensioenaanspraken noodzakelijk is om tijdig te voldoen aan de wettelijke vereisten omtrent het vereist eigen vermogen, zal het pensioenfonds conform de wettelijke regels tot een dergelijke vermindering besluiten.

### 6.2.6 Toeslagverlening IVA

Na toekenning van het recht op een IVA-uitkering, wordt het verzekerde IVA-aanvullingspensioen jaarlijks op 1 januari verhoogd met 2%.

## 7 Betalingsvoorbehoud

ING heeft het recht om de premiebetaling en bijdragen, voor zover deze betrekking hebben op de bijdrage van ING, haar bijdragen (pensioenpremie en administratiekosten) aan Stichting Pensioenfonds ING, ING CDC Pensioenfonds en de verzekeringsmaatschappij tussentijds te verminderen of te stoppen bij een ingrijpende wijziging van omstandigheden. Een ingrijpende wijziging van de omstandigheden betekent onder meer:

- een ingrijpende uitbreiding van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten als gevolg van wettelijke regelingen over pensioen- of overige uitkeringen voor ouderdom, arbeidsongeschiktheid of overlijden;
- een situatie waarin de deelnemers aan de ING pensioenregelingen wettelijk worden verplicht om aan een andere pensioenregeling deel te nemen;
- een situatie waarin de financiële positie van ING en haar groepsmaatschappijen ten tijde van een beroep op het voorbehoud naar het oordeel van ING de betaling van deze bijdragen niet langer rechtvaardigt.

Zodra ING van dit voorbehoud gebruik maakt, word je hierover direct geïnformeerd.

Als ING minder of helemaal geen bijdragen betaalt, wordt de aangroei van de pensioenaanspraken en pensioenrechten minder.

## 8 Wijziging pensioenovereenkomst

ING kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemers wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van ING dat het belang van de werknemers dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Als de pensioenovereenkomst wijzigt, wijzigen de pensioenaanspraken die tot dat moment zijn opgebouwd niet, behalve:

- als de opgebouwde pensioenaanspraken worden overgedragen naar een nieuwe pensioenregeling;
- als alle pensioenaanspraken collectief overgaan (collectieve waardeoverdracht) naar de pensioenregeling van een nieuwe werkgever;
- als de pensioenaanspraken worden verlaagd, zoals bedoeld in artikel 134 van de Pensioenwet.

## 9 Pensioenopbouw voor overgangsbeleid medewerkers geboren voor 1955

Als je na je 58e verjaardag minder dan de basis arbeidsduur gaat werken, zoals vermeld in artikel 5.2.3 van de cao 2018, blijf je pensioen opbouwen op basis van je oorspronkelijke arbeidsduur.

## 10 Pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof

Als je onbetaald verlof opneemt, zoals bedoeld in artikel 5.8 van de cao bouw je je pensioen als volgt op (voor zover dit wettelijk en fiscaal mag):

- Je blijft je pensioen onveranderd opbouwen totdat je 13 keer je persoonlijke arbeidsduur aan verlof hebt opgenomen.
- Nadat je meer dan 13 keer je persoonlijke arbeidsduur aan onbetaald verlof hebt opgenomen, geeft ING ook dan risicodekking voor het partnerpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Dit geldt tot maximaal 18 maanden na ingang van het onbetaald verlof.

Voorwaarde voor het onveranderd opbouwen van je pensioen, is dat je tijdens je onbetaald verlof de werknemersbijdrage betaalt zoals bedoeld in 3.3.

## Bijlage I – Overgangsbepalingen bij arbeidsongeschiktheid

### Voor wie geldt deze overgangsregeling

Deze overgangsbepaling is alleen van toepassing indien je ziek of arbeidsongeschikt was in de vier weken voorafgaand aan 1 december 2018.

Deze overgangsbepaling is niet meer op je van toepassing zodra je volledig bent hersteld. Je bent volledig hersteld indien je vier weken onafgebroken je werkzaamheden volledig hebt hervat.

Zolang je gedeeltelijk of niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt bent Zolang deze overgangsbepaling voor jou geldt, ben je uitgesloten van:

- 3.5.11 – Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid
- 5 – IVA-aanvullingspensioen

Daarnaast gelden de volgende afwijkende bepalingen voor je pensioenopbouw:

- 3.3 – Werknemersbijdrage  
Je betaalt een eigen bijdrage aan de pensioenregeling alsof je volledig arbeidsgeschikt bent.
- 3.5.5 – Je inkomen dat meetelt voor je pensioen  
Er wordt voor de berekening van je pensioenaanspraken uitgegaan van het inkomen dat je zou verdienen indien je volledig arbeidsgeschikt zou zijn.
- 3.5.7 – Streefniveau ouderdomspensioen  
Voor de opbouw van je ouderdomspensioen wordt uitgegaan van de arbeidsduur die voor jou zou gelden indien je volledig arbeidsgeschikt zou zijn.

### Indien je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt

Indien je ontslagen wordt wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, dan gelden voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en de voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid de volgende bepalingen:

### Arbeitsongeschiktheidspensioen (als je inkomen boven het maximum dagloon uitkomt)

Vanaf het moment van ontslag ontvang je het arbeidsongeschiktheidspensioen zoals dat op 31 december 2013 is verzekerd bij Stichting Pensioenfonds ING uit hoofde van de Basisregeling Pensioen en bij Nationale- Nederlanden uit hoofde van de Beschikbare Premiereregeling.

### Voortzetting van de pensioenopbouw

Vanaf het moment van ontslag wordt je pensioenopbouw in de Basispensioenregeling 67 bij het pensioenfonds (Stichting Pensioenfonds ING of –wanneer ING dit risico daar heeft ondergebracht – ING CDC Pensioenfonds) premievrij voortgezet. Deze voortzetting van de pensioenopbouw geldt zolang je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent en stopt uiterlijk op de dag dat je 67 jaar wordt. Deze pensioenopbouw wordt gebaseerd op het gemiddelde pensioensalaris van de laatste 12 maanden voorafgaand aan het ontslag. Deze overgangsregeling is ook van toepassing op werknemers die per 1 januari 2014 ziek of arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO en die wegens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden ontslagen.

## Bijlage II – Openbreekclausule

Cao-partijen onderkennen dat er sprake kan zijn van politieke ontwikkelingen ten aanzien van pensioenregelingen in Nederland die tussen werkgevers en werknemers worden overeengekomen (hierna: het zogeheten tweede pijler pensioen), die invloed (kunnen) hebben op de gemaakte afspraken en voor (een der of meerdere) cao-partijen aanleiding (kunnen) zijn voor de volgende handelingen:

- De heroverweging van het bereikte onderhandelingsresultaat voorafgaand aan de vastlegging hiervan in de vanaf 1 januari 2019 geldende pensioenovereenkomst.
- Het openbreken van de pensioenovereenkomst vóór de datum van inwerkingtreding (1 januari 2019).
- Het openbreken van de pensioenovereenkomst gedurende de contractstermijn.

In dit geval treden cao-partijen met elkaar in overleg om te bezien wat het effect van de betreffende ontwikkeling is op de gemaakte afspraken en of dit aanleiding geeft om deze afspraken te wijzigen en/of te laten vervallen dan wel aanvullend nieuwe afspraken te maken. Deze afspraken gelden vervolgens vanaf de datum van inwerkingtreding van de pensioenovereenkomst c.q. een gezamenlijk vast te stellen datum voor een door cao-partijen overeengekomen contractduur.

Voorbeelden van bovengenoemde politieke ontwikkelingen zijn:

- Het moment waarop duidelijk wordt dat de door de overheid afgekondigde AOW-leeftijd hoger wordt dan de in deze pensioenovereenkomst vastgelegde pensioendatum.
- De situatie waarin het kabinet op basis van een SER-voorstel over de toekomst van het pensioenstelsel wetswijzigingen aankondigt ten aanzien van het tweede pijler pensioen en die wetswijzigingen in werking treden binnen de overeengekomen contractduur.
- De situatie waarin het kabinet vanwege het uitblijven van een SER-voorstel over de toekomst van het pensioenstelsel wetswijzigingen aankondigt ten aanzien van het tweede pijler pensioenen die wetswijzigingen in werking treden binnen de overeengekomen contractduur.
- De situatie waarin duidelijk is dat er geen SER-voorstel over de toekomst van het pensioenstelsel komt en het kabinet in navolging hiervan niet overgaat tot wetswijzigingen ten aanzien van het tweede pijler pensioen en in dit geval duidelijk wordt dat het Spoor 2 traject naar de mening van cao-partijen noopt tot aanpassing van de pensioenregeling.
- De situatie dat het kabinet een wetswijziging afkondigt ten aanzien van de definitie van ‘duurzaam arbeidsongeschikt’ dan wel elke andere wijziging ten aanzien van arbeidsongeschiktheid die een negatief gevolg heeft voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid c.q. de WGA en/of IVA- uitkering zoals vastgelegd in de vanaf 1 januari 2019 geldende pensioenovereenkomst respectievelijk in de geldende cao.





do your thing