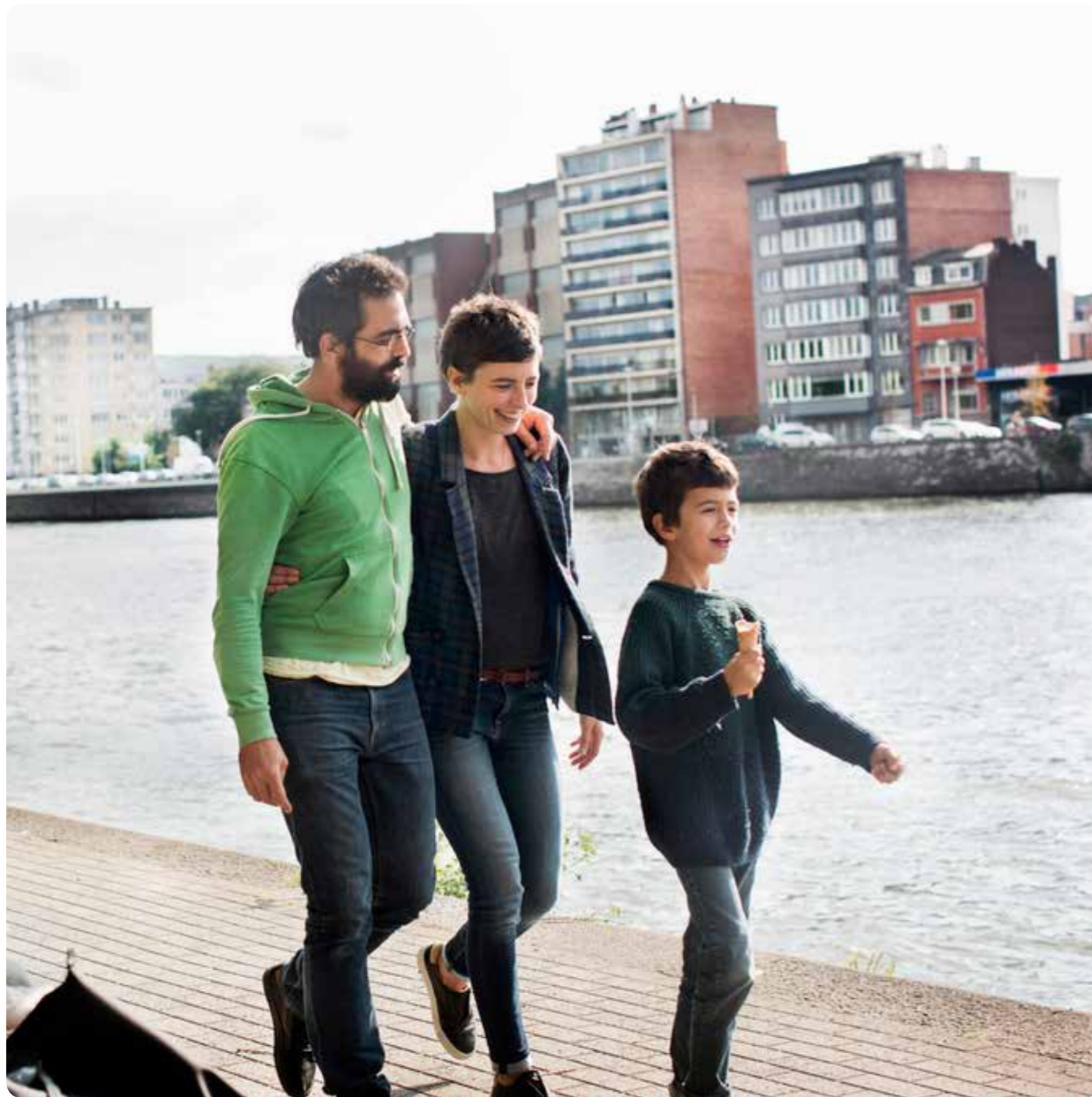


Cao 2019 - 2020

Ons Werkgeluk





Cao 2019 - 2020 Ons Werkgeluk

De ondergetekenden:

- ING Bank Personeel B.V.

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

en

- FNV Finance (gevestigd te Utrecht)
- CNV Vakmensen (gevestigd te Utrecht)
- De Unie (gevestigd te Culemborg)

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

gezamenlijk genoemd cao-partijen

verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2019 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan

Inhoudsopgave



Voorwoord van cao-partijen 6

1 Deze cao 9

- 1.1 Looptijd
- 1.2 Voor wie geldt de cao?
- 1.3 Toepassing
- 1.4 Informatie
- 1.5 Individuele arbeidsovereenkomst
- 1.6 Proeftijd
- 1.7 Opzegtermijnen
- 1.8 Schorsing en non-activiteit
- 1.9 Tussentijdse wijzigingen
- 1.10 Consulanten Arbeidsrelatie
- 1.11 Interne klachtregelingen
- 1.12 Vertrouwenspersonen Integriteit & Ongewenste Omgangsvormen

2 Vakmanschap, inzetbaarheid en wellbeing 13

- 2.1 Mijn Koers Plan
- 2.2 Dialoog
- 2.3 Relatie met Opleidingsreglement
- 2.4 Vitaliteit
- 2.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen 60+
- 2.6 Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

3 Performance Management 16

- 3.1 Performance dialogen
- 3.2 Flexibiliteit
- 3.3 Teamafspraken en je evaluatie
- 3.4 Evaluatie van de lead

4 Waardering 18

- 4.1 Algemeen
- 4.2 Werkingssfeer
- 4.3 Functiewaardering
- 4.4 Beloningsmaatregelen
- 4.5 Vast salaris
- 4.6 Ontwikkeling Performance Management en belonen
- 4.7 Vakantietoelage
- 4.8 Dertiende maand
- 4.9 Flexibele arbeidsvoorwaarden
- 4.10 Toeslagen
- 4.11 Functieschaalwijziging
- 4.12 Vergoedingen die onder de cao vallen

5 Mijn tijd 27

- 5.1 Algemeen
- 5.2 Werktijd, plaats en flexibiliteit
- 5.3 Arbeidsduur
- 5.4 Je werk en je werktijden
- 5.5 Meerwerk
- 5.6 Feestdagen
- 5.7 Vakantie
- 5.8 Bijzonder verlof

6 Mijn wellbeing 33

- 6.1 Samen verantwoordelijk voor de juiste balans
- 6.2 Arbo- en verzuimbeleid
- 6.3 Verzuim als gevolg van ziekte en gevolgen voor inkomen
- 6.4 Arbeidsongeschiktheid en de consequenties voor je dienstverband
- 6.5 Aanvullingen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering

7 Mijn pensioen 38

8 Cao-partijen 41

- 8.1 Interpretatie van de cao
- 8.2 Informatie en overleg bij reorganisatie
- 8.3 Representatie Vakorganisaties
- 8.4 Faciliteiten voor Vakorganisaties
- 8.5 Werkgeversbijdrage Vakorganisaties
- 8.6 Vergoeding Werkzekerheidscommissie, inschakeling adviseurs en agile cao

9 Overige afspraken 44

- 9.1 Agile cao
- 9.2 Werkgelegenheidsontwikkeling
- 9.3 Werkkostenregeling

10 Begrippenlijst 47

Voorwoord van cao-partijen



Ons Werkgeluk

Het centrale thema van deze cao is **Ons Werkgeluk**. De afspraken in deze cao dragen bij aan jouw welzijn en zingeving. Omdat werkgeluk voor ieder individu verschillend is, zijn de afspraken zo geformuleerd dat ze ruimte bieden voor maatwerk en keuzevrijheid, zodat ze passen bij jouw individuele omstandigheden en rekening houden met de diversiteit van de ING medewerkers.

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

Deze autonomie en verantwoordelijkheid worden gerealiseerd door binnen de kaders van de nieuwe manier van samenwerken uit te gaan van de goede dialoog tussen jou, je team en je lead. Voor alle afspraken geldt de randvoorwaarde dat er sprake is van volwaardige arbeidsverhoudingen waarbinnen je elkaar als team ondersteunt, feedback geeft, waarin fouten leermomenten zijn en er altijd oog is voor de menselijke maat in de balans tussen individuele belangen, teambelangen én organisatiebelangen. ING faciliteert het proces om dit voor jou, je team en je lead mogelijk te maken. Deze cao biedt daarvoor de kaders.

Agile

Cao-partijen willen dat de afspraken die vastgelegd worden in de cao aansluiten bij de ontwikkelingen in de maatschappij, binnen de sector financiële dienstverlening, de organisatie van ING, de behoeften van medewerkers, de wensen van Vakorganisaties, de geldende wet- en regelgeving en de wens tot verdere innovatie van de cao. Om wendbaarheid te realiseren is afgesproken dat een aantal afspraken onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van cao-partijen met behulp van de agile manier van werken worden uitgewerkt en de mogelijkheid wordt gecreëerd om tussentijdse aanpassingen te doen. Om ervoor te zorgen dat die uitwerking past bij de behoefte van de organisatie en al haar medewerkers, zullen medewerkers actief worden betrokken bij de cao-squad (multidisciplinair team) die hiervoor wordt gevormd.

Vakmanschap, inzetbaarheid en wellbeing

Naast het overkoepelend thema Ons Werkgeluk wordt het hart van de cao gevormd door de thema's **vakmanschap, inzetbaarheid en wellbeing**. Cao-partijen hechten grote waarde aan de duurzame inzetbaarheid en de wellbeing van medewerkers. De wensen en behoeften van ING klanten en de arbeidsmarkt veranderen snel en continu. Dat vraagt van ING, teams en van jou als medewerker om daar op in te spelen. Zo blijf je inzetbaar voor het werk van vandaag en morgen. Daarvoor is het nodig dat jij en je team praten over de ontwikkelingen binnen en buiten ING en wat die voor jou en je team betekenen. Vraag jezelf af waar je goed in bent, wat je kwaliteiten en talenten zijn. Wat verandert er in je omgeving

en welke bijdrage kun jij daaraan leveren? Blijf ook letterlijk fit, door aandacht te hebben voor je wellbeing in elke fase van je leven.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

ING vindt het belangrijk om samen met alle medewerkers maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Een goede invulling hiervan die herkend wordt door medewerker, klant en maatschappij zorgt ervoor dat medewerkers trots zijn om onderdeel van ING te zijn. ING, CNV Vakmensen, De Unie en FNV Finance vinden het van belang dat ING zich als werkgever maatschappelijk verantwoord gedraagt en dat jij daar ook een bijdrage aan kan leveren. Algemene uitgangspunten hiervan vind je onder andere terug in de ING Mensenrechtenverklaring en de ING Orange Code, die geen onderdeel uitmaken van de cao.

Cao-partijen vinden het van belang dat de interne en externe dialoog over morele en ethische vraagstukken gestimuleerd wordt en blijven daarover met elkaar in gesprek. Daarnaast is de arbeidsrechtelijke positie van vertrouwenspersonen opgenomen in de cao-tekst.

Tot slot

Met deze cao zetten we opnieuw een belangrijke stap in vernieuwing van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen die passend zijn voor jou en ING. Een cao waarmee we voorop blijven lopen en die bijdraagt aan jouw werkgeluk.



1 Deze cao



1.1 Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Het Sociaal Plan, dat onderdeel is van deze cao, loopt van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022. Het Sociaal Plan kent geen nawerking. De overige onderdelen van de cao worden na 31 december 2020 voor een jaar stilzwijgend verlengd, tenzij één van de cao-partijen drie maanden voor het eind van de looptijd per aangetekende brief aangeeft de cao te willen beëindigen. In dat geval blijft de cao na afloop gelden zolang cao-partijen in overleg zijn over een nieuwe cao, een en ander met behoud van de afspraak dat partijen tussentijds wijzigingen in de (verlengde) cao-tekst kunnen aanbrengen.

Partijen zijn in 2018 een nieuwe Pensioenovereenkomst overeengekomen, welke loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023. De Pensioenovereenkomst maakt onverkort deel uit van de ING cao.

1.2 Voor wie geldt de cao?

De cao geldt voor alle medewerkers met een arbeids-overeenkomst met ING Bank Personeel B.V. in de functie-schalen 1 tot en met 15, tenzij in deze cao anders vermeld, en voor medewerkers van ING met een Driepartijen Arbeids-overeenkomst waarin expliciet een rechtskeuze voor Nederlands recht is gemaakt om cross-border werken juridisch mogelijk te maken.

1.3 Toepassing

Voor arbeidsduur en beloning kan voor bepaalde groepen van de cao worden afgeweken. Dat wordt dan in de tekst aangegeven. Ook kunnen cao-partijen voor groepen medewerkers afwijkende afspraken maken. Die afspraken komen ze schriftelijk overeen, ze informeren de betrokken medewerkers erover en daarmee zijn die afspraken onderdeel van de cao.

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

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

1.4. Informatie

Naast de afspraken die in deze cao zijn vastgelegd, gelden aanverwante regelingen. Meer informatie over deze regelingen vind je op One Intranet; deze maken geen onderdeel uit van de cao.

1.5. Individuele arbeidsovereenkomst

- De wettelijke bepalingen over duur en beëindiging van arbeidsovereenkomsten (de artikelen 7:667 tot en met 7:686 Burgerlijk Wetboek) zijn van toepassing. Uitgangspunt is dat je in dienst treedt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



- Werkte je vóór je bij ING in dienst trad als uitzendkracht bij ING, dan geldt die periode – inclusief onderbrekingen van minder dan zes maanden met ingang van 1 juli 2015 – als één arbeidsovereenkomst. Daarmee wijkt deze regel af van artikel 7:668 a lid 2 Burgerlijk Wetboek.
- Je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat je 67 jaar wordt.

1.6 Proeftijd

Gaat ING een arbeidsovereenkomst met je aan voor zes maanden of langer, voor bepaalde of voor onbepaalde tijd, dan kan ING met toepassing van de geboden afwijkingsruimte bij collectieve arbeidsovereenkomst in artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek een proeftijd van maximaal twee maanden met je overeenkomen. Voor een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden geldt geen proeftijd.

1.7 Opzegtermijnen

Jij en ING kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke bepalingen rond opzegging en opzegtermijnen (de artikelen 7:669 tot en met 7: 672 Burgerlijk Wetboek). Ben je echter in jouw arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeengekomen dan de wettelijke, dan geldt deze langere termijn ook bij opzegging door ING.

1.8 Schorsing en non-activiteit

- Is naar het oordeel van ING, in haar rol van werkgever, je gedrag verwijtbaar, heb je bijvoorbeeld wettelijke of interne regelingen ernstig of herhaaldelijk overtreden, dan kan ING je bij wijze van disciplinaire maatregel voor maximaal zeven werkdagen schorsen zonder behoud van salaris.
- Heeft ING ernstige grond om je te verdenken van gedragingen of daden die een (onmiddellijke) beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen, dan kan ING je tijdens het onderzoek daarnaar op non-actief zetten. Als het vermoeden niet wordt bevestigd, dan volgt als je daarom vraagt schriftelijke rehabilitatie.
- Leiden je daden of gedragingen niet tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar tot een verzoek om ontbinding daarvan, dan heeft ING het recht de non-activiteit voort te zetten.

1.9 Tussentijdse wijzigingen

Afgesproken is dat een aantal cao-afspraken onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van cao-partijen nader worden uitgewerkt. In hoofdstuk 9 is opgenomen voor welke afspraken dit in ieder geval geldt.

Als deze uitwerking leidt tot afspraken die partijen in de cao willen vastleggen, zal de cao-tekst worden aangepast en indien nodig, afhankelijk van de impact van de afspraken, worden voorgelegd aan de leden van de Vakorganisaties.

Cao-partijen kunnen daarnaast 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 komen te ontvallen of als er anderszins behoefte is aan het aanpassen of toevoegen van afspraken aan de cao.

1.10 Consulenten Arbeidsrelatie

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

1.11 Interne klachtregelingen

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

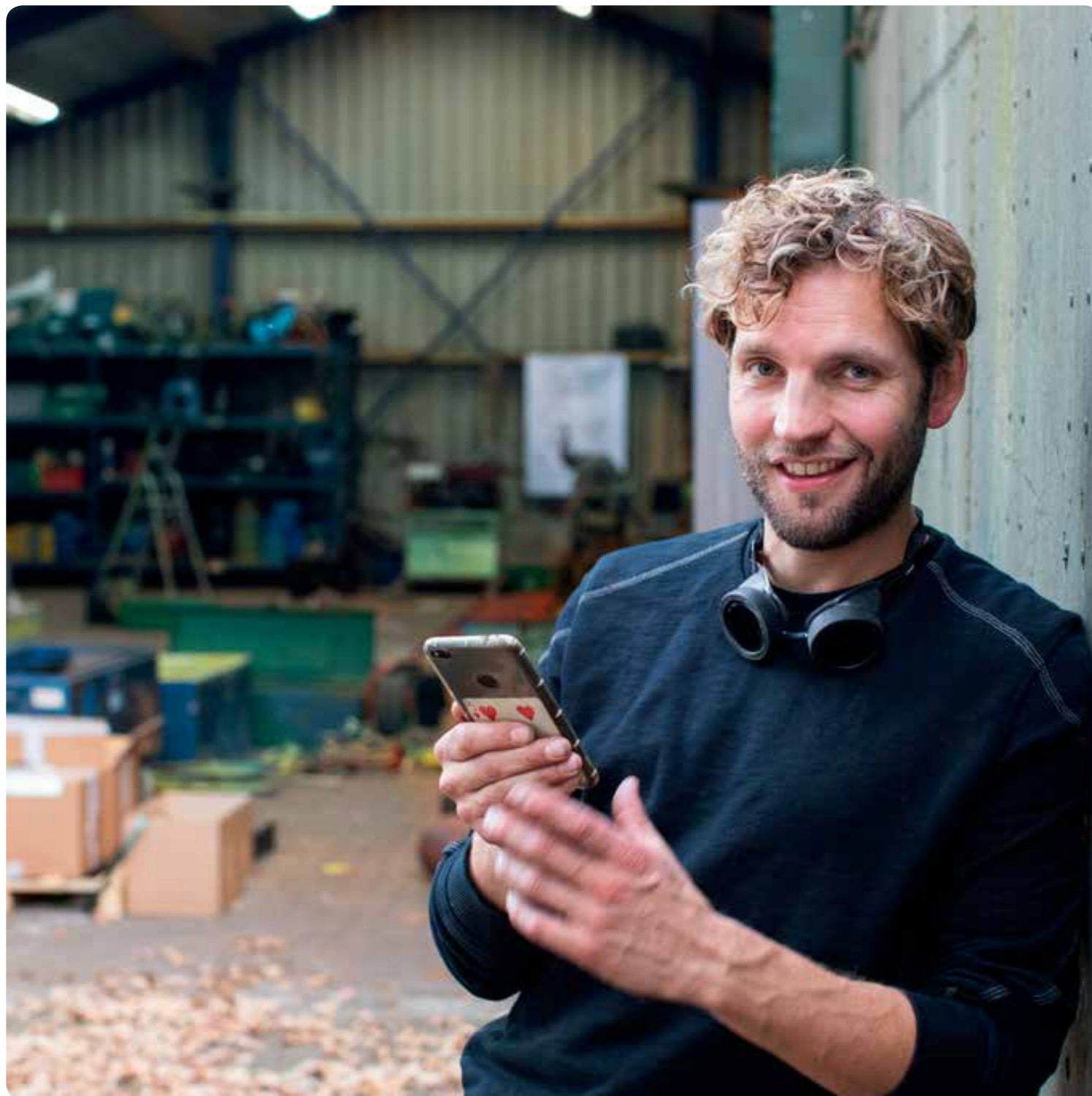
1.12 Vertrouwenspersonen Integriteit & Ongewenste Omgangsvormen

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

- a. Vertrouwenspersoon Integriteit
Medewerkers kunnen bij vragen, dilemma's en meldingen over integriteit en integriteitsschendingen bij de Vertrouwenspersoon Integriteit terecht. Kijk voor meer informatie op One Intranet.

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

De vertrouwenspersonen verrichten hun taken uitsluitend ten behoeve en met toestemming van de medewerkers. De vertrouwenspersonen worden in de gelegenheid gesteld hun taak naar behoren uit te oefenen. Vertrouwenspersonen hebben rechtsbescherming tegen ontslag vanwege de uitoefening van hun rol als vertrouwenspersoon. Meer informatie hierover vind je op One Intranet.



2 Vakmanschap, inzetbaarheid en wellbeing

Elke ING medewerker heeft recht op perspectief op werk. Binnen of buiten ING. Dit vraagt om een continue investering om arbeidsmarkt fit te zijn.

ING ondersteunt dit door:

- Interne coaches op te leiden die medewerkers kunnen helpen bij het opstellen van het 'Mijn Koers Plan' (zie verder 2.1);
- Inzichtelijk te maken welke competenties nu en in de toekomst nodig zijn en medewerkers opleiding te bieden om door te kunnen groeien naar een andere functie binnen ING (plan B);
- Het inrichten van een interne arbeidsmarkt, zodat vraag naar en aanbod van arbeid beter bij elkaar komen;
- Voor alle medewerkers een individuele leerrekening te openen waarop een bedrag van €375 zal worden gestort en eenmalig een extra bedrag van €375 als de medewerker een Mijn Koers Plan in Workday heeft vastgelegd.

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

Ieder mens is van waarde en heeft talenten. Veranderingen kunnen extra impact hebben als je verder in je loopbaan bent, als je moeite hebt met de sterke dynamiek daarvan of als je minder kansen op de arbeidsmarkt denkt te

hebben, bijvoorbeeld vanwege een arbeidsbeperking of privé omstandigheden. Het is extra belangrijk om in zulke situaties, vanuit volwaardige arbeidsverhoudingen, met je lead te praten over je persoonlijke mogelijkheden. Cao-partijen hebben afgesproken een budget beschikbaar te stellen om een werkgelegenheidsfonds in te richten voor (boventallige) medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2.1 Mijn Koers Plan

De ambitie is dat alle medewerkers een Mijn Koers Plan maken en vastleggen in Workday, dat uit drie delen bestaat:

- een plan A voor ontwikkeling in de huidige functie en/of;
- een plan B voor ander werk binnen ING en/of;
- een plan C voor werk buiten ING.

Het Kies je Koers-aanbod en het ING Learning Centre ondersteunen je om zelf richting te geven aan je loopbaan. Essentieel daarbij is dat iedereen de mogelijkheid krijgt om zich goed te oriënteren op de eigen marktwaarde. Daarom krijg je een halve dag per jaar om te werken aan het opstellen en actualiseren van jouw Mijn Koers Plan en kun je daarbij ondersteuning vragen van een coach. Je Mijn Koers Plan leg je vast in Workday en je bespreekt met je lead hoe je uitvoering gaat geven aan je Mijn Koers Plan.

Door structurele aandacht, onder andere met campagnes voor craftsmanship, word je gestimuleerd om je actief te oriënteren op je marktwaarde, je te blijven ontwikkelen en ervaringen op te doen en zo je plannen doordacht te realiseren of bij te stellen.



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

- **Scholing** voor een concrete in- of externe functie of om een diploma te behalen;
- **Outplacement**: extra ondersteuning om werk buiten ING te vinden;
- **Ondersteuning** om je eigen bedrijf te starten;
- **Stagemogelijkheden** waardoor je extra ervaring kunt opdoen binnen of buiten ING;
- **Tijdelijke interne opdrachten** waar je extra ervaring kunt opdoen. Doe je dat als vaste medewerker, dan blijft je oude functie één jaar beschikbaar voor je terugkeer. Ook geeft zo'n tijdelijke opdracht je een voorrangpositie in het geval dat deze opdracht wordt omgezet in een formatieplaats. Bij een opdracht of opeenvolgende opdrachten die samen langer dan één jaar duren, wordt het Sociaal Plan op jou van toepassing verklaard als na afloop van de tijdelijke opdracht de oude functie niet meer beschikbaar is en/of er geen nieuwe opdracht of functie beschikbaar is;
- **Baanboetseren** (job craften): proactief en zelfstandig, alleen of met je collega's, de taken en grenzen van je baan aanpassen. Hiervoor bestaat in elke baan een zekere ruimte;
- **Zicht op de arbeidsmarkt en jouw arbeidsmarktwaarde**: in de Kies je Koers-omgeving op One Intranet zijn in- en externe arbeidsmarktinformatie en arbeidsmarkttools beschikbaar gesteld. Daardoor krijg jij een beter zicht op jouw marktwaarde op de arbeidsmarkt, binnen en buiten ING. Daarnaast kun je gebruik maken van instrumenten die de Vakorganisaties op dit vlak aanbieden.

Deze instrumenten worden vanuit centraal budget gefinancierd. Het gaat dus niet van het opleidingsbudget van je afdeling af en is toegankelijk voor iedereen die onder de ING cao valt.

2.2 Dialoog

Inzetbaar zijn en blijven heeft nog steeds hoge prioriteit binnen ING. Het belangrijkste is om op team- en individueel niveau permanent met elkaar het gesprek aan te gaan over de ontwikkelingen op je werkgebied binnen en buiten ING. Vooral over wat dit betekent voor jou en je team. Tijd voor ontwikkeling is essentieel. De verantwoordelijkheid hiervoor, bijvoorbeeld door zodanig te prioriteren dat er voldoende capaciteit is binnen het team voor ieders ontwikkeling, ligt primair bij de teams, en secundair bij het management. In omgevingen waar sprake is van plaatsgebonden/centrale activiteiten moet tijd voor ontwikkeling een vast onderdeel van de planning zijn en onderwerp van gesprek tussen bestuurder en medezeggenschap.

2.3 Relatie met Opleidingsreglement

Ook in het Opleidingsreglement ING is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en verantwoordelijkheden van medewerkers. Het reglement bevat een nadere uitwerking van de in deze cao gemaakte hoofdafspraken. Aanpassingen van het Opleidingsreglement vallen onder de regeling op het gebied van de personeelsopleiding zoals bedoeld in art. 27 lid 1 onder f van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

2.4 Vitaliteit

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

2.4.1 Werkdruk

Het onderwerp werkdruk wordt gezien als een risico dat continue aandacht vraagt. De werkdruk wordt tenminste eenmaal per jaar collectief gemeten, is daarnaast vast onderwerp van gesprek tussen lead en medewerkers (individu en team) en zal periodiek besproken worden tussen cao-partijen. Daarnaast heb jij de mogelijkheid om een individuele werkdrukmeting en een daaraan gekoppeld plan van aanpak uit te laten voeren.

2.4.2 Mantelzorg

ING is een erkend mantelzorgbedrijf. De informatie en tools met betrekking tot mantelzorg staan op One Intranet. Mantelzorg vraagt om een maatwerkoplossing waarbij jij de ruimte krijgt om in goed overleg met jouw lead en team, uitgaande van goed werkgeverschap en werknemerschap, werk en zorgtaken te kunnen combineren. Mogelijkheden om werk en zorgtaken te combineren zijn bijvoorbeeld het (tijdelijk) aanpassen van je arbeidsuren, werktijden of het opnemen van tijd die je nodig hebt voor mantelzorg. Bij deze dialoog kan ondersteuning worden gevraagd van de Consulent Arbeidsrelatie.

2.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen 60+

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

2.6 Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Cao-partijen willen dat ING inclusiviteit en diversiteit nastreeft. Dat betekent onder andere dat ING een toegankelijk bedrijf is voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Het programma Onbekend Talent heeft tot doel bestaande functies binnen ING toegankelijk te maken voor werkzoekenden en medewerkers met een arbeidsbeperking. Dat doet ING door, als dat kan, de functie aan te passen of in overleg met teams belemmeringen weg te nemen. De medewerker krijgt bovendien een voorrangpositie als er een andere, passende functie is. Gedurende de looptijd van deze cao gaan ten minste 20 nieuwe collega's met een arbeidsbeperking aan de slag.

Voor mensen uit de primaire doelgroep van de Participatiewet wordt onderzocht hoe functies gecreëerd kunnen worden die toegankelijk voor hen zijn. Zo kunnen bijvoorbeeld eenvoudige taken uit functies gehaald worden en gecombineerd worden tot een nieuwe functie. Of er kunnen afspraken gemaakt worden met leveranciers of partners over werkgelegenheid voor deze doelgroep. Tijdens de cao-periode wordt deze afspraak gemonitord.

3 Performance management

ING streeft naar een flexibele en innovatieve organisatie waarin jij als medewerker bijdraagt aan de organisatiedoelstellingen, gemotiveerd bent en het verschil kunt maken voor klanten en collega's. Waarbij jij in je kracht staat en voorbereid bent op je toekomst. De manier waarop performance management wordt ingezet moet dit doel ondersteunen en bekrachtigen. Het moet passen bij een cultuur waarin medewerkers autonomie ervaren en verantwoordelijkheid kunnen en mogen nemen. Vanwege het grote belang van duurzame inzetbaarheid, geldt dat je ook afspraken maakt over je ontwikkeling en deze vastlegt in je Mijn Koers Plan. Leidende principes hierbij zijn: flexibiliteit en maatwerk, passend bij je werksituatie en levensfase.

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

Binnen de kaders van Performance Management maakt iedere medewerker afspraken op drie dimensies: baan, Orange Code en uitdagende ambities. Voor ieder van deze onderdelen kan de medewerker drie kwalificaties verkrijgen: uitstekend, goed gedaan en verbetering is nodig. Op deze manier doen we recht aan de diversiteit in prestaties en ontwikkeling en vergroten we de kans op een inhoudelijke dialoog over verbetering daarvan.

3.1 Performance dialogen

Performance management gaat uit van een volwaardige arbeidsverhouding, waarbij je op basis van onderling

vertrouwen en betrokkenheid tussen jou, je lead, je team, andere collega's en opdrachtgevers samen tot betere prestaties komt en de gedragingen die horen bij de Orange Code zichtbaar zijn. Door feedback en continue performance dialogen groei je individueel en als team.

3.2 Flexibiliteit

De looptijd van de afspraken is flexibel en hangt af van het gewenste resultaat en de manier waarop een team samenwerkt. Nieuwe manieren van samenwerken vragen vaak een kort cyclische planning van de werkzaamheden. Ontwikkeling, prestaties en resultaten worden tussentijds geëvalueerd.

3.3 Teamafspraken en je evaluatie

Teams die samen afspraken maken over teamresultaten, kunnen die afspraken zelf evalueren. Deze afspraken worden opgenomen in je persoonlijke afspraken. De evaluatie van het team met betrekking tot je afspraken bespreekt je lead met jou in je eindejaarsevaluatie. De wijze waarop je invulling hebt gegeven aan het samenwerken is een belangrijk onderdeel van deze evaluatie.

3.4 Evaluatie van de lead

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

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



4 Waardering



4.1 Algemeen

Je inzet en ontwikkeling waarderen we met loonmaatregelen en andere vormen van waarderen. ING heeft een ruim aanbod aan instrumenten om als extra blijk van waardering aan jou als medewerker of je team te geven, waaronder incentives (zoals een pluim) of andere vormen van teamwaardering en teamevents. Ook kleine of immateriële blijken van waardering vinden we belangrijk. Cao-partijen hebben afgesproken dat we die instrumenten beter bekendmaken met als doel een bredere toepassing van die instrumenten.

In 2018 is door cao-partijen in dialoog met medewerkers onderzocht welke vormen van financieel en niet-financieel waarderen ertoe bijdragen dat de talenten van ieder individu herkend, erkend en verder ontwikkeld worden en hoe medewerkers uitgedaagd worden zich te blijven ontwikkelen. Daarbij is ook gekeken naar een evenwichtige balans tussen de belangen van de medewerker, van het team, van de organisatie, van klanten, van aandeelhouders en van de samenleving.

Als onderdeel van het onderzoeken van beloningsvormen zijn zowel collectieve componenten (bijvoorbeeld een vorm van winstdeling) als individuele componenten (bijvoorbeeld de beloning van performance, keuzevrijheid tussen loon of vrije tijd) betrokken. De afspraken die zijn gemaakt op basis van dit onderzoek, zijn in dit hoofdstuk opgenomen.

Voor bepaalde groepen medewerkers wijkt het beloningsmodel af van dat van de cao, maar ook deze beloningsmodellen zijn in lijn met externe wet- en regelgeving en een samenhangend ING beloningsbeleid.

ING overlegt, waar dat nodig is volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met de medezeggenschap welke specifieke maatregelen gelden voor deze groepen. ING informeert en raadpleegt ook de Vakorganisaties hierover.

Beloningsverschillen tussen bepaalde doelgroepen (bijvoorbeeld m/v), die niet te rechtvaardigen zijn op grond van gelijke performance, kennis en ervaring zijn niet toegestaan.

4.2 Werkingsfeer

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

4.3 Functiewaardering

4.3.1 De functie-indeling

De standaardfuncties van ING zijn geordend in functiestraten en zijn herkenbaar omschreven voor medewerkers en leads. De niveaus in de functiestraten worden vastgesteld met het functiewaarderingssysteem van Korn Ferry. In elke functiestraat is ten minste één standaardfunctie de referentiefunctie. De referentiefuncties staan in een referentiebestand. ING bepaalt de samenstelling van dat

bestand en informeert de Vakorganisaties hierover. Gedurende de looptijd van deze cao zal onderzoek worden gedaan naar de impact van nieuwe manieren van (samen) werken op de functie-indeling.

4.3.2 Toepassingsregels

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

4.3.3 Functieschalen

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

4.4 Beloningsmaatregelen

4.4.1 Collectieve loonsverhoging

Je maandsalaris en de salarisschalen worden verhoogd met:

- 3% per 1 september 2019
- 3% per 1 september 2020

4.4.2 Collectieve (maatschappelijke) uitkering

In 2020 krijg je, als je in 2019 het gehele jaar in dienst bent geweest en je dit op het moment van uitbetaling nog bent, een eenmalige uitkering in de vorm van een nominaal bedrag (naar rato van de omvang van het dienstverband). Het totale

budget hiervoor is 0,75% van de salarissom op het moment van uitbetaling.

In 2021 is dit budget van 0,75% van de salarissom ook beschikbaar en is de intentie dat deze wordt omgevormd naar een collectieve maatschappelijke uitkering die gebaseerd is op het behalen van een aantal parameters, die nog nader uitgewerkt zullen worden.

4.5 Vast salaris

4.5.1 De basis voor de hoogte van je salaris

De salarisschalen met de maandbedragen vind je in bijlage 1, Salarisschalen. Je salarisschaal met het maandbedrag is gebaseerd op een 36-urige werkweek. Om de hoogte van je jaarsalaris te bepalen, gaan we uit van een arbeidsduur van 1872 uur per jaar.

Werk je meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week? Dan wordt je maandsalaris naar rato van je arbeidsduur vastgesteld.

4.5.2 Inschaling van je functie

Je wordt beloofd volgens de salarisschaal die hoort bij je functieschaal. Als je in dienst komt of doorstroomt naar een andere functie, word je direct in de bijbehorende schaal geplaatst.



4.6 Ontwikkeling Performance Management en belonen

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

Erkenning van je ontwikkeling en groei in de functie zal daarom gekoppeld worden aan je positionering in de salarisschaal. Als je het maximum van je salarisschaal nog niet hebt bereikt, kun je een individuele salarisverhoging krijgen. Zit je maandsalaris onder het midden van de schaal, dan ontvang je een salarisverhoging van 2,85%. Zit je maandsalaris op of boven het midden van de schaal, dan ontvang je een salarisverhoging van 2%. Deze verhoging krijg je per 1 april 2020 over je maandsalaris op 31 maart 2020.

Heb je het maximum van je salarisschaal bereikt, dan ontvang je een eenmalig brutobedrag van €600,-. Werk je parttime? Dan ontvang je het bedrag naar rato van je parttime percentage. Het eenmalig bedrag wordt in april 2020 uitgekeerd, op voorwaarde dat je dan nog in dienst bent. De peildatum voor het bepalen of je het maximum van je schaal hebt bereikt is 31 december 2019. Het eenmalig bedrag telt niet mee als grondslag voor de berekening van andere vergoedingen, toeslagen of uitkeringen die worden genoemd in de cao. Het eenmalig bedrag telt ook niet mee voor de berekening van je pensioengrondslag. Op basis van wet- en regelgeving vindt de uitvoering van deze toekenning voor Identified Staff medewerkers op een andere wijze plaats.

Om in aanmerking te komen voor de salarisverhoging of het eenmalig brutobedrag dien je op 1 oktober 2019 in dienst te zijn van ING. Als je op twee of drie Performance Management dimensies een 'verbetering nodig' beoordeling hebt ontvangen, kwalificeer je niet voor de hiervoor genoemde salarisverhoging of het eenmalig brutobedrag.

Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van deze cao verder met elkaar hierover in gesprek. Hoe dat verder zal worden vormgegeven is onderdeel van de overige afspraken, zoals beschreven in Hoofdstuk 9.

4.7 Vakantietoelage

Je vakantietoelage ontvang je via Mijn Keuze Budget. Het bedrag is maandelijks 8% van je persoonlijk maandsalaris en is gebaseerd op je gemiddelde arbeidsduur per week.

4.8 Dertiende maand

Je dertiende maand ontvang je via Mijn Keuze Budget. Dit bedrag is maandelijks 1/12 van je persoonlijk maandsalaris en is gebaseerd op je gemiddelde arbeidsduur per week.

4.9 Flexibele arbeidsvoorwaarden

Met flexibele arbeidsvoorwaarden kun je kiezen hoe je je arbeidsvoorwaardenpakket samenstelt. Je kunt je arbeidsvoorwaarden dus voor een deel aan je persoonlijke omstandigheden en wensen aanpassen. Dit doe je in Mijn Keuze Budget.

Je ontvangt iedere maand een Mijn Keuze Budget van ongeveer 20% van je maandsalaris. Daarin is opgenomen:

- de dertiende maand;
- de vakantietoelage;
- bijdrage individueel sparen (BIS).

Je kunt jouw budget elke maand gebruiken om:

- verlofuren te verkopen;
- extra verlofuren te kopen;
- eenmalig of maandelijks budget te reserveren;

of voor:

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

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

4.10 Toeslagen

4.10.1 Persoonlijke toeslagen

De persoonlijke toeslagen (toeslag op je maandsalaris) zijn:

Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA)

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

promotie maakt, wordt je PTA opgenomen in je salaris voor zover er ruimte is tot het nieuwe schaalmaximum. Heb je het schaalmaximum bereikt en is er nog een restbedrag over, dan blijft dit bestaan als PTA.

Persoonlijke Toeslag met Index (PTI)

Een PTI is een toeslag die wordt verhoogd met overeengekomen cao-verhogingen. De PTI telt mee voor je pensioenopbouw. Als je promotie maakt, dan wordt de PTI opgenomen in je salaris voor zover er ruimte is tot het nieuwe schaalmaximum. Heb je het schaalmaximum bereikt en is er nog een restbedrag over, dan blijft dit bestaan als PTI.

Persoonlijke Toeslag Nominaal (PTN)

Een PTN telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere vergoeding, toeslag of uitkering. Deze toeslag neemt niet af, maar indexeert ook niet. De PTN telt niet mee voor je pensioenopbouw.

4.10.2 Arbeidsmarkttoeslag

Als de situatie op de arbeidsmarkt daarvoor aanleiding geeft, kan ING op objectieveerbare gronden besluiten om voor specifieke functies of groepen van functies een arbeidsmarkttoeslag toe te kennen of te beëindigen. Die toeslag is functiegebonden en kan per medewerker of groep medewerkers in een specifieke functiegroep worden toegekend. De arbeidsmarkttoeslag wijzigt of stopt als je een andere functie krijgt. Als op je nieuwe functie ook een arbeidsmarkttoeslag van toepassing kan zijn, moet

die opnieuw worden vastgesteld. De arbeidsmarkttoeslag telt niet mee als grondslag voor de berekening van andere vergoedingen, toeslagen of uitkeringen die genoemd worden in deze cao. De toeslag telt ook niet mee voor de berekening van je pensioengrondslag.

4.10.3 Bijdrage Individueel Sparen

Je krijgt maandelijks een Bijdrage Individueel Sparen (BIS). Deze bijdrage is gelijk aan 3,5% van je persoonlijk maandsalaris inclusief toeslagen die hiervoor meetellen. De BIS telt niet mee voor je pensioenopbouw. De BIS ontvang je via Mijn Keuze Budget.

4.10.4 Toelage Individueel Sparen

In de Basispensioenregeling bij het ING CDC Pensioenfonds bouw je pensioen op tot het fiscaal maximum minus de franchise. Is je pensioensalaris meer dan het fiscaal maximum, dan ontvang je een Toelage Individueel Sparen (TIS). Hiermee stelt ING je in de gelegenheid zelf te sparen voor je inkomen na je 67e.

De hoogte van de TIS wordt vastgesteld op het niveau van de premie die ING aan het CDC Pensioenfonds tot de aftoppingsgrens afdraagt. De TIS wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

Bij de bepaling van de TIS wordt in mindering gebracht:

- het percentage van je eigen bijdrage voor de pensioenregeling tot de aftoppingsgrens;

- de premie voor de collectieve verplichte dekking voor het overlijdensrisico;
- de verzekeringspremie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen over de TIS.

De TIS wordt iedere maand berekend over je pensioensalaris voor zover dit op jaarbasis meer is dan het fiscaal maximum. Je ontvangt het met inhouding van loonheffing en sociale premies maandelijks. De TIS is niet pensioengevend en telt niet mee voor enige vergoeding of uitkering. De TIS wordt wel toegevoegd aan de grondslag voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Werk je minder dan 36 uur? Dan worden de aftoppingsgrens en de toelage naar rato vastgesteld.

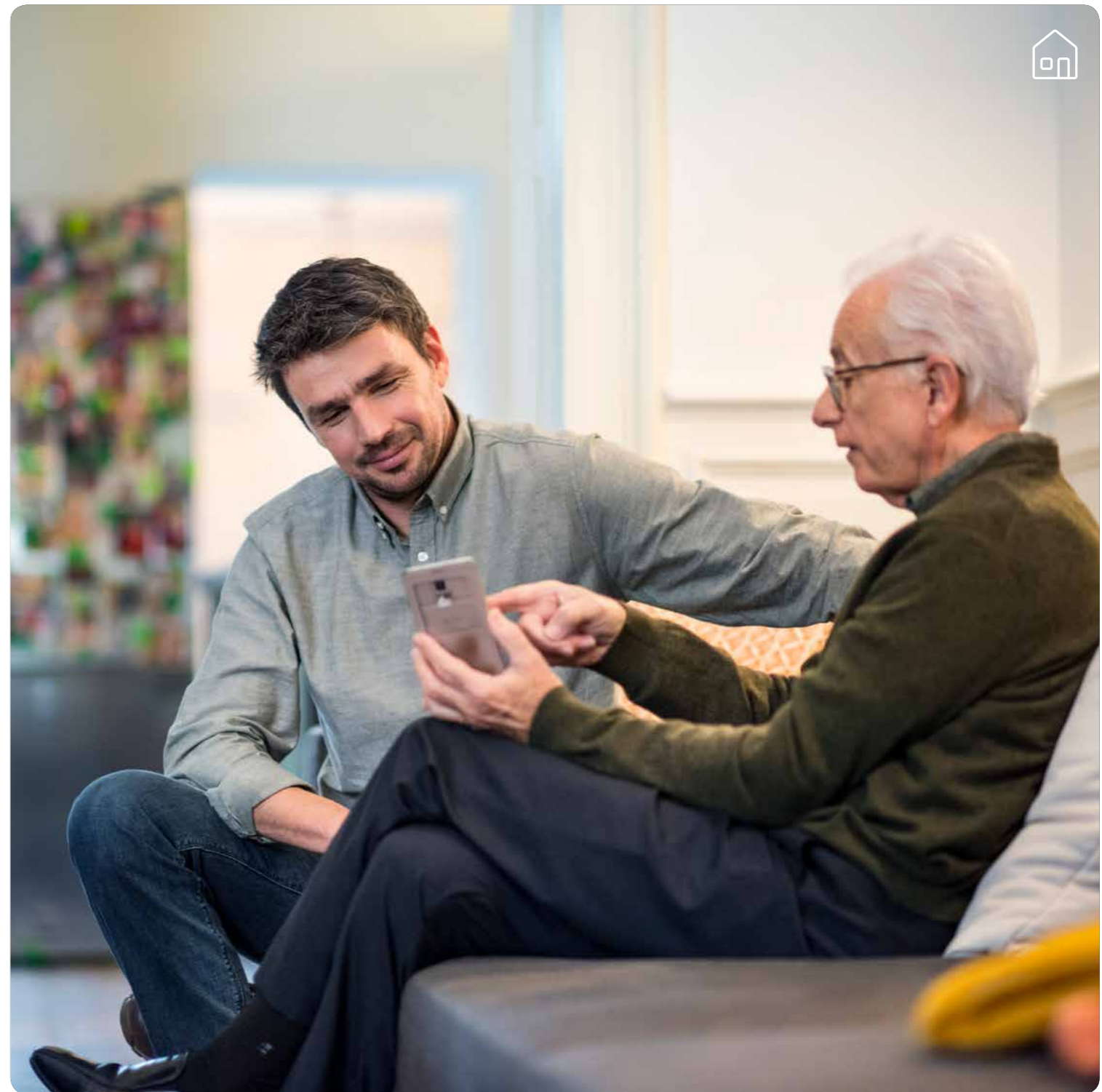
4.11 Functieschaalwijziging

4.11.1

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

4.11.2 Hogere functieschaal

Als je een functie krijgt met een hogere functieschaal, dan verhoogt ING je maandsalaris met minimaal 2,5% en maximaal 5,5%. Voorwaarden zijn dat je niet meer krijgt dan het maximumsalaris van je nieuwe salarisschaal en dat je ten minste het minimumsalaris van je nieuwe salarisschaal ontvangt. Je krijgt het nieuwe persoonlijk maandsalaris vanaf





de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie start of waarin de functieschaalwijziging als gevolg van een functieherwaardering ingaat.

Heb je een Persoonlijke Toeslag met Index (PTI) of Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA) dan wordt eerst de verhoging van het maandsalaris met 2,5% tot 5,5% uitgevoerd. Daarna wordt je persoonlijke toeslag (PTI en/of PTA) voor zover mogelijk opgenomen in je maandsalaris, tot het maximum van je nieuwe salarisschaal. Als er dan nog een restbedrag overblijft, houd je deze als PTI en/of PTA. Heb je beide toeslagen, dan wordt eerst de PTI in je maandsalaris opgenomen en daarna je PTA.

4.11.3 Lagere functieschaal

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

Daalt je functieschaal met een schaal of meer, dan geldt een van de volgende drie situaties:

1. Is je persoonlijk maandsalaris lager dan of gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal, dan wijzigt je persoonlijk maandsalaris niet.
2. Is je persoonlijk maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, maar lager dan of gelijk aan het

maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal, dan:

- is je nieuwe maandsalaris gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal;
- ontvang je het bedrag waarmee je huidige persoonlijk maandsalaris dit maximum overstijgt in de vorm van een Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA).

3. Is je persoonlijk maandsalaris hoger dan het maximum van je nieuwe salarisschaal en hoger dan het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal, dan:

- is je nieuwe maandsalaris gelijk aan het maximum van je nieuwe salarisschaal;
- ontvang je een Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA) die gelijk is aan het verschil tussen je nieuwe maandsalaris en het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal;
- vervalt het deel van je persoonlijk maandsalaris dat uitkomt boven het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal vergeleken met je nieuwe salarisschaal. Hiervoor krijg je een eenmalige vergoeding die gelijk is aan het deel dat vervalt maal 13,96.

4.12 Vergoedingen die onder de cao vallen

4.12.1 Gratificatie bij jubilea

Was je vóór 1 januari 2016 in dienst, dan krijg je een jubileumgratificatie als je 10 en 25 jaar in dienst bent. Deze eenmalige uitkering is een percentage van je bruto persoonlijk maandsalaris.

Dienstverband	Gratificatie
10 jaar	25%
25 jaar	100%

De uitkering wordt berekend over je persoonlijk maandsalaris in de maand waarin je jubileum plaatsvindt. Als je 25 jaar in dienst bent, krijg je de gratificatie volgens de Wet op de loonbelasting (gedeelte) netto uitbetaald. Ben je op of na 1 januari 2016 in dienst gekomen, dan kom je niet in aanmerking voor deze gratificaties.

4.12.2 Uitkering bij overlijden

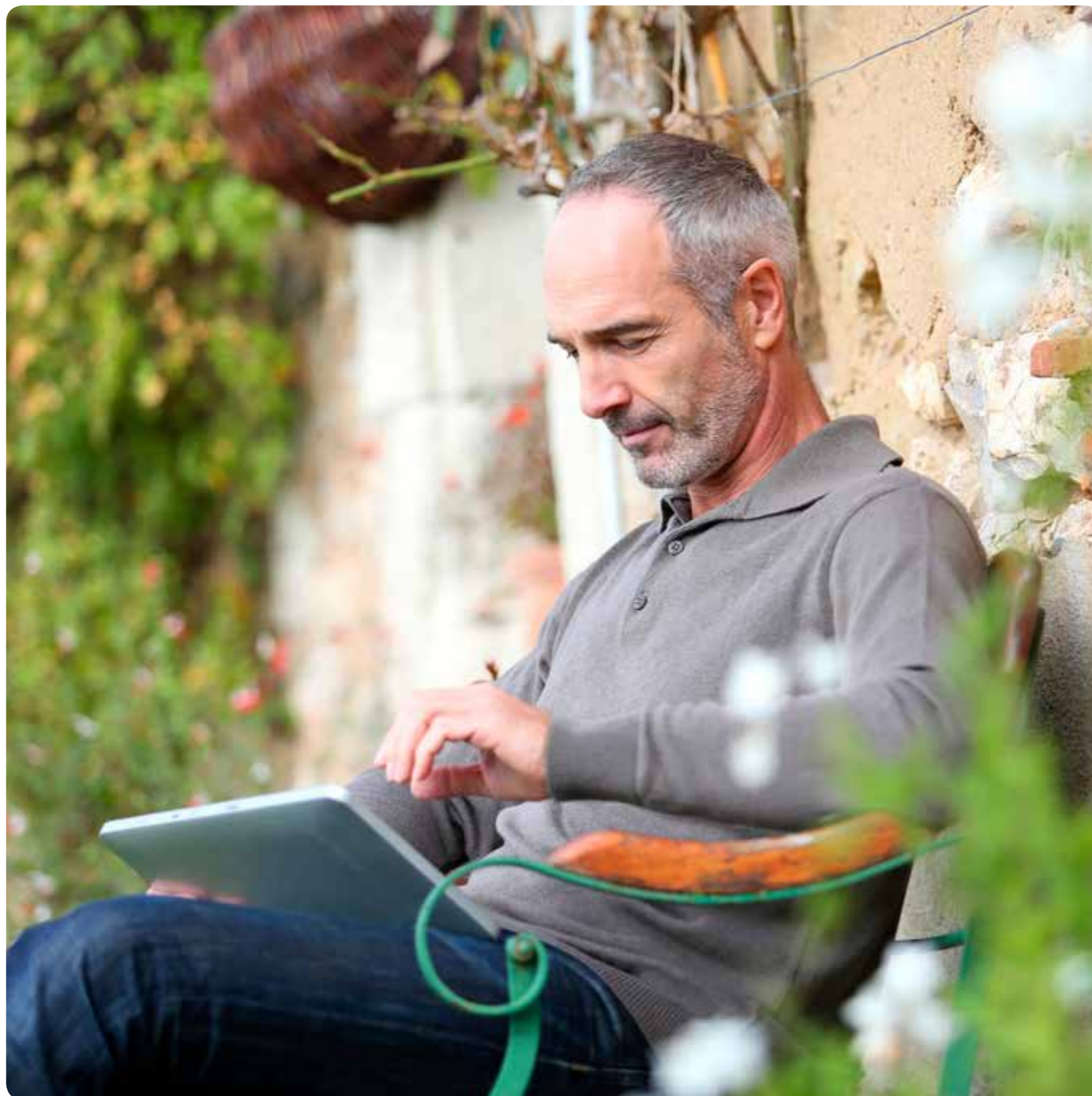
Als je overlijdt, krijgen je nabestaanden tot en met de datum van je overlijden het pro rato deel van je persoonlijk maandsalaris in de maand van overlijden, inclusief de Bijdrage Individueel Sparen.

Je nabestaanden krijgen bovendien drie maal je persoonlijk maandsalaris inclusief de Bijdrage Individueel Sparen. Met persoonlijk maandsalaris bedoelen we het salaris dat gold op de dag van overlijden.

Deze uitkering is inclusief alle uitkeringen die ING moet doen aan je nabestaanden op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere (wettelijke) bepalingen van ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. ING keert uit aan je nabestaanden conform de definitie in artikel 35 lid 1 van de Ziektewet.

4.12.3 Maaltijdvergoeding

Als je 's avonds niet thuis kunt eten omdat je in ploegendienst werkt, verschoven werktijden hebt of moet overwerken, kun je een vergoeding van de kosten voor een maaltijd krijgen. Voorwaarden zijn dat je een rekening indient en dat je geen maaltijd van ING krijgt. Meer informatie staat op One Intranet.



5 Mijn tijd

5.1 Algemeen

Klanten kiezen voor gemak en willen zaken met ING kunnen doen op een tijd die hen schikt en via het kanaal dat hen het beste uitkomt. Daarnaast willen cao-partijen graag bijdragen aan de internationale duurzaamheidsdoelstellingen van ING, door onder meer het verminderen van files, het reduceren van de CO2 uitstoot en het verbeteren van de balans tussen werk en privé. Daarom zijn afspraken over plaats- en tijdonafhankelijk werken van belang.

5.2 Werktijd, plaats en flexibiliteit

De uitgangspunten voor plaats- en tijdonafhankelijk werken blijven, ook in de nieuwe agile manier van werken, van kracht. Het is een natuurlijk onderdeel geworden van onze manier van werken. Partijen benadrukken dat noch de Wet flexibel werken (Wfw) noch het plaats- en tijdonafhankelijk werken binnen ING een recht op thuiswerken met zich meebrengt. Het is belangrijk om vast te stellen of en welke ruimte de aard van het werk hiervoor biedt. Het uitgangspunt is dat jij zeggenschap hebt over de uren die je bereikbaar bent voor werk. Dit is een onderdeel van de afspraken die worden gemaakt tussen jou, je team en je lead over beschikbaarheid en bereikbaarheid. Voor hulp bij het maken van die afspraken wordt een sociaal innovatiebudget beschikbaar gesteld waar teams gebruik van kunnen maken om ideeën voor zelfregie ten aanzien van arbeidsuren en werkpatronen verder uit te werken. Voor alle afspraken geldt dat ze moeten passen binnen de normen van de Arbeidstijdenwet, dat er sprake is van werkbare blokken van herkenbare vrije tijd en dat er een afweging plaatsvindt tussen jouw belangen en de belangen van ING.

5.3 Arbeidsduur

5.3.1 Je arbeidsduur

Bij ING heb je een gemiddelde voltijd werkweek van 36 uur. Dat komt neer op 1872 uur per jaar. Je kunt meer of minder dan 36 uur werken, maar niet meer dan 40 uur per week of 2080 uur per jaar.

Werk je meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week? Dan wordt je maandsalaris naar verhouding van je arbeidsduur vastgesteld.

5.3.2 Minder of meer werken?

Wil je minder of meer uren werken, dan kun je daar een schriftelijk verzoek voor doen bij je lead. Naar aanleiding van je verzoek overleg je met je lead over het tijdstip van aanvang, de omvang en de verdeling van de uren over de week. Wijst je lead je verzoek af, dan motiveert hij dat schriftelijk volgens de ING Regeling aanpassing arbeidsduur. Op een verzoek om minder of meer te werken is de Wet flexibel werken van toepassing. Je kunt daarnaast bij je lead ook een verzoek doen om je arbeidsplaats aan te passen.

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



5.3.3 Geboren vóór 1955?

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

5.4 Je werk en je werktijden

5.4.1 Werkpatroon en variabele werktijden

Jij, je team en je lead bespreken het werkpatroon (gemiddelde arbeidsduur per week over de werkdagen verspreid) en werktijden (begin- en eindtijden van je werkdagen). Zijn jullie het niet eens over het werkpatroon of de begin- en eindtijden van een werkdag, dan geeft het gemotiveerde standpunt van je lead de doorslag, binnen de kaders zoals deze gesteld zijn in artikel 5.2. Soms zijn ruimere openingstijden noodzakelijk, bijvoorbeeld om te zorgen dat ING beter bereikbaar is voor onze klanten. Ook kan er sprake zijn van verwachte schommelingen in de hoeveelheid werk gedurende het jaar. Je lead weet wanneer je afdeling optimaal bezet en goed bereikbaar moet zijn en op grond daarvan maakt hij met jou afspraken over arbeidsuren per week, flexibele werktijden en plaats- en tijdonafhankelijk werken.

5.4.2 Werktijdregelingen

Als dat nodig is, worden je werktijden vastgelegd in werkroosters voor korte of langere tijd. Eventueel worden

daarvoor collectieve werktijdregelingen vastgelegd voor onderdelen binnen ING volgens artikel 27 lid 1 van de WOR. In een werktijdregeling staat welke teams of afdelingen onder de werktijdregeling vallen, is de totstandkoming van werkroosters bepaald en zijn de diensten, de variabele werktijden en de plus- en min-uren ten opzichte van de gemiddelde arbeidsduur vastgelegd.

De gebruikelijke arbeidstijden zijn van maandag tot en met zaterdag. Ben je ingeroosterd op zaterdag tussen 8.00 en 17.00 uur en blijf je binnen de voor jou geldende arbeidsduur, dan ontvang je voor elk uur gewerkt op zaterdag een toeslag van 25%, tenzij er sprake is van meerwerk zoals bedoeld in paragraaf 5.5.

5.4.3 Ploegendienst

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

Er zijn drie soorten ploegendienst:

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

Meer informatie vind je in bijlage 4, Ploegendienst.

5.5 Meerwerk

5.5.1 Definitie meerwerk

Cao-partijen beschouwen wekdagen tot 21.00 uur en de zaterdag tot 17.00 uur in principe als normale werktijd en werkdag. Als je incidenteel in opdracht van ING langer werkt dan je normale werktijden, maar binnen de normen van de Arbeidstijdenwet, dan is dat meerwerk. Als voor jou een werktijdenregeling met plus- en min-uren geldt (zie artikel 5.3.2), dan is in deze regeling opgenomen wanneer in relatie tot het saldo van plus- en min-uren sprake is van meerwerk. Je krijgt alleen een vergoeding (in geld) voor meerwerk, als je een functie in functieschaal 10 of lager hebt.

5.5.2 Meerwerkvergoeding

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

5.6 Feestdagen

Op officiële feestdagen heb je recht op een vrije dag met behoud van salaris. Voorwaarde is wel dat de werkzaamheden een vrije dag toelaten.

Officiële feestdagen:

- Nieuwjaarsdag;
- Eerste en tweede paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- Eerste en tweede pinksterdag;
- Eerste en tweede kerstdag;
- Koningsdag;
- Bevrijdingsdag; om de vijf jaar op 5 mei (voor het eerst weer in 2020).

Per kalenderjaar kun je op voor jou belangrijke (religieuze) feestdagen 1,5 dag betaald verlof en 1,5 dag onbetaald verlof opnemen. Cao-partijen onderstrepen hiermee het belang van diversiteit binnen de organisatie.



5.7 Vakantie

5.7.1 Aantal vakantie-uren

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heb je recht op in totaal 194,4 vakantie-uren per jaar met behoud van salaris. Hiervan worden 144 uren aangemerkt als wettelijke vakantie-uren en 50,4 uren als bovenwettelijke vakantie-uren. Werk je per week meer of minder, dan wordt het aantal uren naar evenredigheid aangepast. Kom je in de loop van het kalenderjaar in dienst of ga je uit dienst, dan vermindert je opbouw van vakantie-uren ook naar evenredigheid. Werkte je in 2007 al bij ING en had je in dat jaar meer vakantie-uren dan hierboven staat, dan zijn deze garantie-uren toegevoegd aan je jaarlijkse vakantie-uren. Bij aanpassing van de gemiddelde arbeidsduur worden de garantie-uren naar evenredigheid aangepast.

5.7.2 Verval en verjaring van vakantie-uren

Vanaf 1 januari 2017 gelden de volgende termijnen:

- vervalt termijn van 1 jaar na opbouwjaar voor de wettelijke verlofuren;
- verjaringstermijn 5 jaar na opbouwjaar voor de bovenwettelijke verlofuren.

5.7.3 Verplichte opname vakantie-uren

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

5.7.4 Vaststellen van vakantie-uren

Jij geeft aan wanneer en hoeveel vakantie-uren je wilt opnemen. In goed overleg tussen jou, je team en je lead wordt de omvang en het moment van het opnemen van vakantie vastgesteld.

5.7.5 Arbeidsongeschiktheid

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

5.8 Bijzonder verlof

ING volgt de Wet Arbeid en Zorg en de daarin beschreven soorten verlof, en de bijbehorende bepalingen die gaan over duur van verlof en eventueel behoud van salaris. Voor adoptie- en partnerverlof hanteert ING ruimere regelingen dan in de wet zijn vastgelegd.

De kersverse ouder die geen gebruik kan maken van een andere vorm van verlof zoals bevallingsverlof of adoptieverlof krijgt recht op partnerverlof. Vanaf 1 juli 2020 wordt de wettelijke regeling partnerverlof verruimd naar in totaal zes weken, een week volledig betaald en vijf weken op basis van 70 procent van het maximum dagloon. ING biedt haar medewerkers vanaf 1 november 2019 zes weken partnerverlof aan, volledig betaald. Daarnaast heeft de medewerker de mogelijkheid om aansluitend drie maanden onbetaald verlof op te nemen. Zie verder de Regeling Partnerverlof die als bijlage bij deze cao is opgenomen.

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



6 Mijn wellbeing



6.1 Samen verantwoordelijk voor de juiste balans

Jij en je lead zijn samen verantwoordelijk voor jouw duurzame inzetbaarheid. Of jij inzetbaar bent, wordt niet alleen bepaald door je ontwikkelingsmogelijkheden maar ook door je vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden. Samen met je team en lead zorg je voor de balans tussen jouw doelen en die van de organisatie. Zelf bewaak jij een gezond evenwicht tussen werk en privé en kom je in actie als een situatie daar om vraagt. Om elkaar daarbij te helpen mag je hierbij ook alertheid van je lead en je team verwachten.

6.2 Arbo- en verzuimbeleid

6.2.1 Vitaliteit en gezondheid

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

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

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

6.2.2 Verzuim en re-integratie

Cao-partijen willen dat alle medewerkers goed aan het werk kunnen zijn en blijven. Volgens de Wet Verbetering Poortwachter zijn jij en je lead er beiden verantwoordelijk voor om je terugkeer naar het werk mogelijk te maken. Jullie stellen daarvoor samen een plan van aanpak op. ING spant zich ervoor in dat je zo snel mogelijk weer aan het werk kunt en biedt je daarvoor diverse mogelijkheden. Denk hierbij aan een andere taak of functie die je tijdelijk kunt doen. Hierbij krijg je ondersteuning van team Wellbeing.

6.3 Verzuim als gevolg van ziekte en gevolgen voor inkomen

Het kan zijn dat je door ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat bent om (volledig) te werken. Ben je ziek, dan gelden de ziekteverzuimvoorschriften die zijn gebaseerd op de Wet Verbetering Poortwachter. Deze zijn in overleg met de medezeggenschap opgesteld; je vindt ze op One Intranet. Inspanningen om te re-integreren worden beloond. Daarbij geldt wel dat je inkomen tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid nooit hoger is dan het inkomen dat je zou ontvangen als je niet ziek of arbeidsongeschikt zou zijn.

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

- in het eerste ziektejaar: 100% van je persoonlijk maandsalaris;
- in het tweede ziektejaar: 90% van je persoonlijk maandsalaris als je hebt gehouden aan de voorschriften in het eerste ziektejaar. Dit wordt uiterlijk na afloop van de eerste 52



weken na je ziekmelding beoordeeld door je lead en getoetst door het re-integratieteam. Als het re-integratieteam vindt dat je je onvoldoende hebt gehouden aan de voorschriften, ontvang je 70% van je persoonlijk maandsalaris;

- uiterlijk na afloop van het tweede ziektejaar beoordeelt je lead of je het maximaal haalbare re-integratieniveau hebt bereikt. Is dit het geval, dan ontvang je met terugwerkende kracht over het tweede ziektejaar over de niet gewerkte uren nog 10% van je persoonlijk maandsalaris.

6.4 Arbeidsongeschiktheid en de consequenties voor je dienstverband

Je moet tijdig een aanvraag op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) indienen bij UWV, wanneer je verwacht aan het eind van het tweede ziektejaar niet volledig hersteld te zijn. De mate van arbeidsongeschiktheid is afhankelijk van het inkomen dat je met werken nog kunt verdienen; je restverdiencapaciteit.

Uitgangspunt is dan ook dat wordt gezocht naar een functie waarin je je restverdiencapaciteit zo veel mogelijk kunt benutten. Als dat nodig is, biedt ING je hiervoor her-, om- of bijscholing aan. Jaarlijks wordt je situatie geëvalueerd door je lead en de bedrijfsarts en wordt een herbeoordeling van je arbeidsongeschiktheid voor de WIA aangevraagd wanneer daar aanleiding voor is:

- ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35-80% volgens de Wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten, de WGA), dan blijf je in principe in dienst van ING;

- ben je volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt (WGA 80-100%) dan blijf je in dienst van ING. Als het Sociaal Plan van toepassing is op jouw organisatiegebied, dan heb jij de mogelijkheid om gebruik te maken van de instrumenten uit het Sociaal Plan, zoals beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een beëindigingsvergoeding;
- ben je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt op grond van de Wet Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA), dan wordt het dienstverband in principe beëindigd.

Medewerkers die uit dienst gaan met een lager arbeidsongeschiktheidspercentage dan 80% en/of een lage restverdiencapaciteit, krijgen extra ondersteuning bij het vinden van passend werk door gespecialiseerde bureaus.



6.5 Aanvullingen op de arbeidsongeschiktheidsuitkering

6.5.1 Recht op een WAO-uitkering en nog in dienst

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

Mate van arbeidsongeschiktheid	Korting
minder dan 15%	0%
15% tot 25%	5%
25% tot 35%	7,5%
35% tot 45%	10%
45% tot 55%	12,5%
55% tot 65%	15%
65% tot 80%	18%
80% of meer	25%

6.5.2 Recht op een WGA-uitkering en nog in dienst

Als je een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangt, krijg je van ING een aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen. Met oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris bedoelen we het persoonlijk maandsalaris dat je zou hebben

ontvangen op de eerste dag van het derde ziektejaar als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Met nieuw persoonlijk maandsalaris bedoelen we het persoonlijk maandsalaris dat je verdient door weer (gedeeltelijk) te werken.

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

- a) Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan je restverdiencapaciteit: je krijgt een aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen;
- b) Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan 50% van je restverdiencapaciteit maar lager dan de restverdiencapaciteit: je krijgt een aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je restverdiencapaciteit. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen;
- c) Je nieuwe persoonlijk maandsalaris is lager dan 50% van je restverdiencapaciteit of je hebt nog geen functie waarmee je (een deel van) je vastgestelde restverdiencapaciteit kunt benutten: je krijgt een aanvulling van 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris en je restverdiencapaciteit plus een extra aanvulling ter grootte van het verschil tussen 50% van je restverdiencapaciteit en je nieuwe persoonlijk maandsalaris. In deze aanvulling is je WGA-uitkering inbegrepen.

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



6.5.3 Ziek vanaf 1 januari 2006, geen recht op een WGA-uitkering omdat je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent en nog in dienst

Als je nieuwe persoonlijk maandsalaris lager is dan je oorspronkelijke persoonlijk maandsalaris ontvang je maximaal drie jaar een aanvulling op je nieuwe persoonlijk maandsalaris van:

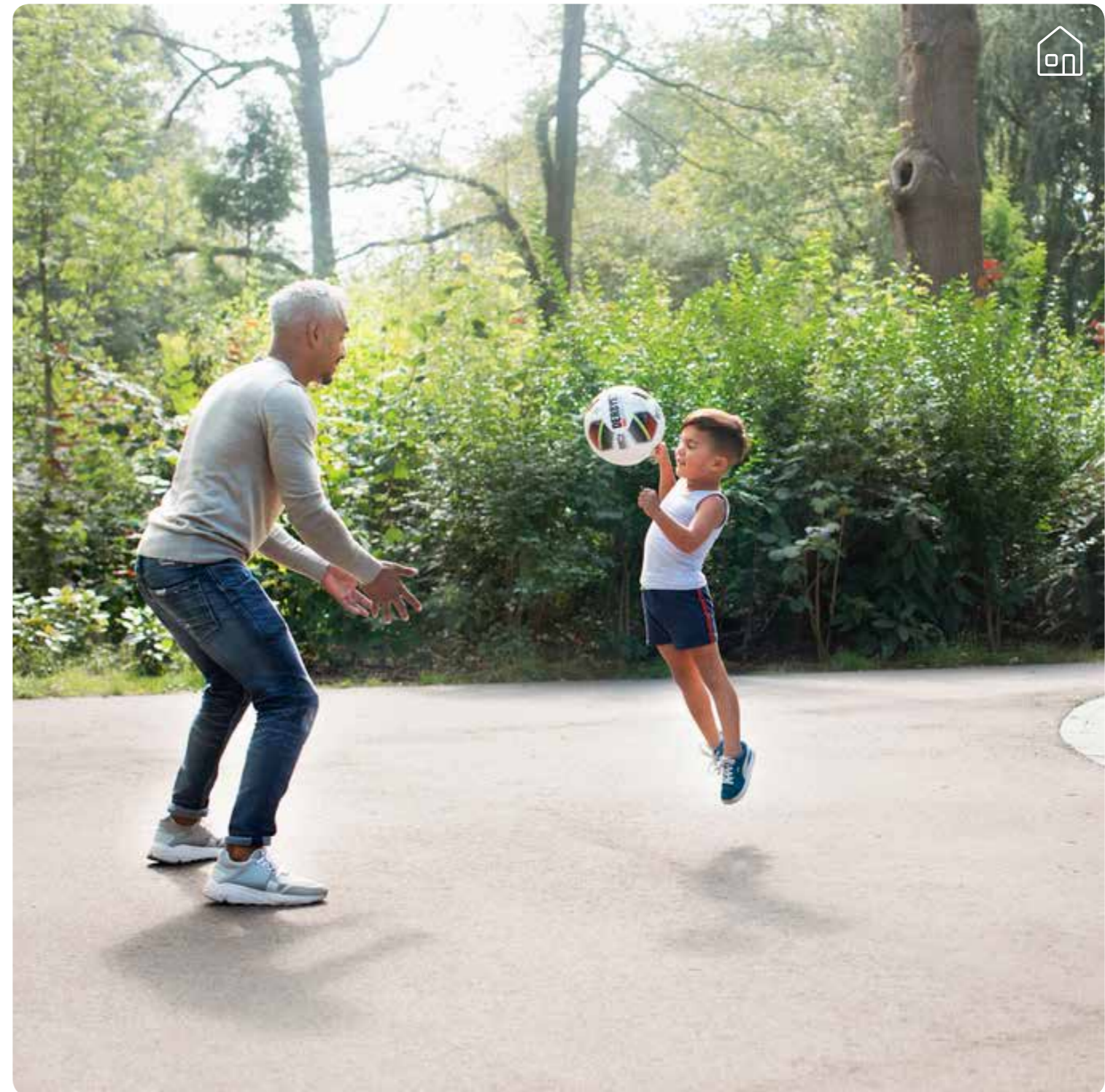
- 75% van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het eerste arbeidsongeschiktheidsjaar;
- 50% van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het tweede arbeidsongeschiktheidsjaar;
- 25% van het verschil tussen je oorspronkelijke en je nieuwe persoonlijk maandsalaris in het derde arbeidsongeschiktheidsjaar.

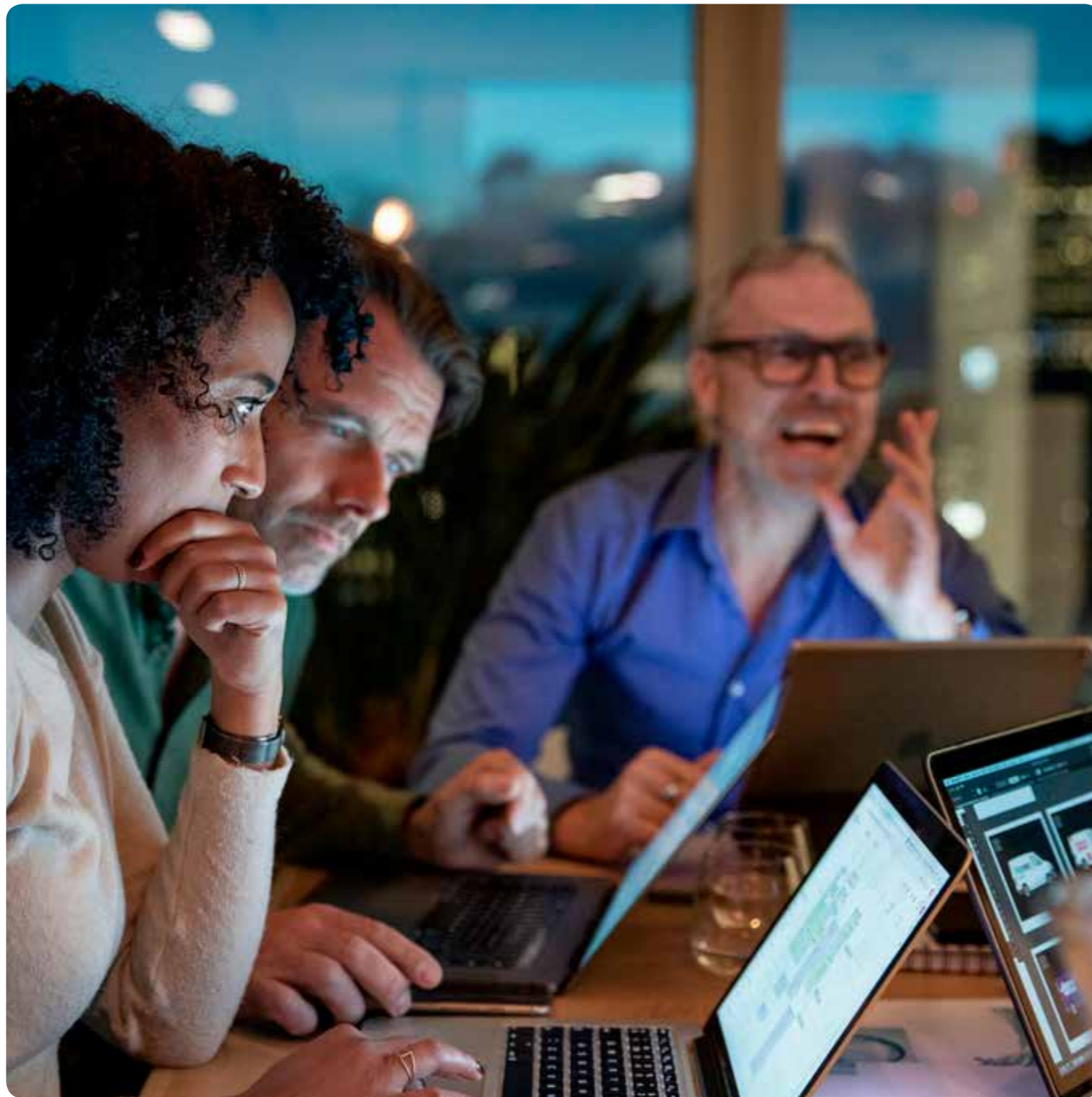
Meer informatie vind je in bijlage 5, Wet- en regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

ING is partij bij de verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA (PAWW). Deze verzamel-cao heeft tot doel de rechten op uitkering (hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering en de WGA-uitkering), door middel van een regeling private aanvulling WW en WGA zoveel mogelijk te handhaven.

7 Mijn pensioen

Pensioen gaat over toekomstig inkomen. Daarom maken ING en de Vakorganisaties daar afspraken over. Deze afspraken zijn vastgelegd in een Pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de Pensioenwet. In deze Pensioenovereenkomst staan de regelingen die voor jou gelden. De tekst van de Pensioenovereenkomst is opgenomen in bijlage 6 van deze cao en maakt integraal onderdeel uit van deze cao. De Pensioenovereenkomst loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023. Cao-partijen kunnen de Pensioenovereenkomst tussentijds aanpassen wanneer politieke ontwikkelingen ten aanzien van pensioenregelingen in Nederland daartoe aanleiding geven. Deze zogeheten 'openbreekclausule' vind je ook in bijlage 6 van de ING cao.





8 Cao-partijen

8.1 Interpretatie van de cao

De interpretatie van de bepalingen in deze cao is voorbehouden aan cao-partijen. Bestaan er tussen cao-partijen verschillende interpretaties, dan overleggen partijen daarover. Leidt dat niet tot overeenstemming, dan bemiddelt een cao-commissie. Deze commissie is samengesteld door de cao-partijen en heeft een onafhankelijke voorzitter. ING en de Vakorganisaties benoemen elk een lid. De leden van deze commissie benoemen een derde commissielid, die de commissie voorziet. De commissie hoort de partijen en probeert hen samen tot een oplossing te laten komen. Mocht dit niet lukken dan beslist de commissie. Zij beslist bij meerderheid van stemmen en regelt zelf haar werkwijze.

8.2 Informatie en overleg bij reorganisatie

8.2.1 Informatie

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

8.2.2 Geheimhouding

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

8.2.3 Sociaal Plan en Overgang Werkzaamheden Plan

Alle maatregelen die ertoe moeten leiden dat een reorganisatie in sociaal opzicht in goede banen wordt geleid, zijn neergelegd in een Sociaal Plan welke is overeengekomen met de Vakorganisaties. Daarin staan ook de voorzieningen die eventuele nadelige gevolgen voor medewerkers kunnen voorkomen, verminderen of wegnemen.

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

8.3 Representatie Vakorganisaties

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

- de kosten te vergoeden van een eenjarig proeflidmaatschap van de Vakorganisaties die betrokken zijn bij de ING cao 2019-2020 aan medewerkers die in dienst zijn. Hiervoor krijgen medewerkers tijdens de looptijd van de cao op een nader te bepalen moment een aanbod;
- voor medewerkers die al lid zijn van een vakorganisatie wordt over 2020 alsnog de kosten van het lidmaatschap voor 1 jaar vergoed (o.b.v. declaratie). Dat geldt ook voor het verschil tussen netto en bruto voor medewerkers die hun vakbondscontributie hebben gedeclareerd in Mijn Keuze Budget. Cao-partijen maken voor de uitvoering hiervan nadere afspraken, zodanig dat de kosten voor ING zo laag mogelijk zullen zijn;



- samen met Vakorganisaties initiatieven te ontplooiën op het gebied van communicatie en promotie. Dat kan bijvoorbeeld door presentaties te geven bij interne bijeenkomsten, door bij te dragen aan voorlichting over de ING cao 2019-2020 en het Sociaal Plan, door in dialoog met medewerkers te gaan in het kader van de studieafspraken over waarderen, door informatie te geven tijdens het introductieprogramma en door te onderzoeken wat medewerkers vinden van de rol van de Vakorganisaties. Cao-partijen bespreken de initiatieven tijdens de looptijd van de cao 2019-2020 in het Periodiek Overleg en evalueren de effecten van de inspanningen;
- de bijdrage voor nationale vakbondsprojecten (bijvoorbeeld voor mantelzorg) en internationale solidariteit voor 2019-2020 vast te stellen op €80.000 voor de drie gezamenlijke Vakorganisaties;
- de maand van de vakbond actief te promoten.

8.4 Faciliteiten voor Vakorganisaties

De Vakorganisaties kunnen in overleg met ING gebruikmaken van faciliteiten van ING, zoals vergaderruimten en communicatiemiddelen.

Voer je als lid van en op verzoek van de Vakorganisatie met instemming van ING bijzondere taken uit of neem je deel aan onderhandelingen, dan krijg je hiervoor de ruimte en word je vrijgesteld van je werkzaamheden.

Richtlijnen:

- Je hebt recht op vrijstelling van werkzaamheden om vergaderingen van je Vakorganisatie bij te wonen, in principe tot maximaal tien dagen per kalenderjaar, eventueel in halve

dagen op te nemen. Deze dagen staan los van de dagen waarop je als kaderlid aanwezig bent bij onderhandelingen over een cao of Sociaal Plan;

- Je hebt ook recht op vrijstelling van werkzaamheden om cursussen te volgen die door of namens de Vakorganisaties zijn georganiseerd. In principe geldt hiervoor een maximum van zes dagen per kalenderjaar.

In het kader van de volwaardige arbeidsrelatie gaan cao-partijen ervan uit dat je met je lead overlegt over deze vrijstellingen. Je houdt je lead op de hoogte van je werk voor de Vakorganisatie en de ontwikkelingen die daarbij voorkomen, zowel op korte termijn als op wat langere termijn.

Door het toepassen van co-creatie en dialoog is de positie van kaderleden veranderd naar een actieve participatie. Bestuurders van Vakorganisaties laten zich meer dan voorheen vertegenwoordigen door kaderleden. Als in bijzondere individuele gevallen blijkt dat de bovengenoemde vrijstellingen onvoldoende ruimte bieden voor vakbondswerk, zullen cao-partijen hierover voorafgaand aan de inzet overleg voeren en zo nodig een maatwerkoplossing treffen.

8.5 Werkgeversbijdrage Vakorganisaties

Tijdens de looptijd van de cao 2019-2020 maakt ING aan de gezamenlijke Vakorganisaties een representatiebijdrage over van €19 per medewerker in 2019 en €20 per medewerker in 2020. De bijdrage wordt jaarlijks in juli betaald. De peildatum voor het aantal medewerkers is 31 januari van ieder jaar.

8.6 Vergoeding Werkzekerheidscommissie, inschakeling adviseurs en agile cao

ING stelt tijdens de looptijd van de ING cao 2019-2020 aan de gezamenlijke Vakorganisaties die bij de cao zijn betrokken in totaal €10.000 per jaar beschikbaar om de Werkzekerheidscommissie bij te wonen en adviseurs in te schakelen, op voorwaarde dat een factuur wordt overgelegd. Deze voorwaarde geldt ook voor een eventuele vergoeding voor de werkzaamheden voor de agile cao-afspraken.

9 Overige afspraken



9.1 Agile cao

Onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van cao-partijen zullen met behulp van de agile manier van werken en actieve medewerkersparticipatie een aantal principe afspraken nader worden uitgewerkt. Zo wordt wendbaarheid en flexibiliteit gecreëerd en ontstaat bijvoorbeeld de mogelijkheid om tussentijds aanpassingen te kunnen doen. De squad zal de volgende epics (uitwerking van afspraken) gaan oppakken, waarbij het doel is dat alle afspraken in de loop van deze cao gerealiseerd worden:

Vervangingsbudget: budget ter hoogte van 0,4% per jaar van de salarissom dat kan worden gebruikt ter vervanging van medewerkers die tijd voor ontwikkeling en/of voor privé nodig hebben om meer werkgeluk te realiseren.

Sociaal innovatiebudget: budget ter hoogte van per jaar 0,1% van de salarissom (in de vorm van tijd, geld en/of netwerk) om initiatieven van medewerkers op het gebied van tijd te ontwikkelen.

Coaches: opleiden van interne coaches (collega's) op locaties voor ondersteuning bij het maken van Mijn Koers Plan en voorbereiding van de dialoog met de lead over het uitvoeren van Mijn Koers Plan.

Leerrekening: deelname aan pilot fiscale behandeling private leerrekeningen, met name voor plan C (buiten ING).
Interne arbeidsmarktplaats: inrichten van een interne

arbeidsmarktplaats zodat vraag naar en aanbod van arbeid beter bij elkaar komen en (h)erkenning van talenten (bijvoorbeeld via learning badges) gerealiseerd wordt.

Focus op plan B: inzichtelijk te maken welke competenties nu en in de toekomst nodig zijn en training voor alle medewerkers voor meer focus op plan B (binnen ING).

Werkgelegenheidsfonds: inrichten werkgelegenheidsfonds om (boventallige) medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen.

Mantelzorg: ontwikkelen tooling om het principe 'dat mantelzorg maatwerk is en dat dit wordt gefaciliteerd' te realiseren. De waarde van deze afspraak is door partijen vastgesteld op 0,5% van de salarissom.

Convenant werkgelegenheidsbeleid Onderwijs: invulling geven aan het Convenant dat is afgesloten tussen werkgeversorganisaties in het onderwijs, de financiële instellingen, lerarenopleidingen en pabo's en het Ministerie van OCW om intersectorale arbeidsmobiliteit te bevorderen. Dit convenant kan mogelijk ook als voorbeeld dienen voor andere sectoren, bijvoorbeeld de zorgsector.

Inclusiviteit: belemmeringen wegnemen om te voldoen aan de reeds bestaande afspraak dat per jaar 20 nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking instromen op functies (Onbekend Talent) én realiseren dat medewerkers met een

arbeidsbeperking aan het werk blijven binnen ING door onder andere het opleiden van collega-buddy's om samenwerking binnen teams te verbeteren.

Arbeidsongeschiktheid: nader onderzoek naar een individuele inkomensverzekering voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

Uitzendkrachten: het opleidingsbudget voor uitzendkrachten zal worden verhoogd tot €400 per persoon per jaar.

Werkdrukmeting: tussentijdse individuele werkdrukmeting en een daaraan gekoppeld plan van aanpak inrichten.

Pilot 'ongelimiteerd verlof': inrichten pilot bij drie à vier tribes, waarbinnen 600-1.000 medewerkers in overleg met hun team en lead zelf mogen bepalen wanneer en hoe lang ze verlof opnemen.

Van idee naar uitvoering: meer bekendheid geven aan bestaande en nieuwe afspraken d.m.v. bijvoorbeeld webinars, roadshows en het herstructureren van One Intranet.

Doorontwikkeling visie op waarderen en belonen: met de afspraken zoals vastgelegd in 4.6 van deze cao, hebben cao-partijen een volgende stap gezet in de doorontwikkeling van een gezamenlijke toekomstvisie op waarderen en belonen. Partijen zetten de dialoog daarover voort gedurende de looptijd van deze cao.

9.2 Werkgelegenheidsontwikkeling

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

9.3 Werkkostenregeling

Partijen zullen in tripartite samenstelling (Vakorganisaties, medezeggenschap en werkgever) invulling blijven geven aan hun wens om de fiscale vrije ruimte volgens de Werkkostenregeling zo optimaal mogelijk in te zetten, ten behoeve van medewerkers.



10 Begrippenlijst



Arbeidsduur

De voltijd arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week. Je kunt meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week werken, maar niet meer dan gemiddeld 40 uur per week. Het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt en met je lead bent overeengekomen, wordt je gemiddelde arbeidsduur genoemd.

Bedrijfsonderdeel

De organisatorische eenheid van ING waar je werkt.

Competenties

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

Functieschaal

De schaal die hoort bij je functie.

Maandsalaris

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

Medewerker

Degene in dienst bij ING met een functieschaal tussen 1 en 15.

Lead

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

Minimum van de salarisschaal

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

Persoonlijk maandsalaris

Je maandsalaris aangevuld met eventuele persoonlijke toeslagen.

Persoonlijke toeslagen

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

Salarisschaal

De schaal op grond waarvan je wordt beloond.

Uurloon

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

Werkpatroon

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



Werkgever

ING Bank Personeel B.V die ten doel heeft:

- a. het in dienst nemen van werknemers, zowel voor onbepaalde als voor bepaalde tijd, ten behoeve van ING Bank N.V. en haar in Nederland gevestigde dochtermaatschappijen;
- b. het te werk stellen van de onder a. bedoelde personen bij ING Bank N.V. en haar in Nederland gevestigde dochtermaatschappijen;
- c. het verrichten van alles wat met het bovenstaande noodzakelijk, nuttig of wenselijk kan zijn, waaronder begrepen het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de onder a. bedoelde werknemers, het toetreden als lid tot organisaties van werkgevers, alsmede het aangaan van overeenkomsten strekkende tot levering van goederen of diensten van of ten behoeve van de onder a. bedoelde werknemers.

