



Mijn CAO

ING 

1 januari 2012
31 december 2014



De ondergetekenden:

-
- ING Bank Personeel B.V.
 - Westland Utrecht Personeel B.V.
 - ING Vastgoed Ontwikkeling B.V.

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

en

-
- FNV Bondgenoten (gevestigd te Utrecht)
 - CNV Dienstenbond (gevestigd te Hoofddorp)
 - De Unie (gevestigd te Culemborg)

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

gezamenlijk genoemd de cao-partijen

verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2012 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) zijn aangegaan.

Inhoudsopgave

Voorwoord van cao-partijen	7
1. Mijn cao	10
1.1. Looptijd	11
1.2. Voor wie geldt de cao?	11
1.3. Toepassing	11
1.4. Informatie	11
1.5. De individuele arbeidsovereenkomst	11
1.6. Proeftijd	11
1.7. Opzegtermijnen	12
1.8. Schorsing	12
1.9. Klachtrecht	12
1.10. Wijziging wet- en regelgeving	12
2. Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid	13
2.1. Mensenrechtenverklaring en Business Principles	14
2.2. Werkervaringsplaatsen	14
2.3. Mantelzorg en internationale solidariteit	14
3. Onze duurzame inzetbaarheid	15
4. Succesvol Functioneren en mijn beloning	17
4.1. Succesvol Functioneren	18
4.2. Mijn beloning	18
4.2.1. Algemeen	18
4.2.2. Werkingssfeer	19
4.2.3. Overgangsbeleid beloning	19
4.2.4. Functiewaardering	19
4.2.4.1. Indelen van functies	19
4.2.4.2. Toepassingsregels	20
4.2.4.3. Functieschalenstructuur	20

4.2.5.	Beloningsmaatregelen	20
4.2.5.1.	Structurele verhogingen	20
4.2.5.2.	Eenmalig vaste bedragen	21
4.2.5.3.	Eenmalige tegemoetkoming	22
4.2.6.	Vast salaris	22
4.2.6.1.	Basis voor de hoogte van je salaris	22
4.2.6.2.	Inschaling van je functie	22
4.2.6.3.	Individuele salarisverhoging	23
4.2.7.	Functieschaalwijziging	23
4.2.7.1.	Hogere functieschaal	23
4.2.7.2.	Lagere functieschaal	24
4.2.8.	Salarisschaalwijziging	25
4.2.9.	Arbeidsmarkttoeslag	25
4.2.10.	Bijdrage Individueel Sparen (voorheen Werkgeversbijdrage Levensloop)	25
4.2.11.	Vakantietoeslag	25
4.2.12.	13e maand	26
4.2.13.	Vergoedingen	26
5.	Mijn werktijd en mijn vrije tijd	27
5.1.	Algemeen	28
5.2.	Werkingsfeer	28
5.3.	Arbeidsduur	29
5.3.1.	Je arbeidsduur	29
5.3.2.	Minder of meer werken?	29
5.3.3.	58 jaar of ouder en geboren vóór 1955?	29
5.4.	Je werk en je werktijden	29
5.4.1.	Werkpatroon en variabele werktijden	29
5.4.2.	Werktijdregelingen	30
5.4.3.	Ploegendienst	30

5.5. Het nieuwe werken	30
5.6. Meerwerk	31
5.7. Mijn vrije tijd	32
5.7.1. Feestdagen	32
5.7.2. Vakantie	32
5.7.2.1. Nieuwe vakantiewetgeving	32
5.7.2.2. Aantal verlofuren	32
5.7.2.3. Verplichte opname vakantie-uren	33
5.7.2.4. Vaststellen van de vakantie	33
5.7.2.5. Arbeidsongeschiktheid	33
5.8. Buitengewoon en bijzonder verlof	33
5.9. Levensloop opnemen	33
6. Mijn gezondheid	34
6.1. Samen verantwoordelijk voor de juiste balans	35
6.2. Arbobeleid	35
6.3. Werkdruk	35
6.4. Arbocatalogus	35
6.5. Vitaliteit- en gezondheidsbevordering	36
6.6. Ziekte	36
6.7. Re-integratie	37
6.8. Arbeidsongeschiktheid en de consequenties voor je dienstverband	37
6.9. Aanvullingen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering	37
6.10. Als je recht hebt op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) /Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en nog in dienst bent van ING Bank:	38
6.11. Als je eerste ziekte dag op of na 1 januari 2006 ligt, je geen recht hebt op een WGA-uitkering omdat je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent en nog in dienst bent van ING Bank:	39

7.	Mijn keuzes in arbeidsvoorwaarden	40
7.1.	Flexibele arbeidsvoorwaarden	41
7.2.	Cao à la Carte	41
7.3.	Het Persoonlijk Keuze Budget	41
7.4.	Levensloopregeling	41
8.	Mijn pensioen	42
8.1.	Inleiding	43
8.2.	De pensioenregeling in 2013	43
8.2.1.	Algemeen	43
8.2.2.	Basisregeling pensioen 65	44
8.2.3.	Beschikbare premieregeling 65	46
8.2.4.	Basisregeling pensioen 62	47
8.2.5.	Overgangsregelingen Pensioenen 2002/2006	47
8.2.6.	WAO-hiaatverzekering	47
8.2.7.	ANW-hiaatverzekering	47
8.2.8.	WIA-Aanvulling plus verzekering	48
8.3.	De pensioenregelingen van 1 januari 2014 tot 1 januari 2018	48
8.4.	Toeslagverlening	48
8.4.1.	Algemeen	48
8.4.2.	Pensioenregelingen bij Stichting Pensioenfonds ING (PFI)	48
8.4.3.	Beschikbare premieregeling 62 en 65 (bij Nationale-Nederlanden)	48
8.4.4.	WAO-hiaatverzekering (bij Nationale-Nederlanden)	49
8.4.5.	ANW-hiaatverzekering (bij Nationale-Nederlanden)	49
8.4.6.	WIA-aanvulling plus verzekering (bij Nationale-Nederlanden)	49

9. Onze vertegenwoordiging	50
9.1. Interpretatie van de cao	51
9.2. Informatie en overleg bij reorganisatie	51
9.2.1. Informatie	51
9.2.2. Geheimhouding	51
9.2.3. Sociaal Plan en Overgang Werkzaamheden Plan	51
9.3. Representatie vakorganisaties	51
9.4. Faciliteiten voor vakorganisaties	52
9.5. Werkgeversbijdrage vakorganisaties	53
9.6. Vergoeding Werkzekerheidscommissie en inschakeling adviseurs	53
10. Overzicht van de bijlagen bij mijn cao	54

Voorwoord van cao-partijen

We hebben een nieuwe cao voor ING Bank (ING Bank Personeel B.V., Westland Utrecht Personeel B.V., ING Vastgoed Ontwikkeling B.V.). Een cao voor de periode 2012 tot en met 2014 die tot stand is gekomen via een intensief proces van co-creatie. Dit houdt in dat wij, vakorganisaties en vertegenwoordigers van ING Bank (de cao-partijen) samen voorstellen hebben voorbereid en vervolgens afspraken hebben gemaakt voor deze nieuwe cao.

Jij als medewerker werd bij dit voor ING Bank nieuwe proces vanaf het begin betrokken. Via een enquête kon jij je wensen en prioriteiten voor deze cao aangeven. Daarnaast werd je op de hoogte gehouden van de cao besprekingen via bijeenkomsten, het Intranet en Buzz. Ook vertegenwoordigers van de medezeggenschap hebben deelgenomen aan het proces van co-creatie.

Belangrijke overwegingen voor ons bij de totstandkoming van deze cao waren: het creëren van rust, stabiliteit en duidelijkheid voor medewerkers gedurende een langere periode. Naar aanleiding hiervan hebben wij het gezamenlijke motto "Mijn cao, Ons Succes" gekozen. De cao-gesprekken hebben wij gevoerd op basis van vijf hoofdthema's: Verantwoord Belonen, Duurzame Inzetbaarheid, Slimmer Werken, Het nieuwe organiseren/Sociaal Plan en Vereenvoudigen cao. In alle hoofdthema's staat het klantbelang centraal.

Verantwoord Belonen

Gewijzigde maatschappelijke opvattingen, externe regelgeving, signalen van onze klanten en medewerkers en de noodzaak tot verdere kostenbesparingen voor ING Bank maakten het noodzakelijk om ons beloningsbeleid te herzien. Wij hebben daarom afgesproken om vanaf 1 januari 2012 de prestatiebeloning (dit waren Targetbeloning, Total Shareholder Return, Jaarbeoordelingsbonus en Garantieregeling) voor de cao-functieschalen 1 t/m 15 af te schaffen. Dit betekent ook dat jij vanaf 1 januari 2012 alleen resultaat- en ontwikkelafspraken maakt binnen de Succesvol Functioneren cyclus.

Duurzame Inzetbaarheid

Dit actuele thema is van groot belang voor de toekomst van jou als medewerker en ING Bank en is één van de speerpunten voor de komende jaren. Om jouw ontwikkeling te stimuleren, worden diverse nieuwe programma's gestart zoals eerder verworven competenties op MBO, HBO en WO niveau en vervolgopleiding en "Medewerkers met Impact". De bestaande programma's "Managers met Impact" en "Ervaring Werkt" worden onder grotere groepen medewerkers uitgerold. Het is onze ambitie om het programma "Ervaring Werkt" aan 80% van de medewerkers van 50 jaar en ouder aan te bieden.

Streven blijft dat medewerkers "Van werk naar werk" gaan. Om meer zicht te krijgen op toekomstige mogelijkheden zal gebruik worden gemaakt van de door ING Bank opgestelde Strategic Workforce Planning zoals genoemd in de Preambule van het Sociaal Plan 2012-2014.

Slimmer Werken

De klant staat meer dan ooit centraal in onze dienstverlening. Het is daarom belangrijk dat de beschikbaarheid en bereikbaarheid van jou als medewerker aansluit bij wat de klant wil.

Om dit te realiseren wordt een andere vorm van samenwerken gestimuleerd: "Het Nieuwe Werken". Zowel jij als je manager worden gefaciliteerd om je deze nieuwe werkstijl eigen te maken. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is dat er een goede balans is tussen de belangen van jou als medewerker en die van ING Bank en haar klanten.

Het Nieuwe Organiseren/Sociaal Plan

Organisatieveranderingen binnen ING Bank vinden doorlopend plaats en volgen elkaar steeds sneller op. We zien graag dat we als organisatie meer organisch veranderen, dat we continu aandacht hebben voor hoe we veranderingen geleidelijk kunnen doorvoeren. Wij gebruiken de komende periode om dit begrip "Het Nieuwe Organiseren" verder uit te werken. We hebben overeenstemming bereikt over een Sociaal Plan voor de periode 2012 tot en met 2014. Afgezien van een paar noodzakelijke (tekstuele) wijzigingen betekent dit een verlenging van het Sociaal Plan 2010 -2011. In deze aparte overeenkomst is vastgelegd wat de gevolgen zijn voor medewerkers die betrokken zijn bij een reorganisatie. Ook hebben we afspraken gemaakt over de gevolgen voor medewerkers bij in- en outsourcing en verkoop van onderdelen van ING Bank. Deze afspraken kun je lezen in het "Overgang Werkzaamheden Plan".

Vereenvoudigen cao

Het is belangrijk dat de cao voor iedereen duidelijk is. Met dat in het achterhoofd zijn de teksten voor deze cao geformuleerd. Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van de cao invulling geven aan 'profielen'. Deze profielen gaan je helpen om snel en eenvoudig te zien welke arbeidsvoorwaarden specifiek voor jou gelden. Eén van de profielen wordt tijd- en plaatsonafhankelijk werken volgens Het Nieuwe Werken. Als de effecten van Het Nieuwe Werken op de arbeidsvoorwaarden duidelijk zijn, worden de profielen ingevuld en op Mijn HR gezet.

Je hebt in een enquête aangegeven meer vrijheid te willen bij de keuze van jouw arbeidsvoorwaarden. Per 1 januari 2014 wordt dan ook het Persoonlijk Keuzebudget (PKB) ingevoerd.

De komende periode zullen we nog aanvullende afspraken maken over het vereenvoudigen van een aantal overgangs- en garantieregelingen, de ploegendienstregeling en de gevolgen van de nieuwe vakantiewetgeving.

Cao als groeimodel

Wij hebben bij een aantal thema's afspraken gemaakt waarbij we de richting hebben aangegeven. De afspraken gaan wij de komende tijd concreet maken. Denk daarbij aan de afspraken over Het Nieuwe organiseren, Slimmer Werken, Vereenvoudigen en over de inhoud van het Persoonlijk Keuze Budget (PKB).

Deze cao kun je dus voor een deel zien als een groeimodel: de verdere invulling zal de komende periode gerealiseerd, gecommuniceerd en gemonitord worden.

Tot slot

Wij hopen dat met de gemaakte afspraken voor de komende jaren met recht kan worden gesproken over

Mijn cao, Ons Succes!

1. Mijn cao



1.1. Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2014. De cao wordt voor een jaar stilzwijgend verlengd, tenzij een van de cao-partijen drie maanden voor het einde van de looptijd per aangetekende brief aangeeft de cao te willen beëindigen of een of meer bepalingen wil wijzigen. In dat geval zal de cao na afloop blijven gelden zolang cao-partijen overleg plegen over een nieuwe cao.

1.2. Voor wie geldt de cao?

De cao geldt voor alle medewerkers van ING Bank in de functieschalen 1 tot en met 15. De cao geldt niet voor gedetacheerden die al dan niet een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever dan ING Bank hebben, stagiairs en uitzendkrachten.

1.3. Toepassing

Voor arbeidsduur en beloning kan voor bepaalde groepen van de cao worden afgeweken. Dat wordt dan in de tekst aangegeven. Ook kunnen cao-partijen voor groepen medewerkers afwijkende afspraken maken. Die afspraken komen ze schriftelijk overeen, ze informeren de betrokken medewerkers erover en daarmee zijn die afspraken onderdeel van de cao. ING Bank wijkt niet af van de bepalingen in de cao, tenzij uitdrukkelijk is aangegeven dat dat mogelijk is.

Alle in de ING Bank cao genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld.

1.4. Informatie

Meer informatie over de cao, de [personeelsgids](#) en aanverwante regelingen vind je op [Mijn HR](#).

1.5. De individuele arbeidsovereenkomst

- a. De wettelijke bepalingen over duur en beëindiging van arbeidsovereenkomsten (de artikelen 7:667 tot en met 7:686 Burgerlijk Wetboek) zijn van toepassing. In het algemeen word je aangesteld in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- b. Werkte je vóór je bij ING Bank in dienst trad als uitzendkracht bij ING Bank, dan geldt, in afwijking van artikel 7:668 a lid 2 Burgerlijk Wetboek, die periode - inclusief onderbrekingen van minder dan drie maanden - als één arbeidsovereenkomst.
- c.
 1. In 2012 en 2013 eindigt je arbeidsovereenkomst op de dag voor je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 2. Vanaf 1 januari 2014 eindigt je arbeidsovereenkomst op de dag voor je 67 jaar wordt.

1.6. Proeftijd

Gaat ING Bank een arbeidsovereenkomst met je aan, dan kan in afwijking van artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek, altijd een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen.

1.7. Opzegtermijnen

- a. Jij en ING Bank kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke bepalingen rond opzegging en opzegtermijnen (artikel 7:670 tot en met 672 Burgerlijk Wetboek).
- b. Ben je in jouw individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeengekomen dan de wettelijke, dan geldt die termijn ook bij opzegging door ING Bank.

1.8. Schorsing

- a. Is je gedrag naar het oordeel van ING Bank verwijtbaar, heb je bijvoorbeeld wettelijke of bedrijfsvoorschriften ernstig of herhaaldelijk overtreden, dan kan ING Bank je bij wijze van disciplinaire maatregel voor maximaal zeven werkdagen schorsen zonder behoud van salaris.
- b. Heeft ING Bank ernstige grond om je te verdenken van gedrag dat of daden die een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen, dan kan ING Bank je tijdens het onderzoek daarnaar al dan niet met behoud van salaris op non-actief zetten. Als het vermoeden niet wordt bevestigd, dan volgt als je daarom vraagt schriftelijk rehabilitatie. Je eventueel ingehouden salaris wordt alsnog betaald.
- c. Leiden je daden of gedragingen niet tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar tot opzegging of een verzoek om ontbinding daarvan, dan heeft ING Bank het recht de non-activiteit, al dan niet met behoud van salaris, voort te zetten.

1.9. Klachtrecht

Vind je dat ING Bank jouw belangen in je arbeidssituatie schaadt, dan kun je daarover een klacht indienen. Daarvoor kun je het Reglement Individueel Klachtrecht raadplegen dat ING Bank met de medezeggenschap is overeengekomen. Je vindt het reglement op Mijn HR.

Per 1 januari 2013 worden er Consulanten Arbeidsrelatie aangesteld (zie 3.3.3 van bijlage 3). De Consulent Arbeidsrelatie vervangt de Ombudspersoon Succesvol Functioneren en de klachtenbegeleider. Je kunt de Consulent Arbeidsrelatie, desgewenst anoniem, vragen stellen over je arbeidsrelatie. ING Bank en de vakorganisaties hebben met elkaar afgesproken dat er een handboek wordt opgesteld. Dit handboek dient als handleiding voor de Consulanten Arbeidsrelatie in de uitoefening van hun rol en geeft tevens de afspraken weer die zijn gemaakt voor de inrichting en uitoefening van deze rol. Het handboek zal, indien nodig, tijdens het periodiek overleg met de vakorganisaties worden geëvalueerd. Meer informatie over de rol van de Consulent Arbeidsrelatie en wat deze voor jou kan betekenen vind je op Mijn HR.

1.10. Wijziging wet- en regelgeving

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

2. Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid



2.1. Mensenrechtenverklaring en Business Principles

Jij en ING Bank hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Je vindt de algemene uitgangspunten hiervan terug in de Mensenrechtenverklaring en de [ING Business Principles](#).

Cao-partijen onderschrijven de internationale arbeidsrechten voor de medewerkers, zoals verwoord door de International Labour Organisation, in de Universele Verklaring van de Rechten van de mens, in de ING Business Principles en de [ING Mensenrechtenverklaring](#). Cao-partijen bevorderen dat deze rechten worden gerespecteerd.

2.2. Werkervaringsplaatsen

Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid vertaalt zich ook door werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen voor mensen die door een arbeidshandicap of ziekte een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zij kunnen zich daardoor beter voorbereiden op die markt. Bij het toekennen van een werkervaringsplaats staat de persoon met zijn talenten en mogelijkheden centraal.

Als dat nodig is, past ING Bank de functie aan die mogelijkheden aan. Heb jij een collega met een arbeidshandicap, dan weet je hoe inspirerend het kan zijn om mensen met een achterstand of handicap een stap verder te brengen.

ING Bank stelt in 2012 10 werkervaringsplaatsen (Wajong) ter beschikking. Daarbij wordt onder andere gebruik gemaakt van bureaus (waaronder Emma@work) die ruime ervaring hebben in het bemiddelen van jonge mensen met een arbeidshandicap. Ook wordt overlegd met de belangenvereniging van jongeren met een arbeidshandicap 'Tooon'.

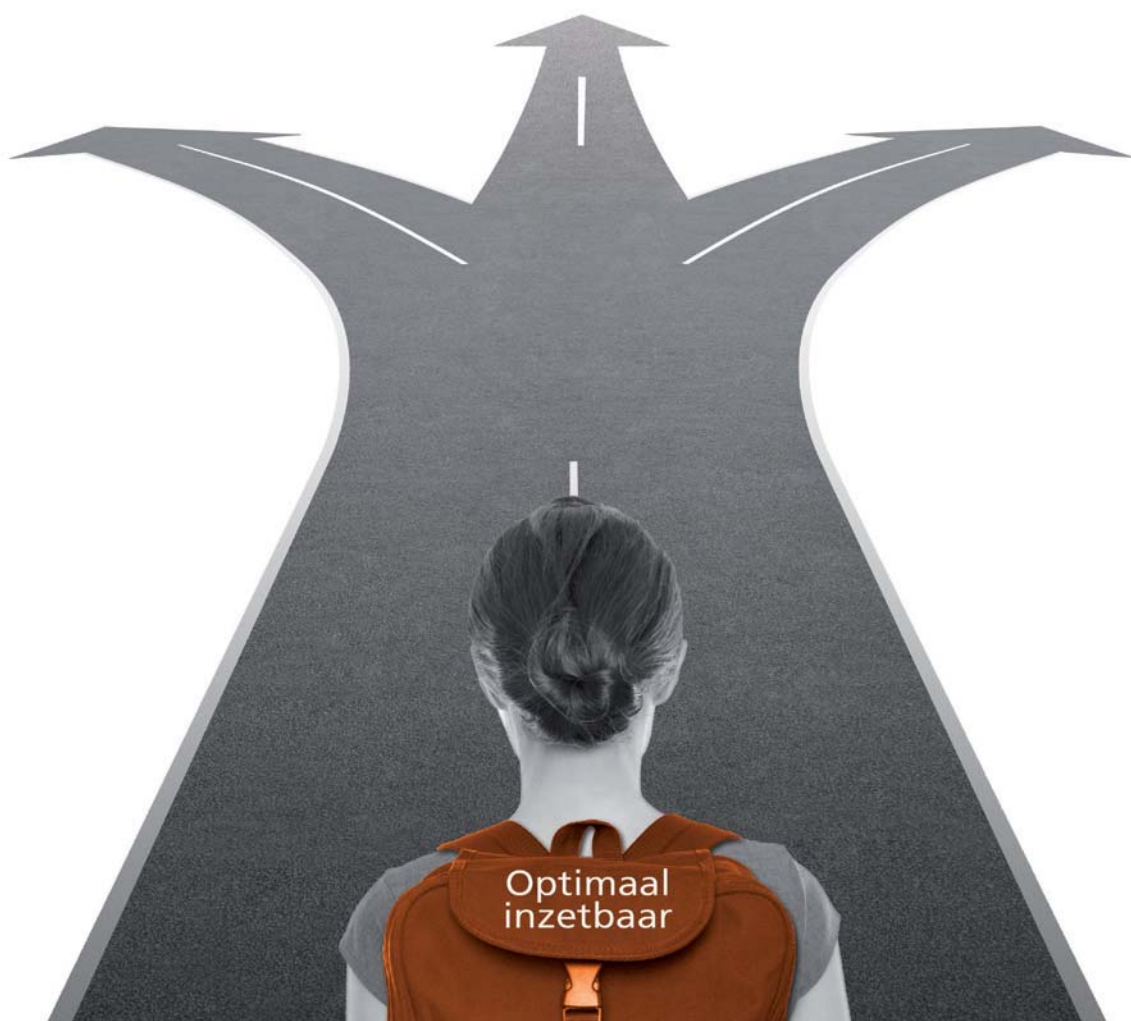
Begin 2013 zullen partijen deze afspraken evalueren en overleg voeren over de te maken afspraken voor de jaren 2013 en 2014.

2.3. Mantelzorg en internationale solidariteit

Cao-partijen (h)erkennen het belang en de maatschappelijke waarde van mantelzorg. Zij stimuleren jou om je manager te laten weten dat in jouw privé situatie behoefte is aan mantelzorg. Jij als mantelzorger kan in overleg met je manager afspraken maken die aansluiten bij je specifieke mantelzorgsituatie. Deze maatwerkafspraken kunnen gaan over werktijden, contracturen, verlof of het werk.

ING Bank stelt tijdens de looptijd van de cao jaarlijks € 25.000 beschikbaar aan de gezamenlijke vakorganisaties voor een project dat zich richt op de internationale arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen of ondersteuning van mantelzorg of de vereniging 'Tooon'. Bij internationale activiteiten keurt ING Bank het project en het land van bestemming goed. Bij de werkgeversbijdrage mantelzorg wordt jaarlijks een evaluatierapport overlegd aan ING Bank.

3. Onze duurzame inzetbaarheid



Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen hechten partijen grote waarde aan Duurzame Inzetbaarheid. Tijdens de looptijd van deze cao, stelt ING Bank per jaar een centraal budget van 1,1% van de loonsom beschikbaar voor Duurzame Inzetbaarheid. Als gevolg hiervan komt het individuele employabilitybudget in maart 2013 te vervallen.

De kosten voor belangrijke thema's zoals vitaliteit (Energy & ING), eerder verworven competenties op MBO, HBO, en WO niveau en vervolgopleiding, onderhoud loopbaan (Develop My Talent), persoonlijke ontwikkeling (Medewerkers met Impact), stages, langer werken (Ervaring Werkt), en management ontwikkeling (Managers met Impact) worden uit dit centrale budget gefinancierd.

Het programma Ervaring Werkt zal breed worden ingezet om de Duurzame Inzetbaarheid van oudere medewerkers te stimuleren, en ook omdat de pensioenrichtleeftijd vanaf 2014 naar 67 jaar gaat. De cao-partijen hebben de ambitie om tijdens de looptijd van deze cao aan ten minste 80% van de oudere medewerkers een module Ervaring Werkt aan te bieden. 0,1% van het jaarlijkse centrale budget zal ter beschikking worden gesteld voor medewerkers die vrijwilligerswerk doen voor maatschappelijk goede doelen en het uitdrukken van waardering van deze medewerkers. De voortgang wordt gemonitord door een Monitoringscommissie bestaande uit vertegenwoordigers van de vakorganisaties en ING Bank.

Tijdens de looptijd van de cao zullen er, ter ondersteuning van Duurzame Inzetbaarheid, ook pilots gestart worden zoals Inzet Stagebureau, Flexpool en Talentenbank.

ING Bank stelt in 2012 10 werkervaringsplaatsen ter beschikking voor mensen die door een arbeidshandicap of ziekte minder mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt onder andere gebruik gemaakt van de ervaringen van de belangenvereniging van jongeren met een arbeidshandicap 'Tooon'. Begin 2013 zullen partijen deze afspraken evalueren en overleg voeren over de te maken afspraken voor de jaren 2013 en 2014.

4. Succesvol Functioneren en mijn beloning



4.1. Succesvol Functioneren

Performance Management heet binnen ING Bank [Succesvol Functioneren](#). Zo noemen we het in deze cao dan ook. Hiermee wil ING Bank komen tot een flexibele en innovatieve organisatie met gemotiveerde medewerkers en tevreden klanten. Succesvol Functioneren is een voortdurend proces van planning, coaching en beoordeling waardoor je jouw prestaties kunt verbeteren en bijdraagt aan een beter bedrijfsresultaat. Bij Succesvol Functioneren staan resultaat- en ontwikkelafspraken centraal.

Door jouw prestaties bereiken we resultaten die bijdragen aan de realisatie van de strategische keuzes die jouw bedrijfs- onderdeel of je afdeling maakt. Bij het maken van afspraken houden we rekening met de belangen van alle partijen, op de eerste plaats met de belangen van onze klanten en medewerkers.

We benoemen het gewenste resultaat, het belang daarvan en hoe we dat kunnen bereiken. Op weg daarheen kijken we geregeld of we nog op koers liggen. Dat gebeurt in de hele organisatie, dus ook in jouw bedrijfsdeel, op jouw afdeling en in jouw team. Ook je individuele resultaten worden geëvalueerd. Dat betekent dat we de visie en missie van onze organisatie goed moeten vormgeven in een strategie. Een strategie die is afgestemd op en vertaald naar motiverende afdelingsdoelstellingen en uiteindelijk naar de juiste afspraken met jou als medewerker. Zodat jij met jouw capaciteiten in staat bent prestaties te leveren. Afspraken zijn evenwichtig verdeeld over financiële prestaties, verbetering van werkprocessen, kwaliteit van de dienstverlening en jouw ontwikkeling. Resultaatafspraken zetten niet aan tot risicovol gedrag.

Je bent gemotiveerd om de gewenste resultaten te bereiken en je krijgt van je manager de begeleiding die je nodig hebt. Je manager heeft een visie en geeft richting. Jij krijgt de ruimte om je talenten in te zetten en zelf met oplossingen te komen waardoor je de doelen kunt halen. Een volwaardige arbeidsrelatie en de grote betrokkenheid tussen jou en je manager leidt tot prestaties. Er is onderling vertrouwen; afspraken maken jullie samen. Je resultaten worden eerlijk beoordeeld.

Succesvol Functioneren is verder uitgewerkt in bijlage 3 Raamwerk Succesvol Functioneren 2012-2014. Dit raamwerk maakt integraal deel uit van de ING Bank cao 2012-2014. Je kunt [deze bijlage](#) vinden op Mijn HR.

4.2. Mijn beloning

4.2.1. Algemeen

Cao-partijen zijn het eens geworden over een beloningsmodel dat alleen uit vast salaris bestaat. Dit model is volledig in lijn met externe wet- en regelgeving en het ING Bank beleid op het gebied van belonen.

Voor bepaalde groepen medewerkers geldt een specifiek beloningsmodel dat afwijkt van het beloningsmodel in de ING cao 2008-2011. Voor deze beloningsmodellen geldt ook dat ze volledig in lijn moeten zijn met de externe wet- en regelgeving en het ING Bank beleid op het gebied van belonen. Cao-partijen zijn het eens geworden dat geen opeenstapeling mag plaatsvinden van de beloningsmaatregelen die zijn opgenomen in artikel 4.2.5.1. en 4.2.5.2. en de betalingen die voortvloeien uit een variabel beloningsmodel.

ING Bank zal, waar nodig volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR), overleggen met de medezeggenschap welke specifieke maatregelen gelden voor deze groepen. ING Bank informeert en raadpleegt de vakorganisaties tijdens dit traject.

4.2.2. Werkingssfeer

ING Bank heeft beleidsvrijheid om de beloning van medewerkers vanaf functieschaal 13 vast te stellen. Dit betekent dat ING Bank voor medewerkers in deze functieschalen afspraken over beloning mag maken die afwijken van de cao. Deze beleidsvrijheid heeft ING Bank ook voor de variabele beloning van medewerkers die buiten Nederland werken, de zogeheten Dutch Based Assignees (ofwel Commuters en Long Term Assignees). Voor buitendienstmedewerkers zijn bijzondere beloningsbepalingen opgenomen in bijlage 4 Buitendienst WestlandUtrecht Bank. Deze bijzondere bepalingen maken integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014. Je kunt [deze bijlage](#) vinden op Mijn HR.

4.2.3. Overgangsbeleid beloning

ING Bank heeft een Overgangsbeleid beloning dat voortkomt uit de ING cao 2000-2002. Het Overgangsbeleid behandelt de volgende onderwerpen:

- perspectiefgaranties;
- WEP-toeslag;
- persoonlijke toeslag.

Het Overgangsbeleid Beloning is opgenomen in bijlage 5 Overgangsbeleid Beloning. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014. Je kunt [deze bijlage](#) vinden op Mijn HR.

4.2.4. Functiewaardering

4.2.4.1. Indelen van functies

ING Bank heeft standaardfuncties die geordend zijn in functiestraten. De standaardfuncties zijn herkenbaar omschreven voor medewerkers en managers. De niveaus in de functiestraten worden vastgesteld met behulp van het functiewaarderings-systeem van Hay Group B.V. In elke functiestraat is ten minste één standaardfunctie de referentiefunctie.

De referentiefuncties zijn samengebracht in een referentiebestand. ING Bank bepaalt de samenstelling van dit referentiebestand en informeert de vakorganisaties hierover.

4.2.4.2. Toepassingsregels

ING Bank stelt de functies vast door het van toepassing verklaren van één van de standaardfuncties. Voorschriften en procedures garanderen een juiste toepassing en consistentie binnen en tussen de bedrijfsonderdelen. Deze voorschriften en procedures en het Klachtrecht Functiewaardering worden vastgesteld na instemming van de medezeggenschap.

4.2.4.3. Functieschalenstructuur

ING Bank hanteert [15 functieschalen](#), genummerd van 1 t/m 15.

4.2.5. Beloningsmaatregelen

Cao-partijen hebben beloningsmaatregelen vastgesteld vanwege de overgang naar een beloningsmodel met alleen vast salaris. Deze bestaan uit structurele verhogingen van de persoonlijk maandsalarissen en salarisschalen en het toekennen van eenmalig vaste bedragen. Medewerkers die in 2012 een Herplaatsingstoeslag of een Functieschaal Wijzigingstoeslag hebben ontvangen krijgen in februari 2013 een extra eenmalige tegemoetkoming.

4.2.5.1. Structurele verhogingen

Je persoonlijk maandsalaris en salarisschaal worden verhoogd met:

- 2% per 1 oktober 2012;
- 1,5% per 1 januari 2013;
- 2% per 1 augustus 2013;
- 1,5% per 1 januari 2014;
- 2% per 1 augustus 2014.

4.2.5.2. Eenmalig vaste bedragen

Je krijgt in januari 2013, januari 2014 en januari 2015 een eenmalig vast bedrag bruto in euro's uitgekeerd volgens onderstaande tabel:

schaal	2013	2014	2015
1	2.400	1.600	1.000
2	2.400	1.600	800
3	2.400	1.600	800
4	2.400	1.600	800
5	2.400	1.600	800
6	2.400	1.600	800
7	2.400	1.600	800
8	2.400	1.600	800
9	2.700	1.800	900
10	3.200	2.200	1.100
11	4.300	2.900	1.500
12	5.100	3.400	1.700
13	6.500	4.400	2.200
14	7.700	5.100	2.600
15	9.000	6.000	3.000

De bedragen uit de tabel zijn gebaseerd op een 36-urige werkweek. Werk je minder of meer dan 36 uur per week? Dan wordt het eenmalig vaste bedrag naar beneden respectievelijk naar boven bijgesteld. Uitgangspunt voor het eenmalig vast bedrag is je functieschaal op 31 december van het voorgaande jaar.

Je krijgt deze bedragen als je in het voorgaande jaar het hele jaar in dienst bent geweest. Kom je in de loop van het jaar in dienst? Dan krijg je in januari van het volgende jaar een pro rata deel van het eenmalig vast bedrag. Ga je tijdens het jaar uit dienst? Dan krijg je bij uitdiensttreden een pro rata deel van het eenmalig vast bedrag dat je in januari van het volgende jaar zou ontvangen.

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

4.2.5.3. Eenmalige tegemoetkoming

Als je in 2012 een Herplaatsingstoeslag (HPT) of Functieschaal Wijzigingstoeslag (FSW) hebt gekregen, dan krijg je in februari 2013 een eenmalige tegemoetkoming. Voorwaarde voor het krijgen van de eenmalige tegemoetkoming is dat je in februari 2013 in dienst bent.

De hoogte van de eenmalige tegemoetkoming is afhankelijk van het feit of je in januari 2013 nog een HPT of FSW hebt gekregen. Ontvang je in januari 2013 deze HPT of FSW nog steeds, dan is de tegemoetkoming 50% van je eenmalig vast bedrag van januari 2013. Het maximum van deze tegemoetkoming is € 3.000. Als je HPT of FSW in 2012 is vervallen, is de tegemoetkoming 25% van je eenmalig vast bedrag van januari 2013. Het maximum van deze tegemoetkoming is € 1.500.

4.2.6. Vast salaris

4.2.6.1. Basis voor de hoogte van je salaris

De salarisschalen met de maandbedragen zijn opgenomen in bijlage 1 ING Bank Salarisschalen. Deze bedragen zijn gebaseerd op een 36-urige werkweek. Voor het bepalen van de salarissen per jaar wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 1872 uur per jaar.

Bijlage 1 ING Bank Salarisschalen maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014. Je kunt [deze bijlage](#) vinden op Mijn HR.

Werk je minder dan gemiddeld 36 uur per week? Dan wordt je maandsalaris naar verhouding van je arbeidsduur vastgesteld. Werk je meer dan gemiddeld 36 uur per week? Dan krijg je een arbeidsduurtoeslag. De arbeidsduurtoeslag is inclusief 13e maand en vakantietoeslag en wordt berekend over je persoonlijk maandsalaris.

4.2.6.2. Inschaling van je functie

Je wordt beloond volgens de salarisschaal die hoort bij je functieschaal. Als je in dienst komt of een andere functie krijgt, kun je tijdelijk in een lagere salarisschaal dan die bij je functie hoort worden geplaatst. Dit gebeurt als je de functie nog niet volledig kunt vervullen en je moet worden opgeleid. Van ING Bank krijg je een schriftelijke bevestiging van de afspraken die je hierover hebt gemaakt. Dit kunnen afspraken zijn over bijvoorbeeld je ontwikkeling, je opleiding en wanneer je in aanmerking komt voor de wijziging naar de salarisschaal die bij je functieschaal hoort.

4.2.6.3. Individuele salarisverhoging

Je maakt samen met je manager resultaat- en ontwikkelafspraken, die in principe voor de periode van een jaar gelden. De afspraken evalueer je tussentijds met je manager. Aan het eind van de periode stelt je manager de beoordeling op met een beoordelingsscore. De beoordeling is gebaseerd op het systeem voor plannen, coachen en beoordelen.

Als je het maximum van je salarisschaal nog niet hebt bereikt, kun je een individuele salarisverhoging krijgen. Deze verhoging krijg je per 1 april over je maandsalaris van 31 maart en is afhankelijk van je jaarlijkse beoordeling. In de volgende tabel kun je zien hoeveel de verhoging per beoordelingsscore is. De uiteindelijke verhoging van je maandsalaris is afhankelijk van de ruimte in je salarisschaal.

Beoordelingsscore	Omschrijving	Verhoging maandsalaris
1	Uitstekend	7%
2	Zeer goed	5%
3	Normaal / goed	3%
4	Nog te ontwikkelen	2%
5	Matig	1%
6	Onvoldoende	0%

4.2.7. Functieschaalwijziging

4.2.7.1. Hogere functieschaal

Als je een functie krijgt met een hogere functieschaal, dan wordt je maandsalaris door ING Bank verhoogd met minimaal 3% en maximaal 7%. 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, dan wordt eerst de verhoging van het maandsalaris met 3% tot 7% uitgevoerd. Daarna wordt je persoonlijke toeslag 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 persoonlijke toeslag.

Voorgaande geldt alleen als bij plaatsing in een hogere functie ook direct je salarisschaal wordt verhoogd. Als je salarisschaal niet wordt verhoogd, blijft je persoonlijk maandsalaris ongewijzigd. De verhoging van je salarisschaal kan later ingaan, zoals genoemd in artikel 4.2.6.2. Heb je de afspraken gehaald? Dan vindt een salarisschaalwijziging plaats en wordt je salaris verhoogd zoals hiervoor beschreven.

4.2.7.2. Lagere functieschaal

Als je een functie krijgt in een lagere functieschaal, dan wordt je nieuwe maandsalaris door ING Bank vastgesteld. Je krijgt dit nieuwe maandsalaris vanaf de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie start of waarin de functieschaalwijziging als gevolg van functiewaardering ingaat.

Je krijgt een Functieschaal Wijzigingstoeslag (FSW) als je huidige persoonlijk maandsalaris meer is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal. Je ontvangt iedere maand een FSW totdat deze is inderdiend. Inderdienden betekent dat je toeslag wordt afgebouwd met het bedrag waarmee je nieuwe maandsalaris door cao-verhogingen stijgt. Hierdoor verandert de som van je nieuwe maandsalaris en je toeslag niet.

Daalt je functieschaal met meer dan één schaal, dan geldt 1 van de volgende 3 situaties.

- Je huidige persoonlijke maandsalaris is lager of gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal: je persoonlijk maandsalaris wijzigt niet.
- Je huidige persoonlijke maandsalaris is hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, maar lager dan of gelijk aan het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal:
 - Je nieuwe maandsalaris is gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal.
 - Je krijgt een functieschaalwijzigingstoeslag (FSW) die gelijk is aan het verschil tussen je huidige persoonlijk maandsalaris en het maximum van je nieuwe salarisschaal.
- Je huidige persoonlijke maandsalaris is hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal en hoger dan het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal:
 - Je nieuwe maandsalaris is gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal.
 - Je krijgt een functieschaalwijzigingstoeslag (FSW) die gelijk is aan het verschil tussen je nieuwe maandsalaris en het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal.
 - Het deel van je huidige persoonlijk maandsalaris, dat uitkomt boven het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal (ten opzichte van je nieuwe salarisschaal), komt te vervallen. Hiervoor krijg je een eenmalig bedrag dat als volgt wordt berekend: het deel dat komt te vervallen maal 13,96.

4.2.8. Salarisschaalwijziging

Je salarisschaal kan wijzigen zonder dat je functieschaal wijzigt. Dit gebeurt als je bijvoorbeeld, zoals genoemd in artikel 4.2.6.2. en 4.2.7.1. een opleiding hebt gedaan voor je huidige functie.

4.2.9. Arbeidsmarkttoeslag

Als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft, kan ING Bank besluiten voor specifieke functies of groepen van functies tijdelijk een hogere beloning toe te kennen dan in de cao is vastgelegd. Dit gebeurt in de vorm van een arbeidsmarkttoeslag van maximaal 3 jaar. Deze wordt per individuele medewerker vastgesteld. Voordat de einddatum van de toeslag wordt bereikt, moet ING Bank besluiten of en zo ja, hoe lang deze toeslag wordt verlengd. De arbeidsmarkttoeslag telt niet mee als grondslag voor de berekening van andere vergoedingen, toeslagen of uitkeringen die genoemd worden in de cao. De toeslag telt ook niet mee voor de berekening van de pensioengrondslag.

4.2.10. Bijdrage Individueel Sparen (voorheen Werkgeversbijdrage Levensloop)

In januari 2013 verandert de naam Werkgeversbijdrage Levensloop in Bijdrage Individueel Sparen. Ben je geboren op of na 1 januari 1950, dan krijg je maandelijks een Bijdrage Individueel Sparen. Deze bijdrage is gelijk aan 3,5% van je persoonlijk maandsalaris inclusief overige toeslagen. Meer informatie hierover vind je op Mijn HR.

In 2012 en 2013 krijg je de bijdrage iedere maand met je salaris uitbetaald. Vanaf 2014 krijg je deze bijdrage via je Persoonlijk Keuze Budget (PKB).

Ben je geboren in de jaren 1950 tot en met 1954 en was je op 31 december 2005 in dienst van ING Bank, dan krijg je eenmalig een extra bijdrage in het kader van de levensloopregeling als je 58 jaar wordt. Dit geldt in 2012 alleen nog voor medewerkers geboren in 1954. De eenmalige bijdrage is 11% en wordt berekend over 13,96 maal je persoonlijk maandsalaris in die maand. Voorwaarde is wel dat je dan nog in dienst bent.

4.2.11. Vakantietoeslag

Je krijgt een vakantietoeslag van 8%, berekend over 12 maal je persoonlijk maandsalaris van de maand mei.

In mei krijg je je vakantietoeslag over het hele lopende kalenderjaar. Als je arbeidsduur na mei wijzigt, wordt aan het eind van het jaar gekeken of je te veel of te weinig vakantietoeslag hebt ontvangen. Als je te weinig vakantietoeslag hebt ontvangen, wordt dit in december uitbetaald. Als je te veel hebt gekregen, wordt dit bedrag in december ingehouden op je salaris.

Als je na mei uit dienst gaat, dan heb je in mei te veel vakantietoeslag ontvangen. De te veel ontvangen vakantietoeslag wordt ingehouden op je laatste salaris. Die inhouding vindt niet plaats als:

- je overlijdt;
- je arbeidsongeschiktheidspensioen ingaat.

In 2014 wordt het Persoonlijk Keuze Budget geïntroduceerd. Hierdoor kan je vakantietoeslag op een ander moment of via een andere methode uitbetaald worden. Hierover krijg je nog meer informatie.

Werk je in de Buitendienst? Kijk dan in bijlage 4 Buitendienst WestlandUtrecht Bank. Deze maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014. [De bijlage](#) kun je vinden op Mijn HR.

4.2.12. 13e maand

Ieder jaar in januari krijg je over het afgelopen jaar een extra maandsalaris, de 13e maand. Deze jaarlijkse uitkering wordt berekend over je persoonlijk maandsalaris van de voorgaande maand december. Is je arbeidsduur in het afgelopen jaar gewijzigd? Dan wordt je 13e maand pro rato bijgesteld. Heb je een arbeidsduurtoeslag dan wordt de 13e maand niet bijgesteld voor wijzigingen die gaan over de uren boven de 36 uur per week.

Als je uit dienst gaat, wordt je 13e maand berekend over het persoonlijk maandsalaris van de laatste maand dat je in dienst was en pro rato vastgesteld op basis van het aantal maanden dat je dat kalenderjaar in dienst bent geweest. Je krijgt je 13e maand bij je laatste salarisuitbetaling. Als je in dienst treedt wordt je eerste 13e maand pro rato berekend over het aantal maanden dat je in het jaar van indiensttreding hebt gewerkt.

In 2014 wordt het Persoonlijk Keuze Budget geïntroduceerd. Hierdoor kan o.a. je 13e maand op een ander moment of via een andere methode uitbetaald worden. Hierover krijg je nog meer informatie.

4.2.13 Vergoedingen

Onder de cao vallen de volgende vergoedingen:

- gratificatie bij jubilea;
- uitkering bij overlijden;
- maaltijdvergoeding.

Meer informatie hierover staat in de bijlage 6 Vergoedingen. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014. [De bijlage](#) kun je vinden op Mijn HR.

5. Mijn werktijd en mijn vrije tijd



5.1. Algemeen

Voor ING Bank is een uitstekende dienstverlening heel belangrijk. Onze klanten kiezen voor gemak. Zij willen zaken met ING Bank kunnen doen op een tijd die hen schikt en via kanalen die hen het beste uitkomen: internet, telefoon of persoonlijk contact. Dat stelt hoge eisen aan jouw beschikbaarheid en flexibiliteit. Werk en privé in balans houden is voor jou belangrijk.

ING Bank wil er graag aan bijdragen dat het aantal files vermindert, dat de druk op het milieu afneemt en dat bij meer mensen de balans werk-privé verbetert. Het Nieuwe Werken, waarin je onafhankelijk van tijd en plaats werkt, is daarom van groot belang. Je leest er meer over in dit hoofdstuk.

Ruimte voor diversiteit en maatwerk

Jij en je manager maken afspraken over werktijden. De bedrijfsonderdelen maken binnen de kaders van de cao-afspraken met de medezeggenschap over de werktijdregelingen.

De cao-partijen verwachten dat de verscheidenheid in werktijden en werktijdregelingen zal toenemen.

Wederzijdse verantwoordelijkheid

De cao-partijen willen dat jij en je manager zeggenschap hebben over het werk en de werktijden. Het is de verantwoordelijkheid van je manager om te beoordelen wat de behoeften zijn van onze klanten. Hij stemt de openingstijden, de bereikbaarheid van je afdeling of je team en de arbeidscapaciteit daarop af. Je manager bepaalt waar en wanneer jij wordt ingezet, maar wel in dialoog en in alle redelijkheid. Je manager heeft dus in eerste instantie zeggenschap over de benodigde arbeidscapaciteit. Aan de hand van jouw wensen en mogelijkheden en die van je collega's verdeel je samen het werk. Je manager ondersteunt je daarbij en houdt rekening met werkbare blokken van herkenbare vrije tijd, met de normen in de Arbeidstijdenwet, met jouw belangen en de belangen van ING Bank.

Je hebt dus binnen de door je manager gezette kaders zeggenschap over je eigen inzet, die is afgestemd op jouw persoonlijke situatie en op die van je collega's. Lukt het je niet om samen met je collega's de arbeidscapaciteit helemaal in te vullen, dan beslist je manager over dat deel dat niet is ingevuld.

5.2. Werkingssfeer

Het bepaalde in dit artikel is, met uitzondering van artikel 5.3.3., niet van toepassing op medewerkers in de buitendienst van ING Bank. Voor hun gelden de bepalingen in bijlage 4 Buitendienst Westland Utrecht Bank. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014. [De bijlage](#) kun je vinden op Mijn HR.

5.3. Arbeidsduur

5.3.1. Je arbeidsduur

Bij ING Bank 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 dan 36 uur, dan krijg je daarover een arbeidsduurtoeslag. Hierover bouw je pensioen op in de geïndexeerde middelloonregeling.

5.3.2. Minder of meer werken?

Wil je minder of meer werken, dan kun je daar een schriftelijk verzoek bij je manager voor indienen. Op een verzoek om minder of meer te gaan werken is de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) van toepassing. Naar aanleiding van je verzoek overleg je met je manager, onder andere over het tijdstip van aanvang, de omvang en de verdeling van de uren over de week. Wijst hij je verzoek af, dan motiveert hij dat, volgens de ING Bank Regeling Aanpassing Arbeidsduur, schriftelijk.

Je manager kan jou ook vragen om minder of meer (tot maximaal 40 uur) te gaan werken. Dit bespreek je samen. Je houdt rekening met elkaars belangen, die van je collega's en die van ING Bank. Komen jullie er samen niet uit, dan geeft jouw standpunt als medewerker de doorslag.

5.3.3. 58 jaar of ouder en geboren vóór 1955?

Ben je vóór 1955 geboren? Dan kun je 10 of 20% minder gaan werken zodra je 58 jaar bent. Je arbeidsvoorwaarden verminderen dan slechts met 5 of 10%. Je krijgt dan vakantie-uren naar verhouding van de uren die je dat jaar werkelijk werkt. Je bouwt je pensioen nog steeds op volgens je oorspronkelijke arbeidsduur.

5.4. Je werk en je werktijden

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

5.4.1. Werkpatroon en variabele werktijden

Jij en je manager bespreken het werkpatroon: wat is de gemiddelde arbeidsduur per week over de werkdagen. Samen maken jullie afspraken over een werkpatroon dat rekening houdt met jouw wensen en mogelijkheden en van die van je collega's. Ook bespreken jij en je manager wanneer je werkdag begint en eindigt.

Het is mogelijk te variëren in begin- en eindtijden. Zijn jullie het niet eens over het werkpatroon of de begin- en eindtijden van een werkdag, dan geeft het gemotiveerde standpunt van je manager de doorslag.

5.4.2. Werktijdsregelingen

Als dat nodig is, worden je werktijden vastgelegd in werkroosters voor korte of langere tijd. Eventueel worden daarvoor collectieve werktijdsregelingen vastgelegd volgens artikel 27 lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden voor onderdelen binnen ING Bank. In een werktijdsregeling staat of teams of afdelingen onder de werktijdsregeling vallen, is de totstandkoming van werkroosters bepaald, 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. Als je op zaterdag werkt, krijg je daarvoor een toeslag van 25 procent, tenzij er sprake is van meerwerk zoals bedoeld in artikel 5.6.

5.4.3. Ploegendienst

Je werkt in ploegendienst als je werkt op basis van een dienstrooster dat volgens een vaste regeling het werken buiten de gebruikelijke werktijden met zich meebrengt. Je functie bepaalt of je in ploegendienst werkt.

Er zijn drie verschillende soorten ploegendienst:

- Volcontinudienst: je werkt op een afdeling die de hele week dag en nacht open is;
- Semi-continudienst: je werkt op een afdeling die vijf etmalen dag en nacht open is;
- Verschoven werktijden: je werkt op een afdeling waarin werktijden gelden met vaste afwijkingen ten opzichte van de gebruikelijke werktijden.

Meer informatie vind je in de Bijlage 7 Ploegendienst. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014. [De bijlage](#) kun je vinden op Mijn HR.

5.5. Het nieuwe werken

Het is tijd voor een nieuwe manier van werken die aansluit bij de nieuwe strategie van ING Bank in Nederland, waarbij gebruik wordt gemaakt van nieuwe technologieën.

Om te realiseren dat de klant centraal staat en er optimaal gebruik wordt gemaakt van jouw kennis en kwaliteiten, komt er een nieuwe vorm van samenwerken: het Nieuwe Werken (plaats- en tijdonafhankelijk werken). Jij en je manager worden erin ondersteund om deze nieuwe werkstijl eigen te maken. Er wordt gebruik gemaakt van de ervaringen van de pilot Connect&.

Of je nu plaats- en tijdsafhankelijk werkt of plaatsgebonden werkt, je maakt goede afspraken over jouw beschikbaarheid en bereikbaarheid. De mogelijkheden die de cao biedt op het gebied van werkpatronen en variabele werktijden vormen de kaders. Uitgangspunt bij de invulling ervan is een goede werk/privé-balans, waarbij jij optimaal kan presteren. Je bewaakt je eigen werk/privé-balans en ING Bank houdt hier ook rekening mee. Partijen zijn overeengekomen de invoering en ontwikkeling van Het Nieuwe Werken kwantitatief en kwalitatief te monitoren.

5.6. Meerwerk

Als je in opdracht van ING Bank incidenteel langer werkt dan je normale werktijden, maar binnen de normen van de Arbeidstijdenwet, dan is dat meerwerk. Als voor jou een werktijdenregeling (zie artikel 5.4.2.) met plus- en min-uren geldt, dan is in deze regeling opgenomen wanneer in relatie tot (het saldo van) plus- en min-uren sprake is van meerwerk.

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

Meerwerkvergoeding

- | | |
|--|----------------------|
| • op maandag tot en met vrijdag vóór 21.00 uur: | 125% van je uurloon; |
| • op maandag tot en met vrijdag, van 21.00 tot 7.00 uur: | 150% van je uurloon; |
| • op zaterdag vóór 17.00 uur: | 150% van je uurloon; |
| • op zaterdag na 17.00 uur: | 200% van je uurloon; |
| • op zondag of een officiële feestdag: | 200% van je uurloon; |

De cao-partijen beschouwen weekdays tot 22.00 uur en de zaterdag in principe als normale werktijd en werkdag. Bij de volgende cao-onderhandelingen zullen cao-partijen dit onderwerp bespreken.

Je kunt de meerwerkvergoeding:

- volledig laten uitbetalen of
- tot 100% in vervangende vrije tijd opnemen en het gedeelte boven 100% laten uitbetalen.

Kies je voor vrije tijd, bespreek dan met je manager wanneer je die uren het beste kunt opnemen. Neem het bij voorkeur op in het kalenderjaar waarin je het recht hebt opgebouwd.

Je kunt worden verplicht tot meerwerk, behalve wanneer er zwaarwegende persoonlijke omstandigheden zijn. Het management geeft de medezeggenschap eenmaal per jaar een overzicht van het meerwerk dat binnen het bedrijfs-onderdeel dat jaar is verricht.

5.7. Mijn vrije tijd

5.7.1. 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;
- Koninginnedag/Koningsdag;
- Bevrijdingsdag; om de vijf jaar op 5 mei (in 2015, 2020 enz.).

Gelden voor jouw religie andere feestdagen? Dan kun je voor die religieuze feestdagen onbetaald verlof nemen met een maximum van drie dagen per kalenderjaar.

5.7.2. Vakantie

5.7.2.1. Nieuwe vakantiewetgeving

Sinds 1 januari 2012 is de wetgeving over verlofopbouw en verjaring veranderd. Een van de veranderingen is de opbouw van vakantiedagen bij ziekte. Deze wijziging is per 1 januari 2012 binnen ING Bank al ingevoerd (zie ook artikel 5.7.2.5.). De cao-partijen bespreken in 2012 en 2013 hoe de overige veranderingen (o.a. de verjarings- en vervalltermijn) in de nieuwe vakantiewetgeving bij ING Bank uitgevoerd gaat worden. Via Mijn HR word je hierover geïnformeerd. Tot die tijd gelden de hieronder genoemde afspraken.

5.7.2.2. Aantal verlofuren

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week, heb je recht op 194,4 vakantie-uren per jaar met behoud van salaris. Werk je per week meer of minder, dan wordt dit aantal uren naar evenredigheid aangepast. En kom je in de loop van het kalenderjaar in dienst of ga je uit dienst, dan vermindert je opbouw van vakantie ook naar evenredigheid.

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

5.7.2.3. Verplichte opname vakantie-uren

Het management van je bedrijfsonderdeel kan per kalenderjaar één dag aanwijzen waarop je verplicht vakantie-uren moet opnemen. Daar moet de medezeggenschap van je bedrijfsonderdeel dan wel mee instemmen.

5.7.2.4. Vaststellen van de vakantie

Je manager stelt volgens jouw wensen de data vast waarop je vakantie-uren opneemt. Als dat om belangrijke redenen niet gaat, laat je leidinggevende die redenen schriftelijk weten binnen twee weken nadat jij je wensen kenbaar hebt gemaakt. Als je dat wil en je hebt voldoende vakantie-uren en de werkzaamheden laten het toe, dan mag je drie weken aaneengesloten vakantie opnemen.

5.7.2.5. Arbeidsongeschiktheid

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

Zie ook artikel 5.7.2.1. over de nieuwe vakantiewetgeving.

5.8. Buitengewoon en bijzonder verlof

ING Bank volgt de Wet arbeid en zorg en de daarin beschreven soorten van verlof, en de bijbehorende bepalingen die gaan over duur van verlof en eventueel behoud van salaris. Voor adoptie- en kraamverlof hanteert ING Bank ruimere regelingen dan in deze wet zijn vastgelegd. Zijn er bijzondere omstandigheden waardoor je verlof wilt opnemen, dan kun je een beroep doen op buitengewoon verlof. Kijk op Mijn HR in welke gevallen je verlof kunt opnemen. Voorziet een (wettelijke) regeling niet, dan overleg je dat met je manager. Samen spreken jullie af of, en zo ja, hoeveel verlof je hiervoor krijgt. Kijk voor alle verlofregelingen op Mijn HR.

Daarnaast heeft ING Bank een regeling onbetaald verlof, die je ook kunt vinden op Mijn HR.

5.9. Levensloop opnemen

Als je Levensloop hebt gespaard kun je daar onder bepaalde voorwaarden onbetaald verlof mee financieren. Actuele informatie over Levensloop vind je op Mijn HR.

6. Mijn gezondheid



6.1. Samen verantwoordelijk voor de juiste balans

Binnen ING Bank zijn jij en je manager samen verantwoordelijk voor jouw duurzame inzetbaarheid. Je manager zorgt voor de balans tussen jouw doelen en die van de organisatie. Jij zorgt voor een gezonde balans tussen werk en privé en komt zelf in actie als een situatie daar om vraagt. Zowel jij als je manager kunnen hierbij o.a. ondersteuning vragen aan de afdeling [Health & Safety](#).

6.2. Arbobeleid

ING Bank streeft naar optimale arbeidsomstandigheden. Dat doen we door je werkomstandigheden optimaal te maken, oplossingen te vinden voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, jouw gezondheid en vitaliteit te bevorderen. Preventie, signalering, verzuimbegeleiding en re-integratie moeten daarbij helpen. Maar niet alleen ING Bank, ook jij als medewerker bent verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden.

6.3. Werkdruk

ING Bank is zich ervan bewust dat de organisatie voortdurend verandert en dat dat gevolgen heeft voor jou en jouw beleving van werkdruk en werkstress. De aanpak daarvan krijgt daarom een hoge prioriteit.

ING Bank erkent dat een voortdurende werkstress een gezondheidsrisico is en dat het de kwaliteit van het werk negatief beïnvloedt. De organisatie spant zich daarom in om:

- preventief beleid te voeren door bij ontwerp of herontwerp van organisaties, functies, processen en al of niet geautomatiseerde systemen rekening te houden met de werkdruk,
- een stijl van leidinggeven en bedrijfsvoering te bevorderen die ongewenste werkdruk onderkent en voorkomt,
- werkdruk, al of niet bij risicogroepen, en de gevolgen voor medewerkers te onderzoeken met een werkdrukmonitor of door de risico's te inventariseren en te onderzoeken,
- bij ziekte die door werkdruk is veroorzaakt die factoren te veranderen die tot uitval leiden waardoor een duurzame re-integratie mogelijk is,
- werkdruk tijdig te signaleren en daarop adequaat te reageren met de Arbo Effect Rapportages, risico-inventarisatie en evaluatie.

6.4. Arbocatalogus

De ING Bank-arbocatalogus beschrijft technieken en methoden, goede praktijken, normen en praktische handleidingen die ING Bank hanteert om te voldoen aan overheidsvoorschriften.

6.5. Vitaliteit- en gezondheidsbevordering

ING Bank voert structurele activiteiten en bewustwordingscampagnes uit om jouw vitaliteit en gezondheid te verbeteren door onder andere:

- Inzicht in factoren die energie geven en kosten.
- Beter beweeggedrag.
- Gezonder voedingspatroon.
- Ander rookgedrag.
- Ontspanning en slaap.
- Werk-privé balans.

Het uitgangspunt is dat zo'n drieduizend medewerkers per jaar vrijwillig kunnen deelnemen aan het programma Energy & ING. Het programma is gericht op teams en individuele medewerkers.

6.6. Ziekte

Het kan zijn dat je door ziekte, zwangerschap of bevalling toch niet in staat bent om (volledig) te werken. Daar zijn wettelijke bepalingen voor. Naast deze wettelijke bepalingen hebben we regelgeving binnen ING Bank die je kunt vinden Mijn HR. Zowel de wetgeving als de regelgeving van ING Bank is gebaseerd op het uitgangspunt dat inspanning om te re-integreren beloond wordt.

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.

Ben je ziek dan gelden de ziekteverzuimvoorschriften die zijn gebaseerd op de Wet verbetering poortwachter. Deze zijn in overleg met de medezeggenschap opgesteld en vind je op mijn HR.

Als je ziek bent, ontvang je over de uren die je niet werkt:

- In het eerste ziektejaar 100% van je persoonlijk maandsalaris.
- In het tweede ziektejaar 90% van je persoonlijk maandsalaris, mits je hebt gehouden aan de voorschriften in het eerste ziektejaar. Dit wordt uiterlijk na afloop van de eerste 52 weken na je ziekmelding getoetst door het re-integratieteam. Als het re-integratieteam vindt dat je onvoldoende hebt gehouden aan de voorschriften, ontvang je 70% van je persoonlijk maandsalaris.
- Uiterlijk na afloop van het tweede ziektejaar toetst het re-integratieteam of je het maximaal haalbare re-integratieniveau hebt bereikt. Is dit het geval dan ontvang je met terugwerkende kracht over het tweede ziektejaar een bonus van 10% van je persoonlijk maandsalaris.

6.7. Re-integratie

De cao-partijen willen alle medewerkers aan het werk hebben en houden. Kun je niet werken – om welke reden ook – dan is het belangrijk dat je snel weer op een goede manier aan het arbeidsproces meedoet. Heb je problemen bij jouw re-integratie, dan wil ING Bank die samen met jou oplossen.

Volgens de Wet verbetering poortwachter zijn jij en ING Bank er beiden verantwoordelijk voor om jouw terugkeer naar het werk mogelijk te maken. Jullie stellen daarvoor samen een plan van aanpak op. ING Bank spant zich ervoor in dat je zo snel mogelijk weer aan het werk kunt en biedt je daarvoor diverse mogelijkheden. Denk hierbij aan een andere taak of functie die je tijdelijk kunt doen.

6.8. Arbeidsongeschiktheid en de consequenties voor je dienstverband

Als je aan het eind van het tweede ziektejaar niet volledig hersteld bent, moet je een WIA-aanvraag indienen bij het UWV. De mate van arbeidsongeschiktheid is afhankelijk van het inkomen dat je met werken nog kunt verdienen; je restverdiencapaciteit.

Uitgangspunt is dan ook dat wordt gezocht naar een functie waarin je je restverdiencapaciteit zo veel mogelijk kunt benutten. Als dat nodig is, wordt hiervoor her-, om- of bijscholing aangeboden.

- Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan blijf je in principe in dienst van ING Bank.
- Ben je volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt bent, dan blijf je in dienst van ING Bank.
- Ben je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, dan wordt het dienstverband beëindigd.

Als het dienstverband wordt beëindigd wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid kom je op grond van de reglementen van de Basispensioenregeling in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op je arbeidsongeschiktheidsuitkering.

6.9. Aanvullingen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering

Als je recht hebt op een WAO-uitkering en nog in dienst bent van ING Bank:

Je ontvangt een aanvulling op je WAO-uitkering in de vorm van een korting op persoonlijk maandsalaris volgens volgende tabel:

Percentage arbeidsongeschiktheid	kortingspercentage
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%

6.10. Als je recht hebt op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) /Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en nog in dienst bent van ING Bank:

Als je een loongerelateerde WGA uitkering ontvangt:

In aanvulling op je persoonlijk maandsalaris dat je verdient met werken, krijg je een aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is de 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 vervolgutkering ontvangt:

- Als je nieuwe persoonlijk maandsalaris gelijk is aan of hoger is dan je restverdiencapaciteit:
aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je nieuwe persoonlijk maandsalaris.
- Als je nieuwe persoonlijk maandsalaris gelijk is aan of hoger dan 50% van de restverdiencapaciteit maar lager dan de restverdiencapaciteit:
aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je restverdiencapaciteit.

- c. Als je nieuwe persoonlijk maandsalaris lager is dan 50% van je restverdiencapaciteit of je hebt nog geen functie waarmee je (een deel van) je vastgestelde restverdiencapaciteit kunt benutten: aanvulling met 75% van het verschil tussen je oorspronkelijk 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 de hiervoor genoemde aanvullingen is de WGA-uitkering inbegrepen.

Als je een door ING Bank aangeboden functie weigert waarmee je een deel van je restverdiencapaciteit kunt benutten, ontvang je geen aanvulling.

6.11. Als je eerste ziekte dag op of na 1 januari 2006 ligt, je geen recht hebt op een WGA-uitkering omdat je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent en nog in dienst bent van ING Bank:

Als je nieuwe persoonlijk maandsalaris lager is dan je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris ontvang je maximaal drie jaar een aanvulling op je nieuwe persoonlijk maandsalaris ter grootte 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 de Bijlage 8 Wet- en regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

De bepalingen in bijlage 8 maken integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014. [De bijlage](#) kun je vinden op Mijn HR.

7. Mijn keuzes in arbeidsvoorwaarden



7.1. Flexibele arbeidsvoorwaarden

Met flexibele arbeidsvoorwaarden heb je keuzevrijheid in de samenstelling van je arbeidsvoorwaardenpakket. Dat arbeidsvoorwaardenpakket kun je dus voor een deel zelf aan je persoonlijke omstandigheden en wensen aanpassen.

7.2. Cao à la Carte

In 2012 en 2013 kun je met Cao à la Carte in april en/of november een aantal arbeidsvoorwaarden (bronnen) gebruiken om andere arbeidsvoorwaarden/bestedingsmogelijkheden (doelen) te kiezen. Wil je weten welke bronnen en doelen er zijn of wil je er meer over lezen, ga dan naar Mijn HR en kijk bij [Cao à la Carte](#).

7.3. Het Persoonlijk Keuze Budget

Vanaf 2014 stelt ING Bank het Persoonlijk Keuze Budget (PKB) beschikbaar. De waarde van de werkgeversbijdrage levensloop (vanaf 2013: de Bijdrage Individueel Sparen genoemd) is gelijk aan 3,5% van je persoonlijk maandsalaris inclusief overige toeslagen en wordt vanaf 1 januari 2014 maandelijks in het PKB ter beschikking gesteld.

In 2013 vindt afstemming plaats met cao-partijen over de verdere invulling van het PKB.

Zodra er meer informatie beschikbaar is over de beschikbare bronnen en doelen en de werkwijze van het PKB, kun je hierover op Mijn HR meer lezen

7.4. Levensloopregeling

De wetgeving rond de Levensloopregeling is op 1 januari 2012 veranderd. Nu kun je alleen nog in de Levensloopregeling sparen als:

- je dat in 2011 ook al deed;
- het saldo op je Levenslooprekening op 31 december 2011 ten minste € 3.000,- was;
- én je dat saldo vóór 31 december 2011 hebt doorgegeven aan ING.

Omdat de wetgeving over Levensloop in 2013 verandert, verwijzen wij je naar Mijn HR voor de meest actuele informatie over [Levensloop](#).

8. Mijn pensioen



8.1. Inleiding

Pensioen gaat over toekomstig inkomen. Daarom worden daar door ING Bank en de vakorganisaties afspraken over gemaakt. Deze afspraken worden daarna vastgelegd in een pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de Pensioenwet. In een pensioenovereenkomst worden de pensioenregelingen beschreven die voor jou gelden.

De cao-partijen van ING Bank hebben een nieuwe basispensioenregeling afgesproken. Deze gaat in op 1 januari 2014 en geldt voor iedereen die onder deze ING Bank cao valt. De afspraken lopen tot 1 januari 2018 en worden vastgelegd in de pensioenovereenkomst die in 2013 op Mijn HR komt te staan. Een samenvatting van deze pensioenovereenkomst wordt in artikel 8.3. van dit hoofdstuk opgenomen.

Tot 1 januari 2014 blijft de pensioenovereenkomst uit de ING cao van 1 juli 2008 tot en met 31 december 2011 van toepassing. Deze pensioenovereenkomst komt ook op Mijn HR te staan. In artikel 8.2. van dit hoofdstuk staat een samenvatting van deze pensioenovereenkomst die geldt tot en met 2013. Verder zijn de afspraken over de indexatie in deze pensioenovereenkomst duidelijker uitgewerkt. In artikel 8.4. staat de essentie van deze indexatie beschreven. De volledige tekst over de indexatie wordt opgenomen in de pensioenovereenkomst die op Mijn HR komt te staan.

Dit hoofdstuk is een weergave op hoofdlijnen van de pensioenovereenkomsten tot 2013 en van 2014 tot 2018. De volledige tekst van de pensioenovereenkomsten staat in de bijlagen 9a en 9b en maakt integraal deel uit van deze ING Bank cao 2012-2014. Je kunt [deze bijlagen](#) vinden op Mijn HR. Alleen de pensioenovereenkomsten zoals die op Mijn HR staan zijn juridisch bindend.

8.2. De pensioenregeling in 2013

8.2.1. Algemeen

Tot en met 2013 zijn er diverse pensioenregelingen. In dit hoofdstuk lees je welke pensioenregelingen er zijn. Zo kun je zien onder welke regeling(en) je valt. Ook wordt samengevat wat de pensioenregeling inhoudt. Op Mijn HR kun je de volledige pensioenovereenkomst terug vinden.

Er zijn 2 basispensioenregelingen:

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Geldig tot en met
Basisregeling pensioen 65	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2013
Beschikbare premieregeling 65	Nationale-Nederlanden	Premieovereenkomst	31-12-2013

Je neemt automatisch deel aan deze basispensioenregeling als je voldoet aan een aantal voorwaarden die hierna worden uitgelegd in paragraaf 8.2.2. en 8.3.3.

Er zijn 4 gesloten pensioenregelingen:

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Geldig tot en met
Basisregeling pensioen 62	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2013
Overgangsregelingen Pensioenen 2002	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2013
Overgangsregelingen Pensioenen 2006	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2013
WAO-hiaatverzekering	Nationale-Nederlanden	Uitkeringsovereenkomst	n.v.t.

In een gesloten pensioenregeling worden geen nieuwe medewerkers meer opgenomen. De voorwaarden waaraan je moet voldoen om mee te doen aan een gesloten pensioenregeling worden hierna uitgelegd in paragraaf 8.2.4., 8.2.5. en 8.2.6.

Er zijn 2 vrijwillige pensioenregelingen:

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Geldig tot en met
ANW-hiaatverzekering	Nationale-Nederlanden	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2017
WIA-Aanvulling Plus Verzekering	Nationale-Nederlanden	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2017

Je mag deelnemen aan deze pensioenregeling, als je voldoet aan de criteria die in het pensioenreglement staan. De voorwaarden waaraan je moet voldoen om mee te doen aan een vrijwillige pensioenregeling worden hierna uitgelegd in paragraaf 8.2.7. en 8.2.8.

8.2.2. Basisregeling pensioen 65

Je neemt verplicht deel aan deze pensioenregeling als je voldoet aan één of beide voorwaarden:

- je bent geboren op of na 1 januari 1950 en/of
- je bent op of na 1 januari 2006 in dienst gekomen.

In de Basisregeling pensioen 65 bouw je een levenslang ouderdomspensioen op dat ingaat op de eerste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt. Dit is de pensioenrichtdatum. In deze regeling bouw je ook partnerpensioen en wezenpensioen op.

Verder is er een arbeidsongeschiktheidspensioen verzekerd voor het geval je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt raakt en om die reden het dienstverband wordt beëindigd. Het arbeidsongeschiktheidspensioen ontvang je zolang je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent. Het arbeidsongeschiktheidspensioen stopt uiterlijk op de pensioenrichtdatum.

Opbouw over vast inkomen

Over je vaste jaarinkomen wordt je pensioen opgebouwd via een eindloonregeling. Een eindloonregeling betekent dat je uiteindelijke ouderdomspensioen wordt gebaseerd op je laatst verdiende vaste jaarinkomen.

Je vaste jaarinkomen bestaat uit je persoonlijk maandsalaris, je vakantietoeslag en je 13e maand.

Je bouwt voor ieder jaar dat je deelneemt 1,75% ouderdomspensioen op.

De opbouw in deze regeling vindt plaats tot een maximum van je vaste jaarinkomen. Dit maximum heet grensbedrag. Je bouwt pensioen op vanaf een bepaald minimum van je jaarinkomen. Dit minimum heet franchise. Het grensbedrag en de franchise worden aangepast aan de structurele ING Bank cao salarisverhogingen.

De franchise en het grensbedrag zijn in euro's:

Datum	Franchise	Grensbedrag
1 januari 2012	19.238,90	86.501,20
1 oktober 2012	19.623,68	88.231,22
1 januari 2013	19.918,04	89.554,69
1 oktober 2013	20.316,40	91.345,78

Opbouw over variabel inkomen

Over een aantal onderdelen van je variabele inkomen bouw je een aanvullend pensioen op via een middelloonregeling.

Deze variabele inkomensdelen zijn:

- provisie (buitendienst);
- ploegentoeslag;
- consignatietoeslag;
- arbeidsduurtoeslag;
- functieschaalwijzigingstoeslag;
- herplaatsingstoeslag.

Je bouwt ieder jaar dat je deelneemt 2% ouderdompensioen op over je variabele inkomen. Zolang je in dienst blijft wordt het pensioen dat je al hebt opgebouwd over je variabele inkomen met hetzelfde percentage verhoogd als de structurele ING Bank cao salarisverhoging.

Partnerpensioen en wezenpensioen

Het partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdompensioen en het wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdompensioen. Hierbij wordt gekeken naar het ouderdompensioen uit de eindloonregeling plus het ouderdompensioen uit de middelloonregeling.

Tijdens je dienstverband wordt niet alleen gekeken naar het ouderdompensioen dat je al hebt opgebouwd, maar ook naar het ouderdompensioen dat je nog kunt opbouwen.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Als jouw dienstverband wordt beëindigd omdat je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, dan ontvang je een arbeidsongeschiktheidspensioen van 75% van je inkomen dat hoger is dan het maximum dagloon. Als inkomen geldt je vaste jaarinkomen, aangevuld met:

- het uitbetaalde variabele inkomen in de 12 maanden voor je eerste ziekte dag dat meetelt voor de middelloonregeling en
- het gemiddelde van de drie laatst uitbetaalde winstdelingsuitkeringen.

Kosten van de basisregeling Pensioen

ING Bank betaalt de premie voor deze regeling. Er is een eigen bijdrage aan deze premie. ING Bank houdt deze eigen bijdrage maandelijks in op je bruto salaris. De eigen bijdrage wordt berekend over je vaste inkomen (voor zover dat ligt tussen de franchise en het grensbedrag) en je variabele inkomen. Deze hoogte van de eigen bijdrage wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld en gecontroleerd door de accountant van ING Bank. Hoe de eigen bijdrage precies wordt berekend staat uitgelegd op Mijn HR.

8.2.3. Beschikbare premieregeling 65

Kom je in aanmerking voor de Basisregeling pensioen 65 en komt je vaste jaarinkomen boven het grensbedrag uit? Dan spaar je over dat deel van je vaste jaarinkomen voor pensioen via een beschikbare premieregeling. Op basis van je leeftijd en je vaste jaarinkomen boven het grensbedrag krijg je dan een extra bedrag (premie) voor je pensioenopbouw. Je krijgt van de ING Bank informatie over deze aanvullende pensioenregeling als dit voor jou van toepassing is.

De ING Bank betaalt de premie voor de beschikbare premieregeling. Er is een eigen bijdrage aan deze premie. De ING Bank houdt deze eigen bijdrage maandelijks in op je bruto salaris.

8.2.4. Basisregeling pensioen 62

Je neemt verplicht deel aan deze regeling als je voldoet aan de volgende 2 voorwaarden:

- je bent geboren voor 1 januari 1950 en
- je bent sinds 31 december 2005 onafgebroken in dienst van ING Bank of zijn voorgangers.

De Basisregeling pensioen 62 wijkt op de volgende punten af van de basisregeling pensioen 65:

- de pensioenrichtdatum is de eerste dag van de maand waarin je 62 jaar wordt.
- je bouwt een aanvullend overbruggingspensioen I op dat ingaat op de pensioenrichtdatum en dat wordt uitgekeerd tot uiterlijk de eerste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt. Dit pensioen is ter overbrugging van de AOW-uitkering en bedraagt voor ieder jaar 2,5% van de laatst vastgestelde franchise. Het overbruggingspensioen I zal niet hoger zijn dan de franchise.
- je bouwt een aanvullend overbruggingspensioen II op dat ingaat op de pensioenrichtdatum en dat wordt uitgekeerd tot uiterlijk de eerste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt. Dit pensioen is een gedeeltelijke compensatie van de AOW premie die nog betaald moet worden. Dit pensioen bouw je op in de tien jaar voor de pensioenrichtdatum.

8.2.5. Overgangsregelingen Pensioenen 2002/2006

In de twee Overgangsregelingen Pensioenen kun je lezen wat de regels zijn bij de overgang van de oude naar de nieuwe pensioenregeling, hierin vind je ook de garanties uit eerdere pensioenregelingen.

De overgangsregelingen pensioenen gelden voor:

- medewerkers die sinds 31 december 2001 aaneengesloten in dienst zijn bij ING Bank of zijn voorgangers en voldoen aan de andere criteria die zijn beschreven in de Overgangsregelingen Pensioenen 2002;
- medewerkers die sinds 31 december 2005 aaneengesloten in dienst zijn van ING Bank of zijn voorgangers en voldoen aan de andere criteria die zijn beschreven in de Overgangsregelingen Pensioenen 2006.

8.2.6. WAO-hiaatverzekering

Ben je een medewerker of oud-medewerker en ben je vóór 1 januari 2004 arbeidsongeschikt geworden of gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard in de zin van de WAO? Dan geldt voor jou de WAO hiaatverzekering.

8.2.7. ANW-hiaatverzekering

Wil je je extra verzekeren omdat jouw partner na jouw overlijden geen of geen volledige uitkering krijgt op grond van de Algemene nabestaandenwet (ANW), dan kun je deelnemen aan de collectieve ANW-hiaatverzekering die ING Bank bij Nationale-Nederlanden heeft afgesloten.

Je betaalt zelf het grootste gedeelte van de premie voor deze pensioenregeling. ING Bank houdt deze premie maandelijks in op je bruto salaris. ING Bank betaalt 20% van de premie.

8.2.8. WIA-Aanvulling plus verzekering

ING Bank biedt de mogelijkheid je te verzekeren voor extra inkomen als je een WGA- of een IVA-uitkering ontvangt. Je verzekert dan een extra uitkering van 10% van je loon in aanvulling op een WGA- of een IVA-uitkering die je van het UWV ontvangt. Je betaalt zelf de premie voor deze verzekering. ING Bank houdt de premie maandelijks in op je bruto salaris.

8.3. De pensioenregelingen van 1 januari 2014 tot 1 januari 2018

De samenvatting van de pensioenregelingen zoals die in 2014 gelden zal in 2013 worden opgesteld. Ook de volledige tekst van de pensioenovereenkomst zal in 2013 op Mijn HR worden geplaatst en integraal deel uitmaken van de ING Bank cao 2012-2014.

8.4. Toeslagverlening

8.4.1. Algemeen

Ga je met pensioen (word je gepensioneerd) of ga je eerder uit dienst (word je slaper), dan worden op jouw (opgebouwde) pensioenen in beginsel toeslagen verleend. Dit wordt ook wel indexatie genoemd. Of er toeslagen worden gegeven en hoe hoog deze toeslagen zijn hangt af van de pensioenregeling. De exacte voorwaarden van de toeslagverlening staan per regeling opgenomen in de pensioenovereenkomst die je kunt lezen op Mijn HR. Hierna volgt een samenvatting van de verschillende vormen van toeslagen.

8.4.2. Pensioenregelingen bij Stichting Pensioenfonds ING (PFI)

Voor de pensioenen van gepensioneerden en de premievrije pensioenaanspraken van slapers die bij Stichting Pensioenfonds ING zijn ondergebracht geldt een voorwaardelijke toeslagregeling. Toeslagen worden in beginsel jaarlijks per 1 januari verleend. De toeslagen worden gebaseerd op een prijsindex (maximaal 3%).

De toeslagen worden gefinancierd uit bijdragen van ING Bank. Wanneer ING Bank daarvoor zwaarwegende redenen heeft, kan ING Bank afzien van de financiering van toeslagen. In zo'n geval wordt dan geen toeslag toegekend. ING Bank zal de kosten voor toeslagen aan PFI in ieder geval betalen als haar moedermaatschappij over het laatst verstreken boekjaar dividend voorstelt op de gewone aandelen.

8.4.3. Beschikbare premieregeling 62 en 65 (bij Nationale-Nederlanden)

Het verlenen van toeslagen op ingegane pensioenen en premievrije pensioenaanspraken in de Beschikbare premieregeling is voorwaardelijk. Of er toeslagen worden gegeven en hoe hoog deze toeslagen zijn is afhankelijk van het behalen van overrente.

8.4.4. WAO-hiaatverzekering (bij Nationale-Nederlanden)

Het verlenen van toeslagen op ingegane pensioenen in de WAO-hiaatregeling is onvoorwaardelijk. Nationale-Nederlanden zal op 1 januari van ieder jaar de ingegane pensioenen verhogen met 2%.

8.4.5. ANW-hiaatverzekering (bij Nationale-Nederlanden)

Het verlenen van toeslagen op ingegane pensioenen in de ANW-hiatenverzekering is voorwaardelijk. Of er toeslagen worden gegeven is afhankelijk van het behalen van overrente. Als er voldoende overrente is, worden de pensioenen aangepast aan de prijsstijging.

De aanpassing geschiedt op grond van de ontwikkeling van de afgeleide consumentenprijsindex zoals die door het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt bijgehouden. Als de prijsontwikkeling hoger is dan 3%, dan bedraagt de toeslag maximaal 3% per jaar.

8.4.6. WIA-aanvulling plus verzekering (bij Nationale-Nederlanden)

Het verlenen van toeslagen op ingegane pensioenen in de WGA aanvullingsregeling is onvoorwaardelijk. Nationale-Nederlanden zal op 1 januari van ieder jaar de ingegane pensioenen verhogen met 2%.

9. Onze vertegenwoordiging



9.1. 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 deze partijen daarover. Leidt dat niet tot overeenstemming, dan bemiddelt een cao-commissie. Deze commissie is samengesteld door de cao-partijen. De commissie heeft een onafhankelijke voorzitter. ING Bank en de vakorganisaties benoemen elk een lid. De leden van deze commissie benoemen een derde commissielid, die ook de commissie voorziet. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen en regelt zelf haar werkwijze. De commissie hoort de partijen en probeert partijen samen tot een oplossing te laten komen. Mocht dit niet lukken dan beslist de commissie.

9.2. Informatie en overleg bij reorganisatie

9.2.1. Informatie

Voorgenomen besluiten van ING Bank over belangrijke reorganisaties kunnen aanzienlijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid of arbeidsvoorwaarden. ING Bank 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.

9.2.2. Geheimhouding

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

9.2.3. Sociaal Plan en Overgang Werkzaamheden Plan

Alle maatregelen die ertoe moeten leiden dat de reorganisatie in sociaal opzicht in goede banen wordt geleid, zijn neergelegd in een [Sociaal Plan](#). Daarin staan ook de voorzieningen die eventuele nadelige gevolgen voor medewerkers kunnen voorkomen, verminderen of wegnemen.

De taken en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen en de sociale voorwaarden bij sourcing- en verkooptrajecten staan in het [Overgang Werkzaamheden Plan](#).

9.3. Representatie vakorganisaties

ING Bank vindt dat een goede vertegenwoordiging van de vakorganisaties ook in het belang van de organisatie is en stimuleert die vertegenwoordiging door:

- voor medewerkers die tot 1 januari 2015 in dienst komen de kosten van een eenjarig proeflidmaatschap van de vakorganisaties die betrokken zijn bij de ING Bank cao 2012-2014, te vergoeden;

- de kosten van een eenjarig proeflidmaatschap van de vakorganisaties die betrokken zijn bij de ING Bank cao 2012- 2014, te vergoeden aan medewerkers die in dienst zijn. Hiervoor krijgen medewerkers in 2012 en 2013 een aanbod;
- 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 ING Bank cao 2012-2014 en Sociaal Plan, opname in Enter@ING en door te onderzoeken wat medewerkers vinden van de rol van de vakorganisaties. ING Bank en de vakorganisaties bespreken de initiatieven tijdens de looptijd van de ING Bank cao 2012-2014 in het Periodiek Overleg;
- cao-partijen evalueren de effecten van de inspanningen.

9.4. Faciliteiten voor vakorganisaties

De vakorganisaties kunnen, in overleg met ING Bank zolang dit redelijk is, gebruikmaken van faciliteiten van ING Bank. Denk hierbij aan vergaderruimten en communicatiemiddelen

Voer je als lid van en op verzoek van de vakorganisatie met instemming van ING Bank bijzondere taken uit of neem je deel aan onderhandelingen, dan krijg je hiervoor de ruimte door vrijstelling van je werkzaamheden. Hiervoor gelden de volgende richtlijnen.

Je hebt recht op vrijstelling van werkzaamheden voor het bijwonen van vergaderingen van je vakorganisatie, 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 in het kader van een cao of Sociaal Plan. Je hebt ook recht op vrijstelling van werkzaamheden voor het volgen van cursussen die door of namens de vakorganisaties zijn georganiseerd. In principe geldt hiervoor een maximum van zes dagen per kalenderjaar.

In het kader van de volwaardige arbeidsrelatie gaan cao-partijen er vanuit dat je samen met je manager overleg hebt over de bovengenoemde vrijstellingen, waarbij uitgangspunt is dat deze passen in een volwaardige arbeidsrelatie. Je houdt je manager op de hoogte van je werk voor de vakorganisatie en welke ontwikkelingen daarbij voorkomen, zowel op korte termijn als op wat langere termijn (jaarbasis).

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

Als in bijzondere individuele gevallen blijkt dat de bovengenoemde vrijstellingen onvoldoende ruimte bieden voor vakbondswerk, zullen cao-partijen hierover voorafgaand aan de inzet overleg voeren en zo nodig een maatwerkoplossing treffen.

Het betrokken management binnen ING Bank zorgt ervoor dat je als vertegenwoordiger van een vakorganisatie door dit werk niet wordt geschaad in je positie als medewerker. Uitgangspunt hierbij is dat de wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, niet wordt beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.

9.5. Werkgeversbijdrage vakorganisaties

ING Bank maakt tijdens de looptijd van de ING Bank cao 2012-2014 aan de gezamenlijke vakorganisaties een representativiteitsbijdrage over. In 2012 is dat € 10 per medewerker, in 2013 wordt het verhoogd naar € 11 en in 2014 naar € 12 per medewerker. De bijdrage wordt jaarlijks in juli betaald. De peildatum voor het bepalen van het aantal medewerkers is 31 januari van ieder jaar.

9.6. Vergoeding Werkzekerheidscommissie en inschakeling adviseurs

ING Bank stelt tijdens de looptijd van de ING Bank cao 2012-2014 aan de gezamenlijke bij de cao betrokken vakorganisaties € 10.000 per jaar beschikbaar om de Werkzekerheidscommissie bij te wonen en adviseurs in te schakelen, op voorwaarde dat een factuur wordt overlegd.

10. Overzicht van de bijlagen bij mijn cao

In dit hoofdstuk vind je een overzicht van de bijlagen. Deze bijlagen maken integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014. Je kunt [deze bijlagen](#) vinden op Mijn HR.

Bijlage 1 ING Bank Salarisschalen binnendienst 1 t/m 15

Bijlage 2 Begrippenlijst

Bijlage 3 Raamwerk Succesvol Functioneren

Bijlage 4 Buitendienst WestlandUtrecht Bank

Bijlage 5 Overgangsbeleid beloning

Bijlage 6 Vergoedingen

Bijlage 7 Ploegendienst

Bijlage 8 Wet- en regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Bijlage 9a Pensioenovereenkomst tot en met 2013

Bijlage 9b Pensioenovereenkomst vanaf 1 januari 2014

De bijlagen bij mijn CAO



1 januari 2012
31 december 2014

Inhoudsopgave

In dit document vind je een overzicht van de bijlagen bij mijn cao. Deze bijlagen maken integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014.

Bijlage 1 ING Bank Salarisschalen binnendienst 1 t/m 15	3
Bijlage 2 Begrippenlijst	6
Bijlage 3 Raamwerk Succesvol Functioneren	9
Bijlage 4 Buitendienst WestlandUtrecht Bank	17
Bijlage 5 Overgangsbeleid beloning	23
Bijlage 6 Vergoedingen	25
Bijlage 7 Ploegendienst	27
Bijlage 8 Wet- en regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	33
Bijlage 9a Pensioenovereenkomst tot en met 2013	36
Bijlage 9b Pensioenovereenkomst vanaf 1 januari 2014	komt in 2013 op Mijn HR te staan

Bijlage 1 ING Bank Salarisschalen binnendienst 1 t/m 15

ING Bank Salarisschalen binnendienst 1 t/m 15 (bruto in euro's bij 36 uur per week). Voor de schalen 13 t/m 15 geldt beleidsvrijheid. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014.

Ingangsdatum 1 oktober 2012 (verhoging 2%)

Schaal	minimum	maximum 100%
1	wettelijk minimumloon	
2	1.309,19	1.870,25
3	1.422,78	2.032,55
4	1.565,59	2.236,53
5	1.713,98	2.448,53
6	1.897,99	2.711,39
7	2.109,16	3.013,09
8	2.467,56	3.525,11
9	2.861,17	4.087,37
10	3.396,76	4.852,51
11	4.053,46	5.790,63
12	4.803,40	6.862,00

Schaal	minimum	maximum 100%
13	5.541,35	7.916,20
14	6.522,66	9.318,08
15	7.678,03	10.968,61

Ingangsdatum 1 januari 2013 (verhoging 1,5%)

Schaal	minimum	maximum 100%
1	wettelijk minimumloon	
2	1.328,83	1.898,30
3	1.444,12	2.063,04
4	1.589,07	2.270,08
5	1.739,69	2.485,26
6	1.926,46	2.752,06
7	2.140,80	3.058,29
8	2.504,57	3.577,99
9	2.904,09	4.148,68
10	3.447,71	4.925,30
11	4.114,26	5.877,49
12	4.875,45	6.964,93

Schaal	minimum	maximum 100%
13	5.624,47	8.034,94
14	6.620,50	9.457,85
15	7.793,20	11.133,14

Ingangsdatum 1 augustus 2013 (verhoging 2%)

Schaal	minimum	maximum 100%
1	wettelijk minimumloon	
2	1.355,41	1.936,27
3	1.473,00	2.104,30
4	1.620,85	2.315,48
5	1.774,48	2.534,97
6	1.964,99	2.807,10
7	2.183,62	3.119,46
8	2.554,66	3.649,55
9	2.962,17	4.231,65
10	3.516,66	5.023,81
11	4.196,55	5.995,04
12	4.972,96	7.104,23

Schaal	minimum	maximum 100%
13	5.736,96	8.195,64
14	6.752,91	9.647,01
15	7.949,06	11.355,80

Ingangsdatum 1 januari 2014 (verhoging 1,5%)

Schaal	minimum	maximum 100%
1	wettelijk minimumloon	
2	1.375,74	1.965,31
3	1.495,10	2.135,86
4	1.645,16	2.350,21
5	1.801,10	2.572,99
6	1.994,46	2.849,21
7	2.216,37	3.166,25
8	2.592,98	3.704,29
9	3.006,60	4.295,12
10	3.569,41	5.099,17
11	4.259,50	6.084,97
12	5.047,55	7.210,79

Schaal	minimum	maximum 100%
13	5.823,01	8.318,57
14	6.854,20	9.791,72
15	8.068,30	11.526,14

Ingangsdatum 1 augustus 2014 (verhoging 2%)

Schaal	minimum	maximum 100%
1	wettelijk minimumloon	
2	1.403,25	2.004,62
3	1.525,00	2.178,58
4	1.678,06	2.397,21
5	1.837,12	2.624,45
6	2.034,35	2.906,19
7	2.260,70	3.229,58
8	2.644,84	3.778,38
9	3.066,73	4.381,02
10	3.640,80	5.201,15
11	4.344,69	6.206,67
12	5.148,50	7.355,01

Schaal	minimum	maximum 100%
13	5.939,47	8.484,94
14	6.991,28	9.987,55
15	8.229,67	11.756,66

Bijlage 2 Begrippenlijst

Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014.

Afdeling

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

Arbeidsduur

De voltijd arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week. Je kunt meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week werken, maar niet meer dan gemiddeld 40 uur per week.

Het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt en met je manager bent overeengekomen, wordt je gemiddelde arbeidsduur genoemd.

Arbeidsduurtoeslag

De toeslag die wordt uitgekeerd als je een persoonlijke arbeidsduur hebt van meer dan 36 uur per week. De arbeidsduurtoeslag is inclusief 13e maand en vakantietoeslag en wordt berekend over je persoonlijk maandsalaris.

Bedrijfsonderdeel

De organisatorische eenheid van ING Bank waar je werkt.

Beoordeling

Het eindoordeel van je directe manager over je functioneren. Het is het resultaat van de jaarlijkse beoordelingsprocedure. Je beoordeling wordt in een score uitgedrukt. Het beoordelingsproces, de voorwaarden zijn onderdeel van deze cao.

Competenties

Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag, die binnen een bepaalde functie/rol nodig is om de doelstellingen te realiseren en die bepalend is voor succesvol functioneren in die functie of rol.

Functieschaal

De schaal die hoort bij je functie.

Individuele salarisverhoging

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

Maandsalaris

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

Manager

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

Medewerker

Een persoon in dienst bij ING Bank met een functieschaal tussen 1 en 15.

Minimum van de salarisschaal

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

Performance Management

Performance Management is bij ING Bank ingevoerd onder de naam Succesvol Functioneren. Het is het voortdurende proces van planning, coaching en beoordeling. Het is bedoeld om je ontwikkeling (competentiemanagement) en je resultaten (resultaatsturing) te bevorderen.

Persoonlijk maandsalaris

Je maandsalaris aangevuld met eventuele persoonlijke toeslagen en vermeerderd met een eventuele arbeidsduurtoeslag.

Persoonlijk uurloon

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

Persoonlijke toeslagen

Een toeslag op je maandsalaris. Je hebt er recht op als voor jou een regeling geldt die uitgaat boven het maximum van jouw salarisschaal. Per toeslag bepalen cao-partijen of er structurele salarisaanpassingen op van toepassing zijn en of die pensioendragend zijn.

Salarisschaal

De schaal op grond waarvan je wordt beloond.

Inhoudsopgave

> volgende pagina

< vorige pagina

✕ sluiten

Structurele salarisverhoging

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

Uurloon

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

WEP-toeslag

Een garantieregeling waar je recht op hebt als je op 31 december 1992 in dienst was bij een van de rechtsvoorgangers van ING Verzekeringen.

Werkpatroon

De verdeling van je gemiddelde arbeidsduur per week over de werkdagen.

Bijlage 3 Raamwerk Succesvol Functioneren

Raamwerk Succesvol Functioneren 2012-2014

In het Raamwerk Succesvol Functioneren is Performance Management uitgewerkt. Deze bijlage maakt integraal deel uit van de ING Bank cao 2012-2014 en is gekoppeld aan de looptijd hiervan.

3.1. Wat is Succesvol Functioneren volgens ING Bank?

Een continu proces van planning, coaching en beoordeling om jouw prestaties te verbeteren en het bedrijfsresultaat te verhogen. Dat, plus de ontwikkeling van jouw competenties en talenten, is de basis voor de manier van leidinggeven bij ING Bank. Bij de methode Succesvol Functioneren hangen je resultaten en je ontwikkeling met elkaar samen.

3.1.1. Resultaatgericht sturen

Hiermee bedoelen we dat we resultaten willen bereiken die bijdragen aan het succes van de strategische keuzes die jouw bedrijfsonderdeel of je afdeling maakt. Strategische doelen vertalen we continu naar individuele afspraken met jou als medewerker. Uiteraard houden we je ook op de hoogte over de voortgang.

De strategische keuzes en de individuele afspraken met jou komen meestal samen in de Midden-lange Termijn Planning (MTP-) cyclus.

Strategische keuzes

De strategische keuzes zijn duidelijk beschreven en in jouw bedrijfsonderdeel of je afdeling is iedereen daarvan op de hoogte.

Doelstellingen

De doelstellingen van je afdeling of bedrijfsonderdeel moeten overeenkomen met de strategische keuzes. Die doelstellingen moeten dus correct zijn en het zijn er voldoende om de strategische keuzes effectief en efficiënt uit te kunnen voeren.

Resultaat- en ontwikkelafspraken

In het verlengde van de afdelingsdoelstellingen maken jij en je manager samen resultaat- en ontwikkelafspraken. Ze zijn de basis voor je verdere coaching en beoordeling.

3.1.2. Competentiemanagement

Een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag bepaalt hoe succesvol je bent in je functie en of je de doelstellingen kunt halen. We noemen die combinatie een competentie. We koppelen het competentieprofiel aan je functiebeschrijving en daarmee aan de strategische ambities van ING Bank.

De uitgangspunten

- Bedrijfsonderdelen zijn zelf verantwoordelijk voor competentie management. Eventueel kunnen ze zich laten ondersteunen door een gecertificeerd facilitator competentie management.
- De competentieprofielen worden uitsluitend door in- of externe gecertificeerde facilitators competentie management opgesteld. Zij begeleiden ook het proces daaromheen.
- Competentieprofielen kunnen op verschillende manieren tot stand komen. De facilitator bepaalt wat de beste manier is.

Eisen voor competentieprofielen

- competenties zijn afgeleid van de strategie en doelstellingen van de organisatie
- competenties zijn gerelateerd aan je functie
- competenties zijn bepalend voor succesvol functioneren en zijn beschreven in waarneembaar gedrag volgens de gedragskenmerken uit de ING competentie-dictionary 'De Sprong naar Succes'

3.2. Gespreksvormen

Succesvol Functioneren heeft drie gespreksvormen:

- planningsgesprek;
- coachingsgesprek;
- beoordelingsgesprek.

3.2.1. Planningsgesprek: afspraken over je resultaten en ontwikkeling

Tijdens dit gesprek maken je manager en jij afspraken over je resultaten en ontwikkelingen voor de nieuwe beoordelingsperiode.

*Wat zijn de eisen?**

- In een resultaatsafpraak spreek je af wat jouw resultaat is in de nieuwe beoordelingsperiode. Meestal is dat een kalenderjaar. De afspraken zijn afgeleid van de inhoud van je functie, de doelstellingen van je team, van je afdeling en van je bedrijfsonderdeel.
- Resultaatsafspraken kunnen te maken hebben met de kwaliteit van je werk of met de kwantiteit daarvan. In de afspraak leg je vast wat de norm is voor een -3- beoordeling. Resultaatsafspraken kunnen ook voor je team of groep worden vastgelegd. Dan gaat het over de resultaten die je samen met collega's van een organisatorische eenheid bereikt in de nieuwe beoordelingsperiode. Ieders bijdrage moet herleid kunnen worden, dus jouw bijdrage aan het resultaat moet je kunnen terugzien. Bovendien moeten de resultaten voor iedereen haalbaar zijn, dus liggen ze bij voorkeur op een zo laag mogelijk organisatorisch niveau. De volgorde is medewerker, team, afdeling, hoofdafdeling, bedrijfsonderdeel.

- Resultaatafspraken liggen niet alleen op het financiële en commerciële vlak, het gaat er ook om hoe jij eraan bijdraagt dat jouw team efficiënt werkt, hoe je je collega's helpt en hoe je aan je eigen ontwikkeling werkt. Resultaatafspraken mogen niet aanzetten tot risicovol gedrag.
- Door resultaatafspraken te maken, winnen en behouden we het vertrouwen in de financiële sector. Dat doen we onder meer door zorgvuldig de belangen af te wegen van alle belanghebbenden bij ING Bank. Het belang van de klant staat centraal.
- Het aantal resultaatafspraken is maximaal acht.
- In een ontwikkelafspraken worden de doelstellingen vastgelegd voor jouw ontwikkeling voor de nieuwe beoordelingsperiode. Meestal zijn het competentieprofiel van je functie, je ontwikkelpunten en je talenten hiervoor de basis. Ontwikkelafspraken kunnen ook gaan over een toekomstige functie.
- Het aantal ontwikkelafspraken is minimaal twee
- Het acroniem SMART is een handig hulpmiddelje voor resultaat- en ontwikkelafspraken:
 - **Specifiek**: wees concreet, omschrijf de afspraken zo duidelijk mogelijk.
 - **Meetbaar**: jij en je manager zijn het eens over de norm. De resultaten van ontwikkelafspraken kunnen niet altijd exact worden gemeten, maar moeten dan wel merkbaar zijn.
 - **Ambitueus**: de afspraken moeten voldoende uitdaging bieden.
 - **Realistisch**: je moet invloed kunnen hebben op de afspraken, je moet ze kunnen halen en ze moeten acceptabel zijn.
 - **Tijdsgebonden**: je spreekt zo veel mogelijk een periode af zodat je aan het eind kunt zien of het resultaat is bereikt.
- Resultaat- en ontwikkelafspraken worden op zo'n manier beschreven dat jij en je manager goed begrijpen wat jullie van elkaar verwachten.
- Het belang van elke resultaat- en ontwikkelafspraken wordt met plus- en mintekens aangegeven in het reguliere planningsformulier in het geautomatiseerde systeem.

* Voor Control Functions gelden bovendien aanvullende eisen als gevolg van de implementatie van Europese richtlijnen en Nederlandse wet- en regelgeving. (The Netherlands Bank Remuneration Policy (all staff).

3.2.2. Het coachingsgesprek

Een coachingsgesprek kan op initiatief van jou of je manager plaatsvinden. Het is een tussentijdse evaluatie waarin jullie de voortgang van je functioneren bespreken en eventuele nadere afspraken maken. Zowel jij als jouw manager kunnen onderwerpen inbrengen.

Een coachingsgesprek kan bijvoorbeeld gaan over de omstandigheden waaronder je hebt gewerkt en de ondersteuning, de coaching, die je hebt ondervonden van je manager. Zo'n gesprek geeft jou als medewerker de kans om anders te

functioneren en je uiteindelijke beoordeling te beïnvloeden. Daarnaast komt in dit gesprek je ontwikkeling in je functie aan de orde en kunnen er afspraken worden gemaakt over gewenste ontwikkelingsactiviteiten of ontwikkelingsmogelijkheden op de langere termijn.

Een coachingsgesprek kun je een paar keer per jaar voeren, daarvoor kun jij of je manager het initiatief nemen. De afspraken tussen jou en je manager worden vastgelegd en veranderen tijdens de beoordelingsperiode in principe niet, behalve als jij of je manager vinden dat omstandigheden aanpassing van de afspraken rechtvaardigen. Je manager is verantwoordelijk voor de kwaliteit en vaststelling van de aangepaste afspraken.

3.2.3. Het beoordelingsgesprek

Eén keer per jaar - vóór de salarisverhogingsronde - vindt het beoordelingsgesprek plaats. Daarin vertelt je manager je wat hij vindt van je functioneren in het jaar ervoor. Hij baseert zich op de afspraken over je resultaten en ontwikkeling die in het plannings- of coachingsgesprek zijn gemaakt.

In het beoordelingsgesprek heb je zelf ook een taak, want jij vertelt je manager wat jij van de beoordeling vindt en je informeert hem over zaken die bij jouw functioneren een rol hebben gespeeld.

Je functioneren wordt altijd beschouwd in het licht van de compliance regels en richtlijnen van ING Bank. Als je manager vindt dat je gedrag in strijd is met die regels, dan weegt hij dat mee in je beoordeling.

Je manager kent op grond van elke resultaat- en ontwikkelafpraak een beoordelingsscore toe:

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1: uitstekend. | 4: nog te ontwikkelen. |
| 2: zeer goed. | 5: matig. |
| 3: normaal/ goed. | 6: onvoldoende. |

Als je manager je door omstandigheden niet kan beoordelen, krijg je een 8. Je beoordeling bepaalt of je salarisverhoging krijgt en hoeveel. Dat gebeurt in april.

3.3. Overige partijen

Behalve je manager als eerste beoordelaar en jijzelf als beoordeelde zijn er nog meer partijen betrokken bij planning, coaching en beoordeling.

3.3.1. De tweede beoordelaar

Om het proces nog zorgvuldiger te laten verlopen, is er een tweede beoordelaar; de naast hogere manager, degene aan wie de beoordelaar rapporteert. Deze manager toetst de planningsafspraken op kwaliteit en samenhang met de

doelstellingen van de afdeling en ING Bank. Hij bewaakt de kwaliteit van de onderbouwing en zorgt dat de managers die aan hem rapporteren bij de beoordelingen dezelfde standaard hanteren.

3.3.2. Informant

Als jouw manager onvoldoende zicht heeft op je functioneren doordat je bijvoorbeeld het grootste deel van de beoordelingsperiode onder leiding van iemand anders hebt gewerkt, dan fungeert die andere manager als informant. De hiërarchisch manager en de informant stemmen de afspraken en de uitvoering af. Jij krijgt via het geautomatiseerde systeem automatisch alle informatie die de informant via dit systeem aan je manager stuurt.

3.3.3. Consulent Arbeidsrelatie

De Consulent Arbeidsrelatie geeft jou als medewerker de gelegenheid om op een simpele, toegankelijke en laagdrempelige manier (als je wilt anoniem) vragen te stellen over je arbeidsrelatie. De Consulent kan je ook ondersteunen wanneer je een klacht indient die te maken heeft met jouw arbeidsrelatie, zoals bijvoorbeeld over jouw beoordeling. Je kunt in eerste instantie terecht op Mijn HR. Hier vind je informatie over de rol van de Consulent. Heb je aanvullende vragen dan kun je bellen of e-mailen met HR Advies. Zij kunnen je vervolgens, uiteraard anoniem, in contact brengen met een Consulent Arbeidsrelatie. De vakorganisaties en ING Bank hebben afgesproken dat in de Consulent Arbeidsrelatie de rollen van Klachtenbegeleider en Ombudspersoon zijn verenigd. Praktische zaken zoals de doelstelling, benoeming en de rol van de Consulent zijn vastgelegd in het handboek Consulenten Arbeidsrelatie.

3.4. Termijn

De hele cyclus van plannen, coachen en beoordelen speelt zich in een bepaalde termijn af.

- Vóór 1 april is het planningsgesprek. De definitieve planningsafspraken moeten vóór 1 april in het geautomatiseerde systeem staan.
- Het hele kalenderjaar door kun je coachingsgesprekken hebben.
- Tussen 1 oktober en 1 maart moet het beoordelingsgesprek worden gevoerd. Het definitieve beoordelingsformulier staat uiterlijk 1 maart in het geautomatiseerde systeem.
- Per beoordelingsperiode kan per bedrijfsonderdeel een detailplanning worden opgesteld.
- De individuele salarisverhoging is elk jaar in de maand april.

3.5. De andere spelregels

3.5.1. Vastlegging van de gesprekken

Alle gesprekken worden vastgelegd in de module Plannen, Coachen en Beoordelen in het geautomatiseerde systeem. Op het formulier kunnen ook opmerkingen over je beoordeling worden vastgelegd.

Je direct manager, de eerste beoordelaar dus, is verantwoordelijk voor de opstelling van de beoordeling. Hij tekent het formulier voor akkoord, jij en de tweede beoordelaar tekenen het voor gezien.

3.5.2. Groeitraject

Zit je in een groeitraject, dan word je beoordeeld op de betreffende fase van dat groeiproces en nog niet helemaal op de uiteindelijke functie-eisen. Je moet van tevoren goed op de hoogte zijn van de afspraken en de fases van het groeiproces.

3.5.3. De procedure

Vóór het beoordelingsgesprek legt de beoordelaar zijn beoordelingen voor aan de tweede beoordelaar. Die controleert of zijn bevindingen:

- herkenbaar zijn en of argumenten zijn onderbouwd;
- in hoeverre de doelstellingen van je afdeling of bedrijfsonderdeel zijn gehaald;
- de procedures correct zijn toegepast;
- de managers allemaal dezelfde standaards hebben gehanteerd.

Pas als dat is gecontroleerd, heb je het beoordelingsgesprek. De beoordeling krijg je uiterlijk twee dagen voor het gesprek. Na het gesprek teken je de beoordeling voor gezien. Daar mag je een paar dagen de tijd voor nemen. De tweede beoordelaar tekent het formulier als laatste, na het gesprek. Zo weet hij wat er in de definitieve beoordeling staat.

3.5.4. Bezwaar

Heb je bezwaar tegen de procedure rond planning, coaching of beoordeling of ben je het niet eens met de uitkomst, dan kun je je wenden tot je naast hogere manager. Voor meer informatie kun je ook contact opnemen met HR Advies, zij kunnen je eventueel doorverwijzen naar een Consulent Arbeidsrelatie.

Biedt dat geen uitkomst, dan kun je overwegen een klacht in te dienen; voor meer informatie kun je ook terecht op Mijn HR. Om het proces rond de salarisverhoging niet te vertragen, teken je de beoordeling voor gezien en je voegt een toelichting bij waarin je je bezwaren tegen de beoordeling uiteenzet.

3.6. Bijzondere situaties

Planningsafspraken worden meestal voor de periode van een kalenderjaar gemaakt behalve bij in- en uitdiensttreding, verandering van je functie of dienstverband, als je langdurig afwezig bent en als je boventallig bent.

	De situatie	De gevolgen voor Succesvol Functioneren en salarisverhoging
1	Je komt tijdens het kalenderjaar in dienst	• Bij indiensttreding voor 1 juli worden planningsafspraken gemaakt. • Bij indiensttreding tussen 1 juli en 1 oktober beslist de manager hierover. • Zijn er wel planningsafspraken dan gelden de standaardregels salarisverhoging. • Vanaf 1 oktober kunnen geen planningsafspraken worden gemaakt. • Geen planningsafspraken betekent geen definitief planningsformulier. Er kan daarom geen beoordelingsformulier aangemaakt worden. Het systeem registreert in deze situatie automatisch een 8 beoordeling.
2	Je verandert tijdens het kalenderjaar van functie	Je vorige manager dient in het coachingsformulier (regulier) een beoordeling op te maken, die als advies dient voor je nieuwe manager. Je nieuwe manager maakt uiteindelijk de totale beoordeling over het gehele jaar op.
3	In het kalenderjaar ben je meer dan één maand fulltime afwezig vanwege onbetaald verlof of ouderschapsverlof	Als er 6 maanden resteren in het kalenderjaar dan dienen er afspraken te worden gemaakt en/of indien: • Als je 6 maanden gewerkt hebt, dient er een beoordeling te worden opgemaakt. • Als je tussen de 3 en 6 maanden gewerkt hebt, kan je manager zelf bepalen of een beoordeling op de 6 puntsschaal mogelijk is. Je manager kan er ook voor kiezen om de registratieve score 8 toe te kennen (niet beoordeelbaar). • Heb je minder dan 3 maanden gewerkt, dan is de 8 score van toepassing. De consequentie van een score 8 is geen salarisverhoging. • Het is niet mogelijk om afspraken te maken voor een periode van minder dan 3 maanden. • Bij het maken van afspraken moet rekening gehouden worden met de periode van afwezigheid.
4	Jouw arbeidsduur wordt gedurende het kalenderjaar gewijzigd	Indien van toepassing worden de afspraken aangepast aan de nieuwe arbeidsduur van een medewerker
5	Je bent tijdens het kalenderjaar langdurig afwezig in verband met volledige arbeidsongeschiktheid	• Als je 6 maanden gewerkt hebt, moet er een beoordeling worden opgemaakt. • Als je minder dan 6 maanden gewerkt hebt, kan je manager zelf bepalen of er een beoordeling aan de hand van de 6 puntsschaal mogelijk is of dat de registratieve score 8 toegepast wordt (niet beoordeelbaar). Bij de beoordeling dient rekening gehouden te worden met de periode van afwezigheid. • Om voor een andere beoordelingsscore dan een 8 in aanmerking te komen, moet je langer dan 3 maanden hebben gewerkt in je eigen functie en met de daarbij behorende taken. • Het is niet mogelijk om afspraken te maken voor een periode van minder dan 3 maanden.

	De situatie	De gevolgen voor Succesvol Functioneren en salarisverhoging
6	In het kalenderjaar was je langdurig afwezig in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	- Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, moet je manager daar rekening mee houden bij het opstellen van de resultaatafspraken en bij de beoordeling. - Om voor een andere beoordelingsscore dan een 8 in aanmerking te komen, moet je langer dan 3 maanden hebben gewerkt in je eigen functie met de daarbij behorende taken.
7	In het kalenderjaar was je langdurig afwezig vanwege zwangerschap	- Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof vindt pro rato bijstelling van de afspraken plaats. - Als je 6 maanden gewerkt hebt, moet er een beoordeling worden opgemaakt. - Heb je minder dan 6 maanden gewerkt, dan kan je manager zelf bepalen of er een beoordeling aan de hand van de 6 puntsschaal mogelijk is of dat de registratieve score 8 toegepast wordt (niet beoordeelbaar). Bij je beoordeling moet er rekening gehouden worden met de periode van afwezigheid. - De periode van afwezigheid door zwangerschap moet meegeteld worden als een periode waarin je (volgens norm) gewerkt hebt.
8	Je bent of wordt tijdens het kalenderjaar boventallig, bent of wordt geplaatst bij een mobiliteitscentrum en bent op 1 april van enig jaar nog in dienst	- Per 1 januari 2010 geldt dat, wanneer je boventallig bent en in een mobiliteitscentrum bent geplaatst, voor de periode van boventalligheid geen ontwikkel- en resultaatafspraken worden gemaakt. Deze periode wordt niet meegewogen in de uiteindelijke beoordelingsscore - In het geval dat je tijdens het kalenderjaar boventallig wordt en je minimaal 3 maanden in je functie hebt gewerkt, wordt deze periode volgens de basiscriteria voor het maken en beoordelen van afspraken meegewogen in een uiteindelijke beoordelingsscore

Bijlage 4 Buitendienst WestlandUtrecht Bank

Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014.

4.1. Werkingssfeer en toepassing ING Bank cao bepalingen

4.1.1.

Onder een buitendienstmedewerker wordt verstaan: een medewerker die volgens zijn arbeidsovereenkomst werkzaam is in de buitendienst, die in principe zijn werkzaamheden verricht in een door ING bepaald geografisch werkgebied en/of wiens inkomen voor een (belangrijk) deel bestaat uit provisie, gerelateerd aan commerciële doelstellingen.

4.1.2.

Wanneer ING voornemens is andere dan de thans bestaande buitendienstfuncties te benoemen als functies in de buitendienst, zal dit vooraf aan de bevoegde OR worden voorgelegd.

4.1.3.

De bepalingen, opgenomen in de artikelen 4.2.4. en 4.2.6. van de ING Bank cao en artikelen 5.1. tot en met 5.6. van de ING Bank cao, zijn (met uitzondering van artikel 5.3.3.) niet van toepassing. De bepalingen in artikel 5.3.3. van de ING Bank cao zijn bedoeld als aanvulling op de bepalingen in deze cao.

4.2. Beloning

De concrete invulling van de belonings- en provisie-systemen wordt door ING Bank conform de Wet op de ondernemingsraden ter instemming aan de bevoegde OR voorgelegd.

Voor de vaststelling en wijziging van deze systemen gelden de volgende randvoorwaarden:

- de provisie op jaarbasis zal, uitgaand van een on-target realisatie, niet meer bedragen dan 150% van het voor de betrokkene geldende jaarsalaris. Het jaarsalaris is je gemiddelde maandsalaris van de afgelopen 12 maanden, vermenigvuldigd met 13,96. Als dat van toepassing is komt daar de uitgekeerde arbeidsduurtoeslag bij;
- het vaste maandsalaris zal niet lager zijn dan 40% van het salaris behorende bij de toegekende salarisschaal zoals omschreven in bijlage 1 ING Bank Salarisschalen;
- indien introductie of wijziging van het systeem leidt tot vermindering van het jaarsalaris, zal voor de afbouw daarvan een overgangsperiode van minimaal drie en maximaal vijf jaar worden gehanteerd;
- voordat vastgestelde of gewijzigde systemen in werking treden, vindt in technisch overleg een marginale toetsing plaats door partijen bij de ING Bank cao op de voorgaande punten.

4.3. Arbeidsduur

- a. de normen die zijn opgenomen in de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet zijn de kaders voor het vaststellen van de werk- en rusttijden;
- b. voor de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden wordt uitgegaan van een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week;
- c. de Wet aanpassing arbeidsduur is van toepassing ingeval een buitendienstmedewerker een schriftelijk verzoek bij het management indient om in deeltijd te gaan werken. Deze wet is niet van toepassing op een verzoek van de buitendienstmedewerker om vermeerdering van de persoonlijke arbeidsduur.

4.4. Verlofregelingen

4.4.1. Omvang van vakantierechten

De buitendienstmedewerker heeft recht op 27 vakantiedagen per jaar, met behoud van salaris. Bij het bepalen van het salaris wordt uitgegaan van het persoonlijk maandsalaris.

Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de vakantieduur naar evenredigheid verminderd.

Indien de buitendienstmedewerker over het jaar 2007 een aanspraak had op meer vakantiedagen dan bovenstaand, behoudt hij deze extra dagen tot het moment waarop deze aanspraak kleiner of gelijk is aan het aantal dagen op grond van deze cao.

4.4.2. Verlof

De buitendienstmedewerker die in aanmerking komt voor adoptieverlof of kortdurend zorgverlof heeft recht op een gegarandeerde provisie. Hierbij wordt uitgegaan van de provisie die gemiddeld over de afgelopen 12 maanden of in het afgelopen provisiejaar in dezelfde functie is genoten, van 100% (adoptieverlof) en 70% (kortdurend zorgverlof). Indien de buitendienstmedewerker nog geen 12 maanden in dezelfde functie werkzaam is, wordt uitgegaan van het provisieinkomen dat gemiddeld is genoten gedurende de periode dat de buitendienstmedewerker feitelijk in dezelfde functie werkzaam is.

4.4.3. Buitengewoon en bijzonder verlof

Bij het bepalen van het salaris zoals bedoeld in artikel 5.8. van de ING Bank cao zal worden uitgegaan van het persoonlijk maandsalaris.

4.5. Keuzes in arbeidsvoorwaarden

De buitendienstmedewerker kan boven het bepaalde in hoofdstuk 7 van de ING Bank cao maximaal 5 extra vakantie-dagen kopen of verkopen, mits hij na verkoop daarmee niet onder het wettelijk minimum komt. Dit laatstgenoemde minimum is bij een fulltime dienstverband gelijk aan 20 dagen.

4.6. Arbeidsomstandigheden

Binnen de afspraken over werkdruk/werkstress zal specifieke aandacht worden besteed aan oudere buitendienstmedewerkers.

4.7. Arbeidsongeschiktheid

Voor de berekening van het persoonlijk maandsalaris bij arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in de artikelen 6.6. t/m 6.11. van de ING Bank cao wordt uitgegaan van het jaarsalaris en de provisie met inachtneming van de salarisaanpassingen uit hoofde van de ING Bank cao gedurende de uitkeringsperiode.

Voor de berekening van de provisie zal worden uitgegaan van hetgeen de betrokken buitendienstmedewerker de laatste 12 maanden of het laatste provisiejaar voorafgaande aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid als provisie heeft genoten, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter dragen.

4.8. Uitkering bij overlijden

Bij het overlijden van een buitendienstmedewerker geldt in aanvulling op het bepaalde in bijlage 6 paragraaf 6.2., dat aan de nagelaten betrekkingen 3/12 van het gemiddelde van de provisie over de laatste 12 maanden voorafgaand aan het overlijden, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter dragen, zal worden uitgekeerd. In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de buitendienstmedewerker is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

4.9. Salarisschalen buitendienstmedewerkers Intermediair (bruto in euro's bij 36 uur per week)

(basis is 100%, feitelijke salarisschalen hiervan af te leiden conform bijlage 4 ((Buitendienst Westland/Utrecht Bank) artikel 4.3.b).

Ingangsdatum 1 oktober 2012 (verhoging 2%)

		Minimum bedrag	Maximum bedrag
schaal	Code		
0	400	2.508,55	3.262,27
1	401	2.736,56	3.613,70
2	402	2.898,84	4.012,52
3	403	3.162,84	4.454,82
4	404	3.378,82	4.999,94
5	405	3.863,97	5.691,39
6	406	4.310,24	6.584,49
7	407	5.020,52	7.655,94

Ingangsdatum 1 januari 2013 (verhoging 1,5%)

		Minimum bedrag	Maximum bedrag
schaal	Code		
0	400	2.546,18	3.311,20
1	401	2.777,61	3.667,91
2	402	2.942,32	4.072,71
3	403	3.210,28	4.521,64
4	404	3.429,50	5.074,94
5	405	3.921,93	5.776,76
6	406	4.374,89	6.683,26
7	407	5.095,83	7.770,78

Ingangsdatum 1 augustus 2013 (verhoging 2%)

		Minimum bedrag	Maximum bedrag
schaal	Code		
0	400	2.597,10	3.377,42
1	401	2.833,16	3.741,27
2	402	3.001,17	4.154,16
3	403	3.274,49	4.612,07
4	404	3.498,09	5.176,44
5	405	4.000,37	5.892,30
6	406	4.462,39	6.816,93
7	407	5.197,75	7.926,20

Ingangsdatum 1 januari 2014 (verhoging 1,5%)

		Minimum bedrag	Maximum bedrag
schaal	Code		
0	400	2.636,06	3.428,08
1	401	2.875,66	3.797,39
2	402	3.046,19	4.216,47
3	403	3.323,61	4.681,25
4	404	3.550,56	5.254,09
5	405	4.060,38	5.980,68
6	406	4.529,33	6.919,18
7	407	5.275,72	8.045,09

[Inhoudsopgave](#)[> volgende pagina](#)[< vorige pagina](#)[✕ sluiten](#)

Ingangsdatum 1 augustus 2014 (verhoging 2%)

		Minimum bedrag	Maximum bedrag
schaal	Code		
0	400	2.688,78	3.496,64
1	401	2.933,17	3.873,34
2	402	3.107,11	4.300,80
3	403	3.390,08	4.774,88
4	404	3.621,57	5.359,17
5	405	4.141,59	6.100,29
6	406	4.619,92	7.057,56
7	407	5.381,23	8.205,99

Bijlage 5 Overgangsbeleid beloning

De bepalingen in deze bijlage en de verwijzingen naar artikelen zijn overgenomen uit en gaan over de ING cao van 1 juni 2000 tot 1 april 2002. Ze maken deel uit van deze ING Bank cao.

Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014.

5.1. Perspectiefgaranties (voortkomend uit de ING cao 2000-2002 § 2.8.3)

De garanties gelden uitsluitend voor medewerkers die op 1 mei 2001 een dienstverband voor onbepaalde tijd bij ING hebben.

- Bij invoering van de ING salarisschalen behoudt iedere medewerker minimaal het persoonlijke maandsalaris dat op 30 april 2001 van toepassing is.
- Daarnaast behoudt iedere medewerker minimaal het perspectief d.w.z. het maximum van de schaal waarin hij op 30 april 2001 is ingedeeld (inclusief de beoordelingstoeslag). Op het schaalmaximum zijn de salarisaanpassingen uit hoofde van de ING Bank cao van toepassing.
- De perspectiefgarantie wordt gehandhaafd in geval van reorganisatie bij plaatsing voor 1 januari 2007 in een andere functie van hetzelfde of lager niveau. Bij plaatsing om een andere reden dan reorganisatie dan wel plaatsing na 1 januari 2007, geldt deze perspectiefgarantie niet.
- Indien een medewerker een WEP-toeslag ontvangt, wordt deze in de nieuwe situatie gegarandeerd.

De WEP-toeslag zal als toeslag maandelijks worden uitgekeerd. Alleen als het nieuwe perspectief op grond van de invoering van het nieuwe salarissysteem groter wordt dan het huidige perspectief, zal een gedeelte van deze toeslag - ter grootte van de perspectieftoename - in het salaris per 1 mei 2001 worden opgenomen.

Uitgaande van dezelfde beoordelingsscore en van het inmiddels bereikte maandsalaris ontvangt iedere medewerker de hoogste van de individuele salarisverhoging uit de voor 1 mei 2001 geldende regeling of uit de nieuwe regeling. De verhoging volgens de voor 1 mei 2001 geldende regeling is gebaseerd op de salarisschaal waarin de medewerker op 30 april 2001 is geplaatst.

5.2. Conversieregels nieuwe salaris (voortkomend uit ING cao 2000-2002 § 2.8.4)

WEP-toeslag

De WEP-toeslag wordt zo mogelijk, bij invoering van het nieuwe beloningssysteem omgezet in het maandsalaris. Dit is conform de bestaande afspraken in het 'Protocol overgangsbeleid bij overgang van de cao voor het Verzekeringsbedrijf (binnendienst en buitendienst) naar de cao voor het Bankbedrijf vice versa'. Dit wordt als volgt uitgewerkt:

Als de medewerker op 1 mei 2001 een WEP-toeslag ontvangt, wordt deze ook na 1 mei 2001 gegarandeerd. Deze garantie wordt als volgt vormgegeven:

- de jaarlijkse uitkering van de WEP-toeslag wordt omgezet in een maandelijks bedrag (jaarlijkse WEP-toeslag gedeeld door 13,96);
- als het perspectief van de medewerker niet toeneemt, wordt dit bedrag als WEP-toeslag gegarandeerd;
- als het perspectief van de medewerker toeneemt, wordt de toeslag voor het gedeelte dat het perspectief als gevolg van de conversie is toegenomen, opgenomen in het maandsalaris. Het eventueel resterende deel wordt als WEP-toeslag gegarandeerd.

De (eventueel resterende) WEP-toeslag zal worden geïndexeerd met de salarisaanpassingen uit hoofde van de ING Bank cao en meetellen in het kader van de pensioenregeling als vast inkomensbestanddeel.

Persoonlijke toeslag

Indien het persoonlijk maandsalaris na conversie in de nieuwe schaal boven het voor de medewerker geldende maximum-salaris ligt, wordt het meerdere uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toeslag. Op de persoonlijke toeslag zijn de salaris-aanpassingen uit hoofde van de ING Bank cao van toepassing. Indien voor de medewerker een hoger maximumsalaris geldt, wordt de toename in het perspectief in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag en in het maandsalaris opgenomen.

Bijlage 6 Vergoedingen

De bepalingen in deze bijlage maken integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014.

6.1. Gratificatie bij jubilea

Als je 10, 25 en 40 jaar in dienst bent, krijg je een jubileumgratificatie. Deze eenmalige uitkering is een percentage van je bruto persoonlijk maandsalaris. Hieronder lees je de percentages.

Lengte dienstverband	Gratificatie
10 jaar	25%
25 jaar	100%
40 jaar	200%

De uitkering wordt berekend over je persoonlijk maandsalaris in de maand waarin je jubileum plaatsvindt. Als je 25 of 40 jaar in dienst bent, krijg je de gratificatie volgens de Wet op de Loonbelasting (gedeeltelijk) netto uitbetaald.

6.2. Uitkering bij overlijden

Als je overlijdt, dan 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 Bijdrage Individueel Sparen en een eventuele arbeidsduurtoeslag);
- het pro rato deel van je jaarlijkse 13e maand;
- het pro rato deel van je jaarlijkse vakantietoeslag. Als je overlijdt na het ontvangen van de jaarlijkse vakantietoeslag in mei, wordt het eventueel te veel ontvangen bedrag niet teruggevorderd.

Hiernaast krijgen je nabestaanden de volgende uitkering bij overlijden:

- 3 maal je persoonlijk maandsalaris (inclusief Bijdrage Individueel Sparen en een eventuele arbeidsduurtoeslag);
- 3/12 van je jaarlijkse 13e maand;
- 3/12 van je jaarlijkse vakantietoeslag.

Met persoonlijk maandsalaris wordt bedoeld het salaris zoals dat gold op de dag van overlijden.

In 2014 wordt het Persoonlijk Keuzebudget geïntroduceerd. Hierdoor kunnen je 13e maand en vakantietoeslag op een ander moment al zijn uitgekeerd. Hierover krijg je nog meer informatie.

Inhoudsopgave

> volgende pagina

< vorige pagina

✕ sluiten

Deze uitkering is inclusief alle uitkeringen die ING Bank moet doen aan je nabestaanden op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

Je nabestaanden zijn de personen zoals bedoeld in artikel 35 lid 1 van de Ziektewet.

6.3. 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 Bank krijgt. Meer informatie staat op Mijn HR.

Bijlage 7 Ploegendienst

De bepalingen in deze bijlage maken integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014.

7.1. Algemeen

A. Definitie

Je werkt in ploegendienst als je werkt op basis van een dienstrooster dat volgens een vaste regeling het werken buiten de gebruikelijke werktijden met zich meebrengt. Je functie bepaalt of je in ploegendienst werkt.

Er zijn drie verschillende soorten ploegendienst:

- Volcontinudienst: je werkt op een afdeling die de hele week dag en nacht open is;
- Semi-continudienst: je werkt op een afdeling die vijf etmalen dag en nacht open is;
- Verschoven werktijden: je werkt op een afdeling waarin werktijden gelden met vaste afwijkingen ten opzichte van de gebruikelijke werktijden.

Paragraaf 7.1. geldt niet voor medewerkers in schoonmaakdiensten.

B. Compensatie

Werk je buiten de gebruikelijke werktijden dan heb je recht op een compensatie.

Deze compensatie bestaat uit een financiële vergoeding (ploegentoeslag) en (eventueel) uit een vergoeding in vrije tijd.

De compensatie wordt vastgesteld aan de hand van de volledige roostercyclus, uitgaande van een 36-urige werkweek.

Je leest hierover meer in de paragrafen 7.2., 7.3. en 7.4.

C. Roosters

Werk je in ploegendienst, dan is dat aan je functie verbonden.

De tijden waarop je werkt, worden vastgelegd in een rooster. Roosters worden voor minimaal drie maanden gemaakt en eventueel voor een langere tijd, afhankelijk van de roostercyclus. Je werktijden worden tijdig met je overlegd, ook als het rooster verandert.

ING Bank 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.

D. Bevestiging

Als je in ploegendienst werkt, krijg je een schriftelijke bevestiging van:

- Je functie en een korte omschrijving daarvan;
- Je rooster, met daarbij de geldende of met jou overeengekomen compensatie;
- De regeling voor maaltijden.

Je ontvangt ook een overzicht van de berekening van je totale werktijd en de compensatie op grond van de roostercyclus.

E. Zwaarwegende belangen

Op grond van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen of zwaarwegende sociale redenen kan van de paragrafen 7.3 B en 7.4 B bij implementatie van de regeling eenmalig worden afgeweken door de voor de implementatie geldende roostermethodiek (al dan niet vereenvoudigd) tijdelijk te handhaven. Deze tijdelijke uitzondering kan individueel of voor de afdeling als geheel worden toegepast.

7.2. Toeslag en compensatie algemeen

Hieronder kun je lezen wat de algemene uitgangspunten zijn voor de ploegentoeslag en compensatie voor de huidige regeling en de Overgangsbepaling.

A. Compensatie bij feestdagen

Een feestdag zoals bedoeld in artikel 5.7.1. van de ING Bank cao die niet op zondag en wel in je ploegendienstrooster valt, wordt beschouwd als een zondag. Je krijgt hiervoor, naast een ploegentoeslag, ook een gelijk aantal vervangende extra vakantie-uren.

Werk je op een feestdag die op zaterdag of zondag valt, dan krijg je in plaats van de toeslagen genoemd in paragrafen 7.3. en 7.4. op zaterdag tot 17.00 uur + 50 procent van je uurloon. Op zaterdag na 17.00 uur en op zondag krijg je + 150 procent van je uurloon. Als je op oudejaarsavond na 20.00 uur werkt, krijg je + 150 procent van je uurloon.

B. Verschoven werktijden

Bij verschoven werktijden wordt je compensatie volledig in geld uitbetaald.

C. Meerwerk

Werk je in volcontinuidienst of semi-continuidienst 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 5.6. van de ING Bank cao lees je hoe de meerwerkvergoeding wordt berekend.
Het uurloon wordt afgeleid van je persoonlijk maandsalaris inclusief je gemiddelde ploegentoeslag.

D. Vrije tijd in roosters

De in de roosters ingebouwde vrije tijd wordt gewogen volgens de tabel in bijlage 7, paragraaf 7.3.A.

E. Grondslag

De ploegentoeslag is grondslag voor:

- a. de vakantietoeslag zoals bedoeld in hoofdstuk 4 van de ING Bank cao, artikel 4.2.11.;
- b. de uitkeringen zoals genoemd in bijlage 8.

F. Maaltijden

Als je 's avonds niet thuis kunt eten omdat je ploegendienst hebt, dan kun je hiervoor een vergoeding krijgen. Je leest meer hierover in bijlage 6, paragraaf 6.3. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014.

G. Vakantie

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

7.3. Toeslag en compensatie ploegendienst

A. Ploegentoeslag

Maandag tot en met vrijdag

van 00.00 - 07.00 uur	+ 50 procent
van 07.00 - 21.00 uur	niet van toepassing
van 21.00 - 24.00 uur	+ 50 procent

Zaterdag

van 00.00 - 08.00 uur	+ 50 procent
van 08.00 - 17.00 uur	+ 25 procent
van 17.00 - 24.00 uur	+ 100 procent

Zondag

van 00.00 - 24.00 uur	+ 100 procent
-----------------------	---------------

Een pauze van een half uur, buiten de gebruikelijke werktijden, wordt tot je werktijd gerekend.

B. Vol- en semi-continudienst

Werk je in vol- of semi-continudienst, dan krijg je daarvoor een ploegentoeslag van maximaal 10 procent 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 Bank eerder, dan heeft dat geen gevolgen voor je compensatie.

7.4. Toeslag en compensatie Overgangsbepaling

Overgangsbepaling

Werkte je tussen 1 april 1995 en 1 april 1998 al in ploegendienst, dan is de definitie van gebruikelijke werktijd: maandag tot en met vrijdag van 08.00 tot 18.00 uur. Daarnaast geldt voor de compensatie een andere verhouding voor de financiële vergoeding en de vergoeding in vrije tijd.

A. Ploegentoeslag Overgangsbepaling

Maandag tot en met vrijdag

van 00.00 - 06.00 uur	+ 75 procent
van 06.00 - 08.00 uur	+ 25 procent
van 08.00 - 18.00 uur	niet van toepassing
van 18.00 - 20.00 uur	+ 25 procent
van 20.00 - 24.00 uur	+ 75 procent

Zaterdag en zondag

van 00.00 - 24.00 uur	+ 100 procent
-----------------------	---------------

B. Vol- en semi-continudienst

Werk je in vol- of semi-continudienst, dan krijg je daarvoor een ploegentoeslag van maximaal 25 procent 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 Bank eerder, dan heeft dat geen gevolgen voor je compensatie.

7.5. Eenmalige uitkering bij (gedeeltelijk) einde ploegendienst

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

- bedrijfsorganisatorische redenen;
- een medische afkeuring voor de betreffende ploegendienst;
- door ING erkende sociale redenen waardoor je niet langer in ploegendienst kunt werken.

Je krijgt deze uitkering alleen als het (gedeeltelijk) vervallen van de toeslag niet wordt vervangen door compensatie in vrije tijd.

In de volgende tabel zie je dat de hoogte van de eenmalige uitkering samenhangt met de duur van de ploegentoeslag. Bij deze berekening wordt voor het bedrag van de toeslag uitgegaan van de toeslag die je gemiddeld kreeg, in de twaalf maanden vóór de het (gedeeltelijk) vervallen van de toeslag.

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

Inhoudsopgave

> volgende pagina

< vorige pagina

✕ sluiten

7.6. Afspraak tussen vakorganisaties en ING over aanpassen ploegdienstregeling

Partijen gaan in 2012 onderzoek doen naar het vereenvoudigen en moderniseren van de ploegdienstregeling. Het streven is om de nieuwe regeling in 2013 in te voeren. Hierover krijg je nog meer informatie.

Bijlage 8 Wet- en regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

De bepalingen in deze bijlage maken integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014.

Als je door ziekte, zwangerschap of bevalling jouw eigen werk niet kunt uitoefenen, gelden voor jou de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), tenzij hierna anders is bepaald.

8.1. Regelgeving ING Bank

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.

8.1.1. Opschorten of weigeren van de loondoorbetaling en eventuele aanvullingen

ING Bank heeft het recht om op grond van bepaalde in de wet genoemde situaties de loondoorbetaling en de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten.

ING Bank heeft het recht om de aanvullingen te weigeren als je:

1. je niet houdt aan de voor jou geldende en bekend gemaakte regels en redelijke aanwijzingen bij ziekte (ziekteverzuimvoorschriften) of
2. weigert mee te werken aan een door ING Bank gevraagde second opinion aan UWV of
3. weigert de beschikbare veiligheidsmiddelen te gebruiken of je de bekend gemaakte voorschriften over veiligheid en gezondheid overtreedt en daardoor arbeidsongeschikt bent geworden of
4. zonder goede grond weigert mee te werken aan redelijke voorschriften of maatregelen van ING Bank of van een door ING Bank ingeschakelde deskundige die je in staat stellen passende arbeid te verrichten zoals bedoeld in artikel 658a lid 3 boek 7 BW of
5. zonder goede grond weigert mee te werken aan de opstelling, evaluatie en bijstelling van een plan van aanpak of
6. een functie weigert die ING Bank je aanbiedt waarmee je een deel van je restverdiencapaciteit benut.

Daarnaast kan ING Bank je een sanctie opleggen als je de redelijke aanwijzingen bij ziekte of de ziekteverzuimvoorschriften niet opvolgt. De ziekteverzuimvoorschriften staan op Mijn HR.

8.1.2. Passende arbeid

Biedt ING Bank je passende arbeid binnen of buiten ING Bank aan, dan gebeurt dat altijd schriftelijk. Passende arbeid binnen ING Bank gaat vóór passende arbeid buiten ING Bank. 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 Bank wijst je in het schriftelijke aanbod op dit recht.

Accepteer je passende arbeid bij een werkgever buiten ING Bank en heb je daar bij gelijke arbeidsduur een lager inkomen dan je laatste inkomen bij ING Bank, dan bouwt ING Bank het verschil in drie jaar af. In het eerste jaar ontvang je 75 procent van het verschil, in het tweede jaar 50 procent en in het derde jaar 25 procent. De uitkering is nooit hoger dan 25 procent van het inkomen bij je nieuwe werkgever.

Het inkomen bij een werkgever buiten ING Bank is de som van:

- twaalf keer het maandsalaris;
- eventuele gratificaties;
- de vakantietoeslag van het jaar waarin je in dienst treedt
- dertiende maand en eventuele pensioendragende toeslagen. Een meerwerkvergoeding valt hier buiten;
- eventuele ploegentoeslag;
- andere emolumenten die niet het karakter hebben van een onkostenvergoeding;
- je eventuele (gedeeltelijke) WAO- of WIA-uitkering als je deze ontvangt of zou hebben kunnen ontvangen.

Deze aanvulling kan worden gekapitaliseerd en als één bedrag worden uitgekeerd 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 Bank met je over mogelijke vervolgacties.

Vraag je vanwege het schriftelijk aanbod van ING Bank van passende arbeid bij een werkgever buiten ING Bank een second opinion bij UWV aan, 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 Bank weer worden hersteld. In dat geval hervat ING Bank de herplaatsingsinspanningen.

8.1.3. Verhaalsrecht

Kan ING Bank de kosten van jouw arbeidsongeschiktheid op een of meer derden verhalen, dan moet je daaraan je volledige medewerking verlenen.

8.2. Aanpassing en beëindiging van de aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

De aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt aangepast:

- bij salarisaanpassingen volgens de ING Bank 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 Bank. 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.

De 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 Bank niet langer gemachtigd is de WAO- of WIA-uitkering van UWV te ontvangen;
- zodra je arbeidsovereenkomst eindigt.

8.3. Inkomen tijdens het tweede ziektejaar na flexibele keuring door UWV

Ben je al voor afloop van de eerste twee ziektejaren volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA) volgens de flexibele keuring van UWV, dan wordt je inkomen zolang je dienstverband met ING Bank duurt van de 53e tot en met de 104e week van je arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100 procent van je persoonlijk bruto maandsalaris.

8.3.1. Verlengde loondoorbetaling

Stelt UWV bij de behandeling van de aanvraag voor een WIA-uitkering vast dat ING Bank onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft gedaan en beslist het daarna dat het tijdvak wordt verlengd waarop je recht hebt op loon van ING Bank, 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 wordt je dienstverband in principe na twee jaar arbeidsongeschiktheid beëindigd. Heeft UWV de termijn voor loondoorbetaling voor ING Bank verlengd, dan wordt het dienstverband in principe beëindigd na twee jaar plus de verlengde loondoorbetalingstermijn.

Bijlage 9a Pensioenovereenkomst tot en met 2013

De bepalingen in deze bijlage maken integraal onderdeel uit van de ING Bank cao 2012-2014.

1. Overzicht

Tot en met 2013 zijn er diverse pensioenregelingen. Een aantal van deze pensioenregelingen zijn verplicht en 2 pensioenregelingen zijn vrijwillig. Ben je geboren op of na 1 januari 1950 en/of ben je op of na 1 januari 2006 in dienst gekomen, dan gelden de volgende 2 verplichte pensioenregelingen:

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Geldig tot en met
Basisregeling Pensioen 65	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2013
Beschikbare Premiereregeling 65	Nationale-Nederlanden	Premieovereenkomst	31-12-2013

Ben je geboren vóór 1 januari 1950 en ben je sinds 31 december 2005 onafgebroken in dienst, dan geldt voor jou de volgende verplichte pensioenregeling:

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Geldig tot en met
Basisregeling Pensioen 62	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2013

Was je op 31 december 2001 al in dienst van ING Bank of zijn voorgangers, dan geldt voor jou de volgende aanvullende garantieregeling:

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Geldig tot en met
Overgangsregelingen Pensioenen 2002	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2013

Was je op 31 december 2005 al in dienst van ING Bank of zijn voorgangers, dan geldt voor jou de volgende aanvullende garantieregeling:

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Geldig tot en met
Overgangsregelingen Pensioenen 2006	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2013

Was je op 31 december 2004 in dienst van ING Bank of zijn voorgangers en heb je recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op basis van de WAO, dan geldt voor jou de volgende verzekering:

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Geldig tot en met
WAO-hiaatverzekering	Nationale-Nederlanden	Uitkeringsovereenkomst	n.v.t.

De Basisregeling Pensioen 65 en de Beschikbare Premiereregeling 65 zijn open regelingen. Dat houdt in dat nieuwe medewerkers worden opgenomen in deze pensioenregelingen zodra ze aan de juiste voorwaarden voldoen. De overige pensioenregelingen zijn gesloten pensioenregelingen. Hierin worden geen nieuwe medewerkers meer opgenomen.

Je neemt automatisch deel aan een hiervoor vermelde open of gesloten pensioenregeling zodra je voldoet aan de voorwaarden die aan die regeling worden gesteld. In de uitwerking van de regeling lees je welke voorwaarden dat zijn.

Verder zijn er nog 2 vrijwillige pensioenregelingen:

	Pensioenuitvoerder	Soort regeling	Geldig tot en met
ANW-hiatenpensioen	Nationale-Nederlanden	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2017
WIA-aanvulling plus verzekering	Nationale-Nederlanden	Uitkeringsovereenkomst	31-12-2017

Je mag deelnemen aan een hiervoor vermelde pensioenregeling als je voldoet aan de criteria die in het betreffende pensioenreglement staan.

In de paragrafen hierna wordt de inhoud van de verschillende pensioenregelingen beschreven. Deze paragrafen kwalificeren zich als de pensioenovereenkomst zoals dat in de Pensioenwet is beschreven.

Voor de pensioenregelingen die verzekerd zijn bij Stichting Pensioenfonds ING geldt dat je rechten en plichten zijn vastgelegd in de pensioenreglementen. Deze reglementen zijn vastgesteld door het Bestuur van Stichting Pensioenfonds ING, met advies van de Deelnemersraad en zijn in overeenstemming met deze pensioenovereenkomst.

Voor de pensioenregelingen die verzekerd zijn bij Nationale-Nederlanden geldt dat je rechten en plichten zijn vastgelegd in pensioenreglementen. De inhoud van deze pensioenregelingen wordt vastgesteld door ING Bank, met instemming van de medezeggenschap.

Je hebt alleen rechten op pensioen als deze rechten zijn vastgelegd in de pensioenreglementen.

2. Basisregeling Pensioen 65

2.1. Voor wie geldt de pensioenregeling

De pensioenregeling geldt voor iedereen die onder de cao van ING Bank valt en die:

- is geboren op of na 1 januari 1950; en/of
- in dienst is gekomen op of na 1 januari 2006.

2.2. Wanneer start je met pensioen opbouwen

Vanaf het moment dat je onder de cao van ING Bank valt, start je deelname aan de basispensioenregeling.

2.3. Wanneer stopt je pensioenopbouw

Je pensioenopbouw stopt op het moment dat:

- je de pensioen(richt)datum bereikt, of
- je uit dienst gaat vóórdat je pensioen in gaat, of
- je niet langer onder de cao van ING Bank valt.

Ga je uit dienst omdat je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, dan stopt je pensioenopbouw niet. Je pensioen wordt in die situatie opgebouwd zolang je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent. De pensioenopbouw stopt uiterlijk op het moment dat je jouw pensioenrichtleeftijd bereikt.

2.4. Wanneer ontvang je ouderdomspensioen

Je pensioenrichtleeftijd is 65 jaar. Dit houdt in dat wij er vanuit gaan dat je ouderdomspensioen ingaat op de eerste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt. Vanaf dat moment krijg je je ouderdomspensioen. Het maakt niet uit of je op dat moment nog blijft doorwerken bij ING Bank.

Je mag er voor kiezen om je ouderdomspensioen eerder in te laten gaan. Dit staat beschreven in paragraaf 2.11.

2.5. Hoe bouw je je pensioen op

Je pensioenopbouw hangt af van de volgende onderdelen:

- Je inkomen dat mee telt voor je pensioen;
- De grensbedragen (minimum en maximum) voor je inkomen dat mee telt;
- Het percentage waarmee je je pensioen opbouwt;
- De soort pensioenopbouw, eindloonregeling of middelloonregeling.

Je inkomen dat meetelt voor je pensioen

Je bouwt pensioen op over je vaste jaarinkomen en over je variabele inkomen.

- Je vaste jaarinkomen is je persoonlijk maandsalaris (op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 of 40 uur per week, de basis arbeidsduur), je vakantietoeslag en je 13e maand.
- Je variabele jaarinkomen bestaat uit één of meer van de volgende variabele inkomsten:
 - provisie (buitendienst)
 - ploegentoeslag
 - consignatietoeslag
 - arbeidsduurtoeslag
 - functieschaalwijzigingstoeslag
 - herplaatsingstoeslag

Grenzen voor de pensioenopbouw

Niet al het vaste inkomen telt mee voor je pensioen. Voor het vaste jaarinkomen geldt een maximum. Dit maximum heet grensbedrag. Daarnaast is er een minimum voor het vaste inkomen. Dit minimum heet franchise. Je bouwt alleen pensioen op in de eindloonregeling voor zover jouw inkomen hoger is dan de franchise en lager is dan het grensbedrag. Het vaste inkomen dat zo mee telt voor de pensioenopbouw noemen we de pensioengrondslag voor de eindloonregeling.

De franchise en het grensbedrag worden aangepast aan de structurele verhogingen van de ING Bank cao. De franchise en het grensbedrag zijn:

Datum	Franchise	Grensbedrag
01-01-2012	19.238,90	86.501,20
01-10-2012	19.623,68	88.231,22
01-01-2013	19.918,04	89.554,69
01-10-2013	20.316,40	91.345,78

Voor variabel inkomen is er geen minimum bedrag en ook geen maximum bedrag.

De soort pensioenopbouw (eindloonregeling of middelloonregeling)

In de eindloonregeling bouw je pensioen op over je pensioengrondslag in de eindloonregeling. Het pensioen wordt gebaseerd op de pensioengrondslag die wordt uitgerekend op basis van jouw laatste vaste jaarinkomen.

Over je volledige variabele inkomen bouw je pensioen op in een middelloonregeling. Dat betekent dat je uiteindelijke ouderdomspensioen wordt gebaseerd op het gemiddelde variabele inkomen dat je tijdens je dienstverband hebt verdiend.

Het percentage waarmee je je pensioen opbouwt

In de eindloonregeling bouw je ieder jaar dat je deelneemt aan deze regeling 1,75% ouderdomspensioen op. Er wordt daarbij uitgegaan van je laatste vaste inkomen. In de middelloonregeling is dit percentage 2% en wordt uitgegaan van het gemiddelde variabele inkomen dat je hebt verdiend.

2.6. Ouderdomspensioen

Je bouwt je ouderdomspensioen op over je vaste inkomen in de eindloonregeling en over je variabele inkomen in de middelloonregeling:

Eindloonregeling

Voor ieder jaar dat je in dienst bent krijg je een ouderdomspensioen 1,75% van de laatste pensioengrondslag die voor jou geldt in de eindloonregeling. Werk je in deeltijd, dan wordt de opbouw van ouderdomspensioen in de eindloonregeling aangepast op basis van het werkelijke aantal uren dat je werkt.

Als je pensioengrondslag voor de eindloonregeling wordt verlaagd, dan blijft het pensioen dat je tot dat moment hebt opgebouwd in de eindloonregeling gebaseerd op de hogere pensioengrondslag.

Middelloonregeling

In de middelloonregeling bouw je op basis van het variabele inkomen dat je verdient ouderdomspensioen op. Per jaar geldt een opbouwpercentage van 2% van het verdiende variabele inkomen. Het totale ouderdomspensioen dat je krijgt over je variabele inkomen is de som van de jaarlijks opgebouwde pensioenen in deze regeling.

Zolang je in dienst bent wordt het pensioen dat je al hebt opgebouwd over je variabele inkomen met hetzelfde percentage verhoogd als de structurele verhogingen van de ING Bank cao.

2.7. Partnerpensioen

Voor jouw partner bouw je een partnerpensioen op. Het partnerpensioen is 70% van het ouderdomspensioen uit de eindloonregeling en de middelloonregeling samen. Als je tijdens je dienstverband overlijdt, wordt niet alleen gekeken naar het ouderdomspensioen dat je al hebt opgebouwd, maar ook naar het ouderdomspensioen dat je nog had kunnen opbouwen in de eindloonregeling en de middelloonregeling.

Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op jouw overlijden. Het maakt daarbij niet uit of je voor je pensioenrichtdatum overlijdt of na je pensioenrichtdatum. Het partnerpensioen wordt uitgekeerd tot en met de maand van overlijden van je partner.

Jouw partner is degene waarmee je gehuwd bent of een geregistreerd partnerschap bent aangegaan. Ook als je samenwoont kun je jouw partner aanmelden voor partnerpensioen. Er gelden dan wel aanvullende voorwaarden. Deze aanvullende voorwaarden kun je terug vinden in het pensioenreglement.

2.8. Wezenpensioen

Voor je kinderen bouw je een wezenpensioen op. Voor ieder kind bedraagt het wezenpensioen 14% van het ouderdomspensioen uit de eindloonregeling en de middelloonregeling samen. Als je tijdens je dienstverband overlijdt, wordt niet alleen gekeken naar het ouderdomspensioen dat je al hebt opgebouwd, maar ook naar het ouderdomspensioen dat je nog had kunnen opbouwen in de eindloonregeling en de middelloonregeling.

Het totale wezenpensioen van alle kinderen samen kan niet meer zijn dan 70% van het ouderdomspensioen. Als bij jouw 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 140% in plaats van 70%. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op jouw overlijden.

Ieder kind krijgt het wezenpensioen zolang:

- hij/zij nog geen 18 jaar is, of
- hij/zij 18 jaar of ouder is maar nog geen 27 jaar en een dagstudie volgt of het ouderlijke huishouden verzorgt.

2.9. Arbeidsongeschiktheidspensioen

Als je tijdens de opbouw van je pensioen bij ING Bank 80% of meer duurzaam arbeidsongeschikt (in de zin van de WAO of WIA) raakt, heb je recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen. Dit arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt 75% van je inkomen voor zover je inkomen meer is dan het maximale dagloon voor de WAO of WIA.

Het arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in op de eerste dag van de maand nadat je uit dienst gaat in verband met arbeidsongeschiktheid. Dit pensioen wordt uitgekeerd tot de pensioenrichtdatum of tot het einde van de maand waarin je revalideert, dan wel tot en met de laatste dag van de maand waarin je overlijdt vóór de pensioenrichtdatum.

Het inkomen dat mee telt voor het arbeidsongeschiktheidspensioen bestaat uit:

- Je vaste inkomen tot het grensbedrag dat geldt direct voordat je uit dienst gaat; en
- Het gemiddelde van de variabele inkomen dat je hebt ontvangen in de laatste 12 maanden vóór je eerste ziektedag. Dit gemiddelde wordt nog verhoogd met de structurele verhogingen van de ING Bank cao tussen je eerste ziektedag en het moment waarop je uit dienst gaat; en
- Het gemiddelde van de laatste drie uitbetaalde winstdelingsuitkeringen.

2.10. Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Nadat je uit dienst bent gegaan omdat je volledig en duurzaam arbeidsongeschiktheid bent (in de zin van de WAO of WIA), blijf je pensioen opbouwen. Je te bereiken pensioen wordt vastgesteld op basis van:

- Je vaste inkomen dat geldt direct voordat je uit dienst gaat; en
- Het gemiddelde van de variabele inkomen dat je hebt ontvangen in de laatste 12 maanden vóór je eerste ziekte dag. Dit gemiddelde wordt nog verhoogd met de structurele verhogingen van de ING Bank cao tussen je eerste ziekte dag en het moment waarop je uit dienst gaat.

Zolang je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, worden je pensioenaanspraken verhoogd met de structurele verhogingen van de ING Bank cao.

2.11. Keuzes in pensioen

De pensioenrichtdatum is de eerste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt. Dat betekent dat jouw pensioen op dat moment in gaat, tenzij je zelf aangeeft dat je daarvan af wil wijken. Je kunt voor je pensioen de volgende keuzes maken:

- Je kunt eerder met pensioen dan op de pensioenrichtdatum. Dit mag alleen niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin je 60 jaar wordt. Zodra je eerder met pensioen gaat, bouw je geen pensioen meer op;
- Je kunt zodra je 60 wordt, met instemming van ING Bank, voor 50% met deeltijdpensioen gaan. Je bouwt dan pensioen op over die 50% dat je nog werkt. Je deeltijdpensioen eindigt uiterlijk op de pensioenrichtdatum;
- Als je met pensioen gaat of als je voortijdig uit dienst gaat bij ING Bank, kun je - met instemming van je partner - het vanaf 1 januari 2002 tot de pensioendatum (of datum waarop je uit dienst gaat) opgebouwde partnerpensioen (deels) omzetten in ouderdomspensioen;
- Je kunt op de pensioendatum (een deel van) het ouderdomspensioen omzetten in een partnerpensioen van maximaal 70% van het ouderdomspensioen.
- Op de pensioendatum kun je kiezen om tijdens de eerste jaren een hogere dan wel lagere pensioenuitkering te krijgen. Je kunt kiezen om de eerste 3 jaar of de eerste 5 jaar een hogere of juist een lagere pensioenuitkering te ontvangen;
- In de Basisregeling pensioen kun je, als je eerder met pensioen gaat dan op de pensioenrichtdatum, tot de eerste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt een hoger pensioen 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 Bank bekendmaken. De andere pensioenkeuzes moet je drie maanden vóór de gewenste pensioendatum bekendmaken aan de pensioenuitvoerder. Je pensioenaanspraken worden in al deze gevallen opnieuw berekend. De pensioenuitvoerder stelt vast hoe jouw pensioen wordt herrekend.

3. Beschikbare Premiereregeling 65

3.1. Voor wie geldt de regeling

Je gaat pensioen opbouwen via de Beschikbare Premiereregeling 65 (BPR) zodra:

- je pensioen opbouwt in de Basisregeling Pensioen 65; en
- je vaste jaarinkomen (op basis van een 36-urige werkweek) méér bedraagt dan het grensbedrag (zie paragraaf 2.5.).

3.2. Pensioenpremie in de BPR

Op het moment dat jouw vaste jaarinkomen voor het eerst boven het grensbedrag uit komt, wordt de premie vastgesteld waarvoor je pensioen kunt opbouwen in de BPR.

Daarna wordt ieder jaar op 1 januari opnieuw de premie vastgesteld op basis van jouw vaste inkomen op dat moment. De premie wordt berekend door jouw vaste inkomen dat boven het grensbedrag ligt te vermenigvuldigen met het percentage uit de onderstaande tabel dat hoort bij jouw leeftijd op dat moment:

Leeftijd op 31 januari	Percentage van de pensioengrondslag in de BPR
15 t /m 19 jaar	5,9 %
20 t /m 24 jaar	6,7 %
25 t /m 29 jaar	8,2 %
30 t /m 34 jaar	10,0 %
35 t /m 39 jaar	12,2 %
40 t /m 44 jaar	14,8 %
45 t /m 49 jaar	18,1 %
50 t /m 54 jaar	22,2 %
55 t /m 59 jaar	27,4 %
60 t /m 65 jaar	34,1 %

Werk je in deeltijd, dan wordt de beschikbare premie aangepast op basis van het aantal uren dat je werkt.

3.3. Keuzes in pensioenverzekeringen

Je kunt kiezen om de beschikbare premie te gebruiken voor één van de volgende pensioenverzekeringen:

- een euroverzekering; of
- een beleggingsverzekering; of
- een contante uitkering.

Hoe de beschikbare premieregeling precies werkt, kun je lezen in het reglement Beschikbare Premieregeling.

3.4. Wanneer ontvang je ouderdomspensioen

Je pensioenrichtleeftijd is 65 jaar. Dit houdt in dat wij er vanuit gaan dat je ouderdomspensioen ingaat op de eerste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt. Vanaf dat moment krijg je je ouderdomspensioen. Het maakt niet uit of je op dat moment nog blijft doorwerken bij ING Bank.

Je mag er voor kiezen om je ouderdomspensioen eerder in te laten gaan. Dit staat beschreven in paragraaf 3.5.

Je ontvangt je ouderdomspensioen tot en met de maand waarin je overlijdt.

3.5. Keuzes in pensioen

De pensioenrichtdatum is de eerste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt. Dat betekent dat jouw pensioen op dat moment in gaat, tenzij je zelf aangeeft dat je daarvan af wil wijken. Je kunt voor je pensioen de volgende keuzes maken:

- Je kunt eerder met pensioen dan op de pensioenrichtdatum. Dit mag alleen niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin je 60 jaar wordt. Zodra je eerder met pensioen gaat, bouw je geen pensioen meer op;
- Je kunt zodra je 60 wordt, met instemming van ING Bank, voor 50% met deeltijdpensioen gaan. Je bouwt dan pensioen op over die 50% dat je nog werkt. Je deeltijdpensioen eindigt uiterlijk op de pensioenrichtdatum;
- Als je met pensioen gaat of als je voortijdig uit dienst gaat bij ING Bank, kun je - met instemming van je partner - het vanaf 1 januari 2002 tot de pensioendatum (of datum waarop je uit dienst gaat) opgebouwde partnerpensioen (deels) omzetten in ouderdomspensioen;
- Je kunt op de pensioendatum (een deel van) het ouderdomspensioen omzetten in een partnerpensioen van maximaal 70% van het ouderdomspensioen.
- Op de pensioendatum kun je kiezen om tijdens de eerste jaren een hogere dan wel lagere pensioenuitkering te krijgen. Je kunt kiezen om de eerste 3 jaar of de eerste 5 jaar een hogere of juist een lagere pensioenuitkering te ontvangen;

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 Bank bekendmaken. De andere pensioenkeuzes moet je drie maanden vóór de

gewenste pensioendatum bekendmaken aan de pensioenuitvoerder. Je pensioenaanspraken worden in al deze gevallen opnieuw berekend. De pensioenuitvoerder stelt vast hoe jouw pensioen wordt herrekend.

4. Basisregeling Pensioen 62

4.1. Voor wie geldt de pensioenregeling

De pensioenregeling geldt voor iedereen die onder de cao van ING Bank valt en die:

- is geboren voor 1 januari 1950; en/of
- vanaf 31 december 2005 onafgebroken in dienst is.

4.2. Wanneer start je met pensioen opbouwen

Vanaf het moment dat je onder de cao van ING Bank valt, start je deelname aan de basispensioenregeling.

4.3. Wanneer stopt je pensioenopbouw

Je pensioenopbouw stopt op het moment dat:

- de pensioendatum bereikt, of
- je uit dienst gaat vóórdat je pensioen in gaat, of
- je niet langer onder de cao van ING Bank valt.

4.4. Wanneer ontvang je ouderdomspensioen

Je pensioenrichtleeftijd is 62 jaar. Dit houdt in dat wij er vanuit gaan dat je ouderdomspensioen ingaat op de eerste dag van de maand waarin je 62 jaar wordt. Iedere medewerker die onder deze pensioenregeling valt, is op 1 januari 2012 de pensioenrichtdatum gepasseerd.

De datum waarop het pensioen in gaat kan uitgesteld worden zolang de medewerker in dienst is van ING Bank. De ingangsdatum van het pensioen kan uitgesteld worden tot uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de medewerker 65 jaar wordt.

Zolang de ingang van het ouderdomspensioen uitgesteld wordt, bouw je pensioen op. Dit staat beschreven in paragraaf

4.5. De pensioenrichtdatum voor deze pensioenopbouw is de eerste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt.

4.5. Hoe bouw je je pensioen op

Je pensioenopbouw hangt af van de volgende onderdelen:

- Je inkomen dat mee telt voor je pensioen;

- De grensbedragen (minimum en maximum) voor je inkomen dat mee telt;
- Het percentage waarmee je je pensioen opbouwt;
- De soort pensioenopbouw, eindloonregeling of middelloonregeling.

Je inkomen dat meetelt voor je pensioen

Je bouwt pensioen op over je vaste jaarinkomen en over je variabele inkomen.

- Je vaste jaarinkomen is je persoonlijk maandsalaris (op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 of 40 uur per week, de basis arbeidsduur), je vakantietoeslag en je 13e maand.
- Je variabele jaarinkomen bestaat uit één of meer van de volgende variabele inkomsten:
 - provisie (buitendienst)
 - ploegentoeslag
 - consignatietoeslag
 - arbeidsduurtoeslag
 - functieschaalwijzigingstoeslag
 - herplaatsingstoeslag

Grenzen voor de pensioenopbouw

Niet al het vaste inkomen telt mee voor je pensioen. Voor het vaste jaarinkomen geldt een maximum. Dit maximum heet grensbedrag. Daarnaast is er een minimum voor het vaste inkomen. Dit minimum heet franchise. Je bouwt alleen pensioen op in de eindloonregeling voor zover jouw inkomen hoger is dan de franchise en lager is dan het grensbedrag. Het vaste inkomen dat zo mee telt voor de pensioenopbouw noemen we de pensioengrondslag voor de eindloonregeling.

De franchise en het grensbedrag worden aangepast aan de met de structurele verhogingen van de ING Bank cao. De franchise en het grensbedrag zijn:

Datum	Franchise	Grensbedrag
01-01-2012	19.238,90	86.501,20
01-10-2012	19.623,68	88.231,22
01-01-2013	19.918,04	89.554,69
01-10-2013	20.316,40	91.345,78

Voor variabel inkomen is er geen minimum bedrag en ook geen maximum bedrag.

De soort pensioenopbouw (eindloonregeling of middelloonregeling)

In de eindloonregeling bouw je pensioen op over je pensioengrondslag in de eindloonregeling. Het pensioen wordt gebaseerd op de pensioengrondslag die wordt uitgerekend op basis van jouw laatste vaste jaarinkomen.

Over je volledige variabele inkomen bouw je pensioen op in een middelloonregeling. Dat betekent dat je uiteindelijke ouderdomspensioen wordt gebaseerd op het gemiddelde variabele inkomen dat je tijdens je dienstverband hebt verdiend.

Het percentage waarmee je je pensioen opbouwt

In de eindloonregeling bouw je ieder jaar dat je deel neemt aan deze regeling 1,75% ouderdomspensioen op. Er wordt daarbij uitgegaan van je laatste vaste inkomen. In de middelloonregeling is dit percentage 2% en wordt uitgegaan van het gemiddelde variabele inkomen dat je hebt verdiend.

4.6. Ouderdomspensioen

Je bouwt je ouderdomspensioen op over je vaste inkomen in de eindloonregeling en over je variabele inkomen in de middelloonregeling:

Eindloonregeling

Voor ieder jaar dat je in dienst bent krijg je een ouderdomspensioen 1,75% van de laatste pensioengrondslag die voor jou geldt in de eindloonregeling. Werk je in deeltijd, dan wordt de opbouw van ouderdomspensioen in de eindloonregeling aangepast op basis van het werkelijke aantal uren dat je werkt.

Als je pensioengrondslag voor de eindloonregeling wordt verlaagd, dan blijft het pensioen dat je tot dat moment hebt opgebouwd in de eindloonregeling gebaseerd op de hogere pensioengrondslag.

Middelloonregeling

In de middelloonregeling bouw je op basis van het variabele inkomen dat je verdient ouderdomspensioen op. Per jaar geldt een opbouwpercentage van 2% van het verdiende variabele inkomen. Het totale ouderdomspensioen dat je krijgt over je variabele inkomen is de som van de jaarlijks opgebouwde pensioenen in deze regeling.

Zolang je in dienst bent wordt het pensioen dat je al hebt opgebouwd over je variabele inkomen met hetzelfde percentage verhoogd als de structurele verhogingen van de ING Bank.

4.7. Partnerpensioen

Voor jouw partner bouw je een partnerpensioen op. Het partnerpensioen is 70% van het ouderdomspensioen uit de eindloonregeling en de middelloonregeling samen. Als je tijdens je dienstverband overlijdt, wordt niet alleen gekeken

naar het ouderdomspensioen dat je al hebt opgebouwd, maar ook naar het ouderdomspensioen dat je nog had kunnen opbouwen in de eindloonregeling en de middelloonregeling.

Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op jouw overlijden. Het maakt daarbij niet uit of je voor je pensioenrichtdatum overlijdt of na je pensioenrichtdatum. Het partnerpensioen wordt uitgekeerd tot en met de maand van overlijden van je partner.

Jouw partner is degene waarmee je gehuwd bent of een geregistreerd partnerschap bent aangegaan. Ook als je samenwoont kun je jouw partner aanmelden voor partnerpensioen. Er gelden dan wel aanvullende voorwaarden. Deze aanvullende voorwaarden kun je terug vinden in het pensioenreglement.

4.8. Wezenpensioen

Voor je kinderen bouw je een wezenpensioen op. Voor ieder kind bedraagt het wezenpensioen 14% van het ouderdomspensioen uit de eindloonregeling en de middelloonregeling samen. Als je tijdens je dienstverband overlijdt, wordt niet alleen gekeken naar het ouderdomspensioen dat je al hebt opgebouwd, maar ook naar het ouderdomspensioen dat je nog had kunnen opbouwen in de eindloonregeling en de middelloonregeling.

Het totale wezenpensioen van alle kinderen samen kan niet meer zijn dan 70% van het ouderdomspensioen. Als bij jouw 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 140% in plaats van 70%. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op jouw overlijden.

Ieder kind krijgt het wezenpensioen zolang:

- hij/zij nog geen 18 jaar is, of
- hij/zij 18 jaar of ouder is maar nog geen 27 jaar en een dagstudie volgt of het ouderlijke huishouden verzorgt.

4.9. Keuzes in pensioen

Voordat je met pensioen gaat, kun je de volgende keuzes maken:

- Je kunt - met instemming van je partner - het vanaf 1 januari 2002 tot de pensioendatum (of datum waarop je uit dienst gaat) opgebouwde partnerpensioen (deels) omzetten in ouderdomspensioen;
- Je kunt op de pensioendatum (een deel van) het ouderdomspensioen omzetten in een partnerpensioen van maximaal 70% van het ouderdomspensioen.
- Op de pensioendatum kun je kiezen om tijdens de eerste jaren een hogere dan wel lagere pensioenuitkering te krijgen. Je kunt kiezen om de eerste 3 jaar of de eerste 5 jaar een hogere of juist een lagere pensioenuitkering te ontvangen;

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

5. Overgangsregelingen Pensioenen

In de twee Overgangsregelingen Pensioenen kun je lezen wat de regels zijn bij de overgang van de oude naar de nieuwe pensioenregeling; hierin vind je ook de garanties uit eerdere pensioenregelingen.

De overgangsregelingen pensioenen gelden voor:

- medewerkers die sinds 31 december 2001 aaneengesloten in dienst zijn bij ING Bank of zijn voorgangers en voldoen aan de criteria die zijn beschreven in de Overgangsregelingen Pensioenen 2002.
- medewerkers die sinds 31 december 2005 aaneengesloten in dienst zijn van ING Bank of zijn voorgangers en voldoen aan de criteria die zijn beschreven in de Overgangsregelingen Pensioenen 2006.

6. ANW-hiatenpensioen

ING Bank biedt je de gelegenheid om je ANW-hiaat te verzekeren door deel te nemen aan een collectieve verzekering.

6.1. Wie kan zich verzekeren

De verzekering is bedoeld voor medewerkers die een partner hebben die is geboren op of na 1 januari 1950. Alleen medewerkers kunnen zich verzekeren.

6.2. Aanmelden voor de verzekering

Iedere medewerker kan zich vrijwillig aanmelden voor de ANW-hiatenverzekering. Nationale-Nederlanden kan vooraf gezondheidswaarborgen vragen. Alleen als je op normale voorwaarden door Nationale-Nederlanden geaccepteerd wordt, kan je je verzekeren.

Nationale-Nederlanden zal geen gezondheidswaarborgen vragen als je je aanmeldt binnen twee maanden nadat je bent getrouwd of bent gaan samenwonen. Als je in dienst komt en je hebt op dat moment al een partner, dan is dit binnen twee maanden nadat je in dienst bent gekomen.

6.3. Wat wordt er verzekerd

Je verzekert voor je partner een pensioen dat ingaat na jouw overlijden. Dit pensioen is gelijk aan de ANW-uitkering voor een nabestaande zonder kinderen die geldt op 1 januari. Een eenmaal ingegaan ANW-hiatenpensioen wordt vanaf ingang voorwaardelijk aangepast zoals dat beschreven is in paragraaf 8.3.

Voor de uitkering van deze verzekering maakt het niet uit of je partner een eigen inkomen heeft of arbeidsongeschikt is. Het pensioen wordt aan jouw partner uitgekeerd tot uiterlijk de maand waarin jouw partner 65 jaar wordt.

6.4. Wat kost het ANW-hiatenpensioen

Jij en ING Bank betalen samen een premie, waarbij jij 80% en ING Bank 20% betaalt.

6.5. Einde van de verzekering

De verzekering stopt als:

- Je met pensioen gaat;
- Je uit dienst gaat;
- Jouw partner 65 jaar wordt;
- Je niet langer een partner hebt.

Wordt jouw partner 65 jaar of heb je niet langer een partner, dan moet je dit binnen twee maanden doorgeven aan ING Bank.

6.6. De verzekering na beëindiging voortzetten

Als je uit dienst gaat of met pensioen gaat, en je partner is nog geen 65 jaar, dan kun je ervoor kiezen om de verzekering voort te zetten bij Nationale-Nederlanden Particulieren. In dat geval krijg je een vergelijkbare overlijdensverzekering en betaal je het standaard individuele verzekeringstarief. Nationale-Nederlanden vraagt geen medische waarborgen als je de voortzetting van de verzekering aanvraagt binnen drie maanden nadat je uit dienst bent gegaan.

7. WIA-aanvulling plus verzekering

Je kunt je verzekeren voor een aanvulling op je inkomen bij arbeidsongeschiktheid. ING heeft hiervoor een contract gesloten met Nationale-Nederlanden voor een WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)-aanvulling plus verzekering. Je verzekert hiermee een aanvulling van 10% van het loon dat je verdiende voordat je ziek werd. Alle medewerkers die vallen onder de ING Bank cao kunnen deze verzekering afsluiten.

7.1. Inkomen tijdens ziekte - eerste en tweede ziektejaar

Wanneer je ziek wordt dan krijg je je loon tijdens het eerste jaar ziekte tot 100% doorbetaald.

Tijdens het tweede jaar ziekte krijg je je loon tot 70% doorbetaald. Dit percentage ligt hoger wanneer:

- er officieel wordt vastgesteld dat je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent. Je loon wordt dan tot 100% doorbetaald. In principe eindigt je arbeidsovereenkomst met ING na deze twee jaar
- er door het Re-integratie Team (RIT) is bepaald dat je voldoende hebt meegewerkt aan je re-integratie. In dat geval wordt je loon over de niet gewerkte uren uiteindelijk aangevuld tot 100%. In de brochure "Samen Beter" vind je meer informatie over de afspraken over ziek zijn en re-integratie.

Vanaf het derde ziektejaar krijg je een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid krijg je:

- IVA-Uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.
- WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten). Hierbij wordt er vanuit gegaan dat je nu of in de toekomst nog kan werken. Je krijgt de uitkering als aanvulling op het loon dat je zelf nog kunt verdienen.

7.2. Waarom een verzekering?

Vanaf het moment dat je een IVA- of WGA-uitkering ontvangt vult ING deze uitkering aan. Ondanks deze aanvulling van ING zal je inkomen lager zijn dan voordat je ziek werd. Door het afsluiten van de WIA-aanvulling plus verzekering ben je verzekerd van een maandelijks aanvulling van 10% van het loon dat je verdiende voordat je ziek werd.

7.3. Afsluiten en Opzeggen van de verzekering

Deelname aan deze verzekering regel je zelf via Selfserv@ING. Houd hierbij wel rekening met de termijnen voor aanmelding:

- Binnen 4 weken na indiensttreding;
- De eerst volgende aanmeldingsmogelijkheid is op januari 2015. Nationale-Nederlanden stelt als voorwaarde dat je op het moment van aanmelden arbeidsgeschikt bent.

7.4. Premie

Je betaalt ieder maand premie. De premie wordt ingehouden op je bruto maand salaris. Je 0,25% over loon dat je verzekerd. Vanaf je 63ste betaal je geen premie meer.

Voorbeeld:

Stel; je verdient een jaarsalaris van € 30,000,-, dan betaal je € 75,- aan premie per jaar ($0,25\% * € 30.000$). Per maand betaal je dan € 6,25 ($€ 75,-/12$).

7.5. Aanvragen uitkering WIA-aanvulling plus verzekering

Vul het Schadeaangifte formulier in om je uitkering aan te vragen bij Nationale-Nederlanden. Doe dit binnen 11 maanden na je eerste ziektedag.

7.6. Termijn van uitkering

Kom je in aanmerking voor uitkering van de verzekering dan ontvang je deze maandelijks op je bankrekening. De uitkering eindigt als je:

- 65 jaar wordt;
- geen recht meer hebt op een WGA- of IVA-uitkering;
- als je overlijdt.

8. Verhoging van ingegane pensioenen (indexatie)

8.1. Voorwaardelijke toeslagverlening op pensioenrechten van gepensioneerden en pensioenaanspraken van slapers

Medewerkers (in dienst op 1 januari 2012 en later)

Op de pensioenrechten van gepensioneerden en premievrije pensioenaanspraken van slapers die zijn ondergebracht bij een aan de onderneming verbonden pensioenfonds, thans Stichting Pensioenfonds ING, worden in beginsel jaarlijks per 1 januari toeslagen verleend. De toeslagverlening is voorwaardelijk. De toeslagverlening wordt uit bijdragen van ING Bank gefinancierd.

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

Stichting Pensioenfonds ING berekent aan de hand van de hiervoor beschreven maatstaf het toeslagpercentage en de koopsom die benodigd is om een dergelijke toeslag bij haar in te kopen, en verzoekt ING Bank of zij de bijdrage ter beschikking wil stellen ter financiering van de toeslagkoopsom. ING Bank besluit jaarlijks eenmalig voor alle in dat jaar in aanmerking komende pensioenregelingen waarop de onderhavige toeslagverlening van toepassing is, in hoeverre zij bijdragen beschikbaar stelt ter financiering van de door Stichting Pensioenfonds ING berekende toeslagkoopsom. ING Bank heeft de bevoegdheid om te besluiten om niet of niet volledig toeslagen te financieren. ING Bank zal deze bevoegdheid alleen gebruiken indien daarvoor naar haar oordeel zwaarwegende redenen bestaan. Het jaarlijkse besluit met betrekking tot de financiering van toeslagen zal worden genomen na publicatie van de jaarcijfers van de uiteindelijke moedermaatschappij van werkgever in februari. Indien ten aanzien van haar uiteindelijke moedermaatschappij over het laatst

verstrekten boekjaar een na vaststelling van de jaarrekening betaalbaar te stellen dividend op de gewone aandelen wordt voorgesteld, neemt ING Bank het besluit om de bijdragen beschikbaar te stellen ter financiering van de toeslagkoopsom die Stichting Pensioenfonds ING heeft berekend en beroept zij zich niet op zwaarwegende redenen.

Indien en voor zover ING Bank heeft besloten de in dit artikel genoemde toeslagkoopsom beschikbaar te stellen, zal Stichting Pensioenfonds ING de betreffende koopsom bij ING Bank in rekening brengen en zal ING Bank deze conform het bepaalde in de met Stichting Pensioenfonds ING gesloten uitvoeringsovereenkomst betalen. Het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING zal vervolgens, conform haar pensioenreglement(en), een definitief besluit nemen over de feitelijke toekenning van toeslagen.

Oud medewerkers (arbeidsovereenkomst beëindigd vóór 1 januari 2012)

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

Voor gepensioneerden 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), is de hiervoor beschreven voorwaardelijke toeslagregeling van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat daarbij de volgende afwijkende bepalingen gelden:

- A. 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 cao van ING Bank;
- B. De datum van toeslagverlening is de datum waarop een structurele verhogingen van de lonen van ING Bank ingaat.

8.2. Indexatie van WAO-gat en WIA-aanvulling plus verzekering

Zodra een WAO-hiaat of WIA-aanvulling plus verzekering is ingegaan, wordt het pensioen ieder jaar op 1 januari verhoogd met 2%. Deze verhoging is onvoorwaardelijk en is verzekerd bij Nationale-Nederlanden.

8.3. Indexatie van ingegane ANW-hiatenpensioenen

Het verlenen van toeslagen op ingegane pensioenen in de ANW-hiatenverzekering 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 voor de eerste maal gepubliceerde consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid, over de laatst verstreken periode van oktober tot oktober. De toeslag bedraagt ten hoogste 3% per jaar.

Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. Of en in hoeverre op 1 januari van het daaropvolgende jaar een toeslag zal worden verleend op ingegane pensioenen is afhankelijk van winstdeling die Nationale-Nederlanden geeft op de beleggingen voor de ingegane pensioenen in de ANW-hiatenpensioenen.

Als de voor winstdeling beschikbaar komende rendementen op de beleggingen bij Nationale-Nederlanden niet voldoende zijn voor de financiering van deze toeslag, kan de toeslag beperkt worden tot wat er gefinancierd kan worden uit de winstdeling.

9. Eigen bijdrage pensioenpremie

9.1. Algemeen

Zolang je pensioen opbouwt, betaal je een eigen bijdrage in de pensioenpremie (EBP). Tot 1 januari 2014 geldt dat je een eigen bijdrage betaalt als de gemiddelde pensioenlasten van ING Bank van een bepaald jaar hoger zijn dan 10% van de loonkosten. Het percentage dat boven de 10% uitkomt wordt voor de helft door ING Bank betaald en voor de andere helft door medewerkers. Medewerkers betalen maximaal 5% van het salaris aan pensioenpremies.

Je EBP wordt berekend over de pensioengrondslagen in de eindloonregeling, middelloonregeling en beschikbare premieregeling samen. Over de franchise betaal je dus geen eigen bijdrage.

Je betaalt EBP als je pensioen opbouwt in:

- de basisregeling pensioen (62 of 65);
- de beschikbare premieregeling.

Ook als je gebruik maakt van de regeling onbetaald verlof, betaal je de EBP zolang er pensioen voor je wordt opgebouwd. Deze wordt berekend op basis van je inkomen dat je verdiende op het moment dat je met onbetaald verlof ging.

Als je op of na 1 januari 2006 uit dienst bent gegaan met een vertrekregeling, dan betaal je EBP tot het moment waarop je geen aanvullende uitkeringen meer krijgt van ING Bank.

9.2. Berekening EBP

Ieder jaar wordt opnieuw berekend hoeveel eigen bijdrage in de pensioenpremie je betaalt. De berekening is gebaseerd op de verhouding tussen de pensioenlasten en loonkosten van ING Bank.

De pensioenlasten van een bepaald jaar worden berekend als de som van:

- de IAS pensioenlasten;
- de kosten van het economisch kapitaal (dat ING Bank moet aanhouden op haar balans voor de pensioenverplichtingen);
- de bijdrage van ING Bank aan de Levensloopregeling (exclusief de eenmalige extra bijdrage als een medewerker 58 jaar wordt).

Voor de berekening van de EBP van een bepaald jaar (jaar x) wordt uitgegaan van de gemiddelde pensioenlasten over 4 jaren, te weten:

- jaar x: pensioenlasten uit de MTP voor dat jaar;
- jaar x-1: pensioenlasten volgens de prognose van het 3e kwartaal van dat jaar;
- jaar x-2: pensioenlasten uit de jaarrekening van dat jaar;
- jaar x-3: pensioenlasten uit de jaarrekening van dat jaar.

Vervolgens wordt berekend welk percentage deze pensioenlasten zijn van de loonkosten van jaar x.

Omdat je geen eigen bijdrage betaalt over de franchise, wordt dit percentage omgerekend naar een percentage van de pensioengrondslag (jaarloon minus franchise). Hiervoor wordt het vermenigvuldigd met 3/2. Dit is de EBP.

Het EBP percentage wordt ieder jaar in januari voor de rest van het jaar vastgesteld. De externe accountant van ING moet een verklaring van juistheid geven over dit EBP percentage.

9.3. Verwerking EBP in de salarisadministratie

Maandelijks worden de pensioengrondslagen berekend en vervolgens vermenigvuldigd met het percentage van de EBP.

- Voor je *vaste inkomen* is de pensioengrondslag de pensioendragende vaste looncomponenten (zie ook paragraaf 2.5. en 4.5.) minus 1/12 van de franchise. De pensioengrondslag gaat uit van een 36-urige werkweek. Werk je in deeltijd, dan wordt je pensioengrondslag aangepast op basis van het aantal uren dat je werkt;
- Voor je *variabele inkomen* is de pensioengrondslag de som van de pensioengevende variabele looncomponenten (zie ook paragraaf 4.4.).

Is je werkelijke salaris anders dan het inkomen waarover je pensioen opbouwt, dan wordt de EBP berekend over het inkomen waarover je pensioen opbouwt.

10. Betalingsvoorbehoud

ING Bank heeft het recht om haar bijdragen (pensioenpremie en administratiekosten) aan Stichting Pensioenfonds ING en Nationale-Nederlanden tussentijds te verminderen of te stoppen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden. Een ingrijpende wijziging van de omstandigheden betekent:

- 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 naar het oordeel van ING Bank de betaling van deze bijdragen niet langer rechtvaardigt.

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

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

ING Bank kan besluiten de premies weer helemaal of gedeeltelijk te betalen. Hierdoor kan ING Bank de verminderde aangroei van de pensioenaanspraken en pensioenrechten, die is ontstaan omdat ING Bank minder of geen premies heeft betaald, helemaal of gedeeltelijk en eventueel met terugwerkende kracht ongedaan maken.

11. Wijziging pensioenovereenkomst.

ING Bank kan deze pensioenovereenkomst eenzijdig aanpassen, als er sprake is van zo'n zwaarwegend belang, dat de belangen van de medewerkers die door deze wijziging worden benadeeld hiervoor moeten wijken, omdat dit redelijk en billijk is.

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.

12. Pensioenopbouw voor overgangsregeling oudere medewerkers en bij functieschaalwijziging

- Als je wegens je 58ste verjaardag minder dan de basis arbeidsduur gaat werken, zoals vermeld in artikel 5.3.3. van de ING Bank cao, blijf je pensioen opbouwen op basis van je oorspronkelijke basis arbeidsduur;
- Als je functieschaal wijzigt, zoals vermeld in artikel 4.2.7. van de ING Bank cao, ga je pensioen opbouwen op basis van je nieuwe inkomen. Als je nieuwe inkomen lager is dan het oude, wordt het pensioen dat is opgebouwd tot het moment waarop je functieschaal wijzigde, gegarandeerd;
- Als je pensioengevend variabel inkomen wordt omgezet in een hoger vast inkomen, dan zal het opgebouwde pensioen B worden verrekend met de verhoging van het opgebouwde pensioen A.

13. Pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof

Als je onbetaald verlof opneemt, zoals bedoeld in artikel 5.8. van de ING Bank 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 eigen bijdrage in de pensioenpremie betaalt zoals bedoeld in paragraaf 9.
