



ING bank Nederland

**Aanhef:** bestuurders ING bank Nederland

**Betreft:** cao inzet FNV Finance

**Datum:** 23 september 2024

**Betreft / Onderwerp:** FNV Finance voorstellen voor de cao ING bank Nederland

**Bijlage(n):** Voorstel teksten op definities + financiële verbeteringen ploegendienst ING cao

### **FNV Finance: Van mensen, voor mensen – het kostbare kapitaal van ING Nederland**

De wereld om ons heen verandert in hoog tempo. Dit heeft een directe impact op de manier waarop we leven, werken en leren. FNV Finance vindt het van cruciaal belang dat ING als werkgever inspeelt op deze veranderingen en aantrekkelijk blijft voor haar werknemers. De kracht van de bank ligt immers bij haar medewerkers, die dagelijks hun talent en energie inzetten om ING draaiende te houden. In een concurrerende arbeidsmarkt is het essentieel om als werkgever alle doelgroepen aan te spreken, ongeacht leeftijd, geslacht of andere persoonlijke kenmerken. Dit is niet alleen belangrijk om de continuïteit van de organisatie te waarborgen, maar ook om als bedrijf relevant en innovatief te blijven.

Een inclusieve en ondersteunende werkomgeving, gecombineerd met arbeidsvoorwaarden die de financiële gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers bevorderen, is hierbij onmisbaar. FNV Finance onderstreept dat een gezonde balans tussen werk en privé, alsmede een toekomstbestendig loonbeleid, essentieel zijn om de werknemers tevreden en betrokken te houden. Deze punten zijn onlosmakelijk verbonden met het succes van ING als geheel.

Daarnaast wijst FNV Finance op de blijvende impact van inflatie, die ondanks de afname in 2024, nog altijd voelbaar is voor de medewerkers. Terwijl ING achtereenvolgend recordwinsten behaalt, dividend uitkeert en eigen aandelen inkoopt, ervaren veel werknemers een steeds groter gat tussen hun loon en de kosten van levensonderhoud. Dit scheidt een scheve verhouding die in toenemende mate wringt. De leden van FNV Finance hebben duidelijk aangegeven dat hun koopkracht hersteld en veiliggesteld moet worden, nu en in de toekomst.

FNV Finance is vastberaden om, ondanks de complexe economische en sociale omstandigheden, de dialoog met ING aan te gaan. Het doel is om tot constructieve afspraken te komen die niet alleen de financiële gezondheid van de bank waarborgen, maar ook de welvaart en het welzijn van haar medewerkers. Zonder deze balans te herstellen, kan het vertrouwen van medewerkers in hun werkgever verder onder druk komen te staan.

### **Voorstellen ING CAO 2025**

De voorstellen die FNV Finance inbrengt, zijn gebaseerd op de resultaten van de FNV Finance-enquête die in 2024 onder enkele duizenden ING-medewerkers is uitgevoerd. Daarnaast zijn het arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV, de beleidsplannen van de overheid zoals gepresenteerd op

Prinsjesdag, en de actuele sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen meegenomen in de vorming van deze voorstellen. De leden van FNV Finance geven aan dat koopkrachtherstel en koopkrachtbehoud tezamen met de 32-urige werkweek als belangrijkste speerpunten worden gezien.

### **Looptijd**

Wij stellen een looptijd voor van 12 maanden, van 1 januari 2025 t/m 31 december 2025

### **Salarisontwikkeling**

- *Reparatie inflatieachterstand*  
Het koopkrachtverlies als gevolg van de inflatie is bij de ING nog niet gerepareerd. Daarnaast willen wij koopkrachtverbetering voor de ING werknemers. We stellen daarom voor dat de salarissen en de salarisschalen met ingang van 1 januari 2025 worden verhoogd met 7%.
- *Automatische prijscompensatie (APC)*  
Om naar de toekomst toe nieuwe koopkrachtachterstanden te voorkomen stellen wij de invoering van een systeem van automatische prijscompensatie (APC) voor, waarbij de salarissen jaarlijks per 1 januari worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing is gebaseerd op het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CPI uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige CPI over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. De eerste toepassing is op 1 januari 2026.
- *Minimumloon naar 16 euro*  
FNV voert al geruime tijd actie om het minimumloon in Nederland op 60% van een mediaan loon te brengen, zoals inmiddels ook door Europa wordt aanbevolen. Voor 2024 is dit gelijk aan 16 euro per uur. Een bedrijf als ING heeft, als boegbeeld van de Nederlandse economie, hier het goede voorbeeld in te geven. Daarom stelt FNV Finance voor 16 euro als minimumuurloon in de cao op te nemen. FNV Finance vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw.
- *Inschalige loonsverhoging*  
FNV Finance stelt voor om het huidige systeem van inschalige loonsverhogingen bij ING grondig te herzien, aangezien de huidige inschalige verhogingen van 1% of hooguit 2% te laag zijn. Dit leidt ertoe dat het erg lang duurt voordat medewerkers door de salarisschalen groeien, wat niet in lijn is met hun leercurve en inzet. Om deze situatie te verbeteren, stellen we een vaste periodieke salarisverhoging van minimaal 3% voor. De koppeling met de relatieve schaalpositie van de medewerker aan het te betalen verhogingspercentage dient te verdwijnen.

### **32-urige werkweek**

Wij stellen voor om de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband te verkorten naar gemiddeld 32 uur per week, te beginnen met deze CAO. Dit is essentieel om de toenemende werkdruk aan te pakken en uitval door burn-out te voorkomen. Uit de onlangs gehouden werkdrukonderzoek blijkt ook dat werknemers van ING steeds meer hersteltijd nodig hebben van de werkweek. Een kortere werkweek maakt ING aantrekkelijker in een krappe arbeidsmarkt, waar goede en talentvolle werknemers moeilijk zijn te vinden is. Het bevordert een betere werk-privébalans, verhoogt de motivatie en productiviteit van medewerkers, leidt tot een lager ziekteverzuim en draagt bij aan een duurzame en gezonde werkomgeving voor de lange termijn.

## Winstdeling

Wij constateren al langere tijd een scheefgroei tussen de salarissen van medewerkers en de winsten en dividenden die worden uitgekeerd aan aandeelhouders en topbestuurders. ING Nederland zou hierin verantwoordelijkheid moeten nemen. Dit zou ook een effectieve manier zijn om de betrokkenheid van medewerkers bij de bedrijfsresultaten te vergroten en hen te laten meedelen in het gezamenlijke succes. FNV stelt voor om een winstdeling in te voeren op basis van de RoE op groepsniveau zoals gepubliceerd in het jaarverslag. Dit omdat meer dan de helft van de medewerkers in Nederland werkzaamheden doen op groepsniveau en dit de meest zuivere en objectieve maatstaf is.

0-7%	0
7-10 %	1500 bruto
10-14%	3000 bruto
14-20 %	4500 bruto
> 20 %	6000 bruto

## Duo - studieschuld overname

FNV Finance stelt voor dat ING een regeling invoert waarmee werknemers een deel van hun 'Mijn Keuze Budget' kunnen inzetten om hun studieschuld sneller af te lossen. In andere cao's is dit al succesvol toegepast. Door de aflossing te koppelen aan de duur van het dienstverband, stimuleert ING langdurige verbondenheid en loyaliteit. In een krappe arbeidsmarkt kan ING hiermee aantrekkelijker worden voor jong talent. Dit initiatief helpt verborgen armoede onder jongeren tegen te gaan o.a. vanwege te hoge studieschulden, waardoor medewerkers zich financieel gezonder en meer gewaardeerd voelen. Het versterkt de positie van ING op de arbeidsmarkt en bevordert de duurzame inzetbaarheid van jonge professionals.

## Ploegendienst

In de aangehechte bijlage doen wij zowel tekstuele als inhoudelijke voorstellen voor de medewerkers in de ploegdienst.

## Hybride werken

- Om de vaste kosten van het thuiswerken te dekken vraagt FNV Finance: om een marktconforme (belastingvrije) thuiswerkvergoeding (cf. Nibud €2,35 )
- Gratis reizen in het weekend weer terug in de mobiliteitskaart

## Werkgeversbijdrage

- Graag continueren wij de afspraak voor een bijdrage van ING aan het internationale werk van FNV.
- FNV Finance stelt voor in 2025 de werkgeversbijdrage te verhogen naar €25,- per medewerker.
- Ook vragen wij een extra éénmalige werkgeversbijdrage van €30.000 ivm de pensioentransitie.

## Overige

Vakorganisaties: Opnemen definitie vakorganisaties (artikel 2 ILO 98 + art. 4 ml richtlijnen)

Functiewaardering: Opnemen bezwaar- en beroepsprocedure

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen aangepaste dan wel nieuwe voorstellen te doen. Wij zien uit naar constructieve gesprekken.

Met vriendelijke groet,

Duygu Akcay,  
bestuurder FNV Finance

Mede namens de FNV Finance onderhandelingsdelegatie

Sara Guven  
Mark van Alphen