



CAO Deutsche Bank in Nederland

1 januari 2012 tot 1 januari 2014

Amsterdam, november 2012



Partijen:

Deutsche Bank in Nederland:
Deutsche Bank Nederland N.V.
Deutsche Bank AG, kantoor Amsterdam, handelend voor zichzelf en eveneens als
rechtsopvolger van IFN Finance B.V. en Deutsche Bank Europe GmbH, kantoor Nederland

hierna: “de Werkgever”

en

FNV Bondgenoten, te Utrecht
De Unie, te Culemborg
CNV Dienstenbond, te Hoofddorp

hierna: “de Vakorganisaties”

**Verklaren met ingang van 1 januari 2012 de CAO Deutsche Bank in Nederland te zijn
aangegaan.**



1. Algemene bepalingen

1.1. Arbeidsvoorwaarden Deutsche Bank in Nederland

- 1.1.1. Ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van de Medewerkers van Deutsche Bank in Nederland gelden gedurende de duur van deze overeenkomst zowel de Algemene Bank CAO als de CAO Deutsche Bank in Nederland..
- 1.1.2. Deze CAO Deutsche Bank in Nederland geldt in afwijking van en/of aanvulling op de Algemene Bank CAO en bevat een aantal ondernemings specifieke arbeidsvoorwaarden in de vorm van een zogenaamde Kop-CAO.

1.2. CAO-proces en uitgangspunten

- 1.2.1. De CAO Deutsche Bank in Nederland wordt in principe afgesloten na totstandkoming van de Algemene Bank CAO. Dit geeft Partijen de mogelijkheid om wijzigingen in de nieuwe Algemene Bank CAO, die een impact hebben op de CAO Deutsche Bank in Nederland gezamenlijk te bespreken.
- 1.2.2. Het staat Partijen vrij om ondernemings specifieke onderwerpen en voorstellen in te brengen voor vernieuwing van de CAO Deutsche Bank in Nederland.
- 1.2.3. Partijen beschouwen de CAO Deutsche Bank in Nederland als een levend document dat regelmatig gereviseerd zal worden.

1.3. Werkgeversbijdrage

In 2012 en 2013 zal de Werkgever de Vakorganisaties een bijdrage per Medewerker verstrekken ter grootte van de AWWN-bijdrage minus de bijdrage in het kader van de Algemene Bank CAO

1.4. Hardheidsclausule

- 1.4.1. Indien een strikte toepassing van een bepaling van deze CAO in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de Medewerker onevenredig in zijn belangen wordt getroffen kan de Medewerker in overleg treden met zijn direct leidinggevende en zijn HR Adviseur.
- 1.4.2. Indien het overleg van artikel 1.4.1 niet tot een oplossing leidt, kan de Medewerker de CAO Commissie verzoeken in positieve zin van de strikte toepassing van de bepaling af te wijken.
- 1.4.3. De CAO Commissie bestaat uit één vakorganisatielid en één werkgeverslid.

1.5. Looptijd CAO Deutsche Bank in Nederland

Partijen sluiten deze CAO met een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 januari 2012 tot 1 januari 2014 met dien verstande dat, indien er tussentijds een akkoord over de Algemene Bank CAO wordt bereikt, partijen in overleg zullen treden teneinde te bezien of de afspraken in de CAO Deutsche Bank in Nederland herzien moeten worden



1.6. Interpretatie van de CAO

De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan de Partijen bij de CAO. De ondernemingsraad heeft -conform de wet- tot taak het toezicht op de naleving van de CAO bepalingen.

1.7. Werkingssfeer

1.7.1. Deze CAO is van toepassing op de Medewerker ingedeeld in Salarisschaal 1 tot en met 15, tenzij expliciet anders overeengekomen.

1.7.2. Deze CAO is in afwijking van artikel 1.7.1 niet van toepassing op:

- de Medewerker, die
 1. in zijn functie-uitoefening volledig op internationaal terrein werkzaam is én
 2. van wie Jaarinkomen minimaal € 100.000 bruto bedraagt, én
 3. in overleg met de Werkgever buiten de werking van de CAO is geplaatst
- vakantiewerkers en stagiaires

1.8. Geschillen tussen de Werkgever en de Vakorganisaties

1.8.1. Een geschil over de toepassing van deze CAO tussen Partijen wordt bij voorkeur via de CAO commissie beslecht.

1.8.2. Voordat een geschil aanhangig wordt gemaakt, worden de mogelijkheden tot een minnelijke schikking onderzocht.

1.9. Verplichtingen van de Werkgever

1.9.1. De Werkgever verstrekt aan iedere Medewerker bij zijn aanstelling en/of na iedere wijziging van deze CAO een exemplaar van deze CAO.

1.9.2. Met verstrekken wordt gelijkgesteld de mogelijkheid voor de Medewerker om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen van deze CAO.

1.9.3. De Werkgever neemt gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is, tegenover zijn Medewerkers de in deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden in acht.



2. Beloning

2.1. Salarissysteem

Met ingang van 1 januari 2011 is het Salarissysteem Deutsche Bank van Tabel 1 (Salarissysteem) ingevoerd.

Tabel 1 (Salarissysteem Deutsche Bank) per maand exclusief dertiende maand en vakantiegeld, 36 uur per week per 1/1/2012

Salarisschaal	Functieaanvangssalaris	Functie-eindsalaris
1	1.271,92	1.889,46
2	1.407,51	2.010,01
3	1.516,78	2.153,87
4	1.620,04	2.334,07
5	1.763,90	2.561,89
6	1.998,73	2.865,65
7	2.239,84	3.219,03
8	2.525,30	3.617,77
9	2.904,99	4.144,01
10	3.356,62	4.741,83
11	3.848,85	5.485,93
12	4.458,37	6.381,16
13	4.957,36	7.438,05
14	5.652,10	8.630,77
15	6.378,91	10.110,21

2.2. Algemene loonsverhoging

De algemene loonsverhoging voor de Medewerker is onderwerp van gesprek in de Algemene Bank CAO.

2.3. Jaarlijkse salarisverhoging

2.3.1. De salarisgroei tot het Functie-eindsalaris is afhankelijk van de beoordeling conform Tabel 2 (Salarisgroei).

Tabel 2: Salarisgroei

Beoordeling	Salarisgroei tot het Functie-eindsalaris
1	0,0%
2	3,0%
3	4,0%
4	5,0%



2.3.2. De rating van de beoordeling is conform Tabel 3 (Rating).

Tabel 3: Rating

Rating	Beoordeling
1	Inconsistent
2	Good
3	Very Good
4	Exceptional

2.3.3. Heeft de Medewerker het Functie-eindsalaris bereikt dan wordt het Persoonlijk functiesalaris niet verhoogd conform 2.3.1 en 2.3.2.

2.4. Performance Management systeem van Deutsche Bank

Met ingang van 1 januari 2011 is het Performance Management systeem van Deutsche Bank ingevoerd. Wijzigingen worden ter instemming aan de OR voorgelegd. De OR zal vooraf afstemmen met de vakorganisaties.

2.5. Keuzesysteem

- 2.5.1. De Medewerker kan, voor zover wettelijk toegestaan, twee maal per jaar via een in de onderneming gehanteerd Keuzesysteem een aantal arbeidsvoorwaarden omruilen (bron) om andere arbeidsvoorwaarden te krijgen (doel).
- 2.5.2. Het keuzesysteem omvat de volgende bronnen.
1. vakantietoeslag
 2. Dertiende maand
 3. salaris
 4. vakantie-uren
- 2.5.3. Het Keuzesysteem omvat de volgende doelen.
1. vakantie-uren
 2. vakbondscontributie
 3. levensloop
 4. fietsplan
- 2.5.4. De berekeningsgrondslag voor vakantie-uren in het kader van het Keuzesysteem bedraagt 116,33% van het Uurloon.
- 2.5.5. De uitwerking van het Keuzesysteem is neergelegd in een reglement. Over wijzigingen van de inhoud van dit reglement wordt de OR gehoord.



3. Arbeidsduur

3.1. Feestdagen

In aanvulling op de Algemene Bank CAO heeft de Medewerker (met ingang van 5 mei 2015) één maal in de vijf jaar op 5 mei recht op een vrije dag met behoud van salaris, voor zover de werkzaamheden dat toelaten en voor zover niet anders met de Medewerker is afgesproken.

3.2. Verlenging arbeidsduur (geen HVT)

In afwijking van Hoofdstuk III *Tijd* onder *Arbeidsduur* onder 2 (*Langere arbeidsduur*) van de Algemene Bank CAO kan de Medewerker slechts aanspraak maken op compensatie in geld in ruil voor een Langere arbeidsduur (dan gemiddeld 1872 uur per jaar/36 uur per week) en niet op herkenbare vrije tijd (HVT).



4. Pensioen

4.1. Pensioenregeling

Met ingang van 1 januari 2011 heeft de Werkgever een nieuwe pensioenregeling.

4.2. Basisinhoud Pensioenreglement

4.2.1. De Pensioenregeling is een Defined Benefit middelloon systeem.

4.2.2. De volgende salarisdelen zijn pensioengevend inkomen:

- Persoonlijk salaris
- vakantietoeslag
- Dertiende maand
- 4,2% Toeslag
- Arbeidsmarkttoeslag DB
- Consignatievergoeding

4.2.3. De maximum pensioengrondslag wordt jaarlijks bepaald op de salarisdelen van januari. De hoogte van de salarisdelen is onbegrensd.

4.2.4. De franchise bedraagt per 1 januari 2012 € 13.675 bruto.

4.2.5. Het opbouwpercentage bedraagt per 1 januari 2012 2,10%.

4.2.6. De werknemersbijdrage bedraagt maximaal 5% van de pensioengrondslag volgens het systeem van de Algemene Bank CAO.

4.2.7. Er vindt voorwaardelijke indexatie plaats op basis van de structurele inkomensaanpassing van de CAO.



5. Werkdruk en inzetbaarheid

5.1 Extra aandacht

Werkdruk en inzetbaarheid zijn de komende tijd belangrijke thema's. Partijen hebben daarom afspraken gemaakt om deze thema's extra aandacht te geven.

5.2 Employability-scan

Medewerkers zullen gestimuleerd worden deel te nemen aan de employability scan, die vanuit de vakorganisaties wordt aangeboden. Dit wordt bereikt door opname in de HR presentatie, duidelijker zichtbaarheid op de intranet site (oa via video filmpjes), een mail aan medewerkers en artikelen in de Connect.

5.3 Werkdruk/Stress

Op indicatie van Beter, de HR-adviseur, management of de ondernemingsraad zullen workshops omgaan met Werkdruk/Stress georganiseerd worden. Ook kan de individuele medewerker ondersteuning vragen op dit onderwerp en deelnemen aan een workshop.



6. Bijzondere Toeslagen/Vergoedingen

6.1. Overwerkvergoeding

- 6.1.1. De Medewerker in de Salarisschaal 1 tot en met 10 van het Salarissysteem van de Werkgever kan aanspraak maken op de in de Algemene Bank CAO opgenomen vergoeding voor het verrichten van overwerk.
- 6.1.2. De Medewerker in Salarisschaal 11 en hoger kan geen aanspraak maken op een vergoeding voor het verrichten van overwerk.
- 6.1.3. Over de Overwerkvergoeding wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.
- 6.1.4. Over de Overwerkvergoeding wordt geen Dertiende maand opgebouwd.
- 6.1.5. Over de Overwerkvergoeding wordt geen pensioen opgebouwd.
- 6.1.6. De Overwerkvergoeding is geen basis voor de berekening van uitkeringen.

6.2. Consignatie

- 6.2.1. De Medewerker, die in opdracht van zijn leidinggevende buiten zijn normale arbeidsrooster ieder moment bereikbaar en beschikbaar moet zijn, ontvangt voor consignatie de toeslag van Tabel 4 (Consignatietoeslag).

Tabel 4: Consignatietoeslag

Dag	Consignatietoeslag per etmaal
Ma-vr	€ 18,66
Za en zo	€ 48,52
Feestdag	€ 48,52

- 6.2.2. Een oproep uit consignatie wordt aangemerkt en uitbetaald als overwerk conform Hoofdstuk III *Tijd* onder *Werktijden* onder 5 *Vergoeding voor overwerk* van de Algemene Bank CAO.
- 6.2.3. Over de Consignatietoeslag wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.
- 6.2.4. Over de Consignatietoeslag wordt geen Dertiende maand opgebouwd.
- 6.2.5. Over de Consignatietoeslag wordt geen pensioen opgebouwd.
- 6.2.6. De Consignatietoeslag is geen basis voor de berekening van uitkeringen.
- 6.2.7. De Consignatietoeslag wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.



7. Verzekeringen en premies in het kader van arbeidsongeschiktheid en overlijden

7.1. WGA-hiaat verzekering

De Werkgever sluit een collectieve WGA-hiaat af ten behoeve van haar Medewerkers. De premie voor deze collectieve verzekering komt ten laste van de Werkgever.

7.2. WGA-excedent verzekering basis

De Werkgever sluit een collectieve WGA-excedent verzekering af ten behoeve van haar Medewerkers tot 75%.

De premie voor deze collectieve verzekering komt ten laste van de Werkgever.

7.3. Aanvullende WGA-excedent verzekering

De Medewerker wordt de mogelijkheid geboden zich in aanvulling op de WGA-excedent verzekering genoemd in artikel 7.2 vrijwillig te verzekeren tot 85%. De kosten van deze aanvullende verzekering komen ten laste van de Medewerker.

7.4. Aanvullende IVA-excedent verzekering

De Medewerker wordt de mogelijkheid geboden zich in aanvulling op de IVA-excedent verzekering betaald door het UWV vrijwillig te verzekeren tot 85%. De kosten van deze aanvullende verzekering komen ten laste van de Medewerker.

7.5. Verhaal WGA premie

De Werkgever verhaalt de WGA premie voor 50% op het netto loon van de Medewerker.

7.6. ANW-hiaat

7.6.1. De Werkgever sluit een collectieve ANW-hiaat verzekering af ten behoeve van haar Medewerkers.

7.6.2. De premie voor deze collectieve verzekering komt ten laste van de Werkgever.



8. Verlofregelingen

8.1. Onbetaald verlof

- 8.1.1. De Medewerker kan in overleg met de Werkgever eenmalig een periode van onbetaald verlof opnemen voor de maximale duur van zes aaneengesloten maanden.
- 8.1.2. Het onbetaald verlof kan in deeltijd worden opgenomen.
- 8.1.3. Het onbetaald verlof kan niet in delen worden opgenomen.

8.2. Ouderschapsverlof

Bij ouderschapsverlof, aangevraagd na 31 december 2010, betaalt de Werkgever in aanvulling op Hoofdstuk III *Geld* onder *Verlofregelingen* onder 4 *Ouderschapsverlof* en de Wet arbeid en zorg (Waz) gedurende de eerste twee weken van het ouderschapsverlof 100% van het Salaris en gedurende de daaropvolgende 8 weken 50% van het Salaris.

8.3. Langdurend zorgverlof

- 8.3.1. De Medewerker kan in overleg met de Werkgever langdurend zorgverlof opnemen gedurende maximaal 11 weken per gebeurtenis.
- 8.3.2. De Medewerker ontvangt over de verlofuren 50% van het Salaris.

8.4. Vrijwilligersverlof

- 8.4.1. De Medewerker heeft geen recht op verlof in verband met het verrichten van vrijwilligerswerk.
- 8.4.2. De Werkgever kan besluiten met betrekking tot door de Medewerker te verrichten vrijwilligerswerk een donatie beschikbaar stellen.



9. Mobiliteit

9.1. Reiskosten woon-werk

- 9.1.1. De Medewerker ontvangt een vergoeding voor de kosten van het woon- werkverkeer van € 0,19 per kilometer gereden in zijn privé auto via de meest gebruikelijke route, tot een maximum van 40 km enkele reis.
- 9.1.2. Indien de Medewerker gebruikt maakt van het openbaar vervoer, ontvangt de Medewerker een vergoeding op basis van het goedkoopste abonnement/de goedkoopste kaartjes 2^{de} klasse, ongeacht de reisafstand. Deze vergoeding wordt in mindering gebracht op de vergoeding ex artikel 9.1.1.
- 9.1.3. De vergoeding van artikel 9.1.1 en 9.1.2 stopt bij volledige arbeidsongeschiktheid met ingang van de tweede kalendermaand volgend op de datum van de ziekmelding. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de vergoeding naar rato vergoed.
- 9.1.4. De vergoeding van artikel 9.1.1 en 9.1.2 is niet van toepassing op de Medewerker aan wie de Werkgever een leaseauto ter beschikking stelt.
- 9.1.5. De vergoeding wordt voor zover fiscaal (lees: zonder kostenverhogende werking voor de Werkgever) mogelijk netto uitbetaald.

9.2. Reiskosten dienstreizen

- 9.2.1. De Medewerker ontvangt een vergoeding voor de kosten voor zakelijk gereden kilometers gereden in zijn privé auto van € 0,38 per kilometer.
- 9.2.2. De vergoeding van artikel 9.2.1 is niet van toepassing op de Medewerker aan wie de Werkgever een leaseauto ter beschikking stelt.
- 9.2.3. De vergoeding wordt voor zover fiscaal (lees: zonder kostenverhogende werking voor de Werkgever) mogelijk netto uitbetaald.



10. Overige vergoedingen en verstrekkingen

10.1. Jubileumuitkering

- 10.1.1. De Medewerker ontvangt een Jubileumuitkering indien hij 25 respectievelijk 40 jaar onafgebroken in dienst is van de Werkgever.
- 10.1.2. De Jubileumuitkering bedraagt 4 maal het bruto Persoonlijk functiesalaris, vermeerderd met 16,33%.
- 10.1.3. De Jubileumuitkering wordt voor zover fiscaal (lees: zonder kostenverhogende werking voor de Werkgever) mogelijk netto uitbetaald.

10.2. EHBO

- 10.2.1. De Medewerker ontvangt na het behalen van het EHBO diploma een bruto betaling van € 150.
- 10.2.2. Bij elke voor het kunnen blijven functioneren als EHBO-hulpverlener noodzakelijke verlenging van het EHBO diploma (in 2011: elke twee jaar) ontvangt de Medewerker een bruto betaling van € 150.

10.3. BHV

- 10.3.1. De medewerker ontvangt na het behalen van het BHV diploma een bruto betaling van € 150.
- 10.3.2. Bij elke voor het kunnen blijven functioneren als BHV-er noodzakelijke verlenging van het diploma basis cursus BHV (in 2011: elk jaar) ontvangt de Medewerker een bruto betaling van € 75.

10.4. Kostenvergoeding reis en verblijf na overplaatsing

- 10.4.1. De Medewerker die als gevolg van een overplaatsing op verzoek van de Werkgever op een grotere afstand dan 40 kilometer van zijn werk komt te wonen, ontvangt voor de duur genoemd in artikel 10.4.2 voor maximaal 214 dagen per jaar op fulltime basis, naast de vergoeding genoemd in artikel 9.1 een vergoeding voor deze daadwerkelijk gereden extra kilometers (boven 40 kilometer én ten opzichte van de oude situatie vóór overplaatsing) van het door de Belastingdienst maximaal vrijgestelde bedrag (in 2012: € 0,19) per kilometer.
- 10.4.2. De Medewerker die op verzoek van de Werkgever verhuist komt in aanmerking voor de vergoeding van artikel 10.4.1 tot en met de maand van verhuizing, maar maximaal gedurende één jaar na de feitelijke overplaatsing.
De Medewerker die niet verhuist op verzoek van de Werkgever komt voor de duur van drie jaar na de feitelijke overplaatsing in aanmerking voor de vergoeding van artikel 10.4.1.
- 10.4.3. De Werkgever kan aan de Medewerker, die
 - 1. als gevolg van een overplaatsing op verzoek van de Werkgever op een grotere afstand dan 40 kilometer van zijn werk komt te wonen
én
 - 2. binnen één jaar na die overplaatsing verhuist naar de standplaats behorende bij zijn nieuwe functie
én



CAO Deutsche Bank in Nederland

3. voor wie het dagelijks heen en weer reizen in afwachting van de verhuizing te bezwaarlijk is, tot en met de maand van verhuizing, maar gedurende maximaal één jaar na de overplaatsing een vergoeding toekennen voor pension- en verblijfkosten en voor de reiskosten van wekelijks heen en weer reizen tussen huis en pension.
- 10.4.4. De medewerker die aanspraak maakt op een vergoeding ex artikel 10.4.3 kan niet tevens aanspraak maken op de vergoeding ex artikel 10.4.1.

Voorbeeld 1:

De medewerker maakt gebruik van eigen vervoer

Reisafstand vóór overplaatsing: 30 km

Reisafstand na overplaatsing: 50 km

Vergoeding:

Op basis van artikel 9.1: 40 km

Op basis van artikel 10.4: 10 km

Voorbeeld 2:

De medewerker maakt gebruik van eigen vervoer

Reisafstand vóór overplaatsing: 47 km

Reisafstand na overplaatsing: 50 km

Vergoeding:

Op basis van artikel 9.1: 40 km

Op basis van artikel 10.4: 3 km

Voorbeeld 3:

De medewerker maakt gebruik van eigen vervoer

Reisafstand vóór overplaatsing: 50 km

Reisafstand na overplaatsing: 42 km

Vergoeding:

Op basis van artikel 9.1: 40 km

10.5. Kostenvergoeding verhuizing op verzoek

- 10.5.1. De Medewerker die op verzoek van de Werkgever voor een optimale uitoefening van de functie verhuist naar een door de Werkgever aangewezen dan wel geaccordeerd woongebied kan in aanmerking komen voor een kostenvergoeding verhuizing na overplaatsing, indien gebruik wordt gemaakt van een door de Werkgever geaccordeerde verhuisonderneming.
- 10.5.2. De verhuizing geschiedt op verzoek van de Werkgever indien zowel de hoogste Manager van de afdeling van de Medewerker als een directielid van de Werkgever het verzoek tot verhuizing door schriftelijke ondertekening fiatteert.
- 10.5.3. De volgende bedragen komen voor vergoeding in aanmerking:
- een bedrag ter grootte van de gemaakte kosten voor het vervoer van de inboedel van de Medewerker naar de nieuwe woonruimte door een door de Werkgever geaccordeerd verhuisbedrijf, inclusief de kosten van in- en uitpakken én
 - in geval van dubbele huur-/rentekosten: een bedrag ter grootte van de huur-/rentekosten van de oude woonruimte gedurende maximaal drie maanden én
 - een bedrag als tegemoetkoming voor alle overige aan de verhuizing verbonden kosten ter grootte van de fiscaal toelaatbare (lees: zonder kostenverhogende werking voor de Werkgever) bedragen: Ingeval de Medewerker een woonruimte



bewoont met eigen stoffering, inboedel en keukenuitrusting van maximaal € 7.750 (2011) of in alle overige gevallen van maximaal 6% van het Jaarsalaris met een minimum van € 5.000 bruto en een maximum van € 10.000 bruto.

10.5.4. De kosten worden slechts door de Werkgever vergoed onder overlegging van gespecificeerde facturen op naam van de Medewerker.

10.6. Studiekostenregeling

10.6.1. De Werkgever vergoedt 100% van de kosten van de opleiding die is opgenomen in het Development Plan van de Medewerker, voorzover fiscaal gezien mogelijk.

10.6.2. De Werkgever kan 50% vergoeden van de kosten van een opleiding die niet opgenomen is in het Development Plan van de Medewerker, indien en voor zover fiscaal (lees: zonder kostenverhogende werking voor de Werkgever) mogelijk.

10.6.3. De Medewerker is gehouden de kosten van de opleiding volledig terug te betalen indien de opleiding op initiatief van de Medewerker wordt beëindigd alvorens deze met goed gevolg is afgerond, tenzij voorzetting van de opleiding onmogelijk is ten gevolge van een overmacht situatie.

10.6.4. De Medewerker is gehouden de kosten van een niet door de Werkgever verplicht gestelde opleiding terug te betalen conform Tabel 5 (Afbouwschema terugbetalingsverplichting) in geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van de Medewerker eindigt indien en voor zover de kosten van de Opleiding meer bedragen dan € 1.500 exclusief BTW.

Tabel 5: Afbouwschema terugbetalingsverplichting

Tijdstip van eindigen van het dienstverband	Terugbetalingsverplichting in percentage van de opleidingskosten hoger dan € 1.500 exclusief BTW
Tijdens het volgen van de opleiding	100 %
In het jaar van beëindiging van de opleiding	100 %
In het eerste jaar na beëindiging van de opleiding	100 %
In het tweede jaar na beëindiging van de opleiding	50 %
Na het tweede jaar na beëindiging	0 %

10.6.5. Onder opleidingskosten in dit artikel wordt verstaan

- Opleiding-/cursusgeld
- Inschrijfgeld
- Boeken en andere leermiddelen
- Examenkosten
- Verblijfkosten
- Eventuele reiskosten

10.6.6. De kosten van een herexamen worden uitsluitend vergoed indien en voor zover de Medewerker het herexamen heeft behaald.

10.6.7. Dit artikel is niet van toepassing op een MBA opleiding. Voor een MBA opleiding worden met de Medewerker afspraken op maat gemaakt.



11. Overgangsmatregelen

11.1. Overgangsmatregel 1: Voor de Medewerkers van AG: Perspectiefgarantie De Medewerker, die

1. vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van AG
én
2. ultimo 2010 is ingedeeld in Salarisschaal 3 tot en met 12
behoudt het perspectief tot het Functie-eindsalaris van de Salarisschaal van AG
ultimo 2010.

11.2. Overgangsmatregel 2: Voor Medewerkers van AG: Inbouw in Persoonlijk functiesalaris

11.2.1. Bij de Medewerker, die

1. vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van AG
én
2. ultimo 2010 is ingedeeld in Salarisschaal 1,2,13,14 of 15
én

3. een Arbeidsmarkttoeslag AG ontvangt
wordt de Arbeidsmarkttoeslag AG per 1 januari 2011 ingebouwd in het Persoonlijk
functiesalaris tot het bedrag van het Functie-eindsalaris van de Werkgever per 1
januari 2011.. Het eventueel resterende deel van de Arbeidsmarkttoeslag AG wordt
met ingang van 1 januari 2011 maandelijks uitbetaald als Arbeidsmarkttoeslag DB.

11.2.2. Indien de Medewerker van 11.2.1 het einde van de Salarisschaal al heeft bereikt
wordt de Arbeidsmarkttoeslag AG met ingang van 1 januari 2011 uitbetaald als
Arbeidsmarkttoeslag DB.

11.2.3. De Arbeidsmarkttoeslag DB is onderdeel van het Salaris.

11.3. Overgangsmatregel 3: Voor Medewerkers van NV/IFN: Persoonlijke Toeslag, Persoonlijke Toeslag 1/4/2005 en Arbeidsmarkttoeslag DB

- 11.3.1. Bij de Medewerker, die één of meer Toeslagen ontvangt wordt/worden deze
Toeslag(en) per 1 januari 2011 ingebouwd in het Persoonlijk functiesalaris tot het
bedrag van het Functie-eindsalaris zoals dat gold per 1 januari 2011. Het eventueel
resterende deel van de Toeslag(en) wordt met ingang van 1 januari 2011 maandelijks
uitbetaald als Persoonlijke salaristoelage.
- 11.3.2. Indien de Medewerker in artikel 11.3.1 het einde van de Salarisschaal al heeft bereikt
wordt/worden de Toeslag(en) met ingang van 1 januari 2011 uitbetaald als
Persoonlijke salaristoelage.
- 11.3.3. De Persoonlijke salaristoelage is onderdeel van het Persoonlijk salaris.
- 11.3.4. Bij de Medewerker, die een Persoonlijk toeslag¹ ontvangt wordt deze per 1 januari
2011 ingebouwd in het Persoonlijk functiesalaris tot het bedrag van het Functie-
eindsalaris zoals dat gold per 1 januari 2011. Het eventueel resterende deel van de
Persoonlijke toeslag wordt met ingang van 1 januari 2011 maandelijks uitbetaald als
Persoonlijke toeslag 1/4/2005.
- 11.3.5. Indien de Medewerker in artikel 11.3.4 het einde van de Salarisschaal al heeft bereikt
wordt de Persoonlijke toeslag met ingang van 1 januari 2011 uitbetaald als
Persoonlijke toeslag 1/4/2005.
- 11.3.6. De Persoonlijke toeslag 1/4/2005 is onderdeel van het Persoonlijk salaris.
- 11.3.7. Bij de Medewerker, die een Arbeidsmarkttoeslag NV/IFN ontvangt, wordt deze per 1
januari 2011 ingebouwd in het Persoonlijk functiesalaris tot het bedrag van het



CAO Deutsche Bank in Nederland

Functie-eindsalaris per 1 januari 2011. Het eventueel resterende deel van de Arbeidsmarkttoeslag NV/IFN wordt met ingang van 1 januari 2011 maandelijks uitbetaald als Arbeidsmarkttoeslag DB.

11.3.8. Indien de Medewerker in artikel 11.3.7 het einde van de Salarisschaal al heeft bereikt wordt de Arbeidsmarkttoeslag NV/IFN met ingang van 1 januari 2011 uitbetaald als Arbeidsmarkttoeslag DB.

11.3.9. De Arbeidsmarkttoeslag DB is onderdeel van het Salaris.

10.3.10. De volgorde van het inbouwen op grond van dit artikel is als volgt.

1. (eventuele) Toeslag(en)
vervolgens
2. (eventuele) Persoonlijke toeslag
vervolgens
3. (eventuele) Arbeidsmarkttoeslag NV/IFN

11.3.11. Onder Medewerker in dit artikel wordt verstaan, de Medewerker die vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van NV/IFN.

11.4. Overgangmaatregel 4: Voor Medewerkers van NV/IFN: 1% Toeslag

11.4.1. De 1% Bijdrage (van NV/IFN) wordt met ingang van 1 januari 2011 afgeschaft.

11.4.2. De Medewerker, die vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van NV/IFN ontvangt maandelijks een bruto 1% Toeslag van 1% van het Persoonlijk salaris ultimo 2010.

11.4.3. Over de 1% Toeslag wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.

11.4.4. Over de 1% Toeslag wordt geen Dertiende maand opgebouwd.

11.4.5. Over de 1% Toeslag wordt geen pensioen opgebouwd.

11.4.6. De 1% Toeslag is geen grondslag voor de berekening van uitkeringen

11.4.7. De 1% Toeslag wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.

11.4.8. De 1% Toeslag wordt telkens aangepast indien en voor zover de Overeengekomen arbeidsduur wordt aangepast.

11.5. Overgangmaatregel 5 Voor Medewerkers van NV/IFN: 4,2% Toeslag

11.5.1. De 4,2 Toeslag (van NV/IFN) wordt met ingang van 1 januari 2011 afgeschaft.

11.5.2. De Medewerker, die

1. vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van NV/IFN
én

2. vóór 1 januari 2011 een 4,2 Toeslag ontving
ontvangt met ingang van 1 januari 2011 maandelijks een bruto 4,2% Toeslag van 4,2 % van het Persoonlijk salaris ultimo 2010.

11.5.3. Over de 4,2 % Toeslag wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.

11.5.4. Over de 4,2 % Toeslag wordt geen Dertiende maand opgebouwd.

11.5.5. Over de 4,2 % Toeslag wordt pensioen opgebouwd.

11.5.6. De 4,2 % Toeslag is geen grondslag voor de berekening van uitkeringen

11.5.7. De 4,2 % Toeslag wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.

11.5.8. De 4,2% Toeslag wordt telkens aangepast indien en voor zover de Overeengekomen arbeidsduur wordt aangepast.



11.6. **Overgangmaatregel 6 Voor de Medewerkers van AG/IFN/NV: Extra bovenwettelijke vakantie-uren**

- 11.6.1. De Medewerker, die
1. vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van de Werkgever én
 2. geboren is na 31 december 1966
- heeft in aanvulling op Hoofdstuk III *Vakantie* artikel 1 Algemene Bank CAO recht op 7,2 extra bovenwettelijke vakantie-uren tot 1 januari van het jaar waarin de Medewerker 45 jaar wordt.
- 11.6.2. De Medewerker, die
1. vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van de Werkgever én
 2. geboren is na 31 december 1976
- heeft naast de in 11.6.1 genoemde extra bovenwettelijke vakantie-uren in aanvulling op Hoofdstuk III *Vakantie* artikel 1 Algemene Bank CAO recht op extra vakantie-uren volgens het afbouwschema van Tabel 6 (Afbouwschema extra vakantie-uren).

Tabel 6: Afbouwschema extra vakantie-uren

Jaar	Aantal extra vakantie-uren
2011	14
2012	7,2
2013	0

11.7. **Overgangmaatregel 7: Voor medewerkers van NV/IFN: Werknemersbijdrage pensioenpremie**

- 11.7.1. Voor de Medewerker die vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van NV/IFN geldt de inbouwregeling van de maximale werknemersbijdrage van Tabel 7 (Inbouwregeling werknemersbijdrage pensioenpremie).

Tabel 7: Inbouwregeling werknemersbijdrage pensioenpremie

Jaar	Maximale werknemersbijdrage
2011	1 %
2012	2 %
2013	3 %
2014	4 %
2015	5 %

- 11.8. De hoogte van de in te bouwen werknemersbijdrage wordt vastgesteld conform de regeling opgenomen in de Algemene Bank CAO.



11.9. Overgangmaatregel 8: Voor medewerkers van AG: Werkgeversbijdrage levensloop

- 11.9.1. De Medewerker die vóór 1 januari 2001 in dienst is getreden van AG behoudt de Werkgeversbijdrage levensloop van 4 respectievelijk 4,5 %.
- 11.9.2. Voor de Medewerker die tussen 31 januari 2000 en 1 januari 2011 in dienst is getreden van AG geldt de afbouwregeling van de Werkgeversbijdrage levensloop van Tabel 8 (Afbouwschema Werkgeversbijdrage levensloop).

Tabel 8: Afbouwschema Werkgeversbijdrage levensloop

Jaar	Werkgeversbijdrage levensloop
2011	2 %
2012	1 %
2013	0

11.10. Overgangmaatregel 9: Voor Medewerkers van IFN: Consignatievergoeding

- 11.10.1. De Medewerker, die vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van IFN én op 1 januari 2011 in een consignatierooster is opgenomen ontvangt in afwijking van artikel 6.2 van deze CAO een vaste maandelijkse Consignatievergoeding gelijk aan het gemiddelde van de door de Medewerker ontvangen maandelijkse Pickettoeslag in het kalenderjaar 2010.
- 11.10.2. Indien de Medewerker niet langer in een consignatierooster is opgenomen vervalt de Consignatievergoeding van artikel 11.9.1 en kan de Medewerker aanspraak maken op de afbouwregeling van paragraaf 3 *Gewenningsuitkering* van de Bijlage *Ploegendienst* bij de Algemene Bank CAO.
- 11.10.3. Per kwartaal wordt beoordeeld of toepassing van artikel 6.2 (Consignatietoeslag) voor de Medewerker tot een hoger totaalbedrag voor vergoeding van consignatie in het betreffende kwartaal leidt dan toepassing van deze overgangmaatregel (Consignatievergoeding). Indien dit het geval is wordt het meerdere op grond van de toepassing van artikel 6.2 alsnog uitbetaald.
- 11.10.4. Over de Consignatievergoeding wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.
- 11.10.5. Over de Consignatievergoeding wordt geen Dertiende maand opgebouwd.
- 11.10.6. Over de Consignatievergoeding wordt pensioen opgebouwd.
- 11.10.7. De Consignatievergoeding is geen basis voor de berekening van uitkeringen.
- 11.10.8. De Consignatievergoeding wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.

11.11. Overgangmaatregel 10: Voor Medewerkers van NV/IFN: Tijdsparuren

- 11.11.1. De Medewerker, die vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van NV/IFN én ultimo 2010 Tijdsparuren heeft op basis van de Overgangsregeling tijdsparuren van NV/IFN behoudt deze Tijdsparuren.
- 11.11.2. De berekeningsgrondslag voor (alle) Tijdsparuren wordt met ingang van 1 januari 2011 gewijzigd in 116,33% van het actuele Uurloon.



CAO Deutsche Bank in Nederland

11.12. Overgangsmaatregel 11: Voor Medewerkers van NV/IFN: VUTafspraken

11.12.1. De Overgangsregeling vervroegd uittreden (VUT) van NV/IFN blijft, met inachtneming van artikel 11.11.2, van toepassing op de Medewerker, die

1. vóór 1 januari 2010 in dienst was van NV/IFN
én
2. voldoet aan de voorwaarden van de Overgangsregeling vervroegd uittreden (VUT) van NV/IFN.

11.12.2. De grondslag voor de VUT-uitkering is twaalf maal het Salaris in de laatste maand voorafgaand aan de ingangsdatum van het vervroegd uittreden, vermeerderd met vakantietoeslag en Dertiende maand.

11.13. Algemeen

Indien de Medewerker binnen Deutsche Bank in Nederland van formele werkgever verandert, heeft deze enkele wijziging niet tot gevolg dat een toepasselijke Overgangsmaatregel komt te vervallen.



12. Definities

12.1. AG

Deutsche Bank AG

12.2. Arbeidsmarkttoeslag DB

De arbeidsmarkttoeslag die op grond van een Overgangsmaatregel is verkregen, alsmede de vaste arbeidsmarkttoeslag die met ingang van 2011 door de Werkgever kan worden toegekend.

De Arbeidsmarkttoeslag DB is onderdeel van het Salaris.

Over de Arbeidsmarkttoeslag DB wordt vakantietoeslag opgebouwd.

Over de Arbeidsmarkttoeslag DB wordt Dertiende maand opgebouwd.

Over de Arbeidsmarkttoeslag DB wordt pensioen opgebouwd.

De Arbeidsmarkttoeslag DB is basis voor de berekening van uitkeringen.

De Arbeidsmarkttoeslag DB wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.

12.3. Arbeidsmarkttoeslag NV/IFN

Een extra beloning op grond van de arbeidsmarktsituatie die vóór 1 januari 2011 bij NV/IFN kon worden gegeven en geheel/gedeeltelijk in het Persoonlijk functiesalaris is ingebouwd dan wel als Arbeidsmarkttoeslag DB is behouden. Hieronder valt ook de Arbeidsmarkttoeslag garantiediva.

12.4. Arbeidsmarkttoeslag AG

Een extra beloning op grond van de arbeidsmarktsituatie die vóór 1 januari 2011 bij AG kon worden gegeven en geheel/gedeeltelijk in het Persoonlijk functiesalaris is ingebouwd dan wel als Arbeidsmarkttoeslag DB is behouden.

12.5. CAO, de

De CAO Deutsche Bank in Nederland, tenzij expliciet anders vermeld.

12.6. Consignatietoeslag

De toeslag die wordt betaald op grond van artikel 6.2 (Consignatie) aan de Medewerker, die in opdracht van zijn leidinggevende buiten zijn normale arbeidsrooster ieder moment bereikbaar en beschikbaar moet zijn voor consignatie.

Over de Consignatietoeslag wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.

Over de Consignatietoeslag wordt geen Dertiende maand opgebouwd.

Over de Consignatietoeslag wordt geen pensioen opgebouwd.

De Consignatietoeslag is geen basis voor de berekening van uitkeringen.

De Consignatietoeslag wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.



12.7. Consignatievergoeding

Een maandelijks vergoeding die aan de Medewerker is toegekend op grond van artikel 11.9 (Overgangsmaatregel 9: Voor Medewerkers van IFN: Consignatievergoeding).

Over de Consignatievergoeding wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.

Over de Consignatievergoeding wordt geen Dertiende maand opgebouwd.

Over de Consignatievergoeding wordt pensioen opgebouwd.

De Consignatievergoeding is geen basis voor de berekening van uitkeringen.

De Consignatietoeslag wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.

12.8. Dertiende maand

Een bruto uitkering van 8,33% van het Salaris, uit te betalen in de maand december op grond van de Algemene Bank CAO (Hoofdstuk II *Geld* onder *Dertiende maand*).

12.9. Deutsche Bank in Nederland

Deutsche Bank Nederland N.V. (ook NV)

en/of

Deutsche Bank AG, kantoor Amsterdam, handelend voor zichzelf en eveneens als rechtsoptvolger van IFN Finance B.V. en Deutsche Bank Europe GmbH, kantoor Nederland, (ook AG)

12.10. Functieaanvangssalaris

Het laagste Functiesalaris in het Salarissysteem behorend bij één van de vijftien Salarisschalen.

12.11. Functie-eindsalaris

Het hoogste Functiesalaris in het Salarissysteem behorend bij één van de vijftien Salarisschalen.

12.12. Functiesalaris

Het schaalbedrag, behorende bij een positie gelegen op de bandbreedte van één van de vijftien Salarisschalen.

12.13. Jaarinkomen

Het Salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en 13^{de} maand.

12.14. Langere arbeidsduur

De arbeidsduur boven gemiddeld 36 uur per week (maximaal 1872 per jaar) tot gemiddeld 40 uur per week (maximaal 2080 per jaar). (ACAO)



12.23. Persoonlijke salaristoelage

De toeslag die aan de Medewerker is toegekend op grond van artikel 11.3 (Overgangsmaatregel 3)

De Persoonlijke salaristoelage is onderdeel van het Persoonlijk salaris. (KCAO)

Over de Persoonlijke salaristoelage wordt vakantietoelage opgebouwd.

Over de Persoonlijke salaristoelage wordt Dertiende maand opgebouwd.

Over de Persoonlijke salaristoelage wordt pensioen opgebouwd.

De Persoonlijke salaristoelage is grondslag voor de berekening van uitkeringen.

De Persoonlijke salaristoelage wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.

12.24. Persoonlijke toeslag 1/4/2005

De toeslag die aan de Medewerker is toegekend op grond van artikel 11.3 (Overgangsmaatregel 3)

De Persoonlijke toeslag 1/4/2005 is onderdeel van het Persoonlijk salaris

Over de Persoonlijke toeslag 1/4/2005 wordt vakantietoelage opgebouwd.

Over de Persoonlijke toeslag 1/4/2005 wordt Dertiende maand opgebouwd.

Over de Persoonlijke toeslag 1/4/2005 wordt pensioen opgebouwd.

De Persoonlijke toeslag 1/4/2005 is basis voor de berekening van uitkeringen.

De Persoonlijke toeslag 1/4/2005 wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.

12.25. Salaris

De som van (indien van toepassing):

- het door de Medewerker op jaarbasis verdiende Persoonlijk salaris
- de Arbeidsmarkttoelage DB

12.26. Salarisschaal

Een bandbreedte voor Functiesalaris-bedragen in een systematisch verband, beginnend met een Functieaanvangssalaris en eindigend met een Functie-eindsalaris.

12.27. Tijdelijke Arbeidsmarkttoelage NV/IFN

Een tijdelijke extra beloning op grond van de arbeidsmarktsituatie die vóór 1 januari 2011 bij NV/IFN kon worden gegeven. Deze tijdelijke arbeidsmarkttoelage wordt in de CAO ABN AMRO gedefinieerd als Arbeidsmarkttoelage.

Over de Tijdelijke arbeidsmarkttoelage NV/IFN wordt geen vakantietoelage opgebouwd.

Over de Tijdelijke arbeidsmarkttoelage NV/IFN wordt geen Dertiende maand opgebouwd.

Over de Tijdelijke arbeidsmarkttoelage NV/IFN wordt geen pensioen opgebouwd.

De Tijdelijke arbeidsmarkttoelage NV/IFN is geen basis voor de berekening van uitkeringen.

De Tijdelijke arbeidsmarkttoelage NV/IFN wordt niet verhoogd met de CAO loonsverhogingen.

12.28. Tijdsparuren

De uren, die tot 1 januari 2007 bij NV/IFN bij een Langere arbeidsduur konden worden gespaard op een persoonlijke tijdsparrekening.



12.29. 1% Toeslag

Een maandelijksse bruto toeslag van 1% van het Persoonlijk salaris ultimo 2010, die aan de Medewerker is toegekend op grond van artikel 11.4 (Overgangsmaatregel 4)

Over de 1% Toeslag wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.

Over de 1% Toeslag wordt geen Dertiende maand opgebouwd.

Over de 1% Toeslag wordt geen pensioen opgebouwd.

De 1% Toeslag is geen grondslag voor de berekening van uitkeringen

De 1% Toeslag wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.

12.30. 4,2% Toeslag

Een maandelijksse bruto toeslag van 4,2 % van het Persoonlijk salaris ultimo 2010, die aan de Medewerker is toegekend op grond van artikel 11.5 (Overgangsmaatregel 5)

Over de 4,2 % Toeslag wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.

Over de 4,2 % Toeslag wordt geen Dertiende maand opgebouwd.

Over de 4,2 % Toeslag wordt pensioen opgebouwd.

De 4,2 % Toeslag is geen grondslag voor de berekening van uitkeringen

De 4,2 % Toeslag wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.

12.31. Uurloon

Twaalf maal het Salaris gedeeld door het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar.

12.32. Vakorganisaties, de

FNV Bondgenoten, te Utrecht

en/of

De Unie, te Culemborg

en/of

CNV Dienstenbond, te Hoofddorp

12.33. Werkgever, de (ook Deutsche Bank in Nederland)

Deutsche Bank Nederland N.V. (ook NV)

en/of

Deutsche Bank AG (ook AG), kantoor Amsterdam, handelend voor zichzelf en eveneens als rechtsoptvolger van IFN Finance B.V. en Deutsche Bank Europe GmbH, kantoor Nederland




Aldus overeengekomen in november 2012


Namens Werkgever:
K.J. Hoving
CEO


M.G.D. van Berckel
CCO

Namens de Vakorganisaties:
FNV Bondgenoten,
B. Bolte
Bestuurder


De Unie,
Vakbond voor Industrie en Dienstverlening
R. Castelein
Voorzitter


E.H.A. Geurts
Senior Belangenbehartiger

CNV Dienstenbond,
Vakbond voor werknemers in de Handel, het Bank- en Verzekeringsbedrijf, de
Administratieve kantoren en de Vrije Beroepen
D. Swagerman
Voorzitter


G.F. van Linden
Arbeidsvoorwaardencoördinator