



# CAO Deutsche Bank in Nederland

*1 januari 2020 tot 1 januari 2023*

Parafen Deutsche Bank

---

Parafen Vakorganisaties

---



De ondergetekenden,

1. Deutsche Bank AG, Branch Amsterdam, gevestigd te De Entree 195, 1101 HE, Amsterdam, hierna te noemen "**Deutsche Bank**"

En

2. FNV Finance, onderdeel van FNV, gevestigd te Utrecht
3. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
4. De Unie, gevestigd te Culemborg

hierna te noemen "**de vakorganisaties**"

verklaren hierbij samen het navolgende cao Deutsche Bank in Nederland te hebben gesloten.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties

---

---



## 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 CAO Banken 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 CAO Banken 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 CAO Banken. Dit geeft Partijen de mogelijkheid om wijzigingen in de nieuwe CAO Banken, 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.

### 1.3. Werkgeversbijdrage

Deutsche Bank zal aan de vakbonden die partij zijn bij de CAO een werkgeversbijdrage per jaar per medewerker verstrekken ter grootte van de helft van het bedrag van de AWWN-norm. Deutsche Bank zal dit te doen met terugwerkende kracht over de jaren 2018 en 2019 en jaarlijks voor de duur van deze huidige 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. De direct leidinggevende overlegt met de naasthogere leidinggevende en HR.
- 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 onder meer uit één vakorganisatielid en één werkgeverslid.
- 1.4.4. Bij Deutsche Bank geldt een reglement voor een beroep op de hardheidsclausule. Deze zal in voorkomend geval worden gevolgd. Dit reglement is gepubliceerd op het intranet van Deutsche Bank.

### 1.5. Looptijd CAO Deutsche Bank in Nederland

Partijen sluiten deze CAO met een looptijd van drie jaren, te weten van 1 januari 2020 tot 1 januari 2023 met dien verstande dat, indien er tussentijds een akkoord over de CAO Banken wordt bereikt, partijen in overleg zullen treden teneinde te bezien of de afspraken in de CAO Deutsche Bank in Nederland herzien moeten worden. Mogelijk dat tijdens de looptijd van de cao ook veranderingen moeten worden aangebracht in de pensioenregeling.

### 1.6. Interpretatie van de CAO

De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan de Partijen bij de CAO.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



## **1.7. Werkingsfeer**

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 Maand van de vakbond**

Gedurende de looptijd van deze CAO worden de vakbonden in staat gesteld jaarlijks een Maand van de vakbond te organiseren op kantoor van Deutsche Bank. Deutsche Bank is bereid de lidmaatschapskosten van de vakbond voor het eerste jaar te vergoeden indien medewerkers zich opgeven voor een lidmaatschap in deze maand van de vakbond. Dit geldt voor de eerste 10 medewerkers per vakbond die zich tijdens deze periode als lid aanmelden.

## **1.10. Verplichtingen van de Werkgever**

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

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

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

## **1.11. Karakter**

De CAO Deutsche Bank Nederland heeft het karakter van een Standaard CAO. Het is, voor zover in deze CAO niet anders is bepaald, Werkgever derhalve niet toegestaan van de bepalingen van deze CAO af te wijken of andere arbeidsvoorwaarden overeen te komen die in deze CAO niet zijn geregeld.

Parafen Deutsche Bank

---

Parafen Vakorganisaties

---



## 2. Beloning

### 2.1. Salarissysteem

Tabel 1 (Salarissysteem Deutsche Bank) per jaar, inclusief dertiende maand en vakantiegeld, bij een dienstverband van 36 of 40 uur per week per 1/1/2020

#### Salarisschalen per 1 januari 2020

Jaarsalaris gebaseerd op 36 uur  
incl. 13de maand en vakantietoeslag

schaal	minimum	maximum
1	€ 19.315,34	€ 28.693,28
2	€ 21.374,38	€ 30.523,95
3	€ 23.033,78	€ 32.708,58
4	€ 24.601,85	€ 35.445,07
5	€ 26.786,48	€ 38.904,72
6	€ 30.352,68	€ 43.517,55
7	€ 34.014,03	€ 48.883,99
8	€ 38.349,04	€ 54.939,30
9	€ 44.115,10	€ 62.475,13
10	€ 50.973,47	€ 72.009,11
11	€ 58.448,41	€ 83.309,06
12	€ 67.704,55	€ 96.904,02
13	€ 75.282,25	€ 112.953,83
14	€ 85.832,42	€ 131.066,48
15	€ 96.869,77	€ 153.533,17

Jaarsalaris gebaseerd op 40 uur  
incl. 13de maand en vakantietoeslag

schaal	minimum	maximum
1	€ 21.461,49	€ 31.881,42
2	€ 23.749,30	€ 33.915,50
3	€ 25.593,09	€ 36.342,86
4	€ 27.335,39	€ 39.383,42
5	€ 29.762,75	€ 43.227,46
6	€ 33.725,20	€ 48.352,84
7	€ 37.793,37	€ 54.315,54
8	€ 42.610,04	€ 61.043,67
9	€ 49.016,77	€ 69.416,82
10	€ 56.637,18	€ 80.010,13
11	€ 64.942,68	€ 92.565,63
12	€ 75.227,28	€ 107.671,14
13	€ 83.646,95	€ 125.504,26
14	€ 95.369,36	€ 145.629,43
15	€ 107.633,07	€ 170.592,41

min/mnd	max/mnd
€ 1.383,62	€ 2.055,39
€ 1.531,12	€ 2.186,53
€ 1.649,98	€ 2.343,02
€ 1.762,31	€ 2.539,05
€ 1.918,80	€ 2.786,87
€ 2.174,26	€ 3.117,30
€ 2.436,54	€ 3.501,72
€ 2.747,07	€ 3.935,48
€ 3.160,11	€ 4.475,30
€ 3.651,39	€ 5.158,25
€ 4.186,85	€ 5.967,70
€ 4.849,90	€ 6.941,55
€ 5.392,71	€ 8.091,25
€ 6.148,45	€ 9.388,72
€ 6.939,10	€ 10.998,08

Stagevergoeding: EUR 500,00 per maand

### 2.2. Algemene loonsverhoging

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

### 2.3. Jaarlijkse salarisverhoging

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

Tabel 2: Salariscroei

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

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



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. Keuzesysteem

2.4.1. De Medewerker kan, voor zover wettelijk/fiscaal toegestaan, twee maal per jaar via een in de onderneming gehanteerd Keuzesysteem een aantal arbeidsvoorwaarden omruilen (bron) om andere arbeidsvoorwaarden te krijgen (doel).

2.4.2. Het keuzesysteem omvat de volgende bronnen.

1. vakantietoeslag
2. Dertiende maand
3. salaris
4. vakantie-uren

2.4.3. Het Keuzesysteem omvat de volgende doelen.

1. vakantie-uren
2. vakbondscontributie
3. levensloop
4. fietsplan

2.4.4. De berekeningsgrondslag voor vakantie-uren in het kader van het Keuzesysteem bedraagt 116,33% van het Uurloon.

2.4.5. De uitwerking van het Keuzesysteem is neergelegd in een reglement. Over wijzigingen van de inhoud van dit reglement wordt de OR gehoord.

Parafen Deutsche Bank

---

Parafen Vakorganisaties

---



### 3. Arbeidsduur

#### 3.1. Feestdagen

In aanvulling op de CAO Banken heeft de Medewerker (met ingang van 1 januari 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.

### 4. Pensioen

Met ingang van 1 januari 2020 is de Pensioenregeling gewijzigd en ziet er als volgt uit:

Element	2020
Type regeling	Collectieve Defined Contribution (CDC) / middelloon
Pensioenrichtleeftijd	68
Opbouw-% ouderdomspensioen	1,875% (streefniveau)
Opbouw-% partnerpensioen	1,313% (streefniveau)
Opbouw-% wezenpensioen	0,263% (streefniveau)
Dekking partnerpensioen/wezenpensioen	Spaarbasis
Salarisdefinitie	13 x maandsalaris + vakantietoeslag
Max. salaris (niveau 2020)	€ 111.854
Franchise (niveau 2020)	€ 16.085
Toeslagmaatstaf actieven	Prijsstijging (voorwaardelijk)
Toeslagmaatstaf inactieven	Prijsstijging (voorwaardelijk)
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	O.b.v. staffel, 100% bij meer dan 80% AO

\* Jaarlijks zal dit bedrag verhoogd worden door vermenigvuldiging met de contractloonontwikkelingsfactor (ontwikkeling van het minimumloon)

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



Met ingang van 1 januari 2017 is de financiering van de regeling veranderd. De regeling wijzigt van een Defined Benefit ('DB') regeling naar een collectieve Defined Contribution ('CDC') regeling. Het type pensioenregeling blijft een uitkeringsovereenkomst maar de te betalen pensioenpremie door Deutsche Bank is niet meer afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds.

Hierdoor vervalt de herstelcomponent in de premie in geval van dekkingstekort en de mogelijkheid tot tussentijdse extra stortingen van de werkgever. Ook de mogelijkheid tot premiekorting voor en restitutie aan de werkgever vervalt.

Voor het overdragen van de hiermee gepaard gaande risico's is een bruidsschat van € 12,5 miljoen betaald. De nog te betalen tijdelijke toeslagruimte premie van € 1,3 miljoen per jaar tot 2023 is naar voren gehaald en betaald (€ 9,1 miljoen). Daarnaast is het premieplafond verhoogd naar maximaal 33% van de salarissom.

De premie voor werknemers is voor 2020: 5%.

De toeslagmaatstaf is onveranderd voor zowel actieve als inactieve deelnemers op basis van prijsinflatie (voorwaardelijk).

Het jaarlijkse opbouwpercentage voor pensioen is onveranderd 1,875% bij een pensioenleeftijd van 68 jaar en hiervan afgeleid 1,313% voor partnerpensioen en 0,263% voor wezenpensioen.

De franchise bedraagt na de jaarlijkse aanpassing voor 2020 € 16.085

Ten gevolge van de fiscale wetgeving wordt het pensioengevend salaris afgetopt bij € 100.000, Voor de Medewerkers van Werkgever wordt het pensioengevend salaris afgetopt bij € 111.854 voor 2020.

#### **Compensatie pensioen over pensioengevend salaris boven € 111.854:**

Als compensatie voor de gevolgen van de gewijzigde fiscale wetgeving biedt Werkgever sinds 2015 een maandelijkse premie uitkering aan de doelgroep aan. Deze is afgeleid van de onderstaande maximale DC-staffel die door de fiscus (3% staffel 4) onder fiscaal kader 2020 gehanteerd wordt inclusief opslag voor arbeidsongeschiktheid en administratiekosten.

De compensatie wordt als brutoloon via de salarisbetaling beschikbaar gesteld, resulterend in een hoger nettoloon.

Overlijdensrisicoverzekering: voor de medewerkers die een pensioengevend salaris van meer dan € 111.854 hebben. Hierdoor wordt bij eventueel overlijden ook een uitkering voor het deel boven de basisregeling van € 111.854 aan de eventuele partner en wezen geregeld door werkgever met een plafond op de jaarlijkse partneruitkering van € 150.000 boven op de basisuitkering. Deze verzekering is op 1 januari 2015 voor alle betrokkenen ingegaan. Een en ander wordt gefinancierd uit het bedrag dat vrijkomt ten gevolge van de lagere basispensioenregeling.

Parafen Deutsche Bank

---

Parafen Vakorganisaties

---





## Fiscaal maximale netto staffel per 1 januari 2020

Leeftijd	Fiscaal maximale 3%-staffel, kolom 4
	- Pensioenleeftijd 68
	- Opbouwpercentage 1,875%
	- Partnerpensioen op spaarbasis
15-19	8,0%
20-24	9,1%
25-29	10,6%
30-34	12,1%
35-39	13,9%
40-44	16,0%
45-49	18,4%
50-54	21,3%
55-59	24,5%
60-64	28,1%
65-67	31,3%

Bron: [Belastingdienst](#)

## 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. Werkgever zal op deze thema's programma's en/ of workshops aanbieden.

### 5.2 Employability-scan

De Afdeling HR zal gedurende de looptijd van deze CAO bij de managers per Business Line blijven 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. De medewerker kan één keer per drie jaar gebruik maken van deze scan.

### 5.3 Diversiteit/ inclusie en duurzame inzetbaarheid

Tijdens de looptijd van deze CAO zullen partijen met elkaar in gesprek gaan over diversiteit/ inclusie en duurzame inzetbaarheid. In het kader van duurzame inzetbaarheid zal worden bekeken op welke wijze partijen eraan kunnen bijdragen dat medewerkers langer door kunnen werken (door het aanvaarden van een lagere functie zonder dat de arbeidsvoorwaarden daarbij een brekpunt zijn).

Parafen Deutsche Bank

---

Parafen Vakorganisaties

---



## 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 CAO Banken opgenomen vergoeding voor het verrichten van overwerk. Het recht op overwerkvergoeding bestaat alleen indien overwerk geschiedt op (schriftelijk) verzoek van de Werkgever.
- 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	€ 20,30
Za en Zo	€ 52,78
Feestdag	€ 52,78

- 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 uitgebreid verzekering

De Werkgever sluit een collectieve WGA-hiaat uitgebreid verzekering af ten behoeve van haar Medewerkers. Deze verzekering vult de WGA vervolguitering of een WGA – loonaanvullingsuitkering aan tot (minimaal) 70% van het oude jaarloon tot maximum WIA-loon. De premie voor deze collectieve verzekering komt ten laste van de werkgever.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



- 7.2. WIA-excedent verzekering 80% (10% benedenwettelijk en 80% bovenwettelijk)**  
De Werkgever sluit een collectieve WIA-excedent verzekering af ten behoeve van haar Medewerkers tot 80% van het jaarsalaris boven het maximum WIA loon (tot een jaarloon van € 200.000), Daarnaast ontvangt de medewerker bij volledige arbeidsongeschiktheid 10% van het jaarsalaris tot het maximum WIA-loon, Is een medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt dan keert de verzekering naar rato uit.

### **Eigen bijdrage Medewerker**

De premie voor beide verzekeringen komt grotendeels ten laste van de werkgever. Voor beide verzekeringen geldt een totale eigen bijdrage van 0,27% over het jaarloon van de medewerker (gemaximeerd op € 200.000).

## **8. Verlofregelingen**

### **8.1. Vrijwilligersverlof**

- 8.1.1. De Medewerker heeft geen recht op verlof in verband met het verrichten van vrijwilligerswerk.
- 8.1.2. De Werkgever kan besluiten met betrekking tot het door de Medewerker te verrichten vrijwilligerswerk een donatie beschikbaar te 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<sup>de</sup> 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. EHBO

- 10.1.1. De Medewerker ontvangt na het behalen van het EHBO diploma een bruto betaling van € 150.
- 10.1.2. Bij elke voor het kunnen blijven functioneren als EHBO-hulpverlener noodzakelijke verlenging van het EHBO diploma ontvangt de Medewerker een bruto betaling van € 150.

### 10.2. BHV

- 10.2.1. De medewerker ontvangt na het behalen van het BHV diploma een bruto betaling van € 150.
- 10.2.2. Bij elke voor het kunnen blijven functioneren als BHV-er noodzakelijke verlenging van het diploma basis cursus BHV ontvangt de Medewerker een bruto betaling van € 75.

### 10.3. Kostenvergoeding reis en verblijf na overplaatsing

- 10.3.1. 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 2018: € 0,19) per kilometer.
- 10.3.2. 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.
- 10.3.3. 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
  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.
- 10.3.4. 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.
- 10.3.5. De vergoeding reiskosten geldt niet voor medewerkers die gebruik maken van de Leaseregeling (conform Belastingwetgeving).

Parafen Deutsche Bank

---

Parafen Vakorganisaties

---



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*

**10.4. Kostenvergoeding verhuizing op verzoek**

- 10.4.1. 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.
- 10.4.2. 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.
- 10.4.3. 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.
- 10.4.4. De kosten worden slechts door de Werkgever vergoed onder overlegging van gespecificeerde facturen op naam van de Medewerker.

**10.4.5. Studiekostenregeling**

- 10.4.6. De Werkgever vergoedt 100% van de kosten van de opleiding die is opgenomen in het met de leidinggevende overeengekomen Development Plan van de Medewerker, voorzover fiscaal gezien mogelijk.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



- 10.4.7. 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.
- 10.4.8. 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.
- 10.4.9. 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 %

10.4.10. Onder opleidingskosten in dit artikel wordt verstaan

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

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

10.4.12. 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  
    en
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 3: Voor Medewerkers van NV/IFN: Persoonlijke Toeslag, Persoonlijke Toeslag 1/4/2005 en Arbeidsmarkttoeslag NV/IFN

- 11.2.1. 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 salaristoeslag.
- 11.2.2. Indien de Medewerker in artikel 11.2.1 het einde van de Salarisschaal al heeft bereikt wordt/worden de Toeslag(en) met ingang van 1 januari 2011 uitbetaald als Persoonlijke salaristoeslag.
- 11.2.3. De Persoonlijke salaristoeslag is onderdeel van het Persoonlijk salaris.
- 11.2.4. Bij de Medewerker, die een Persoonlijk toeslag 1/4/2005 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.
- 11.2.5. Indien de Medewerker in artikel 11.2.4 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.
- 11.2.6. De Persoonlijke toeslag 1/4/2005 is onderdeel van het Persoonlijk salaris.
- 11.2.7. 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 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.
- 11.2.8. Indien de Medewerker in artikel 11.2.7 het einde van de Salarisschaal al heeft bereikt wordt de Arbeidsmarkttoeslag NV/IFN met ingang van 1 januari 2011 uitbetaald als Arbeidsmarkttoeslag DB.
- 11.2.9. De Arbeidsmarkttoeslag DB is onderdeel van het Salaris.
- 11.2.10 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
- 11.2.11 Onder Medewerker in dit artikel wordt verstaan, de Medewerker die vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden van NV/IFN.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



### **11.3. Overgangmaatregel 4: Voor Medewerkers van NV/IFN: 1% Toeslag**

- 11.3.1. De 1% Bijdrage (van NV/IFN) wordt met ingang van 1 januari 2011 afgeschaft.
- 11.3.2. 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.
- 11.3.3. Over de 1% Toeslag wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.
- 11.3.4. Over de 1% Toeslag wordt geen Dertiende maand opgebouwd.
- 11.3.5. Over de 1% Toeslag wordt geen pensioen opgebouwd.
- 11.3.6. De 1% Toeslag is geen grondslag voor de berekening van uitkeringen
- 11.3.7. De 1% Toeslag wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.
- 11.3.8. De 1% Toeslag wordt telkens aangepast indien en voor zover de Overeengekomen arbeidsduur wordt aangepast.

### **11.4. Overgangmaatregel 5 Voor Medewerkers van NV/IFN: 4,2% Toeslag**

- 11.4.1. De 4.2 Toeslag (van NV/IFN) wordt met ingang van 1 januari 2011 afgeschaft.
- 11.4.2. 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.
- 11.4.3. Over de 4,2 % Toeslag wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.
- 11.4.4. Over de 4,2 % Toeslag wordt geen Dertiende maand opgebouwd.
- 11.4.5. Over de 4,2 % Toeslag wordt pensioen opgebouwd.
- 11.4.6. De 4,2 % Toeslag is geen grondslag voor de berekening van uitkeringen
- 11.4.7. De 4,2 % Toeslag wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.
- 11.4.8. De 4,2% Toeslag wordt telkens aangepast indien en voor zover de Overeengekomen arbeidsduur wordt aangepast.

### **11.5. Overgangmaatregel 9: Voor Medewerkers van IFN: Consignatievergoeding**

- 11.5.1. 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 maandelijks Consignatievergoeding gelijk aan het gemiddelde van de door de Medewerker ontvangen maandelijks Pikettoeslag in het kalenderjaar 2010.
- 11.5.2. 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 CAO Banken.
- 11.5.3. 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.
- 11.5.4. Over de Consignatievergoeding wordt geen vakantietoeslag opgebouwd.
- 11.5.5. Over de Consignatievergoeding wordt geen Dertiende maand opgebouwd.
- 11.5.6. Over de Consignatievergoeding wordt pensioen opgebouwd.
- 11.5.7. De Consignatievergoeding is geen basis voor de berekening van uitkeringen.
- 11.5.8. De Consignatievergoeding wordt verhoogd met de CAO loonsverhogingen.





## **11.6 Overgangmaatregel 10: Voor Medewerkers van NV/IFN: Tijdsparuren**

11.6.1 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.

11.6.2 De berekeningsgrondslag voor (alle) Tijdsparuren wordt met ingang van 1 januari 2011 gewijzigd in 116,33% van het actuele Uurloon.

## **11.7 Overgangmaatregel 11: Voor medewerkers van AG: compensatieregeling jubileumuitkering**

Per 1 januari 2020 bestaat er geen jubileumuitkering meer. Voor de medewerkers die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2020, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben en korter dan 25 jaar in dienst zijn, geldt een compensatieregeling.

De hoogte van de compensatie wordt bepaald door de lengte van het dienstverband in relatie tot de huidige jubilea van 5, 12,5 en 25 jaar en vastgesteld conform de actuariële berekening van de voorziening ultimo 2019 door de actuaris van Deutsche Bank.

Deze actuariële berekening is gebaseerd op *het principe van de beste schatting*, waarbij o.a. rekening wordt gehouden met verwachte toekomstige salarisstijgingen tot aan het moment dat de jubileumuitkering wordt uitgekeerd, alsmede rekening wordt gehouden met ontslag-, arbeidsongeschiktheids- en overlijdenskansen. De huidige contante waarde van de verwachte toekomstige jubileumuitkering, gebaseerd op de reeds doorgebrachte diensttijd van de werknemer, is opgenomen als voorziening per individuele medewerker.

Deze opgebouwde voorziening per ultimo 2019 zal uiterlijk in maart 2020 bruto worden uitgekeerd aan de medewerkers die eind 2019 in dienst waren en ook op het moment van de definitieve uitkering nog in actieve dienst zijn althans hun arbeidsovereenkomst op dat moment niet hebben opgezegd.

## **12. Definities**

### **12.1. AG**

Deutsche Bank AG

### **12.2. Arbeidsmarkttoeslag DB**

De arbeidsmarkttoeslag die op grond van een Overgangmaatregel 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.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



#### **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 maandelijkse 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 CAO Banken (Hoofdstuk 9.2 *Dertiende maand*).

#### **12.9. Deutsche Bank in Nederland**

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

#### **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<sup>de</sup> 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)

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties

**12.15. Medewerker, de**

Degene die in dienst is van de Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst en zijn standplaats in Nederland heeft.

**12.16. NV**

Voormalige Deutsche Bank Nederland N.V

**12.17. Overeengekomen arbeidsduur**

De arbeidsduur met (indien overeengekomen) inachtneming van een Langere arbeidsduur of een parttime factor.

**12.18. Overgangsmaatregel**

Een maatregel, afgesproken in het kader van de harmonisatie met ingang van 1 januari 2011 van de arbeidsvoorwaarden bij de verschillende entiteiten van de Werkgever.

**12.19. Overgangsregeling**

Een verzameling Overgangsmaatregelen en daarop van toepassing zijnde (specifieke en/of algemene) bepalingen.

**12.20 Partijen**

Tenzij nadrukkelijk anders vermeld: de CAO sluitende partijen te weten:  
de Werkgever: (ook Deutsche Bank in Nederland)  
en de Vakorganisaties

**12.21 Persoonlijk Functiesalaris**

Het voor de Medewerker geldende Functiesalaris (binnen de bandbreedte van de Salarisschaal, op grond van de wijze van functie uitoefening) op basis van de Overeengekomen arbeidstijd.

**12.22 Persoonlijk salaris**

De som van (indien van toepassing)

- het Functiesalaris op basis van de Overeengekomen arbeidstijd
- de Persoonlijke salaristoelage
- de Persoonlijke toeslag 1/4/2005

**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 11.2 (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.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



#### **12.25. Salaris**

De som van (indien van toepassing):

- het door de Medewerker op jaarbasis verdiende Persoonlijk salaris
- de Arbeidsmarkttoeslag 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. Tijdsparuren**

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

#### **12.28. 1% Toeslag**

Een maandelijkse 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.

#### **12.29. 4,2% Toeslag**

Een maandelijkse 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.

#### **12.30. Uurloon**

Twaalf maal het maandsalaris gedeeld door het aantal overeengekomen uren per jaar.

#### **12.31. Vakorganisaties, de**

FNV Finance, onderdeel van FNV te Utrecht

CNV Vakmensen, te Hoofddorp

De Unie, te Culemborg

#### **12.32. Werkgever, de (ook Deutsche Bank in Nederland)**

Deutsche Bank AG, kantoor Amsterdam, handelend voor zichzelf

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



## Ondertekening

### Deutsche Bank

.....  
Boudewijn Dornseiffen  
COO/CFO  
Datum:

.....  
Cees Hamming  
Head of Corporate Coverage BeNeLux  
Datum:

### FNV Finance, onderdeel van FNV

.....  
Duygu Akcay.....  
Datum:

### De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening

.....  
Reinier Castelein  
Voorzitter  
Datum:

.....  
Harma Pethke  
Belangenbehartiger  
Datum:

### CNV Vakmensen

.....  
Piet Fortuin  
Voorzitter  
Datum:

.....  
Klazina Tulner  
Bestuurder  
Datum: