

Aan de onderhandelingsdelegatie van ING  
T.a.v.: de heer M. van Beek  
Directeur HR ING Nederland, België en Luxemburg  
Bijlmerdreef 24  
1102 CT AMSTERDAM  
AANGETEKEND/PER GEWONE POST

Datum: 8 maart 2023  
Ons kenmerk: IdV  
Onderwerp: Ultimatum

Geachte heer Van Beek,

Op 1 januari 2023 eindigde de collectieve arbeidsovereenkomst ING. Sinds september 2022, heeft De Unie, samen met andere vakorganisaties, herhaaldelijk overleg met u gevoerd om te komen tot een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (hierna te noemen: “de cao”). Dat overleg heeft tot op heden niet geleid tot een nieuwe cao. U ontvangt daarom een ultimatum van De Unie.

### **Voorgeschiedenis**

Vanaf september 2022 hebben we op verschillende momenten onderhandeld om te komen tot een nieuwe cao per januari 2023. De onderhandelingen hebben plaatsgevonden op 8 en 15 september 2022. Tijdens deze cao-overleggen zijn de voorstellen toegelicht en is door De Unie nadrukkelijk aangegeven dat het door ING uitgebrachte structurele loonbod van 2 procent volstrekt ontoereikend is.

In oktober 2022 hebben vakorganisaties De Unie en CNV Vakmensen.nl een Witboek overhandigd met 1.300 inzendingen van medewerkers om ING te bewegen tot betere voorstellen. Op 10 november 2022 hebben drie vakorganisaties, namelijk De Unie, CNV Vakmensen.nl en FNV, gezamenlijk een petitie aangeboden getekend door 6.766 medewerkers. Op 14 november 2022 heeft ING een vernieuwd bod gedaan met daarin een collectieve loonsverhoging van respectievelijk 3% en 4%, onder intrekking van de CMU-regeling, voor een cao met een looptijd van twee jaar. Dit loonbod is vervolgens door de leden van De Unie als onvoldoende bestempeld.

Op 1 december 2022 is door de gezamenlijke vakorganisaties, De Unie, CNV Vakmensen.nl en FNV, een brief verstuurd naar de voorzitter van de Raad van Commissarissen om onze zorgen te uiten over de opstelling van ING in onze cao-onderhandelingen. De brief is ter kennisgeving aangenomen en heeft niet geresulteerd tot een andere opstelling bij ING.

Omdat op dat moment de cao-onderhandelingen muurvast zaten, is er daarna op initiatief van vakorganisaties een beroep gedaan op de onafhankelijke voorzitter van het cao-overleg, de heer W. Kooijman, om te onderzoeken op welke wijze het cao-overleg vlot getrokken kon

ADRES → MULTATULILAAN 12, 4103 NM CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E [INFO@UNIE.NL](mailto:INFO@UNIE.NL) • W [WWW.UNIE.NL](http://WWW.UNIE.NL)

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW  
BELANG**

worden. Dit overleg heeft niet tot een duidelijke oplossingsrichting geleid. Op 20 december 2022 is door vakbonden een kerstmarkt georganiseerd bij de werkgever om nogmaals aandacht te vragen voor de wensen van vakorganisaties en haar leden.

Op 19 januari 2023 hebben we een laatste overleg gehad in het kader van de onderhandelingen voor de cao en ING heeft daarbij aangegeven het structurele loonbod niet te willen verhogen. De Unie heeft vervolgens moeten concluderen dat verder onderhandelen daarom geen zin meer heeft. Wij hebben tijdens de gevoerde overleggen getracht om u ertoe te bewegen om substantieel aan onze wensen tegemoet te komen. Dat heeft u niet gedaan.

Nu er thans een onoverbrugbaar verschil bestaat in wederzijdse standpunten, kunnen we tot onze spijt niet anders concluderen dat wij uitonderhandeld zijn. Gezien de ontstane situatie hebben wij besloten u een ultimatum te stellen.

### **Eisen van De Unie**

De eisen van De Unie waarmee u alsnog akkoord dient te gaan zijn de volgende:

#### **1. Looptijd en structurele salarisverhoging**

Een cao met een looptijd van 12 maanden. De cao start op 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2023. Met ingang van 1 januari 2023 een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen van 10%. De PTA wordt maximaal met 3% afgebouwd, niet met de gehele structurele salarisverhoging.

#### **2. Inschalige verhoging**

De inschalige verhoging wordt uitgebreid met de afspraak dat deze kan worden verhoogd tot maximaal het dubbele van het percentage behorend bij de RSP. ING wijst leidinggevenden de hiertoe benodigde budgetten toe.

#### **3. Promotieverhoging en inzetbaarheidsvergoeding**

- a. Met ingang van 1 januari 2023 heeft de medewerker recht op een promotieverhoging van minimaal 6% en maximaal 12% van zijn maandsalaris als hij een functie krijgt met een hogere functieschaal.
- b. Met ingang van 1 januari 2023 belooft ING naast promotie elke functiewijziging op eigen initiatief van de medewerker met een inzetbaarheidsvergoeding. Bij een benoeming verhoogt ING het maandsalaris met ten minste 3% en maximaal 6% van het maandsalaris. Voor medewerkers die op het schaalmaximum worden beloofd geldt dat zij een eenmalige uitkering van 6% van het jaarsalaris in de oude functie ontvangen. Dit is ongeacht het functieniveau waar je naartoe beweegt.

#### **4. Vergoedingen**

- a. Een thuiswerkvergoeding conform de fiscale vrijstelling, zijnde per 1 januari 2023 € 2,15 netto per dag voor de dagen dat de medewerker thuis werkt.
- b. Een vaste internetvergoeding (niet op declaratiebasis) van € 40,00 netto per maand met ingang van 1 januari 2023.
- c. Een reiskostenvergoeding conform de fiscale vrijstelling, zijnde € 0,21 netto per kilometer ingaande op 1 januari 2023 voor woon-werkverkeer indien de medewerker gebruikmaakt van eigen vervoer.
- d. De leaseregeling wordt onderdeel van de cao nadat de volgende verbeteringen zijn doorgevoerd voor elektrische leaseauto's:

- Aanleg van een laadpaal bij het woonadres van de leaserijder op kosten van ING;
  - Verhoging van het leasebudget in verband met de hogere leasekosten voor elektrische auto's met een bedrag van € 300,00 voor elke categorie. Alsmede verlaging van de eigen bijdrage met € 200,00;
  - De medewerkers die voor de uitoefening van hun functie een leaseauto rijden kunnen gebruikmaken van een categorie 3 leaseauto.
- e. Uitbreiding van het tijd- en plaatsafhankelijk werken met de volgende afspraken:
- Medewerkers kunnen niet verplicht worden om vanuit huis te werken;
  - financiering door ING voor de inrichting van een Arbo veilige thuiswerkplek;
  - ondersteuning van ING bij het bevorderen van de vitaliteit op de thuiswerkplek.

## 5. Werkdruk

De volgende bepalingen worden toegevoegd aan artikel 4.2.1 van de cao.

- a. Onderdeel van het gesprek tussen lead en medewerker over werkdruk is het onderwerp prioritering van werkzaamheden.
- b. Indien een medewerker verlof opneemt van langer dan drie weken dan draagt ING zorg voor vervanging zodat de werkdruk van de overige teamleden niet verder toeneemt.

## 6. Scholing en ontwikkeling

- a. Een budget ter hoogte van € 750,00 voor persoonlijk financieel advies om medewerkers financieel fitter te maken, nu en in de toekomst. Een medewerker kan één maal in de vijf jaar alsmede in verband met zogenaamde *life-events* gebruikmaken van dit budget.
- b. ING informeert vakorganisaties jaarlijks over de budgetten die ING ter beschikking heeft gesteld voor scholing en ontwikkeling, en bespreekt met vakorganisaties de benutting van de budgetten.

## 7. Werkgeverschap ING

- a. Verlenging van het OWP voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.
- b. Een structurele winstdelingsregeling in de cao van 1,5% tot 4,5% van de salarissom afhankelijk van de RoE.

## 8. Meer doen voor jonge ouders

- a. Met ingang van 1 januari 2023 een verlenging van het betaald bevallingsverlof met acht weken.
- b. Verhoging van de vergoeding voor ouderschapsverlof, met ingang van 1 januari 2023 tot 100% van het salaris van de betrokken medewerker.

## 9. MVO

Medewerkers kunnen een bijdrage van € 10.000,00 aanvragen van ING ten behoeve van een goed doel. Jaarlijks wordt via een stemming onder de medewerkers bepaald welk goed doel door ING wordt gesteund.

Als wij **vóór 13 maart 2023, 12.00 uur** van u geen schriftelijke reactie hebben ontvangen, waaruit blijkt dat u integraal akkoord gaat met de hiervoor geformuleerde eisen, dient u rekening te houden met door De Unie uit te roepen en te organiseren acties, waaronder werkonderbrekingen en stakingen voor kortere of langere duur alsmede overwerkstakingen en consignatiestakingen.

Het is mogelijk dat, behalve u, ook derden (bijvoorbeeld klanten en opdrachtgevers) hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht zoals dit is neergelegd in art. 6 lid 4 ESH en is als zodanig rechtmatig. Wij wijzen u erop dat het uw verantwoordelijkheid is eventuele derden tijdig in kennis te stellen van dit ultimatum en mogelijke acties.

Uiteraard zullen wij rekening houden met de in acht te nemen veiligheidsmaatregelen en zijn wij te allen tijde bereid tot overleg over het waarborgen van de veiligheid van de mensen, goederen en materieel tijdens voormelde acties. Dit technisch overleg, indien door u gewenst, dient naar onze mening plaats te vinden voor de looptijd van het ultimatum is verstreken opdat nog tijdig de juiste maatregelen getroffen kunnen worden. Over de aard en de omvang van de acties zullen wij u dan ook nader berichten.

Voorts wijzen wij u erop dat wij het laten overnemen van werk dat normaliter door actievoerders wordt verricht, aanmerken als besmet werk en dit onrechtmatig achten. Wij behouden ons het recht voor om zonder nadere aankondiging over te gaan tot het nemen van (rechts)maatregelen wanneer wij constateren dat u zich schuldig maakt aan het overtreden van het onderkruipersverbod of anderszins onrechtmatig jegens ons wordt gehandeld. Dit kan ook betekenen dat wij de Inspectie SZW vragen een onderzoek in te stellen. Vanzelfsprekend zullen wij onze leden en andere werknemers oproepen om geen besmet werk te verrichten.

Voor vragen en (technisch) overleg kunt u contact opnemen met onze belangenbehartiger collectief, Inge de Vries, telefoonnummer 06 5252 2091, email: [inge.de.vries@unie.nl](mailto:inge.de.vries@unie.nl)

Hoogachtend,  
**De Unie**

R. Castelein  
Voorzitter

I.L. de Vries  
Belangenbehartiger