

INHOUDSOPGAVE ING-CAO

1.	ALGEMEEN	5
1.1	Looptijd	5
1.2	Werkings sfeer	5
1.3	Toepassing CAO	5
1.4	Informatie	5
1.5	De individuele arbeidsovereenkomst	5
1.6	Proeftijd	5
1.7	Opzegtermijnen	6
1.8	Schorsing	6
1.9	Klachtrecht	6
1.10	Voorbehoud wijzigingen wet- en regelgeving	6
2.	BELONING	7
2.1	Algemeen	7
2.2	Werkings sfeer	7
2.3	Inkomensaanpassingen: collectieve structurele salarisverhoging	7
2.4	Functiewaardering	8
2.5	Vaste beloning	8
2.6	Variabele beloning	11
2.7	TSR-beloning	13
2.8	Garantieregeling en overgangsregeling	14
2.9	Arbeidsmarkttoeslag	15
2.10	Vakantietoeslag	15
2.11	13e maand/jaarlijkse uitkering	15
2.12	Vergoedingen	15
3.	ARBEIDSDUUR	17
3.1	Algemeen	17
3.2	Werkings sfeer	17
3.3	Arbeidsduur	17
3.4	Organiseren van werk en vaststellen van werktijden	18
3.5	Meerwerk	19
3.6	E-werken	19
3.7	Implementatie	19
3.8	Overgangsbeleid medewerkers geboren voor 1955	20
4.	VERLOFREGELINGEN	21
4.1	Feestdagen	21
4.2	Vakantie	21
4.3	Buitengewoon verlof	22
4.4	Bijzondere verloven	22
5.	PENSIOEN	24
5.1	Algemeen	24
5.2	Algemene pensioenregelingen	24
5.3	Eigen Bijdrage in de Pensioenpremie	25
6.	KEUZES IN ARBEIDSVOORWAARDEN	28
6.1	Algemeen	28
6.2	Doelen en bronnen CAO a la carte systeem	28
6.3	Keuzemogelijkheden buiten buiten CAO a la carte	28
6.4	Gevolgen	29

7.	WERK EN PRIVÉ	30
7.1	Algemeen	30
7.2	Sabbatical leave	30
7.3	Levensloop	31
8.	EMPLOYABILITY	32
8.1	Algemeen	32
8.2	Employability budget	33
8.3	Verdere ondersteuning Employability	33
8.4	Ervaringscertificaten	34
8.5	Evaluatie	34
9.	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	35
9.1	Arbobeleid	35
9.2	Werkdruk	35
9.3	Arbocatalogus	35
9.4	Gezondheidsbevordering	35
10.	PLOEGENDIENST	36
10.1	Algemeen	36
10.2	Ploegentoeslag (behoudens het bepaalde in 10.4 Overgangsbepaling)	37
10.3	Eenmalige uitkering bij einde ploegendienst	38
10.4	Overgangsbepaling	39
11.	SOCIALE ZEKERHEID EN VERGOEDINGEN	40
11.1	Arbeidsongeschiktheid	40
11.2	Zorgverzekering	42
12.	BUITENDIENST	48
12.1	Werkings sfeer en toepassing CAO bepalingen	48
12.2	Algemene bepalingen	48
12.3	Buitendienst met provisie (commerciële buitendiensten)	49
12.4	Buitendienst zonder provisie (Technische Buitendienst)	50
13.	VAKORGANISATIES	51
13.1	Interpretatie van de CAO	51
13.2	Informatie en overleg bij reorganisatie	51
13.3	Representativiteit vakorganisaties	51
13.4	Vakbondsfaciliteiten	52
13.5	Werkgeversbijdrage vakorganisaties	53
13.6	Internationale solidariteit	53
14.	BIJLAGEN	54
14.1	Begripsomschrijvingen	54
14.2	Salarisschalen	57
14.3	Overgangsbeleid beloning	59
14.4	Pensioenregelingen	61
14.5	Overgangsregelingen vervroegde uittreding	68
14.6	Werk- en studieafspraken	71

De ondergetekenden:

De werkgever:

- ING Personeel VOF
- Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij N.V.
- ING Vastgoed Ontwikkeling B.V.
- RVS Levensverzekering N.V.

hierna eveneens te noemen: **ING**
partij ter ene zijde

en

De vakorganisaties:

- FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
- De Unie, gevestigd te Culemborg
- Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen (BBV), gevestigd te Culemborg
- CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp

hierna te noemen: **de vakorganisaties**
partij ter andere zijde

verklaren dat zij met ingang van 1 juli 2008 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) zijn aangegaan.

PRÉAMBULE

Strategie en doelstellingen van het HR-beleid zijn bouwstenen voor en worden afgeleid van de algemene strategie en doelstellingen van ING Groep. Het HR-beleid is op alle niveaus een geïntegreerd onderdeel van het totale ondernemingsbeleid.

Het HR-beleid wordt zichtbaar in de wijze van omgaan met elkaar. Bij alles wat ING onderneemt staan kwaliteit, professionaliteit, integriteit, zorgvuldigheid en creativiteit voorop. Deze handelwijze steunt op de deskundigheid en toewijding van haar medewerkers en op een juiste mentaliteit en teamgeest op elk niveau in de organisatie. Het sociaal klimaat is een co-productie van allen die werkzaam zijn in het bedrijf.

Daarbij wordt uitgegaan van medewerkers die integer en ondernemend zijn, die zich verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van hun werk en voor hun inzet, die zich klantgericht, tot samenwerking bereid en collegiaal opstellen. Op deze wijze worden de bedrijfsbelangen en de wensen van de medewerkers verenigd in het doel ING een klantgerichte, kwaliteitsbewuste en succesvolle onderneming te doen zijn.

De medewerker (hij/zij, verder: hij) vervult daarbij een actieve rol; ook bij de invulling van zijn loopbaan, waarvoor hij zelf in belangrijke mate verantwoordelijk is. Hij behoort, waar mogelijk, zelf initiatieven te nemen en ING zal hem daarin, waar mogelijk, ondersteunen.

Bij de uitwerking van het HR-beleid worden de volgende grondslagen gehanteerd:

- erkenning van de persoonlijke waarde en de gelijkwaardigheid van elke medewerker ongeacht ras, geslacht, nationaliteit, geaardheid, geloof of overtuiging op elk niveau in de onderneming;
- bevordering van de motivatie, de ontwikkeling en ontplooiing van medewerkers;
- scheppen van gelijke kansen voor iedere medewerker binnen de onderneming;
- behoud van goede arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden;
- evenwichtige afweging van de belangen van de medewerker met die van de onderneming.

1. ALGEMEEN

1.1 Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 21 maanden. Deze gaat in per 1 juli 2008 en loopt tot en met 31 maart 2010. Indien geen van de partijen bij de CAO uiterlijk drie maanden voor het tijdstip waarop deze CAO eindigt, per aangetekende brief te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te beëindigen of in een of meer bepalingen wijziging wenst, zal de overeenkomst worden geacht voor een jaar stilzwijgend te worden verlengd.

1.2 Werkingsfeer

De CAO geldt voor alle medewerkers van ING van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen 1 tot en met 15. Daarnaast geldt de CAO voor de medewerkers in de buitendienst, zoals bedoeld in artikel 12.

De CAO is niet van toepassing op gedetacheerden voor zover zij een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever dan ING hebben, stagiairs, vakantiewerkers en uitzendkrachten.

1.3 Toepassing CAO

Voor bepaalde groepen functies bestaat de mogelijkheid af te wijken van de CAO ten aanzien van arbeidstijdmanagement en beloning. Daar waar sprake is van afwijkingen, is dit in de tekst aangegeven.

Partijen bij deze CAO kunnen voor een bedrijfsonderdeel of voor bepaalde groepen medewerkers afspraken maken waarin wordt afgeweken van de CAO. Partijen komen deze afspraken schriftelijk overeen en zullen de betrokken medewerkers daarover informeren. Door schriftelijke vastlegging van deze afspraken worden deze onderdeel van de CAO.

ING zal niet afwijken van de in de CAO opgenomen bepalingen, tenzij uitdrukkelijk is aangegeven dat afwijking mogelijk is.

1.4 Informatie

Meer informatie over de CAO, de personeelsregelingen en aanverwante regelingen is te vinden op de intranetsite Work@ING.

1.5 De individuele arbeidsovereenkomst

- a. De wettelijke bepalingen met betrekking tot de duur en beëindiging van arbeidsovereenkomsten (de artikelen 7:667 tot en met 7:686 BW) zijn van toepassing. De medewerker zal in het algemeen worden aangesteld in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- b. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de periode waarin een medewerker, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij ING, als uitzendkracht bij ING heeft gewerkt, dat deze periode – inclusief onderbrekingen van minder dan 3 maanden – als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor wat betreft hetgeen in artikel 7:668a lid 1 BW is bepaald, wordt aangemerkt.
- c. Het dienstverband eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de medewerker met pensioen gaat. Het dienstverband eindigt van rechtswege in ieder geval op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de medewerker de 65-jarige leeftijd bereikt.

1.6 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:652 BW, in alle gevallen een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.

1.7 Opzegtermijnen

- a. De arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke bepalingen inzake opzegging en opzegtermijnen (artikel 7:670 BW).
- b. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst van de medewerker een langere opzegtermijn wordt overeengekomen dan uit de wet voortvloeit, geldt deze termijn ook bij opzegging door ING.

1.8 Schorsing

- a. Bij naar het oordeel van ING verwijtbare gedragingen van de medewerker, zoals ernstige of herhaalde overtreding van wettelijke of bedrijfsvoorschriften, kan ING de medewerker bij wijze van disciplinaire maatregel schorsen voor ten hoogste zeven werkdagen, zonder behoud van salaris.
- b. Indien ING ernstige grond heeft om de medewerker van daden of gedragingen te verdenken, die een onverwijld beëindiging van het dienstverband zouden rechtvaardigen, kan ING de medewerker op non-actief zetten (al dan niet met inhouding van salaris) voor de duur van het onderzoek. Wordt het vermoeden dat tot de non-activiteit heeft geleid niet bevestigd dan zal, indien de medewerker dit verlangt, schriftelijk rehabilitatie volgen en eventueel ingehouden salaris worden nabetaald.
- c. Indien de daden of gedragingen niet leiden tot een onverwijld beëindiging, maar tot opzegging of een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, heeft ING het recht de non-activiteit (al dan niet met inhouding van salaris) voort te zetten.

1.9 Klachtrecht

ING kent een met de Centrale ondernemingsraad overeengekomen regeling voor het behandelen van klachten van medewerkers die menen in hun belangen ten aanzien van hun arbeidssituatie te zijn/worden getroffen door ING. Deze Regeling is opgenomen in het Reglement Individueel Klachtrecht, dat is opgenomen in de betreffende personeelsregeling.

1.10 Voorbehoud wijzigingen wet- en regelgeving

Indien zich tijdens de looptijd van deze CAO belangrijke wijzigingen in wet- en regelgeving voordoen of indien één of meer toezichthoudende instanties op wijzigingen aandringen die arbeidsvoorwaardelijke consequenties hebben, zullen partijen - indien zij dit nodig of wenselijk achten - hierover overleg voeren en eventuele nadere afspraken maken.

2. BELONING

2.1 Algemeen

2.1.1 Beloningssystematiek

De persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers en de door hen behaalde resultaten zijn in de salarissystematiek medebepalend voor het inkomen. Jaarlijks wordt op basis van de beoordeling de individuele salarisverhoging vastgesteld. Naast deze vaste salarissystematiek kent ING een regeling voor prestatiebeloning om gericht en meer onderscheidend te kunnen belonen voor behaalde resultaten. Deze regeling bestaat per 1 januari 2009 uit een individueel vast te stellen deel (Targetbeloning) en een ING-deel (TSR-beloning).

2.1.2 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 leidinggevenden.

2.2 Werkingsfeer

ING heeft beleidsvrijheid ten aanzien van de vaststelling van het beloningsbeleid en de beloning van medewerkers vanaf functieschaal 13. Ten aanzien van buitendienstmedewerkers zijn bijzondere beloningsbepalingen opgenomen in artikel 12.

2.3 Inkomensaanpassingen; collectieve structurele salarisverhoging

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

- 3% 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, zoals weergegeven in artikel 14.2. Een eventuele persoonlijke toeslag wordt omgezet in een verhoging van het maandsalaris, voorzover die verhoging past binnen de nieuwe salarisschaal.

2.4 Functiewaardering

2.4.1 Indelen van functies

Het bepalen van de zwaarte van de functie en van de functieverhoudingen zal plaatsvinden via de methode van vergelijkend indelen. ING zorgt voor een systematische analyse van referentiefuncties met behulp van het functiewaarderingssysteem van het bureau Hay Group B.V.

De referentiefuncties zijn opgenomen in het ING Referentie Bestand. ING bepaalt de samenstelling van dit bestand.

2.4.2 Toepassingsregels

ING stelt de functieschaal vast door middel van de methode van vergelijkend indelen. Deze methode, inclusief een bezwarenprocedure, is vastgesteld na instemming van de Centrale ondernemingsraad. ING heeft voor de toepassing van de methode van vergelijkend indelen systeemvoorschriften en procedures vastgesteld die een juiste toepassing en de interne consistentie binnen en tussen de bedrijfsonderdelen in voldoende mate waarborgen.

2.4.3 Functieschalenstructuur

ING kent een functieschalenstructuur die bestaat uit 15 opeenvolgende schalen, genummerd van 1 tot en met 15.

2.5 Vaste beloning

2.5.1 Basis voor salariering

Bij de toepassing van het salarissysteem zijn de daarbij gehanteerde jaarsalarissen gebaseerd op een basis arbeidsduur van 1872 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week. De salarisschalen zijn in artikel 14.2 opgenomen.

Voor medewerkers met een arbeidsduur die korter is dan gemiddeld 36 uur per week, wordt het persoonlijk maandsalaris naar verhouding van de met de medewerker overeengekomen arbeidsduur vastgesteld. Indien voor de medewerker een langere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur per week van toepassing is, wordt een arbeidsduurtoeslag toegekend.

2.5.2 Inschaling behorend bij de functie

De medewerker wordt beloond volgens de salarisschaal die behoort bij de functieschaal. Een uitzondering hierop vormt dat de medewerker, zowel bij indiensttreding als bij functiewijziging, tijdelijk kan worden/blijven ingeschaald in een lagere salarisschaal dan de bij de functie horende functieschaal, indien hij wordt opgeleid voor een functie en deze functie nog niet volledig kan vervullen. De opleidingstermijn en de tijdsduur die voor de medewerker verbonden zijn aan het groeien naar de salarisschaal, worden door ING schriftelijk bevestigd.

2.5.3.a Individuele salarisverhoging (tot en met beoordelingsverhoging over 2008, uit te betalen per april 2009)

De medewerker die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, zal doorgaans in aanmerking komen voor een individuele salarisverhoging. De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling en de ruimte in de salarisschaal. De beoordeling is gebaseerd op het systeem voor ontwikkeling en beoordeling ING. Op basis van de beoordeling over 2008 wordt de hoogte van de individuele salarisverhoging per april 2009 bepaald. Deze ligt tussen een minimum- en een maximumpercentage, behorend bij een bepaalde schaalruimte en een bepaalde beoordelingsscore volgens de navolgende tabel met verhogingspercentages.

Salaris t.o.v. het maximum	Beoordelingsscore over 2008									
	5	4		3		2		1		
		min	max	min	max	min	max	min	max	
t/m 90%	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%	3,2%	3,2%	4,0%	4,0%	6,4%	
91% t/m 95%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	2,8%	2,8%	3,6%	3,6%	6,0%	
96% t/m 100%	0,0%	0,0%	1,6%	1,6%	2,4%	2,4%	3,2%	3,2%	5,6%	
101% t/m 105%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	2,8%	2,8%	5,2%	
106% t/m 110%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	5,2%	

Bij een 2-beoordeling is een doorgroei mogelijk naar 105% van het maximum van de schaal en bij een 1-beoordeling naar 110%. De doorgroei is onderdeel van het vaste jaarinkomen voor de pensioenregeling (artikel 5.2).

2.5.3.b Individuele salarisverhoging (met ingang van de beoordelingsverhoging over 2009, uit te betalen per april 2010)

2.5.3.b.1 Verhoging tot het maximum van de schaal: aanpassing maandsalaris

De leidinggevende maakt vanaf 2009 met een medewerker resultaat- en ontwikkelafspraken passend bij de functie, in beginsel voor de periode van een jaar. Deze afspraken worden tussentijds door de leidinggevende en de medewerker geëvalueerd en achteraf beoordeeld.

De medewerker die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, komt in aanmerking voor een individuele salarisverhoging. De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling. De beoordeling is gebaseerd op het systeem voor ontwikkeling en beoordeling. Op basis van de beoordeling wordt met ingang van de beoordeling over 2009 (realisatie in het salaris in 2010), de individuele verhoging van het maandsalaris bepaald aan de hand van de navolgende tabel.

Beoordelingsscore over 2009 e.v.	Omschrijving	Verhoging maandsalaris
1	Uitstekend	7%
2	Zeër goed	5%
3	Normaal / goed	3%
4	Nog te ontwikkelen	2%
5	Matig	1%
6	Onvoldoende	0%

Salarisverhoging is mogelijk tot het maximum van de salarisschaal. Indien in enig jaar bij een 2- of een 1-beoordeling het schaalmaximum zou worden overschreden, wordt in dat jaar het uit bovenstaande tabel resterende percentage uitgekeerd in de vorm van de Jaarbeoordelingsbonus zoals bedoeld in artikel 2.5.3.2.

De individuele salarisaanpassing vindt jaarlijks plaats per 1 april.

2.5.3.b.2 Verhoging boven het maximum van de schaal: Jaarbeoordelingsbonus

Indien de medewerker een persoonlijk maandsalaris op het maximum van de schaal heeft, kan bij een 2- of een 1-beoordeling een eenmalige uitkering (Jaarbeoordelingsbonus) worden verkregen. Bij een 2-beoordeling wordt in dat jaar een Jaarbeoordelingsbonus gegeven van 5%, en bij een 1-beoordeling van 10%, beide van het jaarsalaris.

Indien een medewerker een persoonlijk maandsalaris boven het maximum van de schaal heeft (hier toe tellen bruto pensioendragende toeslagen mee), wordt het percentage uitgekeerd dat resteert tot 105% (bij een 2-beoordeling) of 110% (bij een 1-beoordeling).

De Jaarbeoordelingsbonus wordt uitgekeerd in de maand april. De Jaarbeoordelingsbonus telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering en evenmin voor de berekening van de pensioengrondslag en de grondslag van de aanvullingsregeling, zoals bedoeld in artikel 14.5.2.

2.5.4 Salarisschaalwijziging

Van een salarisschaalwijziging is sprake indien de salarisschaal in het kader van een opleidingstraject voor een functie wijzigt, zonder dat de functieschaal wijzigt.

Bij een salarisschaalwijziging wordt het maandsalaris verhoogd met een bedrag ter grootte van mi-

nimaal 3% tot maximaal 7% van het dan geldende maandsalaris. Voorwaarden zijn dat het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal daardoor niet wordt overschreden en dat met de salarisverhoging ten minste het minimum van de nieuwe salarisschaal wordt bereikt.

Een eventuele persoonlijke toeslag wordt omgezet in een verhoging van het persoonlijke maandsalaris, voorzover die verhoging past binnen de nieuwe salarisschaal.

2.5.5 Functieschaalwijziging

Indien de medewerker een functie gaat vervullen in een andere functieschaal, anders dan ten gevolge van een reorganisatie, geldt het volgende:

- Hogere functieschaal:
 - i. ING stelt het persoonlijk maandsalaris van de medewerker vast per de eerste dag van de maand waarin de medewerker door ING in de nieuwe of ten gevolge van functiewaardering gewijzigde functie is benoemd.
 - ii. Het maandsalaris wordt verhoogd met een bedrag ter grootte van minimaal 3% tot maximaal 7% van het dan geldende maandsalaris. Voorwaarden zijn dat het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal daardoor niet wordt overschreden en dat met de salarisverhoging ten minste het minimum van de nieuwe salarisschaal wordt bereikt. Een eventuele persoonlijke toeslag wordt omgezet in een verhoging van het maandsalaris, voorzover die verhoging past binnen de nieuwe salarisschaal.
- Lagere functieschaal:
 - i. ING stelt het persoonlijk maandsalaris van de medewerker vast per de eerste dag van de maand waarin de medewerker door ING in de nieuwe of ten gevolge van functiewaardering gewijzigde functie is benoemd.
 - ii. Indien het persoonlijk maandsalaris het maximum van de nieuwe salarisschaal te boven gaat, wordt het verschil vastgesteld in de vorm van een toeslag. Het totaal van het nieuwe salaris en deze toeslag blijft nominaal gelijk, tot het moment dat de toeslag volledig is verdiend volgens onderstaande systematiek: de toeslag wordt afgebouwd met het bedrag waarmee het nieuwe salaris op grond van overeengekomen CAO-verhogingen stijgt. Over de toeslag wordt pensioen in de geïndexeerde middelloonregeling opgebouwd
Regeling ii geldt bij een verlaging met één functie- en salarisschaal. Indien de nieuwe of gewijzigde functie op andere gronden dan reorganisatie of functieherwaardering meer dan één schaal lager ligt, wordt het maandsalaris vastgesteld op ten hoogste het maximum van de bij de nieuwe functie horende schaal. Het verschil tussen het nieuw vastgestelde maandsalaris en het maximum van de naasthogere functieschaal wordt als toeslag toegekend. Het totaal van het nieuwe maandsalaris en deze toeslag blijft nominaal gelijk, tot het moment dat de toeslag volledig is verdiend volgens onderstaande systematiek: de toeslag wordt afgebouwd met het bedrag waarmee het nieuwe maandsalaris op grond van overeengekomen CAO-verhogingen stijgt. Het verschil tussen het oude persoonlijke maandsalaris en het maximum van genoemde naasthogere functieschaal ('het maandverschil') wordt afgekocht door middel van een eenmalig bedrag dat bestaat uit 13,96 maal het maandverschil. Deze eenmalige toeslag is niet pensioen dragend.

2.6 Variabele beloning

2.6.a Variabele beloning 2008 (uit te betalen in april 2009)

2.6.a.1 Algemeen

a. *Partijen hebben overleg gevoerd over de toepassing van variabele beloning in relatie tot per-*

formance management in brede zin en hechten aan een evenwichtige toepassing van performance management met een goede balans tussen resultaatgerichte sturing en ontwikkeling van medewerkers. Partijen onderschrijven de doelstellingen en uitgangspunten van performance management binnen ING. Wat betreft de invoering en evaluatie van variabele beloningsregelingen hechten partijen aan transparantie en toetsbaarheid. De invoering van variabele beloning zal beperkt blijven tot commerciële, commerciegerelateerde, management- en sleutelfuncties.

- b. ING kan variabele beloning per bedrijfsonderdeel alleen invoeren voor groepen van functies en niet voor individuele functies of medewerkers, noch kan zij individuele functies of medewerkers uit een vastgestelde groep van functies hiervan uitsluiten.*
- c. Variabele beloning kan op elk tijdstip gedurende het kalenderjaar door ING worden ingevoerd, maar in beginsel zal de invoering van de systematiek zo veel mogelijk aansluiten bij kalender- of budgetjaren.*
- d. Variabele beloningsregelingen bij bedrijfsonderdelen die voorafgaand aan de start van de onder artikel 2.6.1.a genoemde invoeringstrajecten al van toepassing waren, zullen worden gehandhaafd.*

2.6.a.2 Toepassing doelstellingen

- a. De regeling variabele beloning is gebaseerd op het in financiële zin honoreren van het behalen van doelstellingen over een bepaald tijdvak (een kalenderjaar of een budgetjaar). Deze doelstellingen worden vooraf met de medewerker overeengekomen, tussentijds door het management en de medewerker geëvalueerd en achteraf door het management en in samenspraak met de medewerker beoordeeld.*
- b. De doelstellingen hebben betrekking op:
- individuele, kwantificeerbare of meetbare kwalitatieve doelstellingen en
- de functie van de medewerker overstijgende doelstellingen. Deze doelstellingen hebben betrekking op de organisatorische eenheid waarbinnen, of het bedrijfsonderdeel waartoe de functie van de medewerker behoort.*
- c. De aard en het karakter van deze doelstellingen en de wijze waarop deze doelstellingen tussen het management en de medewerker jaarlijks worden overeengekomen, zijn vastgelegd in het Raamwerk Performance Management.*
- d. De met de medewerker overeengekomen en vastgelegde doelstellingen worden gedurende het tijdvak in principe niet gewijzigd, tenzij het management van oordeel is dat er in redelijkheid en billijkheid sprake is van bijzondere interne of externe omstandigheden, die aanpassing van een deel van de overeengekomen doelstellingen rechtvaardigen.*
- e. De afspraken over de doelstellingen en de beoordeling in welke mate deze doelstellingen door de medewerker zijn gerealiseerd, vallen in tijd en procedure samen met het beoordelingsgesprek dat jaarlijks met de medewerker wordt gevoerd.*

2.6.a.3 Vaststelling variabele beloning

- a. De vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse variabele beloning geschiedt jaarlijks achteraf op basis van het eindoordeel van ING over de mate waarin de doelstellingen over het voorliggende tijdvak zijn gerealiseerd.*
- b. De hoogte van de te bereiken en uit te betalen variabele beloning wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris, overeenkomstig de navolgende tabel, die tot en met 31 december 2008 wordt gehanteerd.*

<i>Funcieschaal</i>	<i>On target</i>	<i>Above target</i>	<i>Max target</i>
<i>6 t/m 10</i>	5%	7%	9%
<i>11 t/m 12</i>	6%	10%	15%

Met de bandbreedte wordt het percentage variabele beloning uitgedrukt dat kan worden toegekend als de gestelde doelstellingen zijn gerealiseerd (normaal) of als de doelstellingen duidelijk zijn overtroffen (maximum).

- c. *De variabele beloning telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering en evenmin voor de berekening van de pensioengrondslag en de grondslag van de aanvullingsregeling, zoals bedoeld in artikel 14.5.2.*
- d. *Als het dienstverband met de medewerker eindigt, kan ING een pro rata vast te stellen prestatiebeloning uitkeren.*

2.6.b Targetbeloning (Prestatiebeloning individueel 2009 e.v.)

2.6.b.1 Toepassing doelstellingen

- a. De regeling Targetbeloning is gebaseerd op het in financiële zin honoreren van het behalen van doelstellingen over een bepaald tijdvak (in beginsel een kalenderjaar, minimaal 6 maanden). De leidinggevende stelt vanaf 2009 met een medewerker te behalen resultaten ('targets') vast, in beginsel voor de periode van een jaar. Deze afspraken worden tussentijds door de leidinggevende en de medewerker geëvalueerd en achteraf beoordeeld.
- b. De targets kunnen bestaan uit:
- individuele, kwantificeerbare of meetbare kwalitatieve targets en/of
 - de functie van de medewerker overstijgende targets. Deze targets hebben betrekking op de organisatorische eenheid waarbinnen, of het bedrijfsonderdeel waartoe de functie van de medewerker behoort.
- c. De aard en het karakter van deze targets en de wijze waarop deze targets tussen de leidinggevende en de medewerker jaarlijks worden overeengekomen, zijn vastgelegd in het Raamwerk Succesvol Functioneren.
- d. De met de medewerker overeengekomen en vastgelegde targets worden gedurende het tijdvak in principe niet gewijzigd, tenzij sprake is van bijzondere interne of externe omstandigheden, die aanpassing van een deel van de overeengekomen targets rechtvaardigen.
- e. De afspraken over de targets en de beoordeling in welke mate deze targets door de medewerker zijn gerealiseerd, vallen in tijd en procedure samen met het plannings- en beoordelingsgesprek dat jaarlijks met de medewerker wordt gevoerd.
- f. Variabele beloningsregelingen bij bedrijfsonderdelen die voorafgaand aan de start van de onder artikel 2.6.1.a genoemde invoeringstrajecten al van toepassing waren, kunnen worden gehandhaafd.

2.6.b.2 Vaststelling prestatiebeloning

- a. De vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse prestatiebeloning geschiedt jaarlijks achteraf op basis van het eindoordeel van ING over de mate waarin de targets over het voorliggende tijdvak zijn gerealiseerd.
- b. De hoogte van de te bereiken en uit te betalen prestatiebeloning wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris over het tijdvak waarop prestatiebeloning van toepassing is, overeenkomstig de navolgende tabel. Deze tabel met bandbreedtes in percentages voor prestatiebeloning zal gedurende de looptijd van deze CAO worden gehanteerd.

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 functieschalen 13 tot en met 15 worden bekend gemaakt op Work@ING.

Bij On Target wordt het percentage prestatiebeloning uitgedrukt dat kan worden toegekend als gemiddeld genomen de gestelde targets zijn gerealiseerd. Per afspraak wordt een relatieve weging vastgesteld. Als een doelstelling is overtroffen kan voor die doelstelling een percentage tussen On Target en Max target worden toegekend. Als een doelstelling deels is gerealiseerd kan voor die doelstelling een percentage tussen 0% en On Target worden toegekend. De afzonderlijke toekenningen leiden opgeteld en gewogen tot een uit te keren totaalpercentage. De prestatiebeloning zal worden uitgekeerd in de maand mei.

- c. De prestatiebeloning telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering en evenmin voor de berekening van de pensioengrondslag en de grondslag van de aanvullingsregeling, zoals bedoeld in artikel 14.5.2
- d. Indien de medewerker gedurende het jaar van functie wisselt, komt hij in aanmerking voor een pro rata vast te stellen prestatiebeloning, mits hij - naar het oordeel van ING - zijn targets in voldoende mate heeft gerealiseerd.
- e. Wanneer het dienstverband met de medewerker eindigt, kan ING een pro rata vast te stellen prestatiebeloning uitkeren.

2.7 TSR-beloning (Prestatiebeloning ING 2009 e.v.)

2.7.1 Algemeen

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. Tussentijdse en definitieve berekeningen geschieden door een objectief als gezaghebbend bekend staand bureau.

2.7.2 Beloning

De hoogte van de te verkrijgen TSR-beloning wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris over het tijdvak waarop prestatiebeloning van toepassing is. De TSR-beloning vindt jaarlijks plaats in de maand mei en wordt uitgekeerd aan dan in dienst zijnde medewerkers volgens onderstaande tabel, naar rato van het aantal maanden in dienst.

TSR positie ING	Beloningspercentage functieschaal 1 t/m 5	Beloningspercentage functieschaal 6 t/m 10	Beloningspercentage functieschaal 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 functieschalen 13 tot en met 15 worden bekend gemaakt op Work@ING.

Een minimumvoorwaarde voor uitbetaling is het behalen van winst door ING Groep over het voorafgaande boekjaar.

De TSR-beloning telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering en evenmin voor de berekening van de pensioengrondslag en de grondslag van de aanvullingsregeling, zoals bedoeld in artikel 14.5.2.

2.7.3 Buitendienst met provisie

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 van artikel 2.7.2 over dat bedrag uitgekeerd.

2.8. Garantieregeling en overgangsregeling

2.8.1 Garantieregeling

In mei 2009 zal (pro rata) een bedrag aan de medewerker worden uitgekeerd van € 3.748 ('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 steeds en cumulatief 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 2.6 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 2.1.2 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 met provisie 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 brutocompensatie overeengekomen, uit te betalen in mei 2010:

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

2.9 Arbeidsmarkttoeslag

Indien de situatie op de arbeidsmarkt volgens ING daartoe aanleiding geeft, kan ING in incidentele gevallen voor individuele functies of groepen van functies tijdelijk een hogere salariering vaststellen dan op grond van de bepalingen over de beloningssystematiek zou gelden. De arbeidsmarkttoeslag telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering en evenmin voor de berekening van de pensioengrondslag en de grondslag van de aanvullingsregeling, zoals bedoeld in artikel 14.5.2.

2.10 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8%, berekend over 12 maal het persoonlijk maandsalaris van de maand mei en indien van toepassing de uitbetaalde provisie over de periode van 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het lopende jaar en wordt uitbetaald in de maand mei. Uitzondering hierop vormt de uitbetaling van de vakantietoeslag voor medewerkers in de Buitendienst. Er kan door ING voor gekozen worden de vakantietoeslag uit te betalen in de periode dat de (jaarlijkse) provisie-uitkering plaatsvindt.

Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend is gelijk aan een kalenderjaar. Bij uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar vindt verrekening plaats van teveel uitbetaalde vakantietoeslag. Geen verrekening vindt plaats als dit het gevolg is van:

- overlijden;
- ingang van het arbeidsongeschiktheidspensioen.

2.11 13e maand/jaarlijkse uitkering

Iedere medewerker ontvangt jaarlijks een extra uitkering, gelijk aan één maandsalaris: de zogenoemde 13e maand.

De jaarlijkse uitkering wordt berekend over het persoonlijk maandsalaris van de maand december en uitbetaald in de maand januari daaropvolgend.

Indien de gemiddelde arbeidsduur in het kalenderjaar onder de basis arbeidsduur ligt, wordt de uitkering naar evenredigheid verminderd.

In geval van uitdiensttreding wordt de 13e maand berekend over het persoonlijk maandsalaris van de laatste maand en - naar evenredigheid verminderd - uitgekeerd bij de laatste salarisuitbetaling. In geval van indiensttreding in de loop van het kalenderjaar wordt de 13^e maand berekend naar evenredigheid van het aantal maanden dat de medewerker tot en met december van het betreffende jaar in dienst is.

2.12 Vergoedingen

2.12.1 Gratificatie bij jubilea

De medewerker ontvangt ter gelegenheid van een dienstjubileum een op het bruto persoonlijk maandsalaris gebaseerde gratificatie conform onderstaande jubileum:

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

Bepalend voor de hoogte van de gratificatie is het persoonlijk maandsalaris in de maand waarin het jubileum plaatsvindt. Bij een 25- en een 40-jarig dienstverband wordt de gratificatie volgens de Wet op de loonbelasting (gedeelte) netto uitbetaald.

2.12.2 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de medewerker zal ING aan de nagelaten betrekkingen van de medewerker een uitkering doen ter grootte van drie maal het persoonlijk maandsalaris,

te vermeerderen met:

- 3/12 van de vakantietoeslag
- 3/12 van de 13^e maand
- 3/12 van de toegekende werkgeversbijdrage levensloop van 3,5% van het jaarsalaris als bedoeld in 7.3.2.
- driemaal de maandelijks arbeidsduurtoeslag (indien van toepassing),

waar de medewerker in het jaar van overlijden recht op zou hebben gehad,

en te verminderen met:

- het persoonlijk maandsalaris van de maand van overlijden, voorzover betrekking hebbend op de dagen na overlijden
- 3/12 van het deel van de vakantietoeslag, 13e maand en/of arbeidsduurtoeslag dat op grond van artikel 6 is aangewend als bron in het jaar van overlijden.

De dag van overlijden is bepalend voor de hoogte van het persoonlijk maandsalaris

In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de medewerker is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan: de personen zoals bedoeld in artikel 35 lid 1 van de Ziektewet en wel in de volgorde van dat artikel.

2.12.3 Maaltijdvergoeding

Indien ten gevolge van ploegendienst, verschoven werktijden of meerwerk de medewerker niet in de gelegenheid is een avondmaaltijd thuis te gebruiken, worden - tegen overlegging van de nota - de kosten daarvan vergoed, tenzij een maaltijd door ING wordt verstrekt. Voor deze kosten geldt een maximumbedrag van € 13,61.

3. ARBEIDSDUUR

3.1 Algemeen

Context

ING opereert in een dynamische en concurrerende omgeving waarin optimale dienstverlening aan klanten cruciaal is. Klanten kiezen voor gemak en willen hun zaken met ING steeds vaker kunnen doen op tijden en via kanalen (internet, telefoon en in direct contact) die hen schikken. Dit stelt steeds hogere eisen aan de beschikbaarheid en flexibiliteit van medewerkers en aan de kwaliteit, tijdigheid en snelheid van processen binnen ING, van front-office tot back-office.

Ook de toenemende problemen ten aanzien van mobiliteit en dus van bereikbaarheid van het werk vragen om flexibiliteit en creativiteit van zowel organisatie als medewerkers. ING wil graag een bijdrage leveren aan de maatschappelijke vraagstukken rond vermindering van files, vermindering belasting van het milieu en het vergroten van arbeidsparticipatie. Het werken op afstand (het zogenaamde e-werken; werken onafhankelijk van tijd en plaats) kan daarin van groot belang zijn.

Ruimte voor diversiteit en maatwerk

Partijen bij de CAO willen een kader bieden waarbinnen de bedrijfsonderdelen na overleg met de medezeggenschap en leidinggevenden na overleg met hun medewerkers tot wederzijds passende oplossingen kunnen komen. CAO-partijen verwachten dan ook dat de diversiteit in werktijden en werktijdregelingen zal toenemen, gericht op het op een zo laag mogelijk niveau creëren van een optimale balans tussen bedrijfsbelangen en medewerkersbelangen, binnen een kader van volwassen arbeidsverhoudingen.

Wederzijdse verantwoordelijkheid

Manager en medewerkers treffen elkaar bij het organiseren en vaststellen van werk en werktijden. Partijen bij de CAO streven daarbij naar het organiseren van optimale zeggenschap voor leidinggevenden en medewerkers. Zij 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.

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. Leidinggevenden 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. Leidinggevenden faciliteren medewerkers tijdens dit proces. In deze dialoog tussen leidinggevenden 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.

3.2 Werkingsfeer

Het bepaalde in dit artikel is, met uitzondering van 3.8, niet van toepassing op medewerkers in de buitendienst van ING. Voor hen geldt het bepaalde in artikel 12.

3.3 Arbeidsduur

3.3.1. Overeen te komen gemiddelde arbeidsduur

Voor het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden geldt als uitgangspunt een arbeidsduur van gemiddeld 36 uren per week (1872 uur per jaar).

De gemiddelde arbeidsduur kan worden gesteld op 36 uur, op minder dan 36 uur of op meer dan 36 uur met een maximum van 40 uur per week (2080 uur per jaar). Over de uren boven de 36 uur wordt een arbeidsduurtoeslag toegekend. Over de arbeidsduurtoeslag wordt pensioen in de geïndexeerde middelloonregeling opgebouwd.

3.3.2. Aanpassing arbeidsduur

Medewerker en leidinggevende kunnen op elk gewenst moment een verzoek doen voor aanpassing van de gemiddelde arbeidsduur. Op een verzoek om vermindering van de arbeidsduur door de medewerker is de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) van toepassing.

Deze wet is niet van toepassing bij een verzoek van de medewerker om vermeerdering van de arbeidsduur. Een schriftelijk verzoek van de medewerker om vermeerdering van de arbeidsduur zal de leidinggevende in redelijkheid beoordelen. Indien het verzoek wordt afgewezen, wordt dit schriftelijk gemotiveerd.

Ook de leidinggevende kan een medewerker verzoeken om de arbeidsduur te vermeerderen tot maximaal 40 uur. Leidinggevende en medewerker dienen hierover in overleg te treden en gezamenlijk tot een beslissing te komen waarbij rekening is gehouden met de belangen van de medewerker, van collega's en van ING. Indien leidinggevende en medewerker na overleg niet tot een passende oplossing kunnen komen, is het standpunt van de medewerker doorslaggevend.

3.4 Organiseren van werk en vaststellen van werktijden

Algemeen

Bij het organiseren van het werk en vaststellen van werktijden kunnen onder andere de volgende aspecten relevant zijn:

- Om de bereikbaarheid van een afdeling voor klanten te verbeteren kunnen openingstijden worden verruimd. Dit vraagt van leidinggevend en medewerkers dat afspraken worden gemaakt over begin- en eindtijden;
- Inzicht in de optimale bezetting en benodigde bereikbaarheid van een afdeling zijn uitgangspunt om met medewerkers afspraken te maken over flexibele werktijden en/of werken (plaats- en tijdonafhankelijk werken);
- Wanneer sprake is van voorzienbare fluctuaties in de hoeveelheid werk is het wenselijk met medewerkers afspraken te maken over meer en minder werken door het jaar heen.

3.4.1 Werkpatroon en variabele werktijden

Uitgangspunten voor het organiseren van het werk zijn:

- de benodigde capaciteit voor een afdeling/team;
- de vereiste beschikbaarheid van een afdeling/team;
- de aanwezige arbeidscapaciteit;
- de normen over werk- en rusttijden die zijn opgenomen in de Arbeidstijdenwet.

Leidinggevende en medewerkers voeren overleg over het werkpatroon (= verdeling van de gemiddelde arbeidsduur per week over de werkdagen) en over de begin- en eindtijden van een werkdag. Zij komen gezamenlijk tot een werkpatroon waarbij rekening is gehouden met de wensen en mogelijkheden van de medewerker en van collega's en met de hierboven genoemde uitgangspunten. Het is mogelijk om variatie aan te brengen in begin- en eindtijden. Indien leidinggevende en medewerkers na overleg over werkpatroon en/of begin- en eindtijden niet tot een passende oplossing kunnen komen, is het standpunt van de leidinggevende doorslaggevend.

3.4.2 Werktijdregelingen

Indien noodzakelijk kan het werk verder worden georganiseerd en kunnen werktijden worden vast-

gelegd in (kort cyclische) werkroosters.

Hiertoe kunnen met inachtneming van artikel 27 lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden voor onderdelen binnen ING collectieve werktijdregelingen worden vastgesteld. Een werktijdregeling bevat afspraken over welke teams/afdelingen en functies van het bedrijfsonderdeel wel/niet onder de werktijdregeling vallen, de totstandkoming van werkroosters, diensten, variabele werktijden, plus/min-uren ten opzichte van de gemiddelde arbeidsduur.

De gebruikelijke arbeidstijden zijn gelegen op maandag tot en met zaterdag. De medewerker ontvangt een toeslag van 25% voor het werken op zaterdag, tenzij er sprake is van meerwerk zoals bedoeld in artikel 3.5.

3.5 Meerwerk

Er is sprake van meerwerk wanneer in opdracht van ING incidenteel werkzaamheden worden verricht, waardoor de overeengekomen arbeidstijden per dag worden overschreden. Meerwerk is mogelijk binnen de normen van de Arbeidstijdenwet. Is er sprake van een werktijdregeling (zoals genoemd onder 3.4.2) die een systematiek van plus- en min-uren bevat, dan wordt in deze regeling opgenomen wanneer in relatie tot (het saldo van) plus- en min-uren sprake is van meerwerk.

De vergoeding voor meerwerk bedraagt:

- op maandag tot en met vrijdag voor 21.00 uur 125% van het uurloon;
- op maandag tot en met vrijdag van 21.00 uur tot 07.00 uur 150% van het uurloon;
- op zaterdag voor 17.00 uur 150% van het uurloon;
- op zaterdag na 17.00 uur 200% van het uurloon;
- op zondag of een algemeen erkende feestdag 200% van het uurloon.

CAO-partijen zijn het erover eens dat wekdagen tot 22.00 uur en de zaterdag in beginsel normale werktijden zijn. Partijen zijn overeengekomen dat overleg over aanpassing van toeslagen deel zal uitmaken van de CAO-onderhandelingen in 2010.

De medewerker kan ter vergoeding voor meerwerk kiezen tussen:

- Uitbetaling van de meerwerkvergoeding.
- Opname van vervangende vrije tijd (100%) en uitbetaling van het gedeelte van de meerwerkvergoeding boven 100% van het uurloon.

Het opnemen van vervangende vrije tijd geschiedt in overleg met de leidinggevende, zo veel mogelijk binnen hetzelfde kalenderjaar als dat waarin het recht is opgebouwd.

Meerwerk wordt vergoed tot en met functieschaal 10. De medewerker kan worden verplicht tot het verrichten van meerwerk, tenzij zwaarwegende persoonlijke omstandigheden zich hiertegen verzetten. Het management zal de betrokken ondernemingsraad eenmaal per jaar een overzicht verstrekken van het aantal uren dat in het afgelopen jaar in het bedrijfsonderdeel meerwerk is verricht.

3.6 E-werken

Partijen bij de CAO zijn van mening dat e-werken (plaats- en tijdonafhankelijk werken) het werken volgens flexibele werktijden (onder andere variabele begin- en eindtijden, wisselingen in werkpatronen en in werkroosters) ondersteunt. ING stimuleert initiatieven op het gebied van e-werken zodat meer kennis en ervaring wordt opgebouwd over:

- voor welke soorten processen en functies e-werken toegevoegde waarde heeft,
- welke vormen van e-werken geschikt zijn (bijvoorbeeld thuiswerken, werken vanuit satellietkantoor)
- veranderingen als gevolg van managen op afstand en resultaatsturing

- de randvoorwaarden die gelden op het gebied van beveiliging, informatietechnologie en behouden van betrokkenheid bij de afdeling en ING.

3.7 Implementatie

ING realiseert zich dat implementatie van e-werken en flexibele werktijden processen zijn die in stappen moeten worden ingevoerd. ING stelt daarom faciliteiten en instrumenten ter beschikking voor een gefaseerde invoering van e-werken. Daarnaast biedt ING faciliteiten en instrumenten aan afdelingen om te ondersteunen bij het bepalen van de benodigde flexibiliteit en het op basis hiervan organiseren van werk, werktijden, verantwoordelijkheden en zeggenschap van leidinggevende en medewerker.

Partijen bij de CAO zijn overeengekomen de ontwikkelingen op het gebied van flexibiliteit en e-werken binnen ING te monitoren. Invoering en ontwikkelingen worden regelmatig met medezeggenschap en CAO partijen besproken. De resultaten hiervan geven kaders voor bredere implementatie van flexibiliteit in werken én van e-werken binnen ING én voor afspraken in een volgende CAO.

3.8 Overgangsbeleid medewerkers geboren vóór 1955

De medewerker die geboren is vóór 1955 heeft de mogelijkheid om zijn arbeidsduur met 10% of met 20% te verminderen vanaf het moment dat deze de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt. Het aantal vakantie-uren wordt berekend op basis van het daadwerkelijk te werken aantal jaaruren. De andere arbeidsvoorwaarden zullen met 5%, respectievelijk 10% worden verminderd, met uitzondering van pensioenopbouw. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur. Het werkpatroon zal worden aangepast, zodanig dat in de praktijk sprake is van hanteerbare werkpatronen.

4. VERLOFREGELINGEN

4.1 Feestdagen

Op feestdagen heeft de medewerker voor zover de werkzaamheden dat toelaten recht op een vrije dag met behoud van salaris. Als feestdagen worden aangemerkt:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en Tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag
- Koninginnedag
- 5 mei (in 2010 en de opvolgende lustrumjaren)

Zij die behoren tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap, kunnen op voor hen geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van 3 dagen per kalenderjaar.

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%.

4.2 Vakantie

4.2.1 Omvang van vakantierechten

De medewerker met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heeft recht op 194,4 vakantie-uren per jaar. Voor de medewerker met een andere gemiddelde arbeidsduur geldt dit aantal uren naar evenredigheid. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de vakantieduur naar evenredigheid verminderd.

Gemiddelde arbeidsduur			
36 uur	37 uur	38 uur	40 uur
194,4	199,8	205,2	216

Indien de medewerker over het jaar 2007 een aanspraak had op meer uren dan volgens bovenstaande bepaling, dan worden deze (omgerekend) als garantie-uren gegarandeerd. Bij aanpassing van de gemiddelde arbeidsduur worden de garantie-uren naar evenredigheid aangepast.

4.2.2 Verplichte opname vakantie-uren

Het management van een bedrijfsonderdeel kan per kalenderjaar één dag aanwijzen waarop de medewerker verplicht vakantie-uren moet opnemen, indien de ondernemingsraad van het betreffende bedrijfsonderdeel daarmee heeft ingestemd.

4.2.3 Vaststellen van de vakantie

De leidinggevende stelt conform de wensen van de medewerker de data vast waarop de medewerker vakantie-uren opneemt, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. Deze data zijn vastgesteld, tenzij de leidinggevende binnen twee weken nadat de medewerker zijn wensen heeft kenbaar

gemaakt schriftelijk aan de medewerker deze gewichtige redenen heeft aangevoerd. Indien de medewerker dat wenst en het aantal vakantie-uren toereikend is, wordt hem drie weken aaneengesloten vakantie toegestaan.

4.2.4 Arbeidsongeschiktheid

De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, wordt ten aanzien van het verwerven en het opnemen van vakantieaanspraken geacht volledig arbeidsgeschikt te zijn.

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid bouwt de medewerker alleen vakantierechten op over de laatste 6 maanden van zijn volledige arbeidsongeschiktheid.

4.3 Buitengewoon verlof

4.3.1 Algemeen

Buitengewoon verlof met behoud van salaris wordt gegeven:

- a. bij het bezoek aan een arts: gedurende een korte door de leidinggevende te bepalen tijd. De medewerker streeft er naar het bezoek aan een arts zoveel mogelijk buiten werktijd plaats te laten vinden;
- b. bij ondertrouw of partnerschapsaangifte van de medewerker: de benodigde tijd met een maximum van 1 dag;
- c. bij huwelijk of partnerschapsregistratie van de medewerker: 3 dagen;
- d. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste graad of in de tweede graad: 1 dag indien de huwelijksvoltrekking wordt bijgewoond;
- e. bij bevalling van de partner van de medewerker: 3 dagen, daarin begrepen de dag van de bevalling;
- f. bij overlijden van de echtgenoot respectievelijk echtgenote of een inwonend ongehuwd kind of pleegkind: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie;
- g. bij overlijden van één der niet onder f. genoemde bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: 1 dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis/ crematie een tweede dag. Indien de medewerker is aangewezen de begrafenis/ crematie te regelen: 1 dag of de tijd die daarvoor nodig is met een maximum van 5 dagen;
- h. bij 25-jarig dienst-, huwelijks- of geregistreerd partnerschapsjubileum van de medewerker: 1 dag;
bij 40-jarig dienst-, huwelijks- of geregistreerd partnerschapsjubileum van de medewerker: 2 dagen;
- i. voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op pensionering of vervroegd uittreden in het jaar voorafgaand aan het jaar van pensionering of vervroegde uittreding, de duur van de cursus tot ten hoogste 5 dagen;
- j. in situaties waarin het buitengewoon verlof zoals bovenstaand vermeld en het calamiteitenverlof niet voorzien, kan indien bijzondere omstandigheden van de medewerker daartoe aanleiding geven, op basis van redelijkheid verlof worden verleend door de leidinggevende.

4.3.2 Toepassing

De regeling voor buitengewoon verlof zal in voorkomende gevallen ook worden toegepast voor medewerkers die met een ander een gemeenschappelijke huishouding voeren of op andere wijze een op duurzaamheid gerichte relatie onderhouden.

4.4 Bijzondere verloven

4.4.1 Wettelijke regelingen

ING past ten aanzien van de volgende verlofregelingen de wettelijke regelingen toe:

- Calamiteitenverlof
- Zorgverlof
- Zwangerschapsverlof
- Bevallingsverlof

4.4.2 Adoptieverlof

In geval van adoptie heeft de medewerker recht op twee maanden doorbetaald verlof, onder verrekening van de wettelijke uitkering.

4.4.3 Onbetaald verlof

ING biedt de mogelijkheid tot voltijds of deeltijds onbetaald verlof zoals beschreven in de geldende regelingen.

5. PENSIOEN

5.1 Algemeen

In dit artikel wordt een overzicht gegeven van de diverse pensioenregelingen van ING en van de meest relevante daarmee verband houdende arbeidsvoorwaarden. De verdere uitwerking van de pensioenregelingen is opgenomen in artikel 14.4. De inhoud van artikel 5 in combinatie met artikel 14.4. kwalificeert zich als pensioenovereenkomst in de zin van de Pensioenwet.

De *basispensioenregeling* bestaat uit:

	Pensioenuitvoerder	Karakter van de regeling
Basisregeling pensioen 65	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst
Beschikbare premieregeling 65	Nationale-Nederlanden	Premieovereenkomst

Deelname aan de basispensioenregeling is verplicht voor medewerkers die voldoen aan de in het pensioenreglement beschreven criteria.

De *aanvullende pensioenregeling* betreft:

	Pensioenuitvoerder	Karakter van de regeling
Anw hiaatverzekering	Nationale-Nederlanden	Uitkeringsovereenkomst

Deelname aan deze pensioenregeling staat open voor medewerkers die voldoen aan de in het pensioenreglement beschreven criteria.

De *gesloten pensioenregelingen* betreffen:

	Pensioenuitvoerder	Karakter van de regeling
Basisregeling pensioen 62	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst
Beschikbare premieregeling 62	Nationale-Nederlanden	Premieovereenkomst
Prepensioenregeling	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst
Overgangsregelingen Pensioenen 2002	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst
Overgangsregelingen Pensioenen 2006	Pensioenfonds ING	Uitkeringsovereenkomst
WAO hiaatverzekering	Nationale-Nederlanden	Uitkeringsovereenkomst

De gesloten pensioenreglementen zijn van toepassing op de medewerkers die voldoen aan de in de regelingen beschreven criteria.

Aanvang deelname en pensioenrichtleeftijd

Deelname aan de pensioenregelingen start op het moment van indiensttreding bij ING.

Alle medewerkers die vanaf 31 december 2005 onafgebroken in dienst zijn en geboren zijn vóór 1 januari 1950 hebben als pensioenrichtleeftijd 62 jaar.

Alle medewerkers die vanaf 31 december 2005 onafgebroken in dienst zijn en geboren zijn op of na 1 januari 1950 hebben als pensioenrichtleeftijd 65 jaar.

Alle medewerkers die op of na 1 januari 2006 in dienst treden hebben als pensioenrichtleeftijd 65 jaar.

5.2 Algemene pensioenregelingen

De algemene pensioenregelingen zien er op hoofdlijnen als volgt uit:

Basisregeling pensioen

- Over het vaste jaarinkomen (persoonlijk maandsalaris (op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, de basis arbeidsduur), de vakantietoeslag en de 13^e maand) tot het

hierna genoemde grensbedrag worden pensioenaanspraken opgebouwd via een eindloonregeling. De in de eindloonregeling te hanteren franchise is op 1 januari 2002 vastgesteld op 10/7 maal de na-Oortse AOW voor alleenstaanden inclusief vakantietoeslag.

Het grensbedrag en de franchise worden aangepast aan de collectieve structurele salarisverhoging.

Per 1 juli 2008 is de franchise € 17.777,18 en is het grensbedrag € 79.929,10; per 1 september 2008 is de franchise € 18.310,50 en is het grensbedrag € 82.326,97; per 1 september 2009 is de franchise € 18.859,82 en is het grensbedrag € 84.796,78; per 1 januari 2010 is de franchise € 19.048,42 en is het grensbedrag € 85.644,75.

- Over de variabele inkomenscomponenten: provisie (buitendienst), ploegentoeslag, consignatietoeslag en arbeidsduurtoeslag worden pensioenaanspraken opgebouwd via een middelloonregeling met na-indexatie.

Beschikbare premiereregeling

Over het vaste jaarinkomen boven het grensbedrag worden pensioenaanspraken opgebouwd via een beschikbare premiereregeling.

Anw-hiaatverzekering

ING biedt medewerkers de gelegenheid het ANW-hiaat te verzekeren door deelname aan een collectieve verzekering.

5.3 Eigen bijdrage in de pensioenpremie

5.3.1 Algemeen

De medewerkers van ING betalen een eigen bijdrage in de pensioenpremie (EBP) zolang zij pensioen opbouwen en de voortschrijdende gemiddelde pensioenlasten van enig jaar hoger zijn dan 10% van de loonkosten. Van het percentage boven de 10% komt de helft voor rekening van ING en de helft, met een maximum van 5% voor rekening van de medewerker.

Indien de pensioenlasten voor ING in enig jaar meer bedragen dan 20% van de loonsom, zullen de CAO partijen nader met elkaar overleggen over de te nemen maatregelen om deze overschrijding teniet te doen.

De EBP wordt berekend over de pensioengrondslagen in de basispensioenregeling.

Er wordt ook EBP betaald in de volgende situaties:

- Indien en voor zover pensioen wordt opgebouwd gedurende de opname van onbetaald verlof betaalt de medewerker een EBP, die is afgeleid van de pensioengrondslagen vóór de ingang van de verlofperiode.
- Medewerkers die op of na 1 januari 2006 uit dienst zijn getreden met een vertrekregeling, blijven de EBP betalen tot ING de aanvullende uitkeringen staakt of het (pre)pensioen ingaat.

5.3.2 Berekening EBP

Jaarlijks wordt een berekening gemaakt van de pensioenpremie (ongekort). Het ingroeipercentage wordt bij iedere collectieve structurele salarisverhoging herberekend.

A. Ongekorte pensioenpremie (voor medewerkers in dienst op of na 1 januari 2006)

De pensioenlasten van enig jaar worden berekend als de som van de IAS pensioenlasten, de kosten van het economisch kapitaal (dat ING moet aanhouden op de balans voor de pensioenverplichtingen) en de bijdrage van ING aan de Levensloopregeling (exclusief de eenmalige extra bijdrage op leeftijd 58 jaar).

De totale pensioenlast van enig jaar wordt uitgedrukt in een percentage van de loonkosten van datzelfde jaar. Ten behoeve van de EBP van jaar x wordt uitgegaan van de gemiddelde pensioenlasten over 4 jaren, te weten:

- jaar x uit de MTP x-x+2;
- jaar x-1 volgens de prognose Q3 van jaar x-1;
- jaar x-2 opgenomen in de jaarrekening x-2;
- jaar x-3 opgenomen in de jaarrekening x-3.

De uitkomst van bovenstaande berekening leidt tot een ongekort percentage EBP. Dit percentage wordt betaald door medewerkers die op of na 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en wordt iedere jaar in januari voor de rest van het jaar vastgesteld. Het percentage zal worden voorzien van een verklaring van juistheid van de externe accountant van ING.

B. Gekorte pensioenpremie (voor medewerkers in dienst voor 1 januari 2006)

Door de medewerkers in dienst vóór 1 januari 2006 wordt een gekort percentage EBP betaald, via een ingroeimodel. Dit ingroeimodel houdt in dat bij iedere collectieve structurele salarisverhoging $\frac{1}{3}$ deel van deze verhoging wordt gebruikt voor aanpassing van de EBP. Het ingroeimodel is van kracht zolang de gekorte pensioenpremie lager is dan het ongekorte percentage van de EBP. Zodra deze twee aan elkaar gelijk zijn, vervalt het onderscheid tussen medewerkers die in dienst waren op 31 december 2005 en zij die op of na 1 januari 2006 in dienst zijn getreden.

Het gekorte EBP bedraagt 0,5625% per 1 januari 2006, 1,9375% per 1 juli 2007 en 2,69% per 1 januari 2008. In afwijking van de uitkomst van onderstaande berekeningswijze wordt de eigen bijdrage pensioen met 0,5% verhoogd (naar 3,19% van de pensioengrondslag) per 1 september 2008.

De EBP wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslagen. Om van een percentage op basis van de salarisgrondslag te komen tot een percentage van de pensioengrondslag dient voor zowel de ongekorte als de gekorte EBP het percentage op basis van de salarisgrondslag te worden vermenigvuldigd met $\frac{3}{2}$.

5.3.3 Verwerking EBP in de salarisadministratie

Maandelijks worden de pensioengrondslagen berekend en vermenigvuldigd met het percentage van de EBP dat van toepassing is.

- De pensioengrondslag voor het vaste inkomen wordt maandelijks vastgesteld op basis van de pensioendragende vaste looncomponenten onder aftrek van $\frac{1}{12}$ van de franchise.
- De pensioengrondslag voor het variabele jaarinkomen wordt maandelijks vastgesteld op basis van de pensioengevende variabele looncomponenten.

Voor medewerkers die een zogeheten fictief pensioensalaris hebben, wordt de EBP over het fictieve pensioensalaris berekend omdat er ook over dat salaris pensioen wordt opgebouwd.

5.3.4 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

6 KEUZES IN ARBEIDSVOORWAARDEN

6.1 Algemeen

Door middel van flexibele arbeidsvoorwaarden kunnen medewerkers invloed uitoefenen op de samenstelling van een deel van hun arbeidsvoorwaardenpakket, zodat zij dit aan persoonlijke omstandigheden en wensen kunnen aanpassen.

6.2 Doelen en bronnen CAO a la carte systeem

ING kent een keuzesysteem waarin de mogelijkheid wordt geboden om de waarde van een aantal door haar bepaalde standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen) aan te wenden voor andere arbeidsvoorwaarden (doelen). Het CAO a la carte systeem laat de medewerker vooraf zien wat de gevolgen van een bepaalde keuze zijn op het gebied van arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid. Het aanbod van doelen en bronnen is mede afhankelijk van hetgeen binnen de fiscale regelgeving mogelijk is. Over het geheel van bronnen en doelen vindt afstemming plaats tussen CAO-partijen.

Rekenfactor

Om een koppeling te kunnen maken tussen doelen en bronnen geldt de volgende rekenfactor: bronnen en doelen worden omgerekend naar inkomen per uur volgens de formule: (persoonlijk maandsalaris vermeerderd met op jaarbasis 1/12 van zowel de vakantietoeslag als de dertiende maand) gedeeld door (de persoonlijke arbeidsduur maal 52 (weken) gedeeld door 12 (maanden)).

6.3 Keuzemogelijkheden buiten CAO a la carte

- Spaarloonregeling:

De medewerker kan binnen de mogelijkheden die de ING-spaarloonregeling biedt, tot aan het wettelijk maximum gebruikmaken van de in de Wet op de loonbelasting opgenomen spaarfaciliteit.

- Levensloopregeling:

Sparen op grond van de regeling levensloop op een levenslooptekening – of verzekering, zoals beschreven in artikel 7.3.

Medewerkers kunnen jaarlijks kiezen voor sparen in de spaarloonregeling of sparen in de levensloopregeling. Het is wettelijk niet toegestaan om in één kalenderjaar gelijktijdig in beide regelingen te sparen.

6.4 Gevolgen

Als het brutoloon wordt verhoogd of verlaagd als gevolg van gemaakte keuzes in arbeidsvoorwaarden, kan dit onder andere consequenties hebben voor:

- de uitkeringsgrondslagen voor sociale verzekeringswetten en daarmee samenhangende rechten
- (inkomens)gerelateerde subsidies, toeslagen, uitkeringen en belastingkortingen

Gevolgen van al dan niet gemaakte keuzes, zoals op het terrein van sociale zekerheid en op fiscaal gebied, evenals het risico van wijzigingen in de relevante omstandigheden waaronder wetgeving, jurisprudentie en beleid van de Belastingdienst of andere uitvoeringsinstanties, komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door ING worden gecompenseerd. Indien het, gezien de omstandigheden, niet redelijk wordt geacht de medewerker aan zijn keuze te houden, kan in overleg een oplossing worden gezocht. Bij beëindiging van het dienstverband vindt - indien noodzakelijk - verrekening in geld plaats van hetgeen te veel of te weinig is genoten.

7. WERK EN PRIVÉ

7.1 Algemeen

ING wil een moderne werkgever zijn met oog voor het scheppen van een goede balans tussen werk en privé van haar medewerkers. ING geeft dit inhoud door in haar arbeidsvoorwaardenbeleid adequate voorzieningen op te nemen die de medewerker de mogelijkheid bieden om bepaalde situaties in de privé-sfeer op te vangen.

7.2 Sabbatical leave (tot 1 januari 2010)

De in het kader van sabbatical leave gespaarde uren op grond van de regeling die gold tot 1 januari 2006 blijven tot 1 januari 2010 bestaan en kunnen volgens de overige bepalingen in 7.2 worden aangewend of op initiatief van de medewerker worden overgeheveld naar zijn levenslooprekening. In dit geval vindt omzetting van gespaarde uren in tijd naar geld plaats.

7.2.1 Algemeen

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om éénmaal in een periode van 5 jaar, gedurende maximaal 3 maanden aaneengesloten, voltijd doorbetaald verlof (sabbatical leave) te genieten. ING biedt deze mogelijkheid vanuit de overtuiging dat een dergelijke periode zal bijdragen aan de zelfontplooiing van de medewerker en de mogelijkheid zal bieden tot bezinning en herstel in een zich steeds sneller ontwikkelende maatschappij.

7.2.2 Voorwaarden

Het sabbatical leave staat open voor elke medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd. De medewerker is vrij in de wijze van besteding van het verlof. Het is echter niet toegestaan om (al dan niet in loondienst) betaalde arbeid te verrichten.

De medewerker heeft recht op terugkeer in dezelfde functie en in dezelfde standplaats op basis van het oorspronkelijk aantal uren, tenzij vooraf anders is overeengekomen. Het sabbatical leave mag worden verlengd met andere vormen van verlof, zoals opname van vakantie-uren, ouderschapsverlof, adoptieverlof en zorgverlof, voor zover hierdoor de periode van de drie maanden niet wordt overschreden. Het sabbatical leave mag niet direct voorafgaand aan de ingang van het (pre-) pensioen worden opgenomen.

Voor wat betreft de voor een sabbatical leave gespaarde vakantie-uren van de ING-CAO, zal ING zich niet beroepen op de wettelijke verjaringstermijn van vijf jaar, zoals opgenomen in artikel 7:642 BW.

7.2.3 Aanvraag

De medewerker die voor sabbatical leave in aanmerking wenst te komen, moet hiertoe minimaal 3 maanden voor de ingang van het gewenste sabbatical leave een schriftelijk verzoek indienen. De leidinggevende en de medewerker stellen in goed overleg de periode vast waarin het sabbatical leave wordt opgenomen. Het moment van opname moet passen binnen de bedrijfsvoering en zal bij voorkeur op natuurlijke momenten plaatsvinden, bijvoorbeeld bij een wisseling van een functie. Wanneer een sabbatical leave bijeen is gespaard, moet het sabbatical leave binnen een periode van 2 jaar worden opgenomen.

7.2.4 Slotbepaling

Bovenstaande regeling geldt tot 1 januari 2010. Het dan eventueel nog bestaande sabbatical leave tegoed zal aan de medewerker worden uitbetaald.

7.3 Levensloop

7.3.1 Algemeen

De ING Levenslooplegeling faciliteert het wettelijk recht om fiscaal vriendelijk te sparen uit het loon, ten behoeve van het financieren van later onbetaald verlof. Levensloop kan opgenomen worden tijdens de loopbaan of aan het einde van de loopbaan.

Over de gespaarde bedragen zijn geen loonbelasting, premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet verschuldigd, wel zijn premies werknemersverzekeringen verschuldigd. De grondslag voor deze verzekeringen zal dan ook niet dalen ten opzichte van de situatie voor deelname. Indien de medewerker onbetaald verlof met een maximum van 18 maanden financiert uit zijn levenslooptegoed valt de medewerker onder de werkingssfeer van de werknemersverzekeringen op dezelfde basis als voor de ingang van de periode van onbetaald verlof.

7.3.2 Werkgeversbijdrage

ING stelt voor medewerkers die geboren zijn op of na 1 januari 1950 jaarlijks een premie beschikbaar voor storting op de individuele levenslooplegeling van 3,5% van het jaarsalaris en de in 5.2 genoemde variabele inkomenscomponenten. Deze premie wordt maandelijks ter beschikking gesteld.

Voor medewerkers die op 31 december 2005 in dienst zijn en geboren zijn in de jaren 1950 tot en met 1954 stelt ING bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd (mits de medewerker dan nog in dienst is) eenmalig een extra bijdrage in de levenslooplegeling beschikbaar. Deze is als volgt:

Geboortejaar	Eenmalige bijdrage bij 58 jaar
1950	25 %
1951	21,5 %
1952	18 %
1953	14,5 %
1954	11 %

De eenmalige bijdrage wordt ter beschikking gesteld in de maand waarin de medewerker 58 wordt en wordt berekend over 13,96 maal het persoonlijk maandsalaris in de maand waarin men 58 jaar wordt inclusief de in 5.2. genoemde variabele inkomenscomponenten. In het kader van in à la carte gemaakte keuzes worden buiten beschouwing gelaten voor de bepaling van het persoonlijk maandsalaris.

Ten aanzien van pensioenopbouw gedurende onbetaald verlof gefinancierd uit levensloop geldt het bepaalde in artikel 14.4.4.4.

8. EMPLOYABILITY

8.1 Algemeen

Veranderingen zijn aan de orde van de dag, zowel binnen de dynamiek van de organisatie als ook op de arbeidsmarkt in Nederland. Om daar adequaat op in te kunnen spelen moet de medewerker zich blijvend ontwikkelen voor een functie binnen maar ook buiten ING. Partijen bij CAO stellen vast dat werken aan blijvende inzetbaarheid een randvoorwaarde voor werkzekerheid is geworden. Partijen hechten grote waarde aan het anticiperen op, en het begeleiden van, de blijvende inzetbaarheid binnen maar ook buiten ING. Dit vraagt om tijdige en blijvende aandacht voor en gerichte actie op de ontwikkeling van de medewerker.

Het is daarom een gezamenlijk belang en gedeelde verantwoordelijkheid voor ING en de medewerker om, met ruime inzet van employability-instrumenten, te zorgen dat kennis en vaardigheden van de medewerker blijven aansluiten op de veranderende eisen.

- a. ING spant zich in voor gelijke kansen voor iedere medewerker binnen de organisatie en voert een non-discriminatiebeleid. Als internationale organisatie kent ING een grote diversiteit zowel in geografisch als cultureel opzicht. ING vindt dat het medewerkersbestand een afspiegeling moet zijn van haar klantenbestand. Het beleid van ING op het gebied van diversiteit gaat uit van respect voor het individu. In specifieke gevallen, waarin een achterstandssituatie onderkend wordt voor een bepaalde doelgroep, zal ING specifieke maatregelen nemen.
- b. Bij employability gaat het om de ontwikkeling van medewerkers, jong en oud, om structureel onderhoud van kennis en vaardigheden binnen de huidige functie en om ontwikkeling van kennis en vaardigheden voor inzetbaarheid binnen of buiten ING.
- c. ING heeft het onderwerp employability de komende jaren als speerpunt benoemd met de instrumenten die daarbij horen.
- d. Voor de invulling van employability en diversiteit is noodzakelijk dat er inzicht bestaat in de (toekomstige) strategie en bijbehorende doelstellingen van het bedrijfsonderdeel, evenals in de omvang en kwaliteit van het huidige personeelsbestand en het gewenste personeelsbestand in relatie tot toekomstrichting.
- e. Iedere divisie/bedrijfsonderdeel binnen ING Nederland stelt, als onderdeel van het MTP, een employabilityplan op. Jaarlijks wordt getoetst of er nieuwe ontwikkelingen zijn die het nodig maken het plan aan te passen. In het employabilityplan wordt ingegaan op de relatie tussen toekomstige bedrijfsdoelstellingen en het te ontwikkelen/voeren HR-beleid. Dit plan wordt besproken met de ondernemingsraad als onderdeel van het ondernemingsbeleid. Daardoor wordt de inhoud onderwerp van het gesprek in het eigen bedrijf en inzichtelijk voor de medewerkers.
- f. Het management wordt gestimuleerd, gestuurd en beoordeeld op de toepassing van Employability.
- g. Ter bevordering hiervan zal ING zorgdragen dat één van de jaarlijks te maken resultaatafspraken voor managers betrekking heeft op de ontwikkeling en/of brede inzetbaarheid van de medewerkers die onder hen vallen.
- h. Employability is niet vrijblijvend. De employability inspanningen worden meegenomen in de beoordeling in het kader van Succesvol Functioneren. Van medewerkers wordt verwacht dat zij zichzelf flexibel houden en inzetbaar blijven in een steeds veranderende organisatie en/of op de externe arbeidsmarkt.

8.2 Employabilitybudget

- a. ING stelt voor de jaren 2008 en 2009 telkens een budget van in totaal € 10 miljoen per jaar ter beschikking. Zij heeft de intentie dit bedrag ook in 2010 ter beschikking te stellen.
- b. De doelstelling van het employabilitybudget is de versterking van de inzetbaarheid en ontwikkeling van de medewerker en zijn positie op de interne en externe arbeidsmarkt. De eigen invulling door de medewerker staat voorop. Het gebruik staat los van het reguliere opleidingsbudget, dat bestemd is voor opleidingen die zijn gericht op de eigen functie of de geplande volgende functie. Het staat tevens los van eventuele activiteiten in het kader van het Sociaal Plan.
- c. Uit het budget wordt ook een aantal employability-consulenten gefinancierd. Hun taak is om medewerkers en leidinggevendenden te ondersteunen en te stimuleren met als doel de inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers te versterken.
- d. Vanaf januari 2008 kan iedere medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd binnen een termijn van drie kalenderjaren één of meer malen een beroep doen op een employabilitybudget, voor een richtbedrag van in totaal € 1.200,=.
- e. Er is vier maal per jaar een aanvraagronde. De medewerker geeft aan:
 - wat hij wil gaan doen en wanneer;
 - de kosten van het employabilitydoel
 - een korte motivering.
- f. De activiteiten vinden plaats in eigen tijd.
- g. Er zal een jaarlijkse evaluatie van de uitnutting en besteding van het budget plaatsvinden.

8.3 Verdere ondersteuning Employability

- a. Het management van ING zal de activiteiten van de medewerker om zijn kennis en vaardigheden te vergroten of verder te ontwikkelen stimuleren. ING zal ervoor zorgdragen dat het management van ING over voldoende bekwaamheid beschikt om steun aan de medewerker te verlenen, daarbij zonodig bijgestaan door deskundigen. ING zal aan medewerkers en managers hulpmiddelen ter beschikking stellen waardoor zij beter in staat zijn om geschikte activiteiten in het kader van employability te vinden en te selecteren.
- b. Voor een kennisintensief bedrijf als ING is goed presteren onlosmakelijk verbonden met adequaat opgeleide medewerkers. ING wil daarom optimale ontwikkelingsmogelijkheden bieden aan medewerkers om hun (toekomstige) inzetbaarheid te vergroten; hierbij zal niet alleen gelet worden op het belang van het bedrijfsonderdeel, maar ook dat van ING als geheel.
- c. Naast het eerder genoemde employabilitybudget kent ING een raamregeling 'Opleiden bij ING' ter ondersteuning van de ontwikkeling van medewerkers. Deze raamregeling biedt de navolgende faciliteiten:
 - opleidingen die noodzakelijk zijn voor een medewerker om zijn huidige functie adequaat te kunnen – blijven - vervullen, zogenaamde functie-opleidingen;
 - opleidingen gericht op vergroting van de (toekomstige) inzetbaarheid van de medewerker, zogenaamde verbredingsopleidingen;
 - opleidingen (omscholing c.q. bijscholing) als gevolg van reorganisaties en veranderingsprocessen;
 - andere vormen die bijdragen aan de ontwikkeling van de medewerker, zoals stages en job-rotation.

- d. De aard en omvang van de faciliteiten worden in overleg tussen de leidinggevende en de medewerker opgesteld, al dan niet als onderdeel van een Persoonlijk Employability Plan. ING zal daarbij aandacht geven aan de toegankelijkheid van de beschikbare opleidingsbudgetten voor de medewerkers.
- e. De leidinggevende bespreekt tenminste eenmaal per jaar in het coachingsgesprek met elke medewerker de ontwikkeling in zijn functioneren en de ontwikkeling van zijn kennis en vaardigheden in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de medewerker, binnen ING en op de arbeidsmarkt. Hierbij kunnen tenminste de volgende punten aan de orde komen:
- huidige competenties en wijze van functioneren;
 - belasting en belastbaarheid;
 - loopbaanplanning;
 - gewenste ontwikkeling.
- De medewerker en leidinggevende stellen op basis van dit gesprek een Persoonlijk Employability Plan (PEP) voor de medewerker op. Hierin worden concrete en toetsbare doelstellingen en afspraken opgenomen met betrekking tot loopbaanplanning, de bijbehorende ontwikkelingen van competenties en de daarvoor door de medewerker te verrichten inspanningen en de door ING beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en geld.
- f. Op initiatief van de leidinggevende of de medewerker kan afgesproken worden dat de medewerker een loopbaancheck krijgt. Doel van de loopbaancheck zal zijn om te onderzoeken welke loopbaanontwikkeling past bij de mogelijkheden van de medewerker. De loopbaancheck kan maximaal eens in de vijf jaar plaatsvinden. Voorwaarde is dat de medewerker minimaal gedurende 3 jaar een vast dienstverband heeft.
- g. Medewerkers die een andere functie zoeken, al dan niet vanwege boventaligheid, zullen daarbij door ING worden ondersteund. De eigen manager zal hierbij een primaire rol spelen.
- h. Medewerkers die een andere functie zoeken dan wel zich oriënteren op een andere functie kunnen in afstemming met de leidinggevende gebruik maken van de binnen en/of buiten ING beschikbare faciliteiten met betrekking tot loopbaanbegeleiding en loopbaanadvies.
- i. Alle vacatures worden geplaatst op de vacaturesite van Work@ING. Ook kunnen medewerkers via de Job search agent de actuele vacatures van ING rechtstreeks in de eigen mailbox ontvangen op basis van de door de medewerker zelf ingestelde zoekcriteria. Hiermee wordt de transparantie van de interne arbeidsmarkt van ING vergroot.

8.4 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 zal een drietal proeven worden gehouden en geëvalueerd bij verschillende bedrijfsonderdelen, waarin voor verschillende doelgroepen EVC-trajecten invulling krijgen. Deze proeven zijn vooral gericht op het behalen van ervaringscertificaten en diploma's op MBO- 4 niveau. Het volgen van EVC-trajecten op HBO-niveau is ook mogelijk in overleg en met toestemming van het management.

8.5 Evaluatie

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

9. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

9.1 Arbobeleid

ING streeft in haar arbobeleid naar optimale arbeidsomstandigheden, het beperken van gezondheidsrisico's en het bevorderen van de gezondheid van haar medewerkers. De belangrijkste doelstellingen van het beleid zijn: terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, het verminderen van het aantal medewerkers met klachten ten gevolge van werkdruk en van het aantal medewerkers met klachten die samenhangen met beeldschermwerk. De activiteiten zijn onderdeel van de ketenbenadering van preventie, signalering, verzuimbegeleiding en re-integratie. Belangrijk uitgangspunt is dat werkgever en medewerkers gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de zorg van goede arbeidsomstandigheden.

9.2 Werkdruk

ING is zich ervan bewust dat haar organisatie aan voortdurende veranderingen onderhevig is en dat dit gevolgen heeft voor de medewerkers en hun beleving van werkdruk en werkstress. De aanpak van te hoge werkdruk en werkstress krijgt daarom binnen ING een hoge prioriteit.

ING erkent dat het ervaren van een continue werkstress een gezondheidsrisico voor de medewerkers inhoudt, maar ook de kwaliteit van het geleverde werk negatief beïnvloedt en spant zich daarom in om:

- werkdruk tijdig te signaleren en daarop adequaat te reageren door middel van een risico-inventarisatie en evaluatie;
- preventief beleid te voeren door bij (her-)ontwerp van organisaties, functies, processen en (geautomatiseerde) systemen rekening te houden met werkdrukaspecten;
- waar nodig gericht onderzoek te doen naar bestaande werkdruk (bij risicogroepen) en de gevolgen voor individuele medewerkers;
- bij ziektegevallen die door werkdruk veroorzaakt worden veranderingen aan te brengen in de factoren die tot uitval van medewerkers leiden, waardoor een duurzame re-integratie mogelijk is;
- een stijl van leidinggeven en bedrijfsvoering te bevorderen die gericht is op het onderkennen en het voorkomen van ongewenste werkdruk.

9.3 Arbocatalogus

ING zal conform de Arbeidsomstandighedenwet een arbocatalogus opstellen waarin de verschillende manieren beschreven staan waarop ING zal voldoen aan de doelvoorschriften die de overheid stelt. De arbocatalogus bevat beschrijvingen van technieken en methoden, goede praktijken, normen en praktische handleidingen.

9.4 Gezondheidsbevordering

ING voert op projectbasis activiteiten uit met als doelstelling de fitheid en gezondheid van de individuele medewerker te verbeteren door:

- beter beweeggedrag
- gezonder voedingspatroon
- ander rookgedrag

Vooralsnog is het uitgangspunt dat op jaarbasis circa 3000 medewerkers op vrijwillige basis kunnen deelnemen aan dit project.

10. PLOEGENDIENST

10.1 Algemeen

1. Definities

Ploegendienst: het werken in een dienstrooster dat volgens een vaste regeling het werken buiten de gebruikelijke arbeidstijden met zich meebrengt. Hieronder wordt verstaan:

- Semi-continudienst: een systeem van ploegendienst, waarbij gedurende vijf etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
- Volcontinudienst: een systeem van ploegendienst, waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
- Verschoven werktijden: werktijden die vaste afwijkingen vertonen ten opzichte van de gebruikelijke bedrijfstijden.

Ploegentoeslag: de geldelijke toeslag ter compensatie van het werken in ploegendienst.

Compensatie: de geldende ploegentoeslag alsmede de conform artikel 10.2.3 toegekende vrije tijd. Dit artikel is niet van toepassing op medewerkers in schoonmaakdiensten.

2. Bij ploegendienst dient het werken buiten de gebruikelijke bedrijfstijden in een rooster te zijn vastgelegd en als zodanig uitdrukkelijk aan een functie te zijn verbonden.

Bij instelling of wijziging van roosters wordt zo tijdig mogelijk overleg gepleegd met de betrokken medewerkers. In beginsel worden roosters voor een periode van tenminste 3 maanden vastgelegd, of zoveel langer als de roostercyclus dit nodig maakt.

Bij het opstellen van een rooster voor ploegendienst wordt ernaar gestreefd dat de medewerker ten minste twee aaneengesloten vrije dagen per week kan opnemen. Indien deze vrije dagen na een nachtdienst vallen, wordt de slaaptijd na de nachtdienst niet als vrije dag aangemerkt. De medewerker ontvangt nadat het rooster is opgesteld een overzicht met het totale afdelingsrooster, incl. uitgangspunten en spelregels.

De ploegentoeslag wordt vastgesteld aan de hand van de volledige cyclus uitgaande van een arbeidsduur van 36 uur per week.

3. In beginsel zal aan de medewerker in Volcontinudienst of Semi-continudienst geen meerwerk worden opgedragen. Indien dit in uitzonderlijke omstandigheden toch noodzakelijk blijkt, zal de meerwerkvergoeding bij voorkeur plaatsvinden in vervangende vrije tijd. De meerwerkvergoeding wordt berekend overeenkomstig artikel 3.5. Daarbij wordt het uurloon afgeleid van het persoonlijk maandsalaris inclusief de gemiddelde ploegentoeslag, als bedoeld in artikel 10.2.

4. Aan de betrokken medewerker wordt schriftelijk mededeling gedaan van:

- de functie en een korte omschrijving daarvan;
- het geldende rooster met de daarbij geldende dan wel overeengekomen compensatie;
- regelingen met betrekking tot de maaltijden.

De medewerker zal een gespecificeerd overzicht ontvangen van de berekeningen inzake de totale werktijd en de ploegentoeslag. Deze toeslag zal worden vastgesteld als een gemiddeld percentage van het persoonlijk maandsalaris aan de hand van de volledige cyclus.

5. Indien ten gevolge van ploegendienst de medewerker niet in de gelegenheid is de avondmaaltijd thuis te gebruiken, is het gestelde in artikel 2.2.13 van overeenkomstige toepassing.
6. Tijdens vakantie-uren zal het persoonlijk maandsalaris worden doorbetaald met inachtneming van de volgens artikel 10.2 berekende ploegentoeslag.

10.2 Ploegentoeslag (behoudens het bepaalde in 10.4 Overgangsbepaling)

1. Indien aan de bepalingen van artikel 10.1 wordt voldaan, wordt de compensatie voor het werken in ploegendienst toegekend. De omvang van de ploegentoeslag is als volgt:

maandag tot en met vrijdag:	
uren van 00.00 - 07.00 uur	+ 50 %
uren van 07.00 - 21.00 uur	NVT
uren van 21.00 - 24.00 uur	+ 50 %

zaterdag:	
uren van 00.00 - 08.00 uur	+ 50 %
uren van 08.00 - 17.00 uur	+ 25 %
uren van 17.00 - 24.00 uur	+ 100 %

zondag:	
uren van 00.00 - 24.00 uur	+ 100 %

Een rustpauze van een half uur die gelegen is in de uren buiten de gebruikelijke werktijden (maandag t/m vrijdag van 00.00 tot 07.00 uur en van 21.00 tot 24.00 uur, zaterdag van 00.00 tot 08.00 uur en van 17.00 tot 24.00 uur en zondag van 00.00 tot 24.00 uur), zal tot de werktijd worden gerekend.

2. Een feestdag zoals bedoeld in artikel 4.1 die niet op zondag valt en die wel in het rooster voor ploegendienst is opgenomen, wordt beschouwd als een zondag en leidt bovendien tot een gelijk aantal vervangende extra vakantie-uren. De medewerker die dienst heeft op een feestdag die op zaterdag of zondag valt, ontvangt in plaats van de in lid 1 genoemde toeslag over de gewerkte uren op zaterdag tot 17.00 uur een toeslag van 50% en op zaterdag ná 17.00 uur en op zondag een toeslag van 150% van het uurloon. Over de gewerkte uren op oudejaarsavond na 20.00 uur bedraagt de toeslag 150%.
3. Ingeval van werken in vol- en semi-continudienst zal de compensatie geschieden in de vorm van een geldelijke ploegentoeslag van maximaal 10 % van het persoonlijk maandsalaris en voor het restant in de vorm van vrije tijd. Door de hier genoemde compensatie in tijd wijzigt de overeengekomen arbeidsduur niet. Indien een dienst op verzoek van ING eerder wordt beëindigd, zal de dienst volledig worden gehonoreerd.
4. De compensatie wordt, ingeval van verschoven werktijden, volledig in geld uitbetaald.
5. De in de roosters ingebouwde vrije tijd dient volgens de in lid 1 opgenomen tabel te worden gewogen.
6. a. De ploegentoeslag vormt de basis voor de vakantietoeslag zoals bedoeld in artikel 2.10.
b. De ploegentoeslag vormt de basis voor de uitkeringen ingevolge artikel 11.1 in die zin dat deze toeslag in aanmerking wordt genomen door deze op te tellen bij het persoonlijk maandsalaris.

7. Op grond van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen of zwaarwegende sociale redenen kan van artikel 10.2.3 of van artikel 10.2.4 bij implementatie van de regeling eenmalig worden afgeweken door de voor de implementatie geldende roostermethodiek (al dan niet vereenvoudigd) tijdelijk te handhaven. Deze tijdelijke uitzondering kan individueel of voor de afdeling als geheel worden toegepast.

10.3 Eenmalige uitkering bij einde ploegendienst

Bij elke vorm van ploegendienst die een ploegentoeslag in geld van meer dan 5% van het persoonlijk maandsalaris met zich meebrengt, is een uitkering van kracht voor het geval deze toeslag geheel of gedeeltelijk komt te vervallen op grond van wijzigingen om bedrijfsorganisatorische redenen, dan wel op grond van medische afkeuring van de medewerker voor de desbetreffende ploegendienst, dan wel op grond van door ING erkende sociale redenen die het voor de medewerker onmogelijk maken in ploegendienst werkzaam te zijn. Deze uitkering is alleen van toepassing als deze vermindering niet het gevolg is van een vervanging van compensatie in geld door compensatie in tijd.

In de volgende tabel wordt aangegeven hoe de hoogte van de uitkering samenhangt met de bestaansduur van de ploegentoeslag. Bij deze berekening wordt het bedrag van de toeslag vastgesteld als de toeslag die in de 12 maanden voorafgaande aan de beëindiging, dan wel de vermindering van de toeslag gemiddeld werd genoten over de periode waarin de toeslag werd ontvangen.

De eenmalige uitkering bedraagt:

DUUR PLOEGENTOESLAG		UITKERING
Van	tot	Toeslag maanden
1/2 jaar	3/4 jaar	2
3/4 jaar	1 jaar	4
1 jaar	2 jaar	6
2 jaar	3 jaar	8
3 jaar	4 jaar	10
4 jaar	5 jaar	12
5 jaar	6 jaar	14
6 jaar	7 jaar	16
7 jaar	8 jaar	18
8 jaar	9 jaar	20
9 jaar	10 jaar	22
10 jaar	15 jaar	24
15 jaar	20 jaar	30
20 jaar of langer		36

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.

10.4 Overgangsbepaling

1. Voor medewerkers die bij de invoering van artikel 4 van de CAO voor het bankbedrijf (1 april 1995 tot 1 april 1998) al werkzaam waren in ploegendienst is de gebruikelijke werktijd als volgt gedefinieerd: maandag tot en met vrijdag van 08.00 – 18.00 uur.

Voor deze medewerkers geldt de volgende toeslag:

maandag tot en met vrijdag:
 uren van 00.00 - 06.00 uur + 75 %

uren van 06.00 - 08.00 uur	+ 25 %
uren van 08.00 - 18.00 uur	NVT
uren van 18.00 - 20.00 uur	+ 25 %
uren van 20.00 - 24.00 uur	+ 75 %

zaterdag en zondag:	
uren van 00.00 - 24.00 uur	+ 100 %

2. De compensatie zal in de vorm van een geldelijke ploegtoeslag van maximaal 25 % van het persoonlijk maandsalaris geschieden en voor het restant in de vorm van vrije tijd. Door de hier genoemde compensatie in tijd wijzigt de overeengekomen arbeidsduur niet. Indien een dienst op verzoek van ING eerder wordt beëindigd, zal de dienst volledig worden gehonoreerd. Bovenstaande geldt uitsluitend voor werken in vol- en semi-continuidienst.
3. De toeslag wordt, ingeval van verschoven werktijden, volledig in geld uitbetaald.
4. Op grond van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen of zwaarwegende sociale redenen kan van artikel 10.4 lid 2 of van artikel 10.4 lid 3 bij implementatie van de regeling eenmalig worden afgeweken door de voor de implementatie geldende roostermethodiek (al dan niet vereenvoudigd) tijdelijk te handhaven. Deze tijdelijke uitzondering kan individueel of voor de afdeling als geheel worden toegepast.
Bij de totstandkoming van de volgende ING-CAO zal de noodzaak tot verlenging van de tijdelijke afwijking, voor zover niet inmiddels beëindigd, opnieuw door de CAO partijen worden beschouwd. Tussentijdse beëindiging kan plaatsvinden wanneer de roostersituatie op de afdeling, bijvoorbeeld door verandering in het werkaanbod, structureel wijzigt.

11. SOCIALE ZEKERHEID EN VERGOEDINGEN

11.1 Arbeidsongeschiktheid

Indien een medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of die van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) voor zover hierna niet anders is bepaald.

a. Inkomen tijdens het eerste ziektejaar

Als een medewerker arbeidsongeschikt is, krijgt hij, voor zolang het dienstverband met ING voortduurt, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 100 % van het bruto persoonlijk maandsalaris uitgekeerd.

b. Inkomen vanaf het tweede ziektejaar voor medewerkers van wie de eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004:

1. Na deze 52 weken kan de arbeidsongeschikte medewerker in aanmerking komen voor een WAO-uitkering. De hoogte van de WAO-uitkering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, de leeftijd en de hoogte van het laatstgenoten bruto jaarinkomen, voor zover dit inkomen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt.

ING vult gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid (het eerste jaar van de WAO) de uitkering aan tot 100 % van het bruto persoonlijk maandsalaris.

Indien de Uitvoeringsinstelling Werknemers Verzekeringen (UWV) bij de behandeling van de aanvraag tot een WAO-uitkering vaststelt dat onvoldoende reïntegratie-inspanningen door ING zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de medewerker jegens ING recht heeft op loon wordt verlengd tot ten hoogste 104 weken, ontvangt de medewerker gedurende deze verlengde periode 100% van het bruto persoonlijk maandsalaris. In dat geval vult ING tot en met maximaal het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid (het eerste jaar van de WAO) de uitkering aan tot 100% van het bruto persoonlijk maandsalaris.

- a. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt het dienstverband in principe na twee jaar arbeidsongeschiktheid beëindigd. Indien de UWV de termijn voor loondoorbetaling door ING heeft verlengd (zie artikel 11.1.b) wordt het dienstverband in principe beëindigd na 2 jaar plus de verlengde doorbetalingstermijn. Op grond van de reglementen van de basispensioenregeling komt de medewerker, met wie het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid is beëindigd, in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen in aanvulling op zijn WAO-uitkering. Tevens ontvangt hij (voor zover van toepassing) de uitkering op grond van de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO-hiaat). De voorwaarden voor het arbeidsongeschiktheidspensioen zijn opgenomen in de hierboven genoemde reglementen.
- b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid in principe niet beëindigd.
Gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers komen vanaf het tweede WAO-jaar in aanmerking voor een aanvulling op hun WAO-uitkering en (voor zover van toepassing) de uitkering op grond van de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO-hiaat), met in achtname van hetgeen bepaald is in artikel 11.1.b sub 11.
- c. De medewerker ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nimmer meer dan hetgeen hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Voor de hiervoor bedoelde betalingen wordt uitgegaan van een ongekorte WAO- of WW-uitkering.

2. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen indien hij arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

3. De in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de medewerker eindigt.

4. ING heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en daarmee ook de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten in de in de wet genoemde gevallen.

5. ING heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de medewerker:

- a. die zich niet houdt aan de voor hem geldende en bekend gemaakte regels en redelijke aanwijzingen bij ziekte (ziekteverzuimvoorschriften) of
- b. die weigert medewerking te verlenen aan een door ING gevraagde second opinion van de UWV of
- c. die weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, dan wel de tevoren bekendgemaakte voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden of
- d. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door ING of door een door ING aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, die erop gericht zijn om de medewerker in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 boek 7 BW te verrichten of
- e. die zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.

6. Onverminderd het bepaalde in artikel 11.1.b sub 5, kan ING de medewerker een sanctie opleggen indien de medewerker de voor hem geldende en tevoren bekendgemaakte regels en redelijke aanwijzingen bij ziekte (ziekteverzuimvoorschriften) niet naleeft. Nadere uitwerking van het in dit artikelid bepaalde vindt plaats in overleg met de Centrale ondernemingsraad. Deze ziekteverzuimvoorschriften zijn opgenomen in de betreffende personeelsregeling.

7. Indien ING een medewerker een aanbod tot passende arbeid binnen of buiten ING doet, zal ING dit altijd schriftelijk doen. Passende arbeid binnen ING gaat voor passende arbeid buiten ING. Elk aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerker om, bij twijfel of het aanbod passend is, binnen twee weken na het schriftelijk aanbod een second opinion te vragen bij de UWV.

8. Indien een medewerker passende arbeid aanvaardt bij een werkgever buiten ING en daar, bij gelijke arbeidsduur, een lager inkomen heeft dan het laatstgenoten inkomen bij ING, zal ING het verschil in inkomen in 3 jaar afbouwen. In het eerste jaar ontvangt de medewerker 75% van het verschil, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25%.

De hoogte van de uitkering zal nimmer meer bedragen dan 25% van het inkomen bij de nieuwe werkgever.

Onder het inkomen bij een werkgever buiten ING wordt verstaan de som van:

- 12x het maandsalaris;
- eventuele gratificaties;
- de in het jaar van indiensttreding geldende vakantietoeslag;
- 13e maand en eventuele pensioendragende toeslagen (geen meerwerkvergoeding);
- eventuele ploegentoeslag;
- andere emolumenten die niet het karakter hebben van vergoeding van kosten die tijdens de functie-uitoefening zijn gemaakt;
- de eventuele (gedeeltelijke) WAO-uitkering als deze is verkregen, dan wel had kunnen worden verkregen.

9. Als een medewerker passende arbeid bij een andere werkgever heeft aanvaard en binnen een half jaar na aanvang van de werkzaamheden blijkt dat deze herplaatsing niet tot een contract voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door ING met de medewerker mogelijke vervolgacties besproken. In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding gefinancierd uit REA-subsidie en het Persoonsgebonden Reïntegratiebudget.

10. De medewerker die met betrekking tot het schriftelijk aanbod van ING van passende arbeid bij een werkgever buiten ING een second opinion bij de UWV aanvraagt, is verplicht in afwachting van de uitspraak van de UWV het aanbod te aanvaarden en in dienst te treden bij de nieuwe werkgever. Ingeval de medewerker door de UWV in het gelijk wordt gesteld, kan het dienstverband met ING weer worden hersteld indien de medewerker dit wenst. In dat geval zal ING haar herplaatsingsinspanningen hervatten.

11. Indien ING in verband met de arbeidsongeschiktheid van de medewerker jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn volledige medewerking verlenen.

12. Voor zover het dienstverband in stand blijft, wordt de aanvulling op de WAO-uitkering vertaald

in een korting op het bruto persoonlijk maandsalaris. De korting vindt maandelijks plaats op die vaste bestanddelen die onderdeel zijn van het WAO-uitkeringsloon. De korting op de 13e maand en de vakantietoeslag wordt ingehouden op het persoonlijk maandsalaris.

Op de salarisstrook staat de aanvulling vermeld onder “korting in verband met gedeelt. WAO”.

Kortingstabel

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

Doordat de korting berekend over de 13e maand en het vakantiegeld op het maandbedrag wordt ingehouden, wordt het kortingspercentage 16,33 % hoger. Voorwaarde om de kortingstabel toe te kunnen blijven passen is dat ING de WAO-uitkering rechtstreeks van de UWV ontvangt. De medewerker moet ING hiertoe machtigen en gemachtigd houden. De eventuele uitkering ingevolge de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt eveneens aan ING uitgekeerd.

Aanpassing van de aanvulling

De aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt in de volgende situaties aangepast:

- in geval van salarisaanpassingen uit hoofde van de CAO;
- indien de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt;
- indien de medewerker inkomsten uit hoofde van arbeid uit een nevenfunctie gaat verwerven, respectievelijk bestaande inkomsten uit arbeid worden vergroot.

Inkomsten moeten worden gemeld aan ING op straffe van verval van de rechten krachtens de onderhavige regeling. De inkomsten zullen in principe op de aanvulling in mindering worden gebracht.

Beëindiging van de aanvulling

De aanvulling wordt beëindigd op het moment dat:

- de medewerker de pensioenrichtleeftijd bereikt;
- de medewerker overlijdt voor de pensioenrichtleeftijd;
- blijkt dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van opzet of grove schuld van de medewerker;
- blijkt dat de medewerker bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt;
- de Uitvoeringsinstelling de WAO-uitkering geheel of gedeeltelijk tussentijds staakt;
- ING niet langer gemachtigd is de WAO-uitkering van de Uitvoeringsinstelling te ontvangen;
- de arbeidsovereenkomst met de medewerker wordt beëindigd.

c. Inkomen tijdens het tweede ziektejaar voor medewerkers van wie de eerste ziekte dag ligt op of na 1 januari 2004 en voor 1 januari 2006:

De medewerker die na 52 weken nog arbeidsongeschikt is, krijgt, voor zolang het dienstverband met ING voortduurt, van de 53^e tot en met de 104^e week van de arbeidsongeschiktheid 100% van het persoonlijk bruto maandsalaris uitgekeerd.

d. Inkomen tijdens het tweede ziektejaar voor medewerkers van wie de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2006:

De medewerker die na 52 weken nog arbeidsongeschikt is krijgt, voor zolang het dienstverband met ING voortduurt, van de 53^e tot en met de 104^e week van de arbeidsongeschiktheid 70% van het bruto persoonlijk maandsalaris uitgekeerd over de niet gewerkte uren. Over de gewerkte uren wordt 100% van het persoonlijk bruto maandsalaris uitgekeerd.

Uiterlijk na afloop van de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid, toetst het Reïntegratieteam of de medewerker voldoende heeft meegewerkt aan zijn reïntegratie. Indien de medewerker naar het oordeel van het Reïntegratieteam voldoende heeft meegewerkt aan zijn reïntegratie komt hij in aanmerking voor de voorwaardelijke loonaanvulling van 20% van het bruto persoonlijk maandsalaris over niet gewerkte uren in het tweede ziektejaar. In deze beoordeling dienen de verplichtingen op grond van de Wet Verbetering Poortwachter als uitgangspunt.

Na de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid of zoveel eerder als de arbeidsongeschiktheid is geëindigd, toetst het Reïntegratieteam of de medewerker het maximaal haalbare reïntegratieniveau binnen de mogelijkheden weet te realiseren. Indien de medewerker naar het oordeel van het Reïntegratieteam het maximaal haalbare reïntegratieniveau heeft gerealiseerd komt hij in aanmerking voor de voorwaardelijke bonus van 10% van het bruto persoonlijk maandsalaris over niet gewerkte uren in het tweede ziektejaar. Deze bonus wordt met terugwerkende kracht uitbetaald na afloop van de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid. In de beoordeling wordt rekening gehouden met de mate van inzet van de medewerker, de getoonde flexibiliteit van de medewerker en de snelheid van reïntegratie afgezet tegen het vastgestelde reïntegratieplan.

De medewerker die al voor afloop van de eerste twee ziektejaren volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt bevonden op basis van de flexibele keuring door het UWV, krijgt voor zolang het dienstverband met ING voortduurt, van de 53^e tot en met de 104^e week van de arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100% van het persoonlijk bruto maandsalaris.

e. Inkomen vanaf het derde ziektejaar voor medewerkers van wie de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004:

1. Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kan de arbeidsongeschikte medewerker mogelijk in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WIA.

De functie en het aantal uren van de werkhervatting zijn bepalend voor het nieuw bruto persoonlijk maandsalaris. De arbeidsongeschikte medewerker ontvangt een aanvulling op de uitkering op grond van de WIA en of het maandsalaris volgens de volgende regeling en met in achtneming van hetgeen bepaald is in sub 12.

De aanvullingsregeling bestaat uit de uitkering op grond van de WIA vermeerderd met de aanvulling van ING. Voorwaarde om de aanvullingsregeling toe te kunnen blijven passen is dat ING de WIA-uitkering rechtstreeks van de UWV ontvangt. De medewerker moet ING hiertoe machtigen en gemachtigd houden.

Indien de Uitvoeringsinstelling Werknemers Verzekeringen (UWV) bij de behandeling van de aanvraag tot een uitkering op grond van de WIA vaststelt dat onvoldoende reïntegratie-inspanningen door ING zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de medewerker jegens ING recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de medewerker gedurende deze verlengde periode de loondoorbetaling en eventuele aanvulling zoals hij deze in het tweede ziektejaar heeft ontvangen. Deze verlengde loondoorbetaling duurt tot maximaal het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid.

Bij 80-100% arbeidsongeschiktheid

De arbeidsongeschikte medewerker die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, komt in aanmerking voor een uitkering op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). De medewerker die volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is, komt in aanmerking voor een uitkering op grond van de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt het dienstverband

in principe na twee jaar arbeidsongeschiktheid beëindigd. Indien de UWV de termijn voor loon-
doorbetaling door ING heeft verlengd wordt het dienstverband in principe beëindigd na 2 jaar
plus de verlengde loondoorbetalingstermijn. Op grond van de reglementen van de basispensi-
oenregeling komt de medewerker, met wie het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid is
beëindigd, in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen in aanvulling op zijn uitke-
ring op grond van de WIA. De voorwaarden voor het arbeidsongeschiktheidspensioen zijn op-
genomen in de hierboven genoemde reglementen.

De medewerker die volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is blijft in dienst van ING.
Hij ontvangt gedurende de loongerelateerde periode en de vervolgfase WGA:

*het eventuele nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tus-
sen het oorspronkelijk bruto persoonlijk maandsalaris en het eventuele nieuwe bruto persoon-
lijk maandsalaris.*

Deze aanvulling wordt verstrekt voor zolang het dienstverband met ING voortduurt.

Bij 35-80% arbeidsongeschiktheid

De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, blijft in principe in dienst van ING. Ge-
deeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers komen vanaf het derde ziektejaar in aanmerking
voor de onderstaande aanvullingsregeling

Deze aanvulling wordt verstrekt voor zolang het dienstverband met ING voortduurt.

Bij herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker zal zoveel als mogelijk
worden gezocht naar een functie waarmee de medewerker in staat is om zijn volledige restver-
diencapaciteit te benutten. De medewerker zal zonodig her-, om-, of bijscholingsmogelijkheden
krijgen aangeboden en benutten.

Loongerelateerde fase WGA

De medewerker met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% ontvangt gedu-
rende de loongerelateerde periode WGA, waarbij hij in aanmerking komt voor de loongerela-
teerde uitkering:

*het eventuele nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tus-
sen het oorspronkelijk bruto persoonlijk maandsalaris en het nieuwe bruto persoonlijk
maandsalaris.*

Vervolgfase WGA

De medewerker met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% komt geduren-
de de vervolgfase WGA, in aanmerking voor de loonaanvullingsuitkering of de vervolguitke-
ring. Er zijn drie mogelijkheden:

I. Het nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan de restverdiencapaci-
teit. De medewerker ontvangt:

*het eventuele nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil
tussen het oorspronkelijk bruto persoonlijk maandsalaris en het nieuwe bruto persoonlijk
maandsalaris*

II. Het nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan 50% van de restver-
diencapaciteit maar lager dan de restverdiencapaciteit. De medewerker ontvangt:

*het eventuele nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil
tussen het oorspronkelijk bruto persoonlijk maandsalaris en de restverdiencapaciteit.*

III. Het nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris is lager dan 50% van de restverdiencapaciteit dan wel de medewerker heeft nog geen functie aangeboden gekregen waarmee hij in staat wordt gesteld een deel van zijn vastgestelde restverdiencapaciteit te benutten. De medewerker ontvangt:

het eventuele nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tussen het oorspronkelijk bruto persoonlijk maandsalaris en de restverdiencapaciteit. De medewerker ontvangt een extra aanvulling ter grootte van het verschil tussen 50% van de loonwaarde van de restverdiencapaciteit en het nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris.

Indien de medewerker een door ING aangeboden functie weigert waarmee een deel van zijn restverdiencapaciteit benut kan worden, ontvangt de medewerker geen aanvulling.

Bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor minder dan 35%, blijft in dienst van ING. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, komen niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Indien deze medewerker wordt herplaatst, zal zoveel als mogelijk worden gezocht naar een functie op een vergelijkbaar niveau als de oorspronkelijke functie.

De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor minder dan 35% komt vanaf het derde ziektejaar in aanmerking voor een eventuele aanvulling op het nieuwe persoonlijke maandsalaris. Deze aanvulling wordt verstrekt gedurende maximaal 3 jaar. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor minder dan 35% ontvangt, indien hij werkt, zijn nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris aangevuld met onderstaande percentages van het verschil tussen het oorspronkelijke bruto persoonlijk maandsalaris en het nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris:

- 1° arbeidsongeschiktheidsjaar 75%
- 2° arbeidsongeschiktheidsjaar 50%
- 3° arbeidsongeschiktheidsjaar 25%

2. De medewerker ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nimmer meer dan hetgeen hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Voor de hiervoor bedoelde betalingen wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering op grond van de WIA.
3. Onder bruto persoonlijk maandsalaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het bruto maandsalaris dat de medewerker ontving op de laatste dag voor de arbeidsongeschiktheid. Onder nieuw bruto persoonlijk maandsalaris wordt verstaan het salaris dat de medewerker verdient met de werkhervatting.
4. De in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de medewerker eindigt.
5. ING heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en daarmee ook de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten in de in de wet genoemde gevallen.
6. ING heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de medewerker:
 - a. die zich niet houdt aan de voor hem geldende en bekend gemaakte regels en redelijke aanwijzingen bij ziekte (ziekteverzuimvoorschriften) of
 - b. die weigert medewerking te verlenen aan een door ING gevraagde second opinion van de UWV of
 - c. die weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, dan wel de tevoren bekendgemaakte voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden of
 - d. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door ING of door een door ING aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, die erop ge-

richt zijn om de medewerker in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 boek 7 BW te verrichten of

- e. die zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak
- f. die weigert een door ING aangeboden functie te vervullen waarmee hij een deel van zijn restcapaciteit benut.

7. Onverminderd het bepaalde in artikel 11.1.e sub 5, kan ING de medewerker een sanctie opleggen indien de medewerker de voor hem geldende en tevoren bekendgemaakte regels en redelijke aanwijzingen bij ziekte (ziekteverzuimvoorschriften) niet naleeft. Nadere uitwerking van het in dit artikel bepaalde vindt plaats in overleg met de Centrale ondernemingsraad. Deze ziekteverzuimvoorschriften zijn opgenomen in de betreffende personeelsregeling.

8. Indien ING een medewerker een aanbod tot passende arbeid binnen of buiten ING doet, zal ING dit altijd schriftelijk doen. Passende arbeid binnen ING gaat voor passende arbeid buiten ING. Elk aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerker om, bij twijfel of het aanbod passend is, binnen twee weken na het schriftelijk aanbod een second opinion te vragen bij de UWV.

9. Indien een medewerker passende arbeid aanvaardt bij een werkgever buiten ING en daar, bij gelijke arbeidsduur, een lager inkomen heeft dan het laatstgenoten inkomen bij ING, zal ING het verschil in inkomen in 3 jaar afbouwen. In het eerste jaar ontvangt de medewerker 75% van het verschil, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25%.

De hoogte van de uitkering zal nimmer meer bedragen dan 25% van het inkomen bij de nieuwe werkgever.

Onder het inkomen bij een werkgever buiten ING wordt verstaan de som van:

- 12x het maandsalaris;
- eventuele gratificaties;
- de in het jaar van indiensttreding geldende vakantietoeslag;
- 13e maand en eventuele pensioendragende toeslagen (geen meerwerkvergoeding);
- eventuele ploegentoeslag;
- andere emolumenten die niet het karakter hebben van vergoeding van kosten die tijdens de functie-uitoefening zijn gemaakt;
- de eventuele (gedeeltelijke) WIA-uitkering als deze is verkregen, dan wel had kunnen worden verkregen.

De aanvulling volgens deze regeling kan worden gekapitaliseerd en uitgekeerd als een bedrag in eens op de datum van het einde van het dienstverband.

10. Als een medewerker passende arbeid bij een andere werkgever heeft aanvaard en binnen een half jaar na aanvang van de werkzaamheden blijkt dat deze herplaatsing niet tot een contract voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door ING met de medewerker mogelijke vervolgacties besproken. In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding gefinancierd uit REA-subsidie en het Persoonsgebonden Reïntegratiebudget.

11. De medewerker die met betrekking tot het schriftelijk aanbod van ING van passende arbeid bij een werkgever buiten ING een second opinion bij de UWV aanvraagt, is verplicht in afwachting van de uitspraak van de UWV het aanbod te aanvaarden en in dienst te treden bij de nieuwe werkgever. Ingeval de medewerker door de UWV in het gelijk wordt gesteld, kan het dienstverband met ING weer worden hersteld indien de medewerker dit wenst. In dat geval zal ING haar herplaatsingsinspanningen hervatten.

12. Indien ING in verband met de arbeidsongeschiktheid van de medewerker jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn volledige medewerking verlenen.

13. *Aanpassing van de aanvulling*

De aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt in de volgende situaties aangepast:

- in geval van salarisaanpassingen uit hoofde van de CAO;
- indien de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt;
- - indien de medewerker inkomsten uit hoofde van arbeid uit een nevenfunctie gaat verwerven, respectievelijk bestaande inkomsten uit arbeid worden vergroot. Inkomsten moeten worden gemeld aan ING op straffe van verval van de rechten krachtens de onderhavige regeling. De inkomsten zullen in principe op de aanvulling in mindering worden gebracht.

14. *Beëindiging van de aanvulling*

De aanvulling wordt beëindigd op het moment dat:

- de medewerker de pensioenrichtleeftijd bereikt;
- de medewerker overlijdt voor de pensioenrichtleeftijd;
- blijkt dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van opzet of grove schuld van de medewerker;
- blijkt dat de medewerker bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt;
- de Uitvoeringsinstelling de WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk tussentijds staakt;
- ING niet langer gemachtigd is de WIA-uitkering van de Uitvoeringsinstelling te ontvangen;
- de arbeidsovereenkomst met de medewerker wordt beëindigd.

f. Aanvullende verzekering bij arbeidsongeschiktheid

De medewerker heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis en voor eigen rekening deel te nemen aan de collectieve aanvullende WGA-verzekering.

11.2 Zorgverzekering

Op grond van de Zorgverzekeringswet zijn medewerkers verplicht verzekerd voor ziektekosten en zijn zij een inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd over het inkomen (tot het maximum zoals gesteld in de Zorgverzekeringswet). ING is wettelijk verplicht deze inkomensafhankelijke bijdrage te vergoeden.

12. BUITENDIENST

12.1 Werkingsfeer en toepassing CAO bepalingen

12.1.1

Onder een buitendienstmedewerker wordt verstaan: een medewerker die volgens zijn arbeidsovereenkomst werkzaam is in de buitendienst, die in principe zijn werkzaamheden verricht in een door ING bepaald geografisch werkgebied en/of wiens inkomen voor een (belangrijk) deel bestaat of kan bestaan uit provisie (of daarmee gelijk gesteld variabel inkomen, niet zijnde variabele beloning in de zin van artikel 2.6), gerelateerd aan commerciële doelstellingen.

12.1.2

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

12.1.3

De bepalingen, opgenomen in artikel 2.4, 2.5 en 2.6 en artikel 3 zijn (met uitzondering van artikel 3.8) niet van toepassing. De bepalingen in dit artikel zijn bedoeld als aanvulling op de bepalingen in deze CAO. Daarbij wordt voor een aantal bepalingen onderscheid gemaakt tussen buitendienstmedewerkers met provisie (commerciële buitendiensten) en buitendienstmedewerkers zonder provisie (Technische Buitendienst Nationale-Nederlanden).

12.2 Algemene bepalingen

De hieronder volgende bepalingen (12.2.1 tot en met 12.2.4) gelden voor buitendienstmedewerkers met en zonder provisie.

12.2.1 Arbeidsduur

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

12.2.2 Verlofregelingen

12.2.2.1 Omvang van vakantierechten

De buitendienstmedewerker heeft recht op 27 vakantiedagen per jaar.

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

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

12.2.2.2 Buitengewoon verlof

Bij het bepalen van het salaris zoals bedoeld in artikel 4.3 zal worden uitgegaan van het persoonlijk maandsalaris.

12.2.3 Keuzes in arbeidsvoorwaarden

De buitendienstmedewerker kan boven het bepaalde in artikel 6 maximaal 5 extra vakantiedagen kopen of verkopen, mits hij na verkoop daarmee niet onder het wettelijk minimum komt. Dit laatstgenoemde minimum is bij een fulltime dienstverband gelijk aan 20 dagen.

12.2.4 Arbeidsomstandigheden

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

12.2.5 Arbeidsongeschiktheid

Voor de berekening van het bruto persoonlijk maandsalaris bij arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 11.1 wordt uitgegaan van het jaarsalaris en indien van toepassing de provisie met inachtneming van de salarisaanpassingen uit hoofde van de CAO gedurende de uitkeringsperiode. Voor medewerkers met provisie geldt de aanvulling onder artikel 12.3.4.

12.3 Buitendienst met provisie (commerciële buitendiensten)

12.3.1 Beloning

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

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

- a. de provisie op jaarbasis zal, uitgaand van een on-target realisatie, niet meer bedragen dan 150% van het voor de betrokkene geldende jaarsalaris, zoals omschreven in 14.1;
- b. het vaste maandsalaris zal niet lager zijn dan 40% van het salaris behorende bij de toegekende salarisschaal zoals omschreven in 14.2;
- c. indien introductie of wijziging van het systeem leidt tot vermindering van het jaarsalaris, zal voor de afbouw daarvan een overgangperiode van minimaal drie en maximaal vijf jaar worden gehanteerd;
- d. voordat vastgestelde of gewijzigde systemen in werking treden, vindt in technisch overleg een marginale toetsing plaats door partijen bij de CAO op de voorgaande punten.

12.3.2 Verlof

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

12.3.4 Arbeidsongeschiktheid

Voor de berekening van de provisie zal worden uitgegaan van hetgeen de betrokken buitendienstmedewerker de laatste 12 maanden of het laatste provisiejaar voorafgaande aan het intreden van de

arbeidsongeschiktheid als provisie heeft genoten, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter dragen.

12.3.5 Uitkering bij overlijden

Bij het overlijden van een buitendienstmedewerker geldt in aanvulling op het bepaalde in artikel 2.12.2, dat aan de nagelaten betrekkingen 3/12 van het gemiddelde van de provisie over de laatste 12 maanden voorafgaand aan het overlijden, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter dragen, zal worden uitgekeerd. In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de buitendienstmedewerker is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

12.4 Buitendienst zonder provisie (Technische Buitendienst Nationale-Nederlanden)

12.4.1 Beloning

De salarisschalen zijn in artikel 14.2.2 opgenomen. De concrete invulling van de regelingen inzake inschaling, individuele salarisverhoging, salarisschaalwijziging en promotie wordt door ING conform de Wet op de ondernemingsraden ter instemming aan de bevoegde OR voorgelegd.

12.4.2 Arbeidsduur

Naast de bepalingen onder 12.2.1 geldt de volgende regeling. Voor medewerkers in de buitendienst zonder provisie wordt voor het reguleren van de arbeidsduur uitgegaan van een gemiddelde van 6 declarabele uren per dag gedurende 5 dagen per week.

13. VAKORGANISATIES

13.1 Interpretatie van de CAO

De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan partijen bij de CAO. Indien zich een onduidelijkheid met betrekking tot de interpretatie van de CAO voordoet, zullen partijen bij de CAO over de interpretatie overleggen. Indien dit niet leidt tot overeenstemming tussen partijen bij deze CAO, wordt de bemiddeling van een CAO-commissie - een door partijen paritair samengestelde commissie met een onafhankelijke voorzitter - gevraagd. Deze commissie zal de partijen horen en proberen een minnelijke schikking te bereiken. Als een dergelijke schikking niet mogelijk blijkt, zal de commissie schriftelijk een oplossing van het geschil aangeven.

ING en de vakorganisaties benoemen ieder een lid. De aldus gekozen leden benoemen vervolgens een derde lid van de commissie, die tevens de commissie voorzigt. De commissie neemt beslissingen bij meerderheid van stemmen en regelt zelf haar werkwijze.

13.2 Informatie en overleg bij reorganisatie

13.2.1 Informatie

Voorgenomen besluiten van ING tot belangrijke reorganisaties - in bijzondere omstandigheden mogelijk resulterend in een al dan niet gehele liquidatie (van onderdelen) van ING - kunnen aanzienlijke gevolgen voor de werkgelegenheid en/of arbeidsvoorwaarden met zich meebrengen. In dat geval zal ING de vakorganisaties gelijktijdig met en op overeenkomstige wijze als de betrokken ondernemingsraad informeren over de beweegredenen tot het besluit en de te verwachten sociale gevolgen voor de medewerkers.

13.2.2 Geheimhouding

Door ING, dan wel door de vakorganisaties ter beschikking gestelde gegevens zullen - indien de inbrenger in redelijkheid daarom verzoekt - onder geheimhouding worden behandeld. Publicatie naar buiten van deze gegevens kan op enig moment slechts met instemming van alle betrokken gesprekspartners geschieden.

13.2.3 Sociaal Plan

Het totaal van maatregelen gericht op het in sociaal opzicht in goede banen leiden van reorganisaties, waaronder de voorzieningen gericht op het voorkomen, verminderen of wegnemen van eventueel nadelige gevolgen voor de medewerkers, is neergelegd in een Sociaal Plan.

13.3 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 ontplooien 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.

13.4 Vakbondsfaciliteiten

- a. Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van de vakorganisaties, partij bij de CAO, met medewerkers van ING die lid zijn van die organisatie, worden afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten van de zijde van ING.
- b. Indien een vakorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen ING een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij de directie van HR Nederland tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekendmaken.
- c. Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties binnen ING hebben betrekking op communicatie en het overleg, enerzijds tussen het onder 13.4.b genoemde orgaan en de leden van de vakorganisaties binnen ING en anderzijds tussen dat orgaan en de bestuurders van de vakorganisaties.
- d. De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen ING aan de vakorganisaties hebben betrekking op:
 1. De terbeschikkingstelling op de daartoe bestemde plaatsen van publicatiemogelijkheden, waaronder begrepen intranet voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
 - het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties;
 - het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisaties;
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad.Mits passend staat voor het bovenstaande tevens het interne mailsysteem van ING ter beschikking.
Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt vooraf ter kennis van HR Nederland gebracht.
 2. Het ter beschikking stellen van vergadertijd en vergaderruimte voor het verenigingskader van de betrokken vakorganisatie; een en ander per bedrijfssonderdeel te concretiseren (met verenigingskader is bedoeld de bestuursleden van een bedrijfsledengroep);
 3. Het ter beschikking stellen van de vergaderruimte buiten kantoor tijd ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan met de leden van de vakorganisaties in het bedrijfssonderdeel. Indien de omstandigheden dat toelaten kan vergaderruimte ter beschikking worden gesteld tijdens de lunchpauze;
 4. Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties.
- e. De uitoefening van de activiteiten binnen ING van de vakorganisaties en de toekenning en gebruikmaking van faciliteiten daartoe mogen de goede gang van zaken bij ING niet verstoren.
- f. De vertegenwoordiger van de vakorganisatie is de binnen ING werkzaam zijnde persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij het betrokken management schriftelijk is aangemeld.
- g. Bestuurders van de vakorganisaties hebben toegang tot ING binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met het betrokken management.
- h. Het contact tussen het betrokken management van ING en haar vertegenwoordigers en de vakorganisaties vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties.
- i. Het betrokken management binnen ING draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in het bedrijfssonderdeel niet in zijn positie als medewerker wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.
- j. Indien de medewerker deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde is van een onderdeel van één van de vakorganisaties die partij is bij deze CAO, heeft hij recht op buitenge-

woon verlof voor het bijwonen van vergaderingen van zijn vakorganisatie, echter tot een maximum van tien dagen per kalenderjaar (eventueel in halve dagen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven voor zover de werkzaamheden dit toelaten. Deze dagen staan los van de dagen waarop de kaderleden aanwezig zijn bij onderhandelingen in het kader van een CAO of Sociaal Plan.

- k. De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof voor het volgen van door of namens de vakorganisaties georganiseerde cursussen, indien dit mede naar de opvatting van ING ook voor ING van direct belang is, echter met een maximum van zes dagen per kalenderjaar (eventueel in halve dagen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.

13.5 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.

13.6 Internationale solidariteit

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

14. BIJLAGEN

14.1 Begripsomschrijvingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

Afdeling

Een organisatorische entiteit die als zodanig in de organisatiestructuur in een bedrijfsonderdeel is terug te vinden en waarvan de taken en bevoegdheden zijn vastgelegd.

Arbeidsduurtoeslag

De toeslag die wordt uitgekeerd aan de medewerker over de uren boven 36 uur, indien de medewerker een persoonlijke arbeidsduur heeft van meer dan 36 uur per week.

Basis arbeidsduur

Basis arbeidsduur is de arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, die als rekeneenheid wordt gehanteerd voor de toepassing van de beloningssystematiek.

Bedrijfsonderdeel

De organisatorische eenheid van ING waar de medewerker feitelijk werkzaam is.

Beoordeling

De beoordeling is het eindoordeel van de direct leidinggevende over het functioneren van de medewerker als resultaat van de jaarlijkse beoordelingsprocedure. De beoordeling wordt in een score uitgedrukt. Het beoordelingsproces en de voorwaarden en condities zijn met instemming van de Centrale ondernemingsraad vastgesteld en vermeld in de betreffende personeelsregeling.

Collectieve structurele salarisverhoging

De collectieve structurele salarisverhoging is een door ING aan alle medewerkers op wie de ING CAO van toepassing is, toegekende verhoging van het maandsalaris.

Competenties

Competenties zijn de persoonskenmerken in termen van kennis, vaardigheden en gedrag die binnen een functie nodig zijn om de resultaten in de functie te realiseren en die bepalend zijn voor succesvol functioneren in de functie.

Functieschaal

De schaal die behoort bij de functie en die via de methode van vergelijkend indelen is vastgesteld.

Gemiddelde arbeidsduur

De arbeidsduur per week die, over de periode waarover het werkpatroon zich uitstrekt, gemiddeld wordt gewerkt.

Grondslag variabele beloning/prestatiebeloning

De grondslag voor de vaststelling van het jaarlijkse variabel inkomen is 13,96 maal het maandsalaris.

Individuele salarisverhoging

De individuele salarisverhoging is een door de direct leidinggevende van de medewerker toegekende verhoging van het maandsalaris overeenkomstig de procedures zoals opgenomen in deze CAO.

Jaarsalaris

Het jaarsalaris is 13,96 maal het gemiddelde maandsalaris van het aan de berekening voorafgaande

kalenderjaar, vermeerderd met, indien van toepassing, de over voornoemde maandsalarissen uitgekeerde arbeidsduurtoeslag.

Leidinggevende

De direct leidinggevende van de medewerker, die rechtsgeldig een aantal vastgestelde bevoegdheden namens ING ten opzichte van de medewerker kan uitoefenen.

Maandsalaris

Het salaris, conform de salarisschaal, dat maandelijks aan de medewerker wordt betaald op basis van de met hem overeengekomen arbeidsduur.

Maximumsalaris

Het maximumsalaris is het salarisoniveau dat de medewerker kan bereiken op basis van een 3-beoordeling.

Medewerker

Degene die in dienst is van de Werkgever.

Methode Vergelijkend Indelen (MVI)

De procedure voor het indelen van functies met de volgende stappen: indelingsvoorstel op basis van een vergelijking met referentiefuncties, toetsing door Bedrijfsklankbordgroep en indeling door de voorzitter van de directie van het betrokken bedrijfsonderdeel.

Minimumsalaris

Het minimumsalaris is het salarisoniveau waarop de medewerker ten minste gehonoreerd wordt. Dit minimumsalaris bedraagt 70% van het vastgestelde maximumsalaris van de bijbehorende salarisschaal.

Performance management

Het continue proces van planning, coaching, beoordeling en beloning, gericht op het bevorderen van het succesvol functioneren van medewerkers. Het is gericht op de ontwikkeling van de medewerker (competentiemanagement) en op het bevorderen van specifieke resultaten van de medewerker (resultaatsturing).

Persoonlijke arbeidsduur

De tussen medewerker en leidinggevende overeengekomen arbeidsduur, vastgelegd in een werkpatroon.

Persoonlijk jaarsalaris

Het persoonlijk jaarsalaris van de medewerker bedraagt 12 maal het persoonlijk maandsalaris van het aan de berekening voorafgaande kalenderjaar, plus uitbetaalde vakantietoeslag en 13^e maand,

Persoonlijk maandsalaris

Het persoonlijk maandsalaris is het maandsalaris van de medewerker aangevuld met de eventueel voor de medewerker van toepassing zijnde persoonlijke toeslagen en vermeerderd met, indien van toepassing, arbeidsduurtoeslag.

Persoonlijke toeslag

De persoonlijke toeslag is een toeslag op het maandsalaris waarop recht bestaat op grond van een voor die medewerker geldende regeling en die uitgaat boven het voor de medewerker jaarlijks vastgestelde maximum van de salarisschaal waarin hij is geplaatst. Per toeslag wordt door ING bepaald of hierop structurele salarisaanpassingen van toepassing zijn en of deze pensioendragend is.

Persoonlijk uurloon

Twaalf keer het persoonlijk maandsalaris gedeeld door 52 maal de persoonlijke arbeidsduur, waar-

bij de persoonlijke arbeidsduur een maximum van 36 of 40 uur per week heeft.

Salarisschaal

De schaal waarin de medewerker is geplaatst en op grond waarvan hij wordt beloond.

Uurloon

Twaalf keer het maandsalaris gedeeld door (52 maal de persoonlijke arbeidsduur), waarbij de persoonlijke arbeidsduur een maximum van 36 of 40 uur per week heeft.

Variabele beloning/Prestatiebeloning

De jaarlijkse variabele beloning die op grond van de regeling variabele beloning aan de medewerker kan worden toegekend op basis van de behaalde resultaten in het vastgestelde tijdvak.

WEP-toeslag

De individuele WEP-toeslag volgens de geldende garantieregeling voor medewerkers die op 31 december 1992 in dienst waren bij een van de werkgevers van ING Verzekeringen.

Werkgever

Een van de volgende ING-onderdelen, waarmee de in Nederland werkzame medewerker een arbeidsovereenkomst heeft:

- ING Personeel VOF
- Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij N.V.
- ING Vastgoed Ontwikkeling B.V.
- RVS Levensverzekering N.V.

Werkpatroon

Het patroon van werktijd en vrije tijd, waarmee de persoonlijke arbeidsduur wordt bereikt.

14.2 Salarisschalen

14.2.1 Salarisschalen binnendienst

ING Salarisschalen per 1 juli 2008 (in € bij 36 uur per week)

schaal	minimum	maximum 100%	maximum 105%	maximum 110%
1	wettelijk minimumloon			
2	1.181,27	1.687,53	1.771,91	1.856,28
3	1.283,77	1.833,96	1.925,66	2.017,36
4	1.412,62	2.018,02	2.118,92	2.219,83
5	1.546,51	2.209,30	2.319,76	2.430,23
6	1.712,54	2.446,48	2.568,81	2.691,13
7	1.903,09	2.718,70	2.854,63	2.990,57
8	2.226,48	3.180,69	3.339,72	3.498,75
9	2.581,62	3.688,02	3.872,42	4.056,83
10	3.064,88	4.378,40	4.597,32	4.816,23
11	3.564,74	5.092,49	5.347,11	5.601,74
12	4.234,96	6.049,95	6.352,45	6.654,94

ING Salarisschalen per 1 september 2008 (in € bij 36 uur per week)
na CAO-verhoging met 3%

schaal	minimum	maximum 100%	maximum 105%	maximum 110%
1	wettelijk minimumloon			
2	1.216,71	1.738,16	1.825,07	1.911,97
3	1.322,28	1.888,98	1.983,43	2.077,88
4	1.455,00	2.078,56	2.182,49	2.286,42
5	1.592,91	2.275,58	2.389,35	2.503,14
6	1.763,92	2.519,87	2.645,87	2.771,86
7	1.960,18	2.800,26	2.940,27	3.080,29
8	2.293,27	3.276,11	3.439,91	3.603,71
9	2.659,07	3.798,66	3.988,59	4.178,53
10	3.156,83	4.509,75	4.735,24	4.960,72
11	3.671,68	5.245,26	5.507,52	5.769,79
12	4.362,01	6.231,45	6.543,02	6.854,59

ING Salarisschalen per 1 januari 2009 (in € bij 36 uur per week)
na verhoging compensatie Goede Vrijdag (0,4%) + benchmarkverhoging 11 en 12

schaal	minimum	maximum 100%	maximum 105%	maximum 110%
1	wettelijk minimumloon			
2	1.221,58	1.745,11	1.832,37	1.919,62
3	1.327,57	1.896,54	1.991,36	2.086,19
4	1.460,82	2.086,87	2.191,22	2.295,57
5	1.599,28	2.284,68	2.398,91	2.513,15
6	1.770,98	2.529,95	2.656,45	2.782,95
7	1.968,02	2.811,46	2.952,03	3.092,61
8	2.302,44	3.289,21	3.453,67	3.618,12
9	2.669,71	3.813,85	4.004,54	4.195,24
10	3.169,46	4.527,79	4.754,18	4.980,56
11	3.782,20	5.403,14	5.673,30	5.943,46
12	4.481,97	6.402,81	6.722,95	7.043,09

**ING Salarisschalen per 1 september 2009 (in €bij 36 uur per week)
na verhoging met 3%**

schaal	minimum	maximum 100%	maximum 105%	maximum 110%
1	wettelijk minimumloon			
2	1.258,23	1.797,46	1.887,34	1.977,21
3	1.367,40	1.953,44	2.051,10	2.148,78
4	1.504,64	2.149,48	2.256,96	2.364,44
5	1.647,26	2.353,22	2.470,88	2.588,54
6	1.824,11	2.605,85	2.736,14	2.866,44
7	2.027,06	2.895,80	3.040,59	3.185,39
8	2.371,51	3.387,89	3.557,28	3.726,66
9	2.749,80	3.928,27	4.124,68	4.321,10
10	3.264,54	4.663,62	4.896,81	5.129,98
11	3.895,67	5.565,23	5.843,50	6.121,76
12	4.616,43	6.594,89	6.924,64	7.254,38

**ING Salarisschalen per 1 januari 2010 (in €bij 36 uur per week)
na verhoging met 1%**

schaal	minimum	maximum 100%
1	wettelijk minimumloon	
2	1.270,81	1.815,43
3	1.381,07	1.972,97
4	1.519,69	2.170,97
5	1.663,73	2.376,75
6	1.842,35	2.631,91
7	2.047,33	2.924,76
8	2.395,23	3.421,77
9	2.777,30	3.967,55
10	3.297,19	4.710,26
11	3.934,63	5.620,88
12	4.662,59	6.660,84

14.2.2 Salarisschalen buitendienstmedewerkers Intermediair

(basis is 100%, feitelijke salarisschalen hiervan af te leiden conform artikel 12.3.1.b)

Salarisschalen buitendienstmedewerkers Intermediair per 1 juli 2008

Basisschaal				X-schaal		
Schaal	Code	Min.	Max.	Schaal	Code	Max.
00	400	2.263,45	2.943,53	01-X	501	3.620,48
01	401	2.469,19	3.260,62	02-X	502	4.019,57
02	402	2.615,61	3.620,48	03-X	503	4.599,36
03	403	2.853,81	4.019,57	04-X	504	5.006,40
04	404	3.048,70	4.511,43	05-X	505	5.699,87
05	405	3.486,44	5.135,30	06-X	506	6.594,94
06	406	3.889,12	5.941,16	07-X	507	7.669,42
07	407	4.530,00	6.907,91			

Verhogingsmarges bij de beoordelingsuitkomsten

Schaal	5	4	3	2	1
01	0	0	47,49	59,36	91,01
02	0	0	54,81	68,51	105,05
03	0	0	63,59	79,48	121,87
04	0	0	73,14	91,42	140,18
05	0	0	82,44	103,05	158,02
06	0	0	94,71	118,39	181,53
07	0	0	109,75	137,19	210,35

Salarisschalen buitendienstmedewerkers Intermediair per 1 september 2008
na CAO-verhoging met 3,0%

Basisschaal				X-schaal		
Schaal	Code	Min.	Max.	Schaal	Code	Max.
00	400	2.331,35	3.031,84	01-X	501	3.729,09
01	401	2.543,27	3.358,44	02-X	502	4.140,16
02	402	2.694,08	3.729,09	03-X	503	4.593,14
03	403	2.939,42	4.140,16	04-X	504	5.156,59
04	404	3.140,16	4.646,77	05-X	505	5.870,87
05	405	3.591,03	5.289,36	06-X	506	6.792,79
06	406	4.005,79	6.119,39	07-X	507	7.899,50
07	407	4.665,90	7.115,15			

Verhogingsmarges bij de beoordelingsuitkomsten

Schaal	5	4	3	2	1
01	0	0	48,91	61,14	93,74
02	0	0	56,45	70,57	108,20
03	0	0	65,50	81,86	125,53
04	0	0	75,33	94,16	144,39
05	0	0	84,91	106,14	162,76
06	0	0	97,55	121,94	186,98
07	0	0	113,04	141,31	216,66

Salarisschalen buitendienstmedewerkers Intermediair per 1 januari 2009
na verhoging compensatie Goede Vrijdag (0,4%)

Basisschaal				X-schaal		
Schaal	Code	Min.	Max.	Schaal	Code	Max.
00	400	2.340,68	3.043,96	01-X	501	3.744,01
01	401	2.553,44	3.371,87	02-X	502	4.156,72
02	402	2.704,85	3.744,01	03-X	503	4.611,51
03	403	2.951,18	4.156,72	04-X	504	5.177,22
04	404	3.152,72	4.665,36	05-X	505	5.894,35
05	405	3.605,40	5.310,52	06-X	506	6.819,96
06	406	4.021,82	6.143,87	07-X	507	7.931,10
07	407	4.684,56	7.143,61			

Verhogingsmarges bij de beoordelingsuitkomsten

Schaal	5	4	3	2	1
01	0	0	49,11	61,38	94,11
02	0	0	56,68	70,85	108,63
03	0	0	65,76	82,19	126,03
04	0	0	75,63	94,54	144,97
05	0	0	85,25	106,56	163,41
06	0	0	97,94	122,43	187,73
07	0	0	113,49	141,88	217,53

Salarisschalen buitendienstmedewerkers Intermediair per 1 september 2009
na verhoging met 3,0%

Basisschaal				X-schaal		
Schaal	Code	Min.	Max.	Schaal	Code	Max.
00	400	2.410,90	3.135,28	01-X	501	3.856,33
01	401	2.630,04	3.473,03	02-X	502	4.281,42
02	402	2.786,00	3.856,33	03-X	503	4.749,86
03	403	3.039,72	4.281,42	04-X	504	5.332,54
04	404	3.247,30	4.805,32	05-X	505	6.071,18
05	405	3.713,56	5.469,84	06-X	506	7.024,56
06	406	4.142,47	6.328,19	07-X	507	8.169,03
07	407	4.825,10	7.357,92			

Verhogingsmarges bij de beoordelingsuitkomsten

Schaal	5	4	3	2	1
01	0	0	50,58	63,22	96,93
02	0	0	58,38	72,98	111,89
03	0	0	67,73	84,66	129,81
04	0	0	77,90	97,38	149,32
05	0	0	87,81	109,76	168,31
06	0	0	100,88	126,10	193,36
07	0	0	116,89	146,14	224,06

Salarisschalen buitendienstmedewerkers Intermediair per 1 januari 2010
na verhoging met 1,0%

Basisschaal				X-schaal		
Schaal	Code	Min.	Max.	Schaal	Code	Max.
00	400	2.435,01	3.166,63	01-X	501	3.894,89
01	401	2.656,34	3.507,76	02-X	502	4.324,23
02	402	2.813,86	3.894,89	03-X	503	4.797,36
03	403	3.070,12	4.324,23	04-X	504	5.385,87
04	404	3.279,77	4.853,37	05-X	505	6.131,89
05	405	3.750,70	5.524,54	06-X	506	7.094,81
06	406	4.183,89	6.391,47	07-X	507	8.250,72
07	407	4.873,35	7.431,50			

Verhogingsmarges bij de beoordelingsuitkomsten

Schaal	5	4	3	2	1
01	0	0	51,09	63,85	97,90
02	0	0	58,96	73,71	113,01
03	0	0	68,41	85,51	131,11
04	0	0	78,68	98,35	150,81
05	0	0	88,69	110,86	169,99
06	0	0	101,89	127,36	195,29
07	0	0	118,06	147,60	226,30

14.3 Overgangsbeleid beloning

De volgende bepalingen en de daarin opgenomen verwijzingen naar artikelen zijn overgenomen uit en hebben betrekking op de ING-CAO van 1 juni 2000 tot 1 april 2002 en maken deel uit van deze ING-CAO.

14.3.1 Garanties

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

- a. Bij invoering van de ING salarisschalen behoudt iedere medewerker minimaal het persoonlijke maandsalaris dat op 30 april 2001 van toepassing is.
- b. Daarnaast behoudt iedere medewerker minimaal het perspectief d.w.z. het maximum van de schaal waarin hij op 30 april 2001 is ingedeeld (inclusief de beoordelingstoeslag). Op het schaalmaximum zijn de salarisaanpassingen uit hoofde van de CAO van toepassing.
- c. De perspectiefgarantie wordt gehandhaafd in geval van reorganisatie bij plaatsing voor 1 januari 2007 in een andere functie van hetzelfde of lager niveau.
- d. Indien een medewerker een WEP-toeslag ontvangt, wordt deze in de nieuwe situatie gegarandeerd. De WEP-toeslag zal als toeslag maandelijks worden uitgekeerd. Alleen als het nieuwe perspectief op grond van de invoering van het nieuwe salarissysteem groter wordt dan het huidige perspectief, zal een gedeelte van deze toeslag - ter grootte van de perspectieftoename - in het salaris per 1 mei 2001 worden opgenomen.

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

14.3.2 Conversieregels nieuwe salaris (oud artikel 2.8.4 CAO 2003-2004)

WEP-toeslag

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

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

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

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

Persoonlijke toeslag

Indien het persoonlijk maandsalaris na conversie in de nieuwe schaal boven het voor de medewerker geldende maximumsalaris ligt, wordt het meerdere uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toeslag. Op de persoonlijke toeslag zijn de salarisaanpassingen uit hoofde van de CAO van toepassing.

Indien voor de medewerker een hoger maximumsalaris geldt, wordt de toename in het perspectief in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag en in het maandsalaris opgenomen.

14.4 Pensioenregelingen

Voor de bij Stichting Pensioenfonds ING verzekerde regelingen kunnen aanspraken slechts worden ontleend aan de reglementen die door het Bestuur van Stichting Pensioenfonds ING, met advies van de Deelnemersraad, in overeenstemming met de pensioenovereenkomst zijn vastgesteld.

Voor de bij Nationale-Nederlanden verzekerde regelingen kunnen aanspraken slechts worden ontleend aan de reglementen. Zolang de reglementen nog niet door de Pensioenwet moeten worden aangemerkt als document van Nationale-Nederlanden, worden de reglementen vastgesteld door Bestuur ING Nederland, met instemming van de Centrale ondernemingsraad. Als het een document is van Nationale-Nederlanden, zal de inhoud van de regeling worden vastgesteld door Bestuur ING Nederland, met instemming van de Centrale ondernemingsraad.

14.4.1 Hoofdpijnen van de basispensioenregeling

Deelname aan de basispensioenregeling vangt aan op de datum van indiensttreding bij ING voor degenen op wie de CAO van toepassing is. De pensioenrichtleeftijd is 65 jaar. Pensioenaanspraken worden toegekend op basis van het vaste en variabele jaarinkomen. Gedurende het deelnemerschap worden de pensioenaanspraken tijdsevenredig opgebouwd.

Pensioengevend vast jaarinkomen

Tot het pensioengevend vast jaarinkomen behoort het persoonlijk maandsalaris (op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 of 40 uur per week, de basis arbeidsduur), de vakantietoeslag en de 13^e maand.

Pensioengevend variabel jaarinkomen

Het pensioengevend variabel jaarinkomen wordt gevormd door één of meer van de volgende variabele inkomsten: provisie (buitendienst), arbeidsduurtoeslag, ploegentoeslag, consignatietoeslag, herplaatsingstoeslag en functieschaalwijzigingstoeslag.

Pensioengrondslagen

- Op grond van de pensioengrondslag A (= het pensioengevend vast jaarinkomen tot het grensbedrag onder aftrek van de franchise) wordt pensioen verzekerd in de pensioenregeling A (een eindloonregeling);
- Op grond van de pensioengrondslag B (= het pensioengevend variabel jaarinkomen) wordt pensioen verzekerd in de pensioenregeling B (een middelloonregeling);
- Op grond van de pensioengrondslag in de BPR (= het pensioengevend vast jaarinkomen boven het grensbedrag) wordt pensioen verzekerd in de Beschikbare premieregeling.

Het grensbedrag en de franchise zijn vermeld in artikel 5.2. van de CAO.

14.4.2 Basisregeling pensioen 65

In de Basisregeling pensioen 65 zijn de volgende soorten verzekeringen van toepassing.

1. Ouderdomspensioen

Pensioenopbouw vindt plaats in twee regelingen:

- In pensioenregeling A wordt een ouderdomspensioen A verzekerd op grond van de laatst vastgestelde pensioengrondslag A. Per jaar geldt een opbouwpercentage van 1,75%. Voor medewerkers, die in deeltijd werken, wordt het ouderdomspensioen A naar evenredigheid vastgesteld. In geval van verlaging van de pensioengrondslag A van een medewerker blijven de tot dat moment opgebouwde pensioenaanspraken behouden.
- In pensioenregeling B wordt een ouderdomspensioen B verzekerd op grond van de pensioengrondslag B. Per jaar geldt een opbouwpercentage van 2%. Ouderdomspensioen B bedraagt in totaal de som van de jaarlijks opgebouwde pensioenaanspraken; dit bedrag wordt, zolang de medewerker in dienst van ING is, aangepast aan de collectieve structurele salarisverhogingen.

Het ouderdomspensioen (A en B) gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de pensioenrichtleeftijd bereikt, en wordt uitgekeerd tot en met de maand van overlijden.

2. Partnerpensioen

Ten behoeve van de partner van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde wordt een partnerpensioen op opbouwbasis verzekerd. Het partnerpensioen bedraagt voor deelnemers 70% van het te bereiken ouderdomspensioen (A en B), en voor gewezen deelnemers en gepensioneerden 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen (A en B).

Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op het overlijden van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde, en wordt uitgekeerd tot en met de maand van overlijden van de partner.

3. Wezenpensioen

Ten behoeve van de kinderen van een (gewezen) deelnemer of gepensioneerde wordt een wezenpensioen op risicobasis verzekerd. Het wezenpensioen per kind bedraagt voor deelnemers 14% van het te bereiken ouderdomspensioen (A en B), en voor gewezen deelnemers en gepensioneerden 14% van het opgebouwde ouderdomspensioen (A en B).

Het totale wezenpensioen per (gewezen) deelnemer of gepensioneerde kan niet meer bedragen dan 70% van het ouderdomspensioen (A en B). Voor volle wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld en geldt 140% in plaats van 70%.

Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op het overlijden van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde. Het wezenpensioen wordt uitbetaald indien en zolang het kind nog geen 18 jaar is, dan wel indien en zolang een kind een dagstudie volgt of het ouderlijke huishouden verzorgt en nog geen 27 jaar is.

4. Arbeidsongeschiktheidspensioen

Voor deelnemers voor wie een duurzame arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO of WIA is vastgesteld van 80% of meer bestaat aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen ter grootte van 75% van de pensioengrondslag A, die is gelegen tussen het maximale WAO respectievelijk WIA uitkeringsloon en het grensbedrag.

Uitgangspunt is de pensioengrondslag A die gold direct voorafgaande aan de datum van het beëindigen van het dienstverband. Indien van toepassing wordt deze grondslag nog verhoogd met het gemiddelde van de drie laatst uitbetaalde winstdelingsuitkeringen en het betaalde conform pensioengrondslag B over de laatste 12 maanden vóór de eerste ziektedag, verhoogd met eventuele collectieve structurele salarisverhogingen tussen de eerste ziektedag en de berekeningsdatum van het arbeidsongeschiktheidspensioen.

Het pensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de beëindiging van het dienstverband in verband met arbeidsongeschiktheid, en wordt uitgekeerd tot de pensioenrichtdatum respectievelijk tot het einde van de maand waarin revalidatie plaatsvindt, dan wel tot en met de laatste dag van de maand van overlijden vóór de pensioenrichtdatum.

5. Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Na beëindiging van het dienstverband in verband met volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO of WIA wordt de pensioenopbouw voortgezet. Hierbij worden de te bereiken pensioenaanspraken vastgesteld op basis van pensioengrondslag A, die gold direct voorafgaande aan de datum van het beëindigen van het dienstverband, en pensioengrondslag B over de laatste 12 maanden vóór de eerste ziektedag.

Indien en voor zover de volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid voortduurt, worden de aldus berekende pensioenaanspraken verhoogd met de collectieve structurele salarisverhogingen van de CAO.

14.4.3 Beschikbare premieregeling 65

Deelname aan de Beschikbare premieregeling 65 (BPR) vangt aan indien het vaste jaarinkomen (bij de basis arbeidsduur) méér bedraagt dan het grensbedrag.

Pensioengrondslag in de BPR

Jaarlijks (per 1 januari) wordt de beschikbare premie vastgesteld door vermenigvuldiging van de pensioengrondslag in de BPR met het percentage, dat behoort bij de leeftijd (aan het eind van die maand) van de deelnemer volgens onderstaande tabel:

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

Keuze

Deelnemers kunnen kiezen om de beschikbare premie te gebruiken voor één van de volgende vormen:

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

De uitwerking van de beschikbare premieregeling is opgenomen in het reglement Beschikbare Premieregeling.

14.4.4 Nadere gegevens basispensioenregeling**14.4.4.1 Aanpassingen van de parameters in de basispensioenregeling**

CAO partijen hebben afgesproken om diverse grootheden periodiek aan te passen aan de collectieve structurele salarisverhogingen Het betreffen:

In Euro's	Per 1 juli 2008	Per 1 september 2008	Per 1 september 2009	Per 1 januari 2010
Franchise	€ 17.777,18	€ 18.310,50	€ 18.859,82	€ 19.048,42
Grensbedrag	€ 79.929,10	€ 82.326,97	€ 84.796,78	€ 85.644,75
Minimumpremie in de BPR	€ 608,72	€ 626,98	€ 645,79	€ 652,25

14.4.4.2 Pensioenopbouw voor overgangsregeling oudere medewerkers en bij functieschaalwijziging

- Indien een medewerker wegens het bereiken van de 58-jarige leeftijd of het hebben van 40 dienstjaren zijn basis arbeidsduur heeft teruggebracht, zoals vermeld in artikel 3.8, zal de pensioenopbouw worden voortgezet op basis van de oorspronkelijke basis arbeidsduur
- Indien de functieschaal van een medewerker wijzigt, zoals vermeld in artikel 2.5.5 zal de pensioenopbouw worden voortgezet op basis van zijn nieuwe inkomen. Indien het nieuwe salaris lager is dan het oude, wordt het pensioen dat is opgebouwd tot het moment van wijziging, gegarandeerd.

14.4.4.3 Flexibele elementen in de basispensioenregeling

De basispensioenregeling kent diverse mogelijkheden om individueel invulling te geven aan het pensioen:

- Een deelnemer kan eerder met pensioen dan op de pensioenrichtdatum, echter niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin men 60 jaar wordt. Vanaf het moment van eerdere ingang van het pensioen eindigt de pensioenopbouw;
- Een deelnemer kan met instemming van ING vanaf de 60-jarige leeftijd voor 50% met deeltijdpensioen gaan. De pensioenopbouw wordt dan voortgezet voor de 50% dat de medewerker nog werkt. Het deeltijdpensioen eindigt in ieder geval op de pensioenrichtdatum;
- Aan (gewezen) deelnemers wordt op de pensioendatum en bij beëindiging van het dienstverband de mogelijkheid geboden om - met instemming van de partner (indien aanwezig) - het vanaf 1 januari 2002 tot de pensioendatum opgebouwde partnerpensioen (deels) om te zetten in ouderdompensioen;
- Het is mogelijk om op de pensioendatum (een deel van) het ouderdompensioen om te zetten in een partnerpensioen van ten hoogste 70% van het ouderdompensioen.
- Op de pensioendatum kunnen (gewezen) deelnemers gedurende de eerste drie respectievelijk vijf jaar kiezen voor een hogere dan wel lagere pensioenuitkering;
- In de Basisregeling pensioen is het mogelijk om bij het eerder met pensioen gaan dan op de pensioenrichtdatum tot de leeftijd van 65 jaar een hoger pensioen te krijgen en daarna een lager.

Het verzoek om af te wijken van de pensioenrichtdatum of om met deeltijdpensioen te gaan dient zes maanden vóór de gewenste pensioendatum ter kennis van ING te worden gebracht. Wensen om wijzigingen in de hoogte of de uitruil van pensioenuitkeringen aan te brengen dienen drie maanden vóór de gewenste pensioendatum aan de pensioenuitvoerder(s) te worden gebracht. De pensioenaanspraken worden in al deze gevallen herrekend.

14.4.4.4 Pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof

Bij opname van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 4.4.3 van de CAO zal de pensioenopbouw worden voortgezet zoals in deze paragraaf is aangegeven, indien en voor zover dit wettelijk en fiscaal is toegestaan.:

- De pensioenopbouw wordt voortgezet gedurende de periode waarin ten hoogste 13 keer de persoonlijke arbeidsduur aan verlof is opgenomen
- ING zal in geval een medewerker meer dan 13 keer de persoonlijke arbeidsduur aan onbetaald verlof opneemt, ook dan risicodekking geven voor partnerpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen, tot een maximum van 18 maanden.

Voorwaarde voor de voortgezette pensioenopbouw is dat de medewerker tijdens het onbetaald verlof de verschuldigde eigen bijdrage in de pensioenpremie betaalt als bedoeld in artikel 5.3 van de CAO.

14.4.5 Hoofdpijnen van de aanvullende pensioenregelingen

14.4.5.1 Anw-hiaatverzekering

ING biedt de medewerkers de gelegenheid het ANW-hiaat te verzekeren door deelname aan een collectieve verzekering. De verzekering is bedoeld voor medewerkers die een partner hebben, die is geboren op of na 1 januari 1950.

Verzekerd wordt een partnerpensioen ter hoogte van het per 1 januari geldende bedrag van de Anw uitkering voor een nabestaande zonder kinderen.

De uitkering van deze verzekering is niet afhankelijk van een eigen arbeidsinkomen of van enige arbeidsongeschiktheid van de partner. Het pensioen komt tot uitkering na het overlijden van de deelnemer, ongeacht of de partner dan recht heeft op een Anw uitkering wegens de verzorging van kinderen onder de 18. Een ingegaan partnerpensioen wordt uitgekeerd zolang de partner jonger is dan 65 jaar.

De premie wordt door ING en de deelnemer gezamenlijk gedragen (80% deelnemer en 20% ING). De verzekering eindigt bij de ingang van het levenslange ouderdomspensioen. Medewerkers die een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen, kunnen de tijdens het dienstverband lopende Anw hiatenverzekering voortzetten op de voorwaarden van de collectieve regeling. Medewerkers die met pensioen gaan, uit dienst treden of geen recht meer hebben op betalingen van ING op grond van een uittredingsregeling kunnen kiezen voor een vrijwillige voortzetting bij Nationale-Nederlanden Particulieren tegen de daar gehanteerde tarieven. Er zullen daarbij geen medische waarborgen worden gesteld indien dit binnen drie maanden na beëindiging van het dienstverband wordt aangevraagd.

14.4.5.2 Vrijwillige aanvullende WGA-verzekering

De medewerkers hebben de mogelijkheid voor eigen rekening deel te nemen in deze collectieve regeling. De verzekering maakt het mogelijk om vanaf het derde ziektejaar maximaal 10% van het inkomen uitgekeerd te krijgen naast de WGA uitkering.

14.4.6 Hoofdpijnen van de gesloten regelingen

14.4.6.1 Basisregeling pensioen 62

Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2006 voor medewerkers die vanaf 31 december 2005 aaneengesloten in dienst waren van ING en geboren zijn vóór 1 januari 1950.

Wat in artikel 14.4.1. is vermeld over de Basisregeling pensioen 65 geldt merendeels ook in deze regeling. Het voornaamste verschil is de eerdere pensioenrichtdatum, namelijk de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 62 jaar wordt.

Binnen deze regeling zijn twee overbruggingspensioenen van toepassing in verband met het nog niet ontvangen van AOW:

- Overbruggingspensioen I bedraagt voor ieder deelnemersjaar 2,5% van de laatst vastgestelde franchise, met een maximum van 100%.
- Overbruggingspensioen II is een (gedeeltelijke) compensatie voor de AOW premie die nog betaald moet worden. Dit pensioen wordt opgebouwd in de tien jaar voorafgaand aan de pensioenrichtdatum van 62 jaar.

Beide overbruggingspensioenen gaan in op de pensioenrichtdatum, en worden uitgekeerd tot de maand waarin de (gewezen) deelnemer 65 jaar wordt, dan wel tot en met de maand van overlijden vóór de 65-jarige leeftijd.

14.4.6.2 Beschikbare premiereregeling 62

Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2006 voor medewerkers die vanaf 31 december 2005 aaneengesloten in dienst waren van ING en geboren zijn vóór 1 januari 1950.

Wat in artikel 14.4.2. is vermeld over de Beschikbare premiereregeling 65 geldt merendeels ook in deze regeling. Het voornaamste verschil is de eerdere pensioenrichtdatum, namelijk de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 62 jaar wordt.

Een belangrijk ander verschil zijn de percentages waarmee de pensioengrondslag in de BPR wordt vermenigvuldigd. Deze zijn als volgt:

In dienst vóór 1 januari 2002 en het pensioensalaris op 31 december 2001 is		
	lager dan € 70.347	hoger dan € 70.347
Leeftijd op 1 februari	Percentage van de pensioengrondslag in de BPR	
55 t/m 59 jaar	30,3	32,4
60 tot 62 jaar	35,1	37,5

Voor deelnemers die in dienst zijn getreden tussen 1 januari 2002 en 1 januari 2006, en geboren zijn vóór 1 januari 1950, gelden de (lagere) percentages uit de middelste kolom.

14.4.6.3 Prepensioenregeling

Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2004 en is alleen van toepassing op medewerkers die

- op 1 juni 2000 in dienst waren van ING en op 1 januari 2004 nog in dienst waren; en
- voorafgaand aan hun prepensionering ten minste 10 jaar onafgebroken in dienst zijn geweest binnen de bedrijfstakken bankbedrijf of verzekeringsbedrijf; en
- geboren zijn vóór of op 1 januari 1949 (binnendienst) dan wel vóór 1 januari 1950 (buitendienst); en
- bij inwerkingtreding van de CAO 1 juni 2000 tot 1 mei 2002 vielen onder de CAO Binnendienst dan wel Buitendienst voor het verzekeringsbedrijf april 1998 tot april 2000 dan wel de CAO voor het bankbedrijf 1 januari 1999 tot 1 juni 2000; en
- op 1 januari 2004 recht hadden op een eerdere uittreding dan op leeftijd 62.

Uitgesloten voor deelname aan de prepensioenregeling zijn de buitendienstmedewerkers die op grond van een pensioentoezegging in de pensioenregeling tot 1 januari 2002 op leeftijd 60 met pensioen konden gaan.

Het prepensioen wordt opgebouwd in de tien jaren voorafgaande aan de voor de deelnemer geldende prepensioendatum. Afhankelijk van de CAO, waaronder de medewerker viel vóór 1 juni 2000, en van diens geboortjaar, geldt een opbouwpercentage van 8% dan wel 7,5% per jaar.

De opbouw van het prepensioen lijkt veel op de pensioenopbouw in de Basisregeling pensioen 62. De uitzonderingen betreffen het hogere opbouwpercentage en het in de berekeningen niet hanteren van de franchise en het grensbedrag.

14.4.6.4 Overgangsregelingen Pensioenen

In de Overgangsregelingen Pensioenen is de overgang van de oude naar de nieuwe pensioenregeling beschreven; daarin zijn tevens de garanties uit eerdere pensioenregelingen meegenomen.

De Overgangsregelingen Pensioenen 2002 gelden voor de medewerkers die op 31 december 2001 en aansluitend op 1 januari 2002 in dienst waren bij ING en voldoen aan de overige in de regeling beschreven criteria.

Voor de medewerkers die op 31 december 2005 en aansluitend op 1 januari 2006 in dienst waren van ING en voldoen aan de overige criteria gelden de Overgangsregelingen Pensioenen 2006.

14.4.7 WAO hiaatverzekering

Op medewerkers en oud-medewerkers die vóór 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden en gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard in de zin van de WAO, is de WAO hiaatverzekering nog van toepassing.

14.4.8 Betalingsvoorbehoud

ING behoudt zich het recht voor om zijn bijdragen (pensioenpremie en administratiekosten) aan Stichting Pensioenfonds ING en Nationale-Nederlanden tussentijds te verminderen of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden.

Hieronder wordt onder meer verstaan:

- a. een ingrijpende uitbreiding van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten als gevolg van wettelijke regelingen betreffende pensioen- of overige uitkeringen ter zake van ouderdom, arbeidsongeschiktheid of overlijden;
- b. een situatie waarin de deelnemers wettelijk worden verplicht om aan een andere pensioenregeling deel te nemen; en
- c. een situatie waarin de financiële positie van ING naar het oordeel van Bestuur ING Nederland onverminderde betaling van deze bijdragen niet langer rechtvaardigt.

Zodra ING van dit voorbehoud gebruik maakt, worden de deelnemers hierover direct geïnformeerd.

Door vermindering of beëindiging van de bijdragen kan de aangroei van de pensioenaanspraken en pensioenrechten worden verminderd.

ING kan de premiebetaling geheel of gedeeltelijk hervatten. Hierdoor kan de verminderde aangroei van de pensioenaanspraken en pensioenrechten als gevolg van de hiervoor bedoelde wijziging van premiebetaling geheel of gedeeltelijk en al dan niet met terugwerkende kracht ongedaan worden gemaakt.

14.4.9 Toeslagverlening op pensioenen

Het streven is de bij Pensioenfonds ING verzekerde ingegane pensioenen en (premiervrije) pensioenaanspraken jaarlijks (per 1 januari) aan te passen aan de ontwikkeling van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek voor de eerste maal gepubliceerde consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid, over de laatst verstreken periode van oktober tot oktober. De aanpassing bedraagt ten hoogste 3% per jaar.

De indexatie van de ingegane pensioenen en de (premiervrije) pensioenaanspraken is voorwaardelijk. Of en in hoeverre Pensioenfonds ING op enig moment de ingegane pensioenen en de (premiervrije) pensioenaanspraken zal aanpassen is afhankelijk van een hiertoe strekkend besluit van en financiering door Bestuur ING Nederland.

Het verlenen van toeslagen op ingegane pensioenen en premievrije pensioenaanspraken in de Beschikbare premieregeling is voorwaardelijk. Of en in hoeverre op 1 januari van het daaropvolgende jaar een toeslag zal worden verleend op ingegane pensioenen en premievrije pensioenaanspraken is afhankelijk van het behalen van overrente.

Het verlenen van toeslagen op ingegane pensioenen in de Anw hiatenverzekering is voorwaardelijk. Of en in hoeverre op 1 januari van het daaropvolgende jaar een toeslag zal worden verleend op ingegane pensioenen is afhankelijk van de prijsontwikkeling en van het behalen van overrente. De aanpassing geschiedt op grond van de ontwikkeling van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek voor de eerste maal gepubliceerde consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid, over de laatst verstreken periode van oktober tot oktober. De aanpassing bedraagt ten hoogste 3% per jaar. Als de beschikbaar komende overrente niet voldoende is voor de financiering hiervan, kan de toeslag beperkt worden tot wat er gefinancierd kan worden uit de overrente.

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

14.4.10 Wijziging pensioenovereenkomst

De pensioenovereenkomst kan door de CAO partijen worden gewijzigd.

ING kan de pensioenovereenkomst eenzijdig wijzigen, indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang, dat de belangen van de medewerkers die door de wijziging zouden worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid hiervoor moeten wijken.

Als de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd worden de tot het tijdstip van wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet gewijzigd, behalve in geval van overdracht van de opgebouwde pensioenaanspraken naar een nieuwe pensioenregeling, collectieve waardeoverdracht naar de pensioenregeling van een nieuwe werkgever of een korting van de pensioenaanspraken als bedoeld in artikel 134 van de Pensioenwet.

14.5 Overgangsregelingen vervoegde uittreding

14.5.1. Algemeen

Deze regelingen zijn alleen van toepassing op de medewerkers die:

- op 1 juni 2000 in dienst waren, en
- tot de (pre)pensioenrichtdatum onafgebroken in dienst blijven, en
- voorafgaand aan hun (pre)pensionering ten minste 10 jaar onafgebroken in dienst zijn geweest binnen de bedrijfstakken bankbedrijf of verzekeringsbedrijf, en
- geboren zijn vóór 1 januari 1950.

De overgangsregelingen zijn de:

- 14.5.2 Aanvullingsregeling op de pensioenen van leeftijd 62 tot 65.
- 14.5.3 Overgangsregeling VUT ploegendienst.
- 14.5.4 Tegemoetkoming vervallen overgangsregeling VUT ploegendienst.

De CAO-partijen hebben zich verbonden ernaar te streven de aanvullingsregelingen bij het aangaan van volgende CAO's telkens voor de overeen te komen looptijd te herbevestigen zolang dit fiscaal gefaciliteerd wordt, waarbij alsdan tevens wordt vastgesteld voor wie de regelingen zullen gelden.

Indien de ingangsdatum van de uitkeringen ingevolge een overgangsregeling als bedoeld in 14.5.2 of 14.5.3 is gelegen na 31 december 2005, worden voor zover dit op grond van artikel 38c Wet op de loonbelasting 1964 is vereist, de uitkeringen ingevolge deze regelingen met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen herrekend ingeval de uitkeringen later ingaan dan op de in de regeling vastgestelde ingangsdatum.

14.5.2. Aanvullingsregeling op de pensioenen van leeftijd 62 tot 65

Voor medewerkers die in aanmerking komen voor de overgangsregelingen in verband met afschaffing VUT geldt gedurende de looptijd van deze CAO de onderstaande aanvullingsregeling.

De medewerker die voldoet aan het gestelde in 14.5 ontvangt vanaf de pensioenleeftijd 62 of eventueel diens latere pensioendatum tot aan de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt een aanvulling op het hierna onder 1.a beschreven ouderdomspensioen, indien dat ouderdomspensioen lager is dan het hierna in 1.b vermelde percentage van de hierna in 1.c genoemde grondslag.

1.a Berekening ouderdomspensioen

Onder ouderdomspensioen wordt in dit verband verstaan:

- het levenslange ouderdomspensioen uit hoofde van de Basisregeling pensioen 62, en
- de overbruggingspensioenen I en II uit hoofde van de Basisregeling pensioen 62, en eventueel
- het levenslange ouderdomspensioen uit hoofde van de Beschikbare premiereregeling 62, en
- het in levenslang ouderdomspensioen omgezette prepensioen.

Ter bepaling van de hoogte van het ouderdomspensioen uit hoofde van de beschikbare premiereregeling wordt de volgende formule toegepast: 1,75% maal de deelnemerstijd vanaf 1 januari 2002 tot de pensioenrichtleeftijd maal het laatst vastgestelde vaste jaarinkomen boven het grensbedrag. Voor medewerkers die in deeltijd werken wordt het ouderdomspensioen naar evenredigheid vastgesteld.

1.b Percentage aanvulling

Voor de medewerker wordt het volgens 1.a berekende ouderdomspensioen over de periode van de pensionering tot de 65-jarige leeftijd aangevuld tot 80% van de in 1c genoemde grondslag.

1.c Grondslag ter bepaling van de aanvulling

- 13,96 maal het laatstgenoten persoonlijk maandsalaris, en
- de uitgekeerde ploegentoeslag over de laatste 12 maanden voorafgaand aan de (pre)pensionering indien deze van toepassing is, en

- de uitgekeerde consignatievergoeding over de laatste 12 maanden voorafgaand aan de (pre)pensionering, indien deze van toepassing is.

De berekening van de grondslag voor medewerkers op wie bij inwerkingtreding van de CAO 1 juni 2000 tot 1 april 2002, de CAO Buitendienst voor het verzekeringsbedrijf april 1998 tot april 2000 van toepassing was, is als volgt:

- 13,96 maal het laatstgenoten persoonlijk maandsalaris op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur, en
- het gemiddelde van de uitgekeerde provisie over de laatste 36 maanden voorafgaand aan de (pre)pensionering, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter dragen.

Voor medewerkers die bij inwerkingtreding van de CAO 1 juni 2000 tot 1 april 2002 deelnemer waren in de Nationale-Nederlanden pensioenregeling, en die op 1 januari 1999 50 jaar of ouder waren, wordt de grondslag uitgebreid met een vast bedrag van € 1.923,-.

1.d Aanpassing aanvulling

De aanvullingen worden aangepast aan de structurele salarisaanpassingen uit hoofde van de CAO.

Overgangsregeling VUT ploegendienst

De medewerkers die in continudienst werkzaam zijn of zijn geweest en op wie bij inwerkingtreding van de CAO 1 juni 2000 tot 1 april 2002, de CAO voor het bankbedrijf 1 januari 1999 tot 1 juni 2000 van toepassing was, kunnen kiezen voor vervroegde uittreding volgens onderstaande tabel, indien aan de volgende aanvullende voorwaarden wordt voldaan:

- de continudienst moet gedurende het dienstverband onafgebroken 10 jaar of langer zijn vervuld, en
- de continudienst moet hebben geduurd tot na de 55ste verjaardag van de medewerker.

Aantal jaren continudienst:	Uittreding op leeftijd:
11 jaar	61 jaar en 10 maanden
12 jaar	61 jaar en 8 maanden
13 jaar	61 jaar en 6 maanden
14 jaar	61 jaar en 4 maanden
15 jaar	61 jaar en 2 maanden
16 jaar	61 jaar
17 jaar	60 jaar en 10 maanden
18 jaar	60 jaar en 8 maanden
19 jaar	60 jaar en 6 maanden
20 jaar	60 jaar en 4 maanden
21 jaar	60 jaar en 2 maanden
22 jaar en langer	60 jaar

De uitkering is vastgesteld op 80% van de grondslag, te weten:

- 13,96 maal het laatstgenoten persoonlijk maandsalaris en
- de ploegentoeslag over de laatste 12 maanden, indien deze van toepassing is;

Indien de medewerker kiest voor vervroegde uittreding op basis van het hierboven gestelde, zal de pensioenopbouw worden voortgezet tot het moment dat de pensioenrichtleeftijd van 62 jaar wordt bereikt.

In geval van samenloop van deze VUT uitkering met de uitkering ingevolge prepensioen wordt de laatste in mindering gebracht op de VUT uitkering.

ING streeft ernaar om de uitkering op grond van deze regeling aan te passen aan de collectieve structurele salarisverhogingen.

14.5.4 Tegemoetkoming vervallen overgangsregeling VUT ploegendienst

Voor de medewerkers geboren op of na 1 januari 1950, komt de overgangsregeling VUT ploegendienst zoals opgenomen in 14.5.3 te vervallen. Partijen zijn met elkaar overeengekomen dat voor deze medewerkers, voorzover zij onder de definitie van de overgangsregeling VUT ploegendienst vallen, eenmalig een extra tegemoetkoming ter beschikking wordt gesteld. Deze tegemoetkoming kan binnen de fiscale grenzen gebruikt worden voor een storting in levensloop. De tegemoetkoming is als volgt:

Geboortejaar	Eenmalige bijdrage bij 58 jaar
1950	80 %
1951	70 %
1952	60 %
1953	50 %
1954	40 %
1955 en later	8,5%

De eenmalige bijdrage wordt ter beschikking gesteld in de maand waarin de medewerker 58 wordt en wordt berekend over 13,96 maal het persoonlijk maandsalaris in de maand waarin men 58 jaar wordt inclusief de in 5.2 genoemde variabele inkomenscomponenten.

De storting van de eenmalige extra bijdrage voor de medewerkers geboren in de jaren 1955 en later zal gelijktijdig plaatsvinden met de storting voor de medewerkers uit 1954, dat wil zeggen in 2012. Voor de medewerkers geboren in de jaren 1955 en later geldt dat zij op het moment van de storting moeten voldoen aan de voorwaarden zoals opgenomen in 14.5.3, met uitzondering van de voorwaarde dat de continudienst moet hebben geduurd tot na de 55ste verjaardag van de medewerker.

14.6 Werk- en studieafspraken

14.6.1 Werkafpraak vereenvoudiging arbeidsvoorwaarden

Aanleiding

Onder andere door fusies, arbeidsvoorwaardenharmonisaties, overgangs- en garantieregelingen en een veelheid van arbeidsvoorwaardelijke regelingen, heeft ING een zeer complex arbeidsvoorwaardenpakket en dito administratie. De arbeidsvoorwaarden zijn zowel voor ING zelf als voor de medewerker en diens leidinggevende te ingewikkeld en ondoorzichtig geworden. Vereenvoudiging zal voor allen uitkomst bieden.

Doelstelling en inhoud

Doelstelling van deze afspraak is te komen tot een methodiek en randvoorwaarden waarbinnen aan vereenvoudiging gewerkt kan worden en wel d.m.v. toepassing van de 'quadrant-systematiek', zoals tijdens de CAO-besprekingen toegelicht.

- Stap 1: inventarisatie/voorfase (ING)
 - In kaart brengen van de regelingen en met welke partij deze zijn overeengekomen
 - Opschonen van niet meer bestaande regelingen
 - Rechtmatigheidsonderzoek gebruikers bij in stand te houden regelingen
- Stap 2: indeling (ING, vakorganisaties, COR)
 - In de quadranten plaatsen van regeling
 - Uitwerken oplossing
 - Per regeling zal worden bezien welke aanpak het meest geëigend is en op welke wijze dit vorm gegeven zal worden. Bij het bepalen met wie afspraken gemaakt worden over eventuele aanpassing van een regeling, zal volgens onderstaand model gewerkt worden

Overeengekomen met	Eventuele wijziging met
Vakorganisaties	Vakorganisaties
Medezeggenschapsorgaan	COR
Individuele medewerker	Individuele medewerker
N.v.t. (ING zelf)	N.v.t. (door ING zelf)

- Stap 3 (indien dit uit stap 2 volgt): actie (ING, betrokkene)
 - Vereenvoudigingen en/of clusteren regelingen.
 - Als algemeen uitgangspunt geldt dat ING – mits de werking van de arbeidsvoorwaarde/regeling gelijk blijft – tot aanpassing/clustering van die arbeidsvoorwaarde/regeling kan overgaan.
 - Beëindigen van regelingen met beperkt aantal gebruikers en/of met beperkte financiële impact.
 - Als algemeen uitgangspunt geldt dat ING – mits de contante waarde voor de betrokkene gelijk is aan waarde van de huidige regeling voor de resterende looptijd – tot beëindiging van de regeling kan overgaan, hierbij rekening houdend met eventuele fiscale consequenties.

Werkwijze

ING zal over bovenstaand proces en voortgang overleg voeren met de vakorganisaties en de COR in reguliere overleggen. Waar nodig en/of gewenst zal separaat overleg worden gevoerd.

Aanvang

De activiteiten zijn per 1 september 2007 gestart.

14.6.2 Studie pensioen

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.

14.6.3 Levensfase bewust HR-beleid

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.