

Datum
7 april 2023

Onderwerp
Addendum bij het eindbod

Pagina
1 van 2

Beste vakbonden,

In reactie op diverse signalen zetten we hieronder wijzigingen van c.q. verduidelijkingen op ons eindbod van 3 april 2023 uiteen. Deze brief kan worden beschouwd als een addendum op ons eindbod.

Internetvergoeding / thuiswerkvergoeding

Vanaf 1 juli 2023 ontvangen ING medewerkers EUR 45 netto per maand als vaste thuiswerkvergoeding. Deze vervangt vanaf die datum het huidige proces voor het claimen van internet kosten via My Benefits Budget. Internetkosten voor de periode januari - juni 2023 kunnen nog steeds gedeclareerd worden via Mijn Keuze Budget vanaf december 2023.

Correctie ingeval van lagere uitkomst

Er is geconstateerd dat voor sommige ING medewerkers de collectieve loonsverhoging van € 320 bruto per maand, leidt tot een verhoging van net onder de 5% (het percentage uit het vorige voorstel voor medewerkers met een ING inkomen van EUR 80.000 tot EUR 100.000). Voor deze medewerkers vullen we de € 320 aan zodat de loonsverhoging tenminste 5% bedraagt.

Voor de duidelijkheid betekent ons voorstel dan het volgende. Gebaseerd op 36 uur ontvangen:

- medewerkers met een ING inkomen tot EUR 80.000 een verhoging van EUR 400 bruto per maand;
- medewerkers met een ING inkomen vanaf EUR 80.000 tot EUR 100.000 ontvangen een verhoging van EUR 320 bruto per maand, met een bodem van 5%;
- medewerkers met een ING inkomen vanaf EUR 100.000 ontvangen een verhoging van EUR 320 bruto per maand, met een bodem van 4%.

Leaseregeling

De leasevergoedingen uit lesecategorie 1 en 2 worden verhoogd naar het niveau van lesecategorie 4 (maximum leasebedrag € 800 bruto per maand). Daarnaast wordt gesproken over andere manieren waarop we de leaserijders, en dan met name diegene die hun auto nodig hebben voor zakelijk gebruik, tegemoet kunnen komen voor de gestegen kosten van leaseauto's.

Pilot onbeperkt verlof

Omdat ING heeft vernomen dat de vakbonden niet onverdeeld positief staan ten opzichte van de huidige pilot onbeperkt verlof, overweegt ING de pilot voor dit moment tot een gecontroleerde stop te brengen. Wel zijn er een aantal essentiële zaken die in dat kader besproken moeten worden. Zo vindt ING het belangrijk dat de medewerkers die de pilot op vrijwillige basis willen blijven voortzetten, die kans ook krijgen. Voor medewerkers die de pilot willen verlaten zullen in Workday de bij 2023 horende wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen opnieuw opgevoerd worden. Tot slot zal moeten worden bekeken wat de consequenties zijn voor het wetenschappelijk artikel waaraan de Universiteit Groningen in dit kader werkt.

Arbeidsverhoudingen

ING wil graag binnen de contouren van een nieuwe cao samen met sociale partners werken aan goede arbeidsverhoudingen binnen ING. Partijen kunnen dan samen in kaart brengen welke subthema's onderscheiden kunnen worden binnen het begrip "goede arbeidsverhoudingen", hierbij kan gedacht worden aan werkdruk, werkverhoudingen en werkcultuur. Ook kan eventueel via werkgroepen op deze thema's meer gericht worden gekeken naar verschillende onderdelen en locaties binnen ING. Zo komt een groot deel van de werkdruk in Leeuwarden voort uit technische storingen. In Amsterdam ligt de oorzaak van werkdruk meer in de zogenaamde "back-to-back meetings". Vanuit TECH krijgen we feedback dat het met name om het prioriteren van de backlog gaat.

Wij vertrouwen erop jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Ter volledigheid zend ik jullie als bijlage de Q&A CAO Eindbod, welke wij intern gebruiken om het eindbod toe te lichten.

Met vriendelijke groeten,



Maarten van Beek
HR Director ING Netherlands