



CAO Deutsche Bank in Nederland

1 januari 2027 tot 1 januari 2030



Inhoud

1. Algemene bepalingen	4
2. Functieclassificatie en Beloning	6
3. Pensioen	7
4. Duurzame inzetbaarheid	13
5. Verzekeringen en premies in het kader van arbeidsongeschiktheid en overlijden	15
6. EHBO,BHV vergoeding, reiskosten woon-werk en dienstreizen en overwerkvergoeding.....	16
7. Definities.....	17
Ondertekening.....	18



De ondergetekenden,

1. Deutsche Bank AG, Branch Amsterdam en DWS International Branch GmbH gevestigd te De Entree 195, 1101 HE, Amsterdam, hierna te noemen “Deutsche Bank”

en

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

Hierna te noemen “de vakorganisaties”

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



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 ondernemingsspecifieke 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 ondernemingsspecifieke onderwerpen en voorstellen in te brengen voor vernieuwing van de CAO Deutsche Bank in Nederland.

1.3. Werkgeversbijdrage

Deutsche Bank zal gedurende de looptijd van deze CAO aan elke vakorganisatie partij bij de CAO een werkgeversbijdrage per jaar verstrekken van € 7.500,=.

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 2027 tot 1 januari 2030 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 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.

1.7. Werkingssfeer

Deze CAO is van toepassing op alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben met Werkgever. Deze CAO is niet van toepassing op 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 vakorganisaties in staat gesteld jaarlijks een Maand van de vakbond te organiseren op kantoor van Deutsche Bank. Deutsche Bank is bereid de lidmaatschapskosten van de vakorganisatie voor het eerste jaar te vergoeden indien medewerkers zich opgeven voor een lidmaatschap in deze maand van de vakbond. Dit geldt voor de eerste 20 medewerkers per vakorganisatie 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.



2. Functieclassificatie en Beloning

2.1.1. PRF

Het Profession and Role Framework (PRF) vormt de uniforme basis vormt voor de categorisering van functies, titels en loopbaanpaden ter bevordering van transparantie en loopbaanontwikkeling. PRF is een globaal, gestandaardiseerde catalogus van rollen en professions in de bank, ongeacht de divisie, functie of regio. De vaste beloning (Fixed Pay) vormt het primaire fundament dat de waarde van de functie weerspiegelt en wordt jaarlijks op basis van objectieve criteria herzien binnen vastgestelde, marktconforme salarisbanden (Fixed Pay Ranges) om interne gelijkheid te waarborgen. Aanvullend kan een discretionaire, niet-gegarandeerde variabele beloning (Variable Compensation) worden toegekend, waarvan de indicatieve richtlijn (Variable Compensation Orientation - VCO) is gekoppeld aan de vaste beloning en de uiteindelijke toekenning afhankelijk is van de (risicogewogen) resultaten van de organisatie en de divisie, de financiële haalbaarheid alsmede de individuele prestaties en het naleven van de gedragscodes door de medewerker.

2.1.2 Jaarlijks zal Deutsche Bank de vakorganisaties en de Ondernemingsraad informeren over het budget voor de salarisverhoging en de verdeling van dat budget onder de verschillende groepen medewerkers.

2.1.3 Het interne beleid "Approach to Performance, Consequences and Reward" kunnen medewerkers raadplegen op HR Connect.

2.2. Algemene loonsverhoging

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



3. Pensioen

3.1. Huidige pensioenregeling, overgangsregelingen en netto pensioenregeling

De huidige pensioenregeling van Deutsche Bank Nederland wordt sinds 1 oktober 2023 uitgevoerd door Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds (CB APF) in Kring Deutsche Bank Nederland. In de pensioenregeling van Deutsche Bank Nederland wordt ouderdomspensioen (dat ingaat vanaf de overeengekomen pensioenrichtleeftijd, op dit moment 68 jaar) en partner- en wezenpensioen (dat ingaat bij het overlijden van de deelnemer) opgebouwd. In aanvulling op deze pensioensoorten, is er een aantal aanvullende dekkingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en overgangsregelingen.

3.2. Huidige pensioenregeling

Onderwerp	Pensioenregeling Deutsche Bank Nederland
<i>Uitvoerder</i>	Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds
<i>Ingangsdatum</i>	1 oktober 2023
<i>Type regeling</i>	Collectief Defined Contribution (CDC) regeling op basis van middelloon systematiek
<i>Premiehoogte</i>	De totale premie bedraagt maximaal 33% van de pensioengevende salarissom inclusief een medewerkersbijdrage van maximaal 5% van de pensioengrondslag (Van de premiekosten boven 15% van de loonsom betaalt de medewerker maximaal de helft met een maximum van 5%).
<i>Pensioengevend salaris</i>	<u>CAO-medewerkers</u> 13 maal het bruto maandsalaris + vakantietoeslag + 12 maal 4,2% toeslag en gewenningstoeslag (indien van toepassing) <u>Boven CAO medewerkers</u> 12 maal het bruto maandsalaris inclusief een twaalfde deel van de dertiende maand en vakantietoeslag
<i>Franchise</i>	€ 21.539 (2026)
<i>Pensioengrondslag (PG)</i>	Pensioengevend salaris minus de franchise
<i>Maximum pensioengevend salaris</i>	€ 140.167 (2026)



<i>Pensioenrichtleeftijd</i>	De eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.
<i>Ouderdomspensioen</i>	Het streefopbouwpercentage is 1,875% van de PG. Als de premie en de middelen uit het premiedepot tezamen naar verwachting niet gelijk zijn aan de kostendeekkende premie voor het volgende kalenderjaar, dan wordt het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen voor het volgende kalenderjaar verlaagd. Het opbouwpercentage in 2026 bedraagt 1,875% van de PG.
<i>Partnerpensioen</i>	Het streefopbouwpercentage is 1,313% van de PG. Als de premie en de middelen uit het premiedepot tezamen naar verwachting niet gelijk zijn aan de kostendeekkende premie voor het volgende kalenderjaar, dan wordt het opbouwpercentage van het partnerpensioen voor het volgende kalenderjaar verlaagd. Het opbouwpercentage in 2026 bedraagt 1,313% van de PG.
<i>Wezenpensioen</i>	Het streefopbouwpercentage is 0,263% van de PG. Als de premie en de middelen uit het premiedepot tezamen naar verwachting niet gelijk zijn aan de kostendeekkende premie voor het volgende kalenderjaar, dan wordt het opbouwpercentage van het wezenpensioen voor het volgende kalenderjaar verlaagd. Het opbouwpercentage in 2026 bedraagt 0,263% van de PG.
<i>Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw</i>	(Gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid.

3.3. Overgangsregelingen

Overgangsregelingen – tijdelijk ouderdomspensioen

Van toepassing op medewerkers die op 31 december 2005 reeds deelnemer waren aan het op die datum geldende pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland en die geboren zijn op of na 1 januari 1950 hebben op 31 december 2005 een premievrije aanspraak op tijdelijk ouderdomspensioen verkregen.

Overgangsregelingen – garantie ongehuwdentoeslag en aanspraak ongehuwdenpensioen

Voor degene die op 31 december 1999 deelnemer is geweest aan het op die datum geldende pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland, is per die datum een (nominale) ongehuwdentoeslag vastgesteld als bedoeld in artikel 5 lid b van het toen geldende pensioenreglement, zijnde het verschil tussen het op de pensioendatum te bereiken ouderdomspensioen op basis van de AOW-uitkering voor gehuwden (vóór-Oorts), geldend per 31 december 1999 (EUR 10.830,37), en het op de pensioendatum te bereiken ouderdomspensioen op basis van de AOW-uitkering voor



ongehuwden (vóór-Oorts), geldend per 31 december 1999 (EUR 7.613,52). Wanneer betrokkene gebruik maakt van de keuzemogelijkheid als bedoeld in artikel 5 van dit pensioenreglement, zal de daaruit resulterende verhoging van het ouderdomspensioen worden vergeleken met de vastgestelde ongehuwdentoeslag. Betrokkene verkrijgt een verhoging van het ouderdomspensioen gebaseerd op de hoogste van de twee aldus vastgestelde bedragen.

3.4. Netto pensioenregeling

Compensatie pensioenopbouw voor pensioengevend salaris boven € 140.167 (2026):

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 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 pensioengevend salaris boven € 140.167 (2026):

Voor medewerkers die een pensioengevend salaris van meer dan € 140.167 (2026) hebben is een overlijdensrisicoverzekering door de Werkgever afgesloten. Hierdoor wordt bij eventueel overlijden ook een uitkering voor het pensioengevend salarisdeel boven de basisregeling van € 140.167 aan de eventuele partner en wezen geregeld 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.

3.5. Nieuwe pensioenregeling

De nieuwe WTP-pensioenregeling voor Deutsche Bank Nederland gaat in per 1 januari 2028 als aan alle doelstellingen wordt voldaan.

Onderwerp	Nieuwe pensioenregeling Deutsche Bank
<i>Uitvoerder</i>	Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds
<i>Beoogde ingangsdatum</i>	1 januari 2028
<i>Type regeling</i>	Flexibele premieregeling (FPR) met collectieve uitkeringsfase en risicodelingsreserve voor gepensioneerden, ook wel aangeduid als FPR+ in een multi-client kring
<i>Premiehoogte voor pensioenopbouw</i>	Werkgever: 21,5% van de pensioengrondslag (PG)



	Medewerker: 5,0% van de PG Vrijwillig bijsparen: maximaal 3,5% van de PG
<i>Pensioengevend salaris</i>	<u>CAO-medewerkers</u> 13 maal het bruto maandsalaris + vakantietoeslag + 12 maal 4,2% toeslag en gewenningstoeslag (indien van toepassing) <u>Boven CAO medewerkers</u> 12 maal het bruto maandsalaris inclusief een twaalfde deel van de dertiende maand en vakantietoeslag
<i>Franchise</i>	Gelijk aan minimale AOW-franchise
<i>Maximum pensioengevend salaris</i>	Gelijk aan fiscaal maximale pensioengevend salaris
<i>Pensioenrichtleeftijd</i>	68 jaar
<i>Partnerpensioen</i>	• Risicodekking bij overlijden tijdens dienstverband 35% van het laatstverdiende pensioengevend salaris (levenslange uitkering) • Partnerpensioen bij pensionering inkoop in verhouding 100:70 • Tot transitiedatum opgebouwd partnerpensioen blijft bij overlijden geëerbiedigd
<i>Wezenpensioen</i>	• Risicodekking bij overlijden tijdens dienstverband 15% van het laatstverdiende pensioengevend salaris (30% in geval van een volle wees) • Wezenpensioen is een tijdelijke uitkering tot de wees de leeftijd van 25 jaar bereikt
<i>Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw</i>	(Gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid
<i>Inkoop bij pensionering</i>	Keuze tussen vaste of variabele uitkering. Standaardkeuze is een variabele uitkering in de collectieve uitkeringsfase met risicodelingsreserve bij CB APF. Voor een vaste uitkering gebruikt de deelnemer het individuele shoprecht en kan een uitkering bij een verzekeraar aankopen.
<i>Beleggen</i>	In de opbouwfase wordt belegd volgens een standaard leeftijdsafhankelijke beleggingsmix (life cycle) die aansluit bij de risicopreferentie van de deelnemers in de kring met keuzemogelijkheid voor een defensievere of offensievere life cycles. In de uitkeringsfase bij CB APF (variabele uitkering) is een collectieve beleggingsmix van toepassing voor alle ingegane uitkeringen.



3.6. Premie en ambitie

In de nieuwe regeling wordt standaard uitgegaan van een variabele uitkering voor pensioengerechtigden. Dit betekent een uitkering die mee kan groeien met economische ontwikkelingen waarbij de kans op mogelijke dalingen wordt verkleind door de inzet van de risicodelingsreserve.

Sociale Partners hebben een minimale ambitie geformuleerd voor de nieuwe pensioenregeling. Deze ambitie is afgeleid van de huidige pensioenregeling bij CB APF. In het kader van de transitie naar WTP zijn hierover enkele afspraken gemaakt.

In de beschikbare premieregeling is de hoogte van de premie leidend. De ambitie is om met 26,5% vlakke spaarpremie een vervangingsratio op de uitkeringsfase te behalen van minimaal 65% in het mediaan scenario voor een 25-jarige nieuwe medewerker op basis van 43 dienstjaren (tot de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar). Met de vervangingsratio op de uitkeringsfase wordt de gemiddelde uitkering die een deelnemer ontvangt gedurende de uitkeringsfase bedoeld. Hierbij wordt de overlevingskans gedurende de uitkeringsfase meegewogen en uitgedrukt in relatie tot de pensioengrondslag direct voor pensionering.

Minimaal eens in de 5 jaar bespreken CAO-partijen de ambitie en premie:

- Indien nieuwe prognoses afwijken van de vastgestelde ambitie (beduidend hogere of lagere uitkomsten), bespreken Sociale Partners of deze afwijking acceptabel is of dat de ambitie moet worden aangepast. In het kader van de CAO-afspraken kunnen de Sociale Partners ook afspreken om de premie aan te passen (lagere of hogere premie).
- Daarnaast zullen Sociale Partners in gezamenlijk overleg nader vaststellen welke gegevens zij toegelicht willen hebben, om met name te monitoren in hoeverre de ambitie wordt gerealiseerd, de uitkeringen voor pensioengerechtigden de inflatie volgen en overige nog vast te stellen karakteristieken.

Compensatie pensioenopbouw voor pensioengevend salaris boven € 137.800 (2026):

Werkgever biedt een maandelijkse premie uitkering aan de doelgroep aan. Deze toekenning is gelijkgesteld aan het werkgeversdeel van het premiepercentage voor pensioenopbouw van 21,5% voor het pensioengevend salaris boven € 137.800 (2026). De compensatie wordt als brutoloon via de salarisbetaling beschikbaar gesteld, resulterend in een hoger nettoloon.

Overlijdensrisicoverzekering voor pensioengevend salaris boven € 137.800 (2026):

Voor medewerkers die een pensioengevend salaris van meer dan € 137.800 (2026) hebben is een overlijdensrisicoverzekering door de Werkgever afgesloten. Hierdoor wordt bij eventueel overlijden ook een uitkering voor het pensioengevend salarisdeel boven de basisregeling van € 137.800 (2026) aan de eventuele partner en wezen geregeld boven op de basisuitkering. Deze verzekering zal op 1 januari 2028 voor alle betrokkenen ingaan.



Het verzekerd bedrag, boven het pensioengevend salaris boven € 137.800 (2026) voor het partnerpensioen en het wezenpensioen zal als onderdeel van de WTP transitie worden afgesproken. Dit zal in lijn zijn met de dekking onder de huidige pensioen regeling.



4. Duurzame inzetbaarheid

4.1. Goed werkgeverschap

Als financiële dienstverlener vindt Deutsche Bank het belangrijk dat haar zorg voor klanten hand in hand gaat met haar zorg voor medewerkers. Goed werkgeverschap betekent dat Deutsche Bank investeert in een werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en met vertrouwen keuzes kunnen maken gedurende alle fasen van hun loopbaan en leven. Deutsche Bank ondersteunt medewerkers bij hun duurzame inzetbaarheid door aandacht te besteden aan ontwikkeling, werk-privébalans en financiële weerbaarheid. Financiële rust draagt bij aan het welzijn van medewerkers en aan hun duurzame inzetbaarheid. Daarom biedt Deutsche Bank medewerkers de mogelijkheid om gebruik te maken van onafhankelijke ondersteuning, zoals een financiële scan of een persoonlijk financieel adviesgesprek, zodat zij inzicht krijgen in hun financiële situatie en de gevolgen van belangrijke levensgebeurtenissen en loopbaankeuzes. Werkgever en medewerker dragen hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De werkgever faciliteert, de medewerker voert regie over zijn of haar eigen ontwikkeling en toekomst.

4.2. 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.

4.3. Financiële scan en financieel adviesgesprek

Werkgever biedt iedere medewerker gedurende de looptijd van deze CAO eenmaal de mogelijkheid om kosteloos gebruik te maken van een onafhankelijke financiële scan of een persoonlijk financieel adviesgesprek. Het doel van deze voorziening is de financiële weerbaarheid van medewerkers te bevorderen en hen inzicht te geven in de mate waarin hun financiële situatie aansluit bij hun huidige en toekomstige levensfase. Daarbij kan onder meer aandacht worden besteed aan onderwerpen zoals gezinsvorming, mantelzorg, studie, deeltijdwerken, loopbaankeuzes, duurzame inzetbaarheid, pensioen en eerder of later stoppen met werken.

De financiële scan of het adviesgesprek wordt uitgevoerd door een onafhankelijke, deskundige aanbieder. De werkgever ontvangt geen informatie over de inhoud van het gesprek of de persoonlijke financiële situatie van de medewerker.

Deelname is vrijwillig. Persoonsgegevens en financiële gegevens worden uitsluitend verwerkt door de aanbieder overeenkomstig de geldende privacywetgeving.



De kosten van één Employability scan, één financiële scan of één financieel adviesgesprek per medewerker gedurende de looptijd van deze CAO komen voor rekening van de werkgever met een maximaal budget van € 1.750,= ex btw.



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

5.1. WGA-hiaat uitgebreid verzekering

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

5.2. 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 SV loon (tot een jaarloon van € 200.000). Daarnaast ontvangt de medewerker bij volledige arbeidsongeschiktheid 10% van het jaarsalaris tot het maximum SV loon, is een medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt dan keert de verzekering naar rato uit. De 10% is enkel van toepassing op medewerkers met een salaris beneden max SV loon.

5.3. 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).



6. EHBO, BHV vergoeding, reiskosten woon-werk en dienstreizen en overwerkvergoeding

6.1. EHBO

- 6.1.1. De medewerker ontvangt na het behalen van het EHBO diploma een bruto betaling van € 156.
- 6.1.2. Bij elke voor het kunnen blijven functioneren als EHBO-hulpverlener noodzakelijke verlenging van het EHBO diploma ontvangt de medewerker een bruto betaling van € 156.

6.2. BHV

- 6.2.1. De medewerker ontvangt na het behalen van het BHV diploma een bruto betaling van € 156.
- 6.2.2. 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 € 78.

6.3 Reiskosten woon-werk

De kilometervergoeding van de reiskosten woon-werk uit de CAO Banken geldt tot een maximum van 40 km enkele reis indien gebruik wordt gemaakt van de privé auto.

6.4 Reiskosten dienstreizen

- 6.4.1. De medewerker ontvangt een vergoeding voor de kosten voor zakelijk gereden kilometers gereden in zijn privé auto van € 0,38 per kilometer.
- 6.4.2. De vergoeding van artikel 6.4.1. is niet van toepassing op de medewerker aan wie de Werkgever een leaseauto ter beschikking stelt.
- 6.4.3. De vergoeding wordt voor zover fiscaal mogelijk (lees: zonder kostenverhogende werking voor de Werkgever) netto uitbetaald.

6.5 Overwerkvergoeding

- 6.5.1. Medewerkers tot en met de corporate title Assistant Vice President kunnen 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.
- 6.5.2. Medewerkers boven corporate title Assistant Vice President kunnen geen aanspraak maken op een vergoeding voor het verrichten van overwerk.



7. Definities

7.1. CAO, de

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

7.2. Deutsche Bank in Nederland

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

7.3. Jaarinkomen

Het Salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en 13de maand.

7.4. 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).

7.5. Medewerker, de

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

7.6. Overeengekomen arbeidsduur

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

7.7. Partijen

Tenzij nadrukkelijk anders vermeld: de CAO sluitende partijen te weten:
de Werkgever: (ook Deutsche Bank in Nederland en DWS International Branch GmbH);
en de Vakorganisaties.

7.8. Uurloon

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

7.9. Vakorganisaties, de

CNV, te Utrecht
De Unie, te Culemborg
FNV Finance, onderdeel van FNV, gevestigd te Utrecht

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

Deutsche Bank AG, kantoor Amsterdam, en DWS International Branch GmbH



Ondertekening

Deutsche Bank

Boudewijn Dornseiffen
CFO/COO

Datum:

Glenn Goovaerts
Director HR Country Head Belgium and
The Netherlands

Datum:

DWS International Branch GmbH

Arjen Jonk
Branch Manager

Datum:

De Unie

Steeff Bilars
Belangenbehartiger Collectief

Datum:

Reinier Castelein
Voorzitter

Datum:

CNV

André Kramer
Bestuurder collectieve belangenbeharatiging

Datum:

Erik Maas
Sectorleider diensten

Datum:

FNV Finance

Bob Bolte
Bestuurder

Datum: