

Aan de vakbondsbestuurders van:  
De Unie  
CNV Vakmensen  
FNV Finance

**Datum**

02 april 2023

**Contact**

Marije van Dijk  
Liselotte van Rumpft

**Onderwerp**

ING's finale bod

Geachte bestuurders van de vakorganisaties, beste Inge, Job, Duygu,

De afgelopen week hebben ik en een aantal leden van de Raad van Bestuur verschillende locaties bezocht en daar naar onze medewerkers geluisterd. Dit heeft ons veel inzicht gegeven in hoe het cao bod is ontvangen en tegen welke uitdagingen onze medewerkers aanlopen.

Hierbij leggen we een eindbod neer voor een tweejarige cao waarin de belangrijkste feedback van onze medewerkers is meegenomen. In dit bod hebben we nog meer rekening gehouden met medewerkers op wie de economische omstandigheden de meeste impact hebben en houden we rekening met het feit dat het jaar al even onderweg is.

We komen met een eindbod dat de ING-collega's, met elk hun eigen wensen en voorkeuren, waardering en perspectief biedt. In dit bod kiest ING bewust voor de volgende principes:

- **Meer collectieve verhoging voor collega's met lagere salarissen** omdat zij over het algemeen het hardst geraakt worden door de economische situatie.
- **Perspectief voor iedereen** ook voor collega's die aan het einde van hun schaal zitten.
- **Meer ruimte voor differentiatie** om prestatie en ontwikkeling ook financieel te belonen.

**Eenmalige uitkering**

We realiseren ons dat de onderhandelingen lang hebben geduurd en er al groot deel van 2023 is verstreken. Daarom wil ING haar medewerkers, die onder de CAO vallen, tegemoetkomen met een eenmalig bedrag van € 2.000 bruto. Deze betaling wordt in juli 2023 uitgekeerd. Het bedrag van de eenmalige uitkering is gebaseerd op 36 uur per week. Voor medewerkers die minder dan 36 uur per week werken, wordt het bedrag naar rato aangepast.

**Collectieve loonsverhoging in juli 2023 en juli 2024**

In **2023** ontvangt iedereen met een salaris:

- tot 80.000\* euro per jaar een collectieve loonsverhoging van € 400 bruto per maand (€ 5.584 bruto per jaar).

- vanaf 80.000\* euro een collectieve loonsverhoging van € 320 bruto per maand (€ 4.467 bruto per jaar) waarbij de nominale verhoging nooit lager is dan 4% van het maandsalaris\*\*. Dit betekent dat collega's met een maandsalaris (op basis van 36 uur) van € 8.000 euro bruto en hoger er maandelijks 4% bij krijgen in plaats van de hierboven genoemde € 320 bruto per maand.

We voeren deze verhoging in juli 2023 door. De CMU keert niet terug en wordt gecompenseerd in deze gedifferentieerde salarisverhoging.

*\*Op basis van 36 uur incl. vakantiegeld en 13e maand, persoonlijke toeslagen, arbeidsmarkttoeslag, BIS en 50% van de maximaal te behalen variabele beloning (peildatum 1 juni 2023.) Indien een medewerker meer of minder dan 36 uur per week werkt, wordt het bedrag pro rata aangepast.*

*\*\*Maandsalaris: het salaris dat een medewerker volgens de salarisschaal op basis van diens gemiddelde arbeidsduur elke maand krijgt uitbetaald.*

### Overzicht eenmalige uitkering en collectieve verhoging 2023

Annual Salary	Nominal	Annual %	One off 2023	Annual Salary	Nominal	Annual %	One off 2023
40.000	400	14,0%	2.000	115.000	330	4,0%	2.000
45.000	400	12,4%	2.000	120.000	344	4,0%	2.000
50.000	400	11,2%	2.000	125.000	358	4,0%	2.000
55.000	400	10,2%	2.000	130.000	372	4,0%	2.000
60.000	400	9,3%	2.000	135.000	387	4,0%	2.000
65.000	400	8,6%	2.000	140.000	401	4,0%	2.000
70.000	400	8,0%	2.000	145.000	415	4,0%	2.000
75.000	400	7,4%	2.000	150.000	430	4,0%	2.000
80.000	400	7,0%	2.000	155.000	444	4,0%	2.000
85.000	320	5,3%	2.000	160.000	458	4,0%	2.000
90.000	320	5,0%	2.000	165.000	473	4,0%	2.000
95.000	320	4,7%	2.000	170.000	487	4,0%	2.000
100.000	320	4,5%	2.000	175.000	501	4,0%	2.000
105.000	320	4,3%	2.000	180.000	516	4,0%	2.000
110.000	320	4,1%	2.000				

In juli 2024 ontvangen alle ING-collega's een collectieve loonsverhoging van **3%**.

### Perspectief voor iedereen – doorgroei voor de toekomst

Een belangrijke wijziging ten opzichte van onze eerdere voorstellen is dat we het minimum van alle salarisschalen vanaf juli 2023 met 4% verhogen en gelijktijdig het maximum van de schaal met € 320 plus 12% verhogen. Hierdoor komt iedereen de komende jaren in aanmerking voor inschalige verhogingen en wordt wisselen van functie ook weer financieel aantrekkelijk.

### Inschalige verhoging april 2024

In april 2024 krijgt iedereen die onder het midden van een schaal zit een individuele verhoging van 2%. Wie op of boven het midden van een schaal zit, krijgt er 1% bij. Door de verruiming van de schalen, zullen nagenoeg alle collega's hiervan profiteren.

### Sociaal Plan verlenging

Het Sociaal Plan, dat onderdeel is van de cao 2021-2022 en momenteel loopt van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024, wordt met een halfjaar verlengd tot en met 31 december 2024 (nieuwe looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024). Het Sociaal Plan kent geen nawerking.

### Overgang Werkzaamheden Plan (OWP)

Het Overgang Werkzaamheden Plan met een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022 wordt verlengd tot en met 31 december 2024 (nieuwe looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024).

### **Budget individuele verhogingen verdubbeld**

De wens van onze medewerkers om te belonen op basis van individuele prestaties beantwoorden we door het huidige budget voor individuele verhogingen in 2024 te verdubbelen ten opzichte van het budget in 2023. Managers kunnen tijdens de salarisrondes in april 2024 een ruimer budget gebruiken om medewerkers te belonen die zich aantoonbaar ontwikkelen, uitstekend presteren of financieel achterblijven ten opzichte van collega's of de externe markt.

### **Salarisverhoging bij ontwikkelstappen**

We stimuleren interne mobiliteit met de introductie van een salarisverhoging tussen de 3% en 6% bij een horizontale stap. Dat is nu 0%. Medewerkers die een promotie maken, ontvangen een salarisverhoging tussen de 3% en 12%, dat is nu tussen de 2,5% en 5,5%. Door de verruiming van de salarisschalen wordt het zo voor iedereen financieel aantrekkelijk om ontwikkelstappen te maken binnen ING, ook voor collega's die nu aan het einde van de schaal zitten en een horizontale stap maken.

### **Thuiswerkvergoeding**

We werken hybride. Die flexibiliteit vinden we belangrijk. We bieden iedereen een vaste thuiswerkvergoeding van € 45 netto per maand. Dit bedrag is bedoeld als vergoeding voor internetkosten en extra kosten die medewerkers maken als ze thuiswerken. De huidige regeling om internetkosten te declareren via Mijn Keuze Budget (ongeveer € 25 netto per maand) komt hiermee te vervallen. De thuiswerkvergoeding wordt vanaf 1 juli 2023 uitgekeerd.

### **Verhoging kilometervergoeding eigen vervoer in 2023**

De netto kilometervergoeding met eigen vervoer verhogen we van € 0,19 per km naar € 0,21 per km. Ook verhogen we het maximaal aantal kilometers dat wordt vergoed van 65 km naar 80 km per dag. Het maximale bedrag per dag wordt € 17 netto. Deze vergoeding treedt in werking vanaf 1 juli 2023.

### **Verhoging vergoedingen leaseauto**

De leasevergoedingen uit leasecategorie 1 en 2 worden verhoogd naar het niveau van leasecategorie 4 (maximum leasebedrag € 800 bruto per maand). Hierdoor verruimen we de mogelijkheden om een passende elektrische auto te kiezen. Deze vergoeding treedt in werking vanaf 1 juli 2023.

### **Andere belangrijke elementen van ons bod**

De overige (niet-)financiële elementen uit ons eerdere voorstel zoals de verlenging van het betaald zwangerschapsverlof naar 24 weken, hebben we ook opgenomen in dit vernieuwde bod (zie bijlage).

### **Economische omstandigheden**

ING vindt het belangrijk om voor haar medewerkers te zorgen, zowel in goede als in economisch uitdagende tijden. Ook in geval van onvoorziene verslechterde economische omstandigheden in 2024, wil ING haar medewerkers extra ondersteunen. ING zal daarbij ook oog moeten blijven houden voor de competitieve markt waarin zij opereert en het feit dat ook ING te maken kan krijgen met sterk stijgende kosten en/of achterblijvende inkomsten. Dit maakt dat ING een gebalanceerde afweging zal moeten maken bij de vraag hoe wij onze medewerkers kunnen ondersteunen bij economische tegenwind en tegelijkertijd blijven zorgen voor een toekomstig bestendig ING. Indien de inflatie over het jaar 2023 (zoals gepubliceerd in het eerste kwartaal van 2024 door het CPB) hoger uitvalt dan 6%, dan treden partijen met elkaar in overleg, als een van de partijen daartoe een verzoek doet.

We vinden het spijtig dat er onrust is ontstaan. Dat is niet goed voor onze medewerkers, niet voor onze klanten en niet voor ING. De afgelopen periode hebben we ons uiterste best gedaan om tot een nieuwe cao te komen. In dit eindbod voor een toekomstbestendige cao bieden we waardering, perspectief voor iedereen en zekerheid voor langere tijd. We vragen jullie nadrukkelijk dit eindbod aan jullie leden ter stemming voor te leggen en dit voor donderdag 6 april 12.00 uur te bevestigen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink that reads "Maarten". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Maarten van Beek  
Directeur HR ING Nederland, België en Luxemburg

Bijlage: Overige (niet-)financiële elementen laatste bod ING-cao 2023-2024

## **Bijlage: Overige (niet-)financiële elementen laatste bod ING-cao 2023-2024**

### **Duurzame ontwikkeling voor iedereen**

Onze ambitie is duidelijk: we willen onze klanten een uitstekende klantbeleving geven bij een bank waar klanten met het grootste gemak de juiste keuzes kunnen maken. Voor hun financiële gezondheid en voor onze planeet. Onze medewerkers spelen daarin een cruciale rol: we verwachten dat elke ING'er waardevolle bijdragen levert aan onze klanten, de maatschappij en de planeet. Om hen daartoe in staat te stellen, investeren wij in de ontwikkeling en vitaliteit van onze medewerkers. Voor dit thema bieden we daarom aan:

- Een continuering van de storting van € 375,- op de individuele Leerrekening per jaar voor eigen ontwikkeling.
- Een gesprek met een financieel coach om onze medewerkers financieel fitter te maken, nu en in de toekomst.
- Continuering van twee MVO-dagen per jaar.
- Continuering van de twee collectieve vrije dagen per jaar.
- Uitbreiding van het My Vitality platform waar zowel live als online wellbeing-activiteiten te vinden zijn en uitgebreide informatie over een gezonde leefstijl.

Uit de cao-survey blijkt dat 80% van de deelnemers aan de survey tevreden is met het huidige verlofaanbod waarbij zowel de huidige verlofsoorten als de flexibiliteit hoe deze in te zetten worden gewaardeerd. Dit past bij de visie die ING heeft op meer autonomie en flexibiliteit rondom het opnemen van verlof met als doel een betere balans tussen werk en privé te realiseren. Daarom zetten we in 2023 ook de pilot Verlof op maat door, met de ambitie om bij voldoende positief resultaat dit te implementeren. We continueren het verlofaanbod, zoals diversiteitsverlof, rouwverlof op maat, betaald ouderschapsverlof en de Regeling Vervroegd Uittreden.

Voor de nieuwe cao introduceren we de volgende uitbreiding:

- We willen jonge ouders de mogelijkheid bieden om werk en gezin nog beter te combineren. Daarom verlengen we het betaald zwangerschapsverlof met acht weken vanaf de bevalling. Dit geldt voor medewerkers die op 1 juli 2023 zwangerschapsverlof genieten en waarvan de wettelijke termijn van zestien weken nog niet verstreken is en medewerkers die vanaf 1 juli 2023 nog met zwangerschapsverlof gaan.
- Verhoging van de vergoeding voor ouderschapsverlof, van 70% naar 100% van het maximum dagloon. Deze vergoeding treedt in werking vanaf 1 juli 2023.
- Introductie van persoonlijk verlof voor medewerkers die in gender transitie gaan. Deze vergoeding treedt in werking vanaf 1 juli 2023.

Uit een onderzoek naar Step Up onder medewerkers en managers kwam de wens naar voren om Step Up Performance Management aan te passen. Hierbij heroverwogen we onder andere het gebruik van de 'Stretch Ambition' als separate performance dimensie.

### **Overige voorstellen**

- Een eenmalige uitkering voor gestegen energiekosten van € 2.000 bruto voor alle medewerkers met een maandsalaris van maximaal € 5.824,79 bruto. Dit zijn medewerkers tot en met einde schaal 10 en medewerkers aan het begin van schaal 11 en 12. Iedereen die meer verdient ontvangt een uitkering van € 500 bruto. Deze uitkering is in januari 2023 uitbetaald.
- De huidige pensioenovereenkomst loopt af op 31 december 2023 en maakt deel uit van de ING-cao. ING en de vakorganisaties hebben de pensioenovereenkomst met één jaar verlengd tot en met einde 2024. Dit biedt werknemers zekerheid over de pensioenpremie die wordt ingelegd. Ook hebben

ING en de sociale partners zo langer de tijd om een toekomstbestendige pensioenregeling op te stellen. Dit wordt verder uitgewerkt aan de pensioentafel.