

Principe-akkoord

ING CAO
2008 – 2010

ING enerzijds en de vakorganisaties FNV Bondgenoten, De Unie, CNV Dienstenbond en de BBV anderzijds hebben een principe-akkoord bereikt met betrekking tot de ING CAO 2008-2010. De vakorganisaties zullen dit akkoord met een positief advies aan hun leden voorleggen. Bijzondere voorwaarde voor het omzetten van dit principe-akkoord in een CAO is dat de Centrale Ondernemingsraad van ING instemming verleent aan het op 26 juni 2008 ingediende voorgenomen besluit tot beëindiging van de winstdelingsregeling ING (WING).

De hoofdpunten zijn:

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 21 maanden. Deze gaat in per 1 juli 2008 en loopt tot en met 31 maart 2010.

2. Inkomensaanpassing

De persoonlijke maandsalarissen en de salarisschalen van de medewerkers worden verhoogd met:

- 3% per 1 september 2008
In afwijking van de uitkomst van de berekeningswijze van 5.3.2.b CAO (ingroeimodel) wordt de eigen bijdrage pensioen voor medewerkers in dienst voor 1 januari 2006 niet met 1,5% verhoogd, maar met 0,5% (naar 3,19% van de pensioengrondslag), per 1 september 2008.
- 3% per 1 september 2009
- 1% per 1 januari 2010

Partijen zijn overeengekomen dat collectieve inkomensaanpassingen in 2010 niet eerder zullen plaatsvinden dan met ingang van 1 juli 2010.

De salarisschalen 11 en hoger worden, tengevolge van aanpassing aan structurele marktomstandigheden, per 1 januari 2009 verhoogd, met een percentage tussen 2,3% en 2,6%. Een eventuele persoonlijke toeslag wordt omgezet in een verhoging van het persoonlijke maandsalaris, voorzover die verhoging past binnen de nieuwe salarisschaal.

3. Succesvol Functioneren

CAO-partijen hechten aan een evenwichtige toepassing van het performance management programma 'Succesvol Functioneren', met een goede balans tussen resultaatgerichte sturing en ontwikkeling van medewerkers. Partijen onderschrijven de doelstellingen en uitgangspunten van Succesvol Functioneren binnen ING en streven continue verbetering van dit proces na. Zij hebben overeenstemming bereikt over de hoofdlijnen van een actieplan dat

in de looptijd van deze CAO zal worden uitgevoerd. Om te monitoren op de voortgang van het proces en op kwaliteit en kwantiteit van de afspraken wordt een commissie ingesteld met vertegenwoordigers van ING, Centrale Ondernemingsraad en vakorganisaties.

Voor alle onderdelen van ING in Nederland wordt in het kader van succesvol functioneren een ombudsfunctie ingericht ten behoeve van medewerkers en leidinggevendenden.

4. Beloningsbeleid

Conform de afspraak uit de CAO 2007-2008 is een studie Beloningsbeleid uitgevoerd door vertegenwoordigers van ING, vakorganisaties en medezeggenschap. De onderzoeksresultaten en aanbevelingen van die studie zijn ingebracht in het CAO-overleg, besproken met een delegatie van de Centrale Ondernemingsraad en hebben geleid tot vaststelling van een nieuw beloningsbeleid met ingang van 2009, waarvan de belangrijkste onderdelen hieronder zijn weergegeven.

A. Ten aanzien van vast inkomen:

- Er zullen 6 beoordelingscategorieën gelden, welke leiden tot een verhoging van het maandsalaris met een vast percentage.

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%

- De mogelijkheid tot doorgroei in het vaste salaris wordt gesteld op 100% van de salarisschaal (het maximum).
- Indien een medewerker een salaris op of boven het maximum heeft, heeft deze recht op een eenmalige jaarbeoordelingsbonus van (afhankelijk van het salarisoniveau) maximaal 5% bij een 2-beoordeling en 10% bij een 1-beoordeling. Indien het salaris hoger is dan 105% of 110% komt geen jaarbeoordelingsbonus tot uitkering bij een 2-respectievelijk een 1-beoordeling. De jaarbeoordelingsbonus is gebaseerd op 13,96 maal het maandsalaris.

B. Ten aanzien van variabel inkomen:

ING kent vanaf 2009 prestatiebeloning voor iedereen (met uitkering vanaf 2010). Deze prestatiebeloning bestaat uit een individueel deel (Targetbeloning) en een ING-deel (TSR-beloning).

- i) De regeling Targetbeloning is gebaseerd op het honoreren van het behalen van doelstellingen over het kalenderjaar. De hoogte van de te bereiken en uit te betalen prestatiebeloning wordt uitgedrukt in onderstaand percentage van 13,96 maal het gemiddelde maandsalaris en een eventuele arbeidsduurtoeslag over het tijdvak waarop prestatiebeloning van toepassing is.

Funcieschaal	On Target	Max Target
1 t/m 5	4%	8%
6 t/m 10	6%	12%
11 t/m 12	8%	16%

De percentages voor de functiegroepen 13 tot en met 15 worden bekend gemaakt op Work@ING.

- ii) De Total Shareholder Return (TSR) meet de waarde (zowel kapitaalgroei als dividend) die ING genereert voor haar aandeelhouders over een bepaalde periode. De TSR-beloning is afhankelijk van de prestatie van ING Groep ten opzichte van een door ING vastgestelde 'peer group' van op de kernactiviteiten van ING vergelijkbare bedrijven in de financiële dienstverlening. De score en positie wordt bepaald door het berekenen van de gemiddelde TSR van het onderhavige boekjaar ten opzichte van december van het vorige jaar, in vergelijking met de peer group. De hoogte van de te verkrijgen TSR-beloning wordt uitgedrukt in onderstaand percentage van 13,96 maal het gemiddelde maandsalaris en een eventuele arbeidsduurtoeslag over het tijdvak waarop prestatiebeloning van toepassing is.

TSR positie ING	Beloningspercentage funcieschaal 1 t/m 5	Beloningspercentage funcieschaal 6 t/m 10	Beloningspercentage funcieschaal 11 t/m 12
1-2	7	6	5
3-4	6,5	5,5	4,5
5-6	6	5	4
7-8	5,5	4,5	3,5
9-12	5	4	3
13-14	4,5	3,5	2,5
15-16	4	3	2
17-18	3,5	2,5	1,5
19-20	3	2	1

De percentages voor de functiegroepen 13 tot en met 15 worden bekend gemaakt op Work@ING.

Voor de medewerker in de buitendienst geldt ten aanzien van de TSR-beloning het volgende. Allereerst wordt de positie in diens huidige salarisschaal (percentage van het maximum) vastgesteld. Vervolgens wordt vastgesteld welk bedrag hoort bij dezelfde positie in de vergelijkbare binnendienstschalen. Tot slot wordt het percentage uit de tabel over dat bedrag uitgekeerd.

C. Garantie- en overgangsregeling

i) Garantieregeling

In mei 2009 zal (pro rata) een bedrag aan de medewerker worden uitgekeerd van € 3.585, te verhogen met CAO-aanpassingen vanaf 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008 ('het Garantiebedrag'), over het aantal maanden dat deze in 2008 in dienst is geweest.

Met ingang van 2010 geldt voor ING-medewerkers in dienst vóór 1 juli 2008 het volgende:

- Vanaf 2010 zal Prestatiebeloning (Targetbeloning en TSR-beloning) tot uitbetaling komen. Tevens zal het Garantiebedrag met de in het voorafgaand kalenderjaar afgesproken collectieve structurele verhogingen worden aangepast. Dit bedrag geldt als minimaal On Target niveau.

- Indien de Prestatiebeloning (Targetbeloning plus TSR-beloning) voor een medewerker tot een lagere uitkering zou leiden dan het Garantiebedrag, wordt het verschil in mei uitgekeerd. Daarbij geldt dat het bedrag dat boven het in artikel 2.6 CAO genoemde On Target niveau uitkomt niet betrokken wordt in de voornoemde berekening.
- De intentie is vanaf 2012 de financiële consequenties door te voeren van zowel prestaties boven als onder On Target. Daarbij geldt het bedrag van de Garantieregeling als minimaal On Target niveau. In 2011 zal, na advies van de in artikel 2.1 CAO genoemde commissie, door partijen overlegd worden over herijking van de garantieregeling. Indien partijen tot aanpassing van de garantieregeling wensen over te gaan, is hiervoor instemming van de Centrale Ondernemingsraad vereist.

Voor de medewerkers in de buitendienst in dienst vóór 1 juli 2008 geldt dat de TSR-beloning minimaal het Garantiebedrag zal bedragen.

- ii) Overgangsregeling variabel belonen functieschalen 6 t/m 10
 Voor medewerkers in de functieschalen 6 t/m 10 op wie in 2008 de regeling variabel belonen conform artikel 2.6.a uit de CAO 2007-2008 van toepassing was, kan de invoering van Prestatiebeloning leiden tot een financieel nadeel. Gezien het feit dat variabel belonen nog maar kort geleden is ingevoerd, zijn partijen onderstaande eenmalige compensatie overeengekomen, uit te betalen in mei 2010:

Funcieschaal	Compensatie
6 t/m 8	€ 3.000 bruto
9	€ 2.000 bruto
10	€ 1.000 bruto

5. Arbeidstijdmanagement

ING en vakorganisaties hebben gezamenlijk geconstateerd dat de veranderende samenleving en omgevingsfactoren noodzaken om op een andere manier naar werk en werken te kijken. De wensen van de klant, het bedrijf en de medewerker moeten hierbij zoveel mogelijk op elkaar aansluiten. Dit vraagt om flexibiliteit van alle partijen, maar ook om duidelijkheid en zekerheid. Afspraken over arbeidstijdmanagement bieden een kader waarbinnen leidinggevend en medewerkers afspraken kunnen maken over werktijden, werkpatronen en werkplekken die recht doen aan het belang van beide partijen. Partijen bij de CAO streven daarbij naar het organiseren van optimale zeggenschap voor leidinggevend en medewerkers.

De leidinggevende heeft de verantwoordelijkheid om op basis van de behoeften van klanten en rekening houdend met wat in redelijkheid mogelijk is te bepalen wat de gewenste openingstijden en bereikbaarheid van een afdeling/team zijn en hoeveel arbeidscapaciteit voor een afdeling of team nodig is op welke tijden en plaatsen. Leidinggevend en medewerkers hebben dus de primaire zeggenschap over de benodigde arbeidscapaciteit.

Medewerkers brengen hierna hun wensen en mogelijkheden in en hebben met elkaar de verantwoordelijkheid om de benodigde arbeidscapaciteit in te vullen en te verdelen. Leidinggevend en medewerkers faciliteren medewerkers tijdens dit proces. In deze dialoog tussen leidinggevend en medewerkers wordt rekening gehouden met voor ING en medewerkers werkbare blokken van herkenbare vrije tijd, de normen in de Arbeidstijdenwet en belangen

van de medewerkers en van ING. Medewerkers hebben binnen de door de leidinggevende gestelde kaders dus de primaire zeggenschap over de eigen inzet, afgestemd op hun persoonlijke situatie en op die van hun collega's.

Indien medewerkers met elkaar niet in staat zijn de benodigde arbeidscapaciteit volledig in te vullen, neemt de leidinggevende een besluit over het niet ingevulde deel.

CAO-partijen vertrouwen erop dat met resultaatgericht management, in dialoog en rekening houdend met de belangen van alle betrokkenen goede oplossingen mogelijk zijn voor de wederzijdse behoeften van organisatie en medewerkers. Afspraken met ingang van 1 januari 2009:

- Meer ruimte voor flexibeler afspraken over werkpatronen en over begin- en eindtijden van een werkdag, rekening houdend met benodigde bereikbaarheid, optimale bezetting en de wensen en mogelijkheden van de medewerker(s).
- Werktijdenregelingen dienen meer ruimte te geven om waar nodig werk te organiseren in (kortcyclische) werkroosters. Bij werktijdregelingen met plus- en min-uren ("urenbank") kunnen in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan afwijkende afspraken worden gemaakt over meerwerkvergoedingen.
- CAO-partijen zijn het erover eens dat weekdagen tot 22.00 uur en de zaterdag in beginsel normale werktijden zijn, maar hebben besloten de huidige toeslagen gedurende deze CAO-periode te handhaven. Zij zijn overeengekomen dat overleg over aanpassing van toeslagen deel zal uitmaken van de CAO-onderhandelingen in 2010.
- E-werken kan het werken volgens flexibele werktijden ondersteunen. Om kennis en ervaring met e-werken op te doen, zal ING deze CAO-periode instrumenten en faciliteiten beschikbaar stellen en initiatieven op het gebied van e-werken ondersteunen.

Partijen bij de CAO zijn overeengekomen de ontwikkelingen op het gebied van flexibiliteit en e-werken binnen ING te monitoren.

6. Employability

CAO-partners hebben vastgesteld dat de invoering van het employabilityprogramma, waarin medewerkers voor een richtbedrag van € 1.200 per drie jaar mogen aanwenden, zeer voorspoedig verloopt. Om verdere aanwending te stimuleren en te vergemakkelijken, is besloten het aantal aanvraagrondes te verdubbelen, naar vier per jaar.

Partijen zullen de voortgang van het employabilityprogramma periodiek bespreken en in 2010 evalueren op kwalitatieve en kwantitatieve aspecten.

7. Ervaringscertificaten

ING streeft ernaar om het opleidingsniveau van haar medewerkers te ontwikkelen tot minimaal het MBO-4 niveau. Daarom wil ING onderzoeken hoe zij haar medewerkers de mogelijkheid kan bieden om ervaringscertificaten (EVC) te behalen gevolgd door een eventueel benodigd opleidingstraject, om het diploma te kunnen behalen.

In 2008 zullen een drietal proeven worden gehouden en geëvalueerd bij verschillende bedrijfsonderdelen, waarin voor verschillende doelgroepen EVC-trajecten invulling krijgen.

8. Levensfase bewust HR Beleid

CAO-partijen zijn in het kader van Levensfase bewust HR Beleid het volgende overeengekomen:

De huidige overgangsregeling die de mogelijkheid biedt aan medewerkers om vanaf de leeftijd van 58 jaar 10% of 20% minder te werken met beperkte aanpassing van de arbeidsvoorwaarden, wordt uitgebreid naar medewerkers geboren voor 1955.

CAO-partijen zijn het erover eens dat de ING-CAO goede mogelijkheden biedt voor maatwerk om in te spelen op de specifieke omstandigheden van de medewerker, op de balans werk-privé en op de levensfase waarin deze zich bevindt.

Partijen zijn van oordeel dat in aanvulling hierop in algemene zin nog beter en pro-actiever kan en moet worden ingespeeld op de levensfase waarin de medewerker zich bevindt. Met name bij het vorderen van de leeftijd moet de nadruk meer komen te liggen op wat de medewerker nog wel kan in plaats van wat de medewerker niet (meer) kan. De essentie hierbij is, dat dit individueel bepaald is. Hierbij wordt gestreefd om niet in algemene oplossingen het antwoord te zoeken maar in het beschikbaar stellen van persoons-/situatie gebonden instrumenten.

ING wil bevorderen dat medewerkers langer vitaal blijven en fit hun pensioen bereiken. ING zal extra communicatie verzorgen ten aanzien van de flexibiliteit die de pensioenregeling biedt, zodat medewerkers beter in staat zijn om keuzes te maken.

ING zal in 2008 in afstemming met de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad onderzoek doen naar geschikte instrumenten en/of oplossingen voor Levensfase Bewust HR Beleid. Hierbij zullen ook diverse doelgroepen worden ingeschakeld. Dit onderzoek dient te leiden tot aanvullend beleid en instrumenten die vanaf 2009 worden ingezet. Partijen zullen de voortgang van het voorgaande periodiek monitoren op kwalitatieve en kwantitatieve aspecten.

9. Pensioenoverleg

In het CAO-overleg hebben de vakorganisaties aangegeven dat zij in deze CAO-periode de hoogte van de franchise met ING willen bespreken, omdat deze naar hun oordeel voor de lagere inkomensgroepen en/of voor alleenstaanden tot onevenwichtige pensioenuitkomsten leidt. ING heeft aangegeven bereid te zijn tot een dergelijk overleg. In dit overleg worden ook de andere elementen van de pensioenregeling, alsmede pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof, betrokken. Op basis van deze uitgangspunten zullen partijen met elkaar in overleg treden.

10. Adoptieverlof

CAO-partijen onderkennen dat een adoptieproces zeer ingrijpend is, voor alle betrokkenen. Om die reden zijn partijen overeengekomen om de betreffende medewerker recht op twee maanden doorbetaald verlof te geven.

11. Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%

Een medewerker die na twee ziektejaren gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor minder dan 35% ontvangt, indien hij werkt, op zijn nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris een aanvulling. Deze bedraagt, in drie jaar tijd, 75%, 50% respectievelijk 25% van het verschil tussen het oorspronkelijke bruto persoonlijk maandsalaris en het nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris. In de huidige CAO is dit drie jaar lang 50%.

12. Representativiteit vakorganisaties

ING is bereid mee te werken aan de vergroting van de representativiteit van de vakorganisaties binnen ING. Zij zal dit onder andere doen door:

- aan de vakorganisaties de kosten van een proeflidmaatschap te vergoeden dat aan medewerkers die in dienst treden tot 1 januari 2010 door de vakorganisaties zal worden aangeboden. De effecten van de inspanningen zullen door CAO-partijen worden geëvalueerd.
- samen met vakorganisaties initiatieven te ontplooiën op communicatie- en promotiegebied, waaronder:
 - de mogelijkheid tot het geven van presentaties tijdens interne bijeenkomsten
 - bijdrage te leveren omtrent voorlichting CAO en Sociaal Plan
 - introductiedagen nieuwe medewerkers
- medewerking te verlenen aan gegevensverzameling met betrekking tot hoe de rol van de vakorganisaties wordt ervaren

ING en de vakorganisaties zullen in het Periodiek Overleg de overige door de vakorganisaties ingediende voorstellen voor 1 januari 2009 nader bespreken.

13. Goede Vrijdag

Goede Vrijdag vervalt met ingang van 2009 als feestdag. In plaats daarvan worden per 1 januari 2009 de salarisschalen en de persoonlijke maandsalarissen verhoogd met 0,4%.

14. Internationale solidariteit

ING stelt in 2009 € 30.000 aan de vakorganisaties ter beschikking voor een project dat zich richt op de nationale of internationale arbeidsmarkt of arbeidsverhoudingen. Voorwaarde is dat ING vooraf haar goedkeuring aan het project en het land van bestemming geeft.

15 Werkgeversbijdrage vakorganisaties

ING zal in 2009 aan de gezamenlijke vakorganisaties een bedrag overmaken van € 9 per medewerker. Dit bedrag zal vanaf 2010 verhoogd worden met structurele collectieve verhogingen.

16. Vereenvoudiging

De huidige periodieke gewenningsuitkering bij einde ploegendienst wordt per 1 januari 2009 omgezet in een eenmalige uitkering.

Aan degenen die ten gevolge van de tot 1 juli 2008 geldende regeling een periodieke uitkering ontvangen, zal een gekapitaliseerd bedrag worden uitgekeerd ter grootte van de voor hen resterende termijn.

17. Correctie eigen bijdrage pensioen buitendienstmedewerkers

Partijen hebben geconstateerd dat de invoering van de eigen bijdrage pensioen in 2006 voor buitendienstmedewerkers deels tot onbedoelde effecten heeft geleid. Partijen zijn de volgende eenmalige bruto compensatie overeengekomen ter dekking van de nadelige effecten over de afgelopen jaren, uit te betalen in januari 2009:

Buitendienstschaal	Compensatie
003	€ 100
004	€ 300
005	€ 400
006	€ 300
035	€ 200
036	€ 900
037	€ 800
074	€ 400
076	€ 600

18. Overige onderwerpen

ING heeft zich bereid verklaard om in samenwerking met de stichting Emma @ Work werkervaringsplaatsen aan te bieden.

ING stelt in het kader van 'werk naar werk' medewerkers die de voorkeur geven aan loopbaanbegeleiding via de vakorganisaties hiertoe in de gelegenheid, op gelijke voorwaarden als voor overige bureaus gelden.

CAO tekst-commissie

De CAO tekst commissie zal het principe-akkoord uitwerken in CAO-teksten. Tevens zal de commissie wijzigingen van technische aard behandelen.

De tekst voor de nieuwe CAO dient uiterlijk 1 oktober 2008 aan CAO-partijen ter goedkeuring te worden voorgelegd. CAO-partijen beslissen uiterlijk 1 november 2008.

Ondertekening

De vertegenwoordigers van de partijen bij deze CAO stemmen in met de tekst van dit principe-akkoord. De vakorganisaties zullen er naar streven hun ledenraadplegingen voor 1 augustus 2008 te hebben afgerond.

Sint Michielsgestel, 1 juli 2008

FNV Bondgenoten

De Unie

F. Polhout

R. Schuurman

CNV Dienstenbond

BBV

A. Kansouh

R. Schuurman

ING

H.T.M. Peters

A. Verheijden