

## Onderhandelingsresultaat Kop-CAO Deutsche Bank in Nederland 2015-2016 Deutsche Bank Nederland

Deutsche Bank en de vakorganisaties FNV Finance, De Unie en CNV Dienstenbond hebben op 4 november 2014 een onderhandelingsresultaat bereikt over de Kop-CAO Deutsche Bank.

Dit Onderhandelingsresultaat zal door de vakorganisaties ter stemming worden voorgelegd aan hun leden.

### Looptijd

De looptijd van de Kop-CAO Deutsche Bank is weer gekoppeld aan de looptijd van de Algemene Bank CAO, derhalve geldend van 1 januari 2015 tot 1 januari 2017.

### Pensioenen

Element	Voorstel 2015
Type regeling	Defined benefit / middelloon
Pensioenrichtleeftijd	67
Opbouw-% OP	1,875%
Opbouw-% PP	1,313%
Opbouw-% WzP	0,263%
Dekking PP/WzP	Spaarbasis
Salarisdefinitie	13 x maandsalaris + vakantietoeslag
Max. salaris (niveau 2015)	€ 101.583
Franchise (niveau 2014)	€ 14.135
Toeslagmaatstaf actieven	Prijsstijging (voorwaardelijk)
Toeslagmaatstaf inactieven	Prijsstijging (voorwaardelijk)
Premievrijstelling bij AO	O.b.v. staffel, 100% bij meer dan 80% AO

- De toeslagmaatstaf wordt voor zowel actieve als inactieve deelnemers op basis van prijsinflatie (voorwaardelijk) toegepast.
- De werknemerspremie voor 2015 en 2016 wordt ter compensatie van de lagere opbouw verlaagd met 0,5% in beide jaren ten opzichte van de werknemerspremie zoals deze zou zijn conform de berekeningswijze in de huidige Algemene Banken CAO.
- De ruimte tussen de werkelijke franchise en de fiscale minimale franchise wordt benut ter verhoging van het pensioengevend salaris naar Eur 101.583 (onder voorbehoud van goedkeuring door de Fiscus).

### Compensatie pensioen over pensioengevend salaris boven Eur 101.583

Compensatie afgeleid van onderstaande DC staffel, gehanteerd door de Fiscus (3% staffel 4) onder Fiscaal Kader 2015. Details ten aanzien van de staffel worden nog uitgewerkt.

Leeftijd	3%-staffel 4 (PLFT 67, opbouw 1,875%, PP op spaarbasis)
20-24	9,5%
25-29	11,0%
30-34	12,5%
35-39	14,4%
40-44	16,6%
45-49	19,1%
50-54	22,1%
55-59	25,4%
60-64	29,1%
65-66	31,9%

- De compensatie wordt als brutoloon via de salarisbetaling beschikbaar gesteld, resulterend in een hoger nettoloon.
- Middels deze compensatie kan op vrijwillige basis worden deelgenomen aan een (individuele) DC-regeling (beschikbare premie regeling) bij een nog door Deutsche Bank te selecteren Pensioenuitvoerder. Het voordeel van deelname aan deze Defined Contribution-regeling (DC), ten opzichte van zelf sparen, is ondermeer vrijstelling van vermogensrendementheffing (1,2% per jaar, via box 3). Nadere informatie over dit product volgt nog
- Overlijdensrisicoverzekering: voor de medewerkers die een pensioengevend salaris van meer dan Eur 101.583 hebben geldt tevens dat voor de eventuele partner voor het gedeelte boven Eur 101.583 door Deutsche Bank een Overlijdensrisicoverzekering wordt gefaciliteerd. Een en ander te financieren uit bovenstaande compensatie.

#### Jubileumuitkeringen

Bij het bereiken van de navolgende jubilea wordt aan de desbetreffende Medewerker de volgende uitkering gedaan:

- 5 jarig dienstverband: EUR 600,- netto;
- 12,5 jarig dienstverband: het netto equivalent van 2 maal het bruto Persoonlijk functiesalaris;
- 25 jarig dienstverband: het netto equivalent van 2 maal het Persoonlijk functiesalaris, waarvan 1 maal het Persoonlijk functiesalaris (voor zover fiscaal -lees: zonder kostenverhogende werking voor de Werkgever- mogelijk) netto uitbetaald en 1 maal het Persoonlijk functiesalaris bruto zal gelden.

Als overgangsmaatregel geldt slechts voor huidige Medewerkers én Medewerkers die per 31 december 2014 in dienst (zullen) zijn, dat de huidige jubileumregeling (artikel 10.1 Kop-CAO Deutsche Bank 2012-2014) nog uiterlijk 2 jaar (derhalve tot uiterlijk 31 december 2016) ten opzichte van deze Medewerkers zal worden uitgevoerd. Voor overige Medewerkers geldt de in dit artikel opgenomen regeling voor jubileumuitkeringen.

### Ouderschapsverlof

Conform de Banken CAO:

#### 8.14 Ouderschapsverlof

*In aanvulling op de wettelijke regeling krijgt u bij ouderschapsverlof gedurende maximaal vier weken 50 % van uw maandinkomen doorbetaald. Onder een week wordt verstaan de met u overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week. Daarnaast geldt het volgende:*

- het dienstverband blijft gedurende de periode van het (on)betaalde verlof gehandhaafd;*
- de arbeidsvoorwaarden worden in die periode naar evenredigheid van de (nieuwe) kortere arbeidsduur vastgesteld;*
- de personeelscondities blijven onverkort van kracht;*
- de pensioenregeling wordt gecontinueerd alsof het dienstverband wordt voortgezet zonder dat dit verlof wordt genoten;*
- na beëindiging van het verlof keert u terug in de functie die u voordat het verlof begon vervulde, tenzij in onderling overleg anders is overeengekomen.*

### Employability Scan

Het gebruik van de Employability Scan is opgenomen in het Sociaal Plan 2013-2015 en wordt daarin als volgt omschreven:

*De omgeving waarin Deutsche Bank opereert verandert voortdurend en daarmee ook de organisatie. Hierdoor zal ook de Medewerker zich voortdurend dienen aan te passen. Employability is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van Deutsche Bank en de Medewerker. In de gesprekken tussen leidinggevende en Medewerker zal employability onderwerp van gesprek zijn.*

*Om dit te ondersteunen wordt aan alle Medewerkers door één van de vakorganisaties één maal per drie jaar een employability- of e-scan aangeboden. De Medewerker kan door het doen van een e-scan inzicht krijgen in zijn inzetbaarheid en talenten. De aan de e-scan verbonden kosten van maximaal € 1.000,- exclusief 19% BTW worden door de vakorganisaties of het door hen ingeschakelde bureau rechtstreeks aan Deutsche Bank in rekening gebracht. Deutsche Bank vergoedt de daaraan verbonden reiskosten conform de CAO DB regeling, Reiskosten dienstreizen. Deutsche Bank neemt tevens 50% van de aan de e-scan te besteden uren exclusief de reistijd voor haar rekening met een maximum van 4,5 uur. Is de e-scan onderdeel van de afspraken met de leidinggevende in het kader van een personal development plan dan worden de uren besteed aan de e-scan beschouwd als werktijd, exclusief eventuele reistijd en met een maximum van 9 uur.*

De Afdeling HR zal gedurende 2015 bij de managers per Business Line inventariseren welke Medewerkers behoefte hebben aan een Employability Scan. Deze Scan wordt in dit kader actief door HR en de manager bij de betreffende Medewerkers onder de aandacht gebracht.

Daarnaast zal Werkgever maximaal vier keer per jaar via de eConnect en de HR Update de mogelijkheid tot het doen van een Employability Scan actief onder de aandacht van de Medewerkers brengen.

### Tekstuele aanpassingen

Tevens zijn er tekstuele wijzigingen ten opzichte van de huidige Kop-CAO Deutsche Bank besproken en vervolgens door partijen goedgekeurd.

Een overzicht van de tekstuele wijzigingen is opgenomen in bijlage I.

Amsterdam, 4 november 2014

Namens partijen,

Deutsche Bank in Nederland, bestaande uit  
Deutsche Bank AG, Branch Amsterdam,  
Deutsche Bank Nederland N.V.

En

De vakorganisaties  
FNV Bondgenoten  
De Unie  
CNV Dienstenbond