



Sociaal Plan

Deutsche Bank AG, Branch Amsterdam

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 Sociaal Plan te hebben gesloten.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1 Inleiding – preambule.....	4
Hoofdstuk 2 Definities	5
Hoofdstuk 3 Algemeen.....	8
3.1 Werkingsduur/looptijd	8
3.2 Werkingssfeer	8
3.3 Wijziging	8
3.4 Informatieverstrekking	8
3.5 Fiscale afwikkeling	9
3.6 Hardheidsclausule	9
Hoofdstuk 4 Employability/duurzame inzetbaarheid.....	9
Hoofdstuk 5 Procedure	10
5.1 Boventalligheid	10
5.2 Toetsing al dan niet wijziging functie	11
5.3 Onmisbare sleutelfiguren	11
5.4 Aanzegging boventalligheid	11
5.5 Feitelijke boventalligheid.....	12
Hoofdstuk 6 Van werk naar werk	12
6.1 Interne herplaatsing in passende functie	12
6.2 Externe herplaatsing via Redeployment Traject	13
6.3 Duur Redeployment Traject.....	14
6.4 Het budget voor Redeployment Traject	14
Hoofdstuk 7 Beëindiging arbeidsovereenkomst.....	14
7.1 Procedure	14
7.2 Beëindigingsvergoeding	15
7.3 Aftopping tot AOW-gerechtigde leeftijd.....	15
7.4 Eerder dan Einddatum andere functie gevonden.....	16
Hoofdstuk 8 Overige bepalingen	16
8.1 Sollicitatieverlof.....	16
8.2 Pensioen.....	16
8.3 Eigendommen.....	16
8.4 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen.....	16
8.5 Eindafrekening.....	16
8.6 Verval concurrentie/ relatiebeding	17
8.7 Offshoring	17
8.8 Outsourcing	17
Ondertekening.....	18

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



Hoofdstuk 1 Inleiding – preambule

De arbeidsmarkt is in de afgelopen jaren sterk veranderd. Zowel werkgevers als werknemers krijgen te maken met uiteenlopende uitdagingen. Niet alleen de rollen van medewerkers zullen veranderen, ook organisaties zullen de komende jaren meer gestroomlijnd worden. Voor medewerkers is employability van belang om zich klaar te maken voor de toekomst. Een Sociaal Plan biedt ondersteuning bij deze veranderingen.

Vakorganisaties en Deutsche Bank hebben hiertoe het volgende Sociaal Plan Deutsche Bank afgesproken.

In dit Sociaal Plan wordt beschreven wat de gevolgen voor de medewerker zijn in geval van het vervallen en (ingrijpend) wijzigen van functie(s) en worden de faciliteiten beschreven die van toepassing zijn voor de medewerker.

Dit Sociaal Plan heeft tot doel actief te bemiddelen naar een andere functie, indien mogelijk binnen Deutsche Bank. Indien die mogelijkheid niet aanwezig is - binnen afzienbare termijn - wordt actief bemiddeld naar een functie buiten Deutsche Bank. Partijen beschouwen het als hun collectieve verantwoordelijkheid om te streven naar behoud van werkgelegenheid van de betrokken medewerkers. Partijen gaan hierbij uit van het uitgangspunt "van werk naar werk". Hiertoe wordt samengewerkt met een extern mobiliteitsbureau. Bij herplaatsing dan wel bij uitdiensttreding is in het Sociaal Plan opgenomen op welke voorzieningen de medewerker recht heeft.

Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over "hij", "medewerker" en "zijn" dient vanzelfsprekend ook "zij", "medewerkster" en "haar" te worden gelezen.

Parafen Deutsche Bank



Parafen Vakorganisaties





Hoofdstuk 2 Definities

Aanzegging Boventalligheid	De schriftelijke bevestiging (de "aanzegging") aan de medewerker dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen met ingang van de datum van feitelijke boventalligheid.
Afspiegelingsbeginsel	De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels. De peildatum van de afspiegeling is leidend voor de indeling van de leeftijdsgroepen.
Beëindigingsvergoeding	Het bruto bedrag dat Deutsche Bank aan de medewerker betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Deutsche Bank. De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in artikel 7.2.
Boventalligheid	Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats naar het oordeel van Deutsche Bank komt te vervallen wegens bedrijfseconomische en /of bedrijfsorganisatorische redenen.
Bruto maandinkomen	Het bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag, een 13-de maand, een persoonlijke toeslag en arbeidsmarkttoeslag en een gemiddelde bonus over de laatste 3 kalenderjaren.
Cao	De vigerende cao Deutsche Bank.
Datum feitelijke boventalligheid	De datum waarop de arbeidsplaats van de medewerker vervalt.
Dienstverband	De onafgebroken periode die de medewerker in dienst is per de peildatum van de afspiegeling, bij Deutsche Bank of diens rechtsvoorganger(s) inclusief de inleenperiode (bij dezelfde werkzaamheden) schriftelijk aan te tonen door de medewerker - te hanteren bij de afspiegeling conform de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels.
Einddatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt.

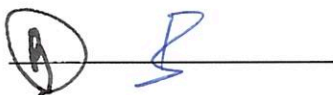
Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



Ongewijzigde of Niet-ingrijpend gewijzigde functie	Een ongewijzigde of niet-ingrijpend gewijzigde functie is een functie waarvan de inhoud, vereiste competenties en verantwoordelijkheden gelijk blijven of slechts zeer beperkt wijzigen.
Ingrijpend gewijzigde functie	Van een ingrijpend gewijzigde (nieuwe) functie is sprake wanneer een verandering in de functie-inhoud en/of de functiecontext gepaard gaat met een duidelijke verandering in de factoren gewenste competenties (gedrag, kennis en vaardigheden), verantwoordelijkheden, bevoegdheden, autonomie, afwisseling in het werk en/of intrinsieke beloning. Het is een functie die in de oude organisatie niet voorkwam en/of die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, vereiste competenties en naar functieniveau en beloning wezenlijk verschilt ten opzichte van de oude functie.
Klachtencommissie:	De commissie die conform het Klachtenreglement adviseert over geschillen tussen een medewerker en Deutsche Bank.
Leeftijd	De leeftijd van de medewerker op de peildatum ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel.
Offshoring	Het uitbesteden van werkzaamheden naar het buitenland, binnen Deutsche Bank.
Outsourcing	De uitvoering van een proces als gevolg van een strategische keuze door Deutsche Bank, om één of meer bedrijfsactiviteiten uit te besteden aan een derde partij buiten Deutsche Bank.
Partijen	De ondertekenaars van dit Sociaal Plan.
Passende functie	Een functie binnen de onderneming die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een medewerker of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn. Voor wat betreft de afstand tussen woning en werk geldt dat een functie passend is, indien de enkele reisduur vanaf de woonplaats niet meer is dan 90 minuten.

Parafen Deutsche Bank



Parafen Vakorganisaties





	Een functie kan ook passend zijn wanneer de enkele reisafstand van woonplaats naar werk meer is dan 90 minuten en de medewerker de reistijd vrijwillig accepteert. Bij vaststelling van de reisduur wordt uitgegaan van de ANWB routeplanner met de auto snelste route.
Peildatum	De datum waarop volgens het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald.
Redeployment Traject	Het mobiliteitstraject dat Deutsche Bank aanbiedt aan de boventallige medewerker door een gespecialiseerd mobiliteitsbureau.
Toetsingscommissie	De commissie die toetst of de plaatsingsprocedure volgens een zorgvuldig proces heeft plaatsgevonden.
Unieke functie	Een functie die door slechts één medewerker in de organisatie wordt bekleed en die niet onderling uitwisselbaar is met een andere functie binnen de organisatie.
UWV	Instelling waar de ontslagvergunning zal worden aangevraagd in het geval van het niet bereiken van een beëindigingsovereenkomst met de medewerker.
Vakorganisaties	Elk van de partijen als genoemd op pagina 2.
Vaststellingsovereenkomst	Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. BW, gesloten tussen Deutsche Bank en de boventallige medewerker waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, tegen een bepaalde datum wordt beëindigd en waarin Deutsche Bank en de boventallige medewerker de afspraken die gelden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst opnemen.
Werkgever	Deutsche Bank AG, branch Amsterdam gevestigd te Amsterdam.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



Hoofdstuk 3 Algemeen

3.1 Werkingsduur/looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2020 en eindigt op 31 december 2022 van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven ook na afloop van de werkingsduur van kracht. Dit Sociaal Plan werkt niet na, nawerking is uitgesloten.

Dit Sociaal Plan zal worden aangemeld als een cao in de zin van de wet op de collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

3.2 Werkingssfeer

Dit Sociaal plan is van toepassing op elke medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met Deutsche Bank voor onbepaalde tijd (beheerst door Nederlands recht) en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een organisatiewijziging van Deutsche Bank en boventalligheid is aangezegd gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op medewerkers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen die werkzaam zijn als inleenkracht of gedetacheerden en medewerkers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (bijvoorbeeld als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de medewerker zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en/of zoveel eerder eindigt als gevolg van afspraken tussen Deutsche Bank en de medewerker).

3.3 Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan ingrijpende wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten zullen Deutsche Bank en de vakorganisaties tijdig in overleg treden over aanpassing van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare, kostenneutrale oplossing.

3.4 Informatieverstrekking

Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de duur van dit Sociaal Plan kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van dit Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het vorenstaande is eveneens van toepassing indien de medewerker niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichtingen om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen, respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van Deutsche Bank.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



3.5 Fiscale afwikkeling

Waar sprake is van betalingen volgens dit Sociaal Plan gaat het - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd om bruto bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen. Deutsche Bank zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen.

3.6 Hardheidsclausule

Als toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke of onredelijke situatie, dit ter beoordeling door Deutsche Bank, kan Deutsche Bank van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal Deutsche Bank handelen in de geest van het Sociaal Plan (zonder precedentwerking van haar besluit voor andere situaties). 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.

Hoofdstuk 4 Employability/duurzame inzetbaarheid

Deutsche Bank wil al haar medewerkers inspiratie en ondersteuning bieden voor hun employability, ofwel inzetbaarheid. Het doel is dat medewerkers vol zelfvertrouwen werken, omdat zij zich eigenaar voelen van hun loopbaan, weten hoe ze deze kunnen veranderen indien zij dat wensen of omdat het nodig is.

In overleg met de leidinggevende van Deutsche Bank is de medewerker verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. Er zal regelmatig gesproken worden over de huidige functie en toekomstige mogelijkheden binnen Deutsche Bank, maar ook over een eventueel vervolg van de loopbaan buiten Deutsche Bank. Deutsche Bank biedt de medewerker ondersteuning waar mogelijk. Er zullen verscheidene tools en activiteiten worden aangeboden om medewerkers te ondersteunen en inspiratie te bieden ten aanzien van hun employability. Samen met de leidinggevende van Deutsche Bank zorgt de medewerker ervoor dat de afgesproken ontwikkelafspraken daadwerkelijk gerealiseerd kunnen worden. Dit maakt onderdeel uit van de performanceafspraken tussen medewerker en leidinggevende.

Dit beleid is gericht op alle medewerkers van Deutsche Bank en heeft als doel de mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. In het kader van dit Sociaal Plan kan dit beleid worden ingezet als instrument voor (preventieve) mobiliteit.

Wanneer van bepaalde functies of van bepaalde afdelingen wordt verwacht dat ze zullen vervallen, veranderen of in omvang afnemen, is er reden om extra aandacht te hebben voor mobiliteit. Betrokken medewerkers worden actief gewezen op het interne mobiliteitsbeleid. Op deze wijze beoogt Deutsche Bank op proactieve wijze boventalligheid in de toekomst te beperken.

Parafen Deutsche Bank



Parafen Vakorganisaties





Hoofdstuk 5 Procedure

5.1 Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid van de medewerker kunnen onder andere de volgende situaties zich voordoen:

- (a) de functie van de medewerker vervalt;

Indien een unieke functie (of een gehele categorie uitwisselbare functies) vervalt, zijn de medewerkers werkzaam in deze functies boventallig met ingang van de datum waarop de functie vervalt.

- (b) de functie van de medewerker blijft bestaan (en is ongewijzigd of niet-ingrijpend gewijzigd), maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer medewerkers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie;

Indien er sprake is van een functie (of categorie uitwisselbare functies) die blijft bestaan, maar waarbij er in de situatie na de organisatiewijziging minder arbeidsplaatsen zijn, wordt de boventalligheid vastgesteld aan de hand van het afspiegelingsbeginsel.

Indien de nieuwe functie onderling uitwisselbaar is met de bestaande functie en het aantal arbeidsplaatsen vermindert niet, zullen de boventallige medewerkers uit die bestaande functie geplaatst worden in de nieuwe functie. Deze medewerkers zullen niet boventallig worden verklaard.

- (c) de functie van de medewerker wijzigt ingrijpend en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie.

Bij een ingrijpende gewijzigde functie wordt een plaatsingsprocedure toegepast, gebaseerd op belangstellingsregistratie en potentieel-beoordeling. Na sollicitatie wordt op basis van objectieve criteria beoordeeld door Deutsche Bank wie de meest geschikte medewerker is. De meest geschikte medewerker wordt op de functie geplaatst.

Deutsche Bank zal de uitkomst van deze procedure voor de individuele medewerker desgevraagd motiveren. De medewerker die het niet met de uitkomst eens is kan dit ter toetsing voorleggen aan de Klachtencommissie.

Op het moment van plaatsing, verliest de geplaatste medewerker de status van boventallige medewerker.

Is er één boventallige medewerker geschikt voor één passende functie, dan wordt er geen sollicitatieprocedure toegepast en wordt deze medewerker in deze passende functie herplaatst.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



De Toetsingscommissie toetst actief of de plaatsingsprocedure volgens een zorgvuldig proces heeft plaatsgevonden. Na vaststelling door de Toetsingscommissie dat de plaatsing via zorgvuldig proces is verlopen, worden medewerkers, na advisering door de Ondernemingsraad geïnformeerd, over de uitkomsten van de plaatsingsprocedure.

In de bij een organisatiewijziging ingestelde Toetsingscommissie hebben zitting de COO/CFO (voorzitter), de betrokken lijnmanager, een lijnmanager van een andere business-lijn en twee leden van de Ondernemingsraad. De Head of HR is adviserend lid van de Toetsingscommissie.

5.2 Toetsing al dan niet wijziging functie

De toets of de functie niet-ingrijpend is gewijzigd (sub b) of ingrijpend is gewijzigd (sub c) zal gemaakt worden door een extern consultancy bureau. Het rapport van dit bureau ter zake de Toets Ingrijpend Wijzigen is onderdeel van het adviestraject met de Ondernemingsraad.

5.3 Onmisbare sleutelfiguren

Deutsche Bank houdt de mogelijkheid om Sleutelfiguren buiten de organisatiewijziging te houden, maar alleen als ze onmisbaar zijn en ze over bijzondere kennis of bekwaamheden beschikken zodat ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk. Deze uitsluiting wordt gemotiveerd in de voor de betreffende organisatiewijziging ingestelde Toetsingscommissie.

5.4 Aanzegging boventalligheid

De medewerker die als gevolg van een organisatiewijziging boventallig wordt, zal van die boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk op de hoogte worden gesteld (aanzegging). Tevens wordt daarbij de datum van *feitelijke* boventalligheid schriftelijk meegedeeld. De schriftelijke aanzegging volgt op de mondelinge mededeling.

Bij de aanzegging ontvangt medewerker:

- Informatie over een aan te bieden (passende) functie, indien deze beschikbaar is;
- Informatie over het outplacementtraject bij het externe mobiliteitsbureau;
- Een concept vaststellingsovereenkomst als op dat moment al duidelijk is dat geen mogelijkheden tot interne herplaatsing bestaan noch geschikte vacatures beschikbaar zijn;

De (mondelinge) aankondiging van boventalligheid van de medewerker vindt plaats direct nadat de Toetsingscommissie hierover geoordeeld heeft en na advisering door de Ondernemingsraad en besluit van de Bestuurder van Deutsche Bank.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



5.5 Feitelijke boventalligheid

Tussen het moment van de schriftelijke aanzegging van boventalligheid en de datum van feitelijke boventalligheid dient sprake te zijn van 2 volledige kalendermaanden.

Na afloop van de 2 maanden wordt de medewerker feitelijk boventallig.

In de (tweemaands) periode voorafgaand aan de feitelijke boventalligheid blijft de medewerker werken.

Hoofdstuk 6 Van werk naar werk

Zo ruim mogelijk voorafgaand aan een organisatiewijziging zal alles in het werk worden gesteld om de medewerker voor te bereiden op het wijzigen of vervallen van functies. Het streven is om zoveel mogelijk medewerkers intern te herplaatsen in een vacante, passende interne functie, zodat het aantal medewerkers dat boventallig wordt, zo beperkt mogelijk blijft.

Zowel medewerker als Deutsche Bank kunnen initiatieven nemen om de boventalligheid te beperken, waarbij gedacht kan worden aan stages, sollicitatiebezoeken en scholing.

Indien personeelsreductie verwacht wordt, zal Deutsche Bank hierop anticiperen door al in de fase daarvoor kritisch te zijn bij het invullen van eventuele vacatures, het verlengen van tijdelijke contracten en de inhuur van externen.

6.1 Interne herplaatsing in passende functie

Vanaf het moment dat een medewerker een aanzegging van boventalligheid ontvangt, start de herplaatsingsfase. De herplaatsingstermijn bestaat uit de 2 maanden voorafgaand aan de feitelijke boventalligheid en de gehele wettelijke opzegtermijn. Deutsche Bank is verplicht gedurende deze herplaatsingsfase te onderzoeken of herplaatsing in een andere vacante, passende interne functie binnen redelijke termijn binnen het gehele concern voor de medewerker in de rede ligt, een en ander conform de sinds 1 juli 2015 geldende wetten en regelgeving.

Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan de medewerker gedaan. De medewerker dient binnen zeven kalenderdagen na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de passende functie al dan niet schriftelijk te accepteren.

Indien een medewerker wordt herplaatst in een functie met een lagere salarisschaal dan blijft het hogere salaris gegarandeerd. De medewerker houdt daarnaast recht op toekomstige loonindexeringen uit de cao.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



Indien de medewerker is herplaatst, ontvangt de medewerker een schriftelijke bevestiging. De medewerker verliest dan de status van boventallige medewerker. Bovendien leidt het geplaatst worden in een passende functie ertoe dat de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al overeengekomen vaststellingsovereenkomst komen te vervallen.

Het uitgangspunt is dat de boventallig verklaarde medewerker die een passende functie aangeboden krijgt, deze functie aanvaardt. De boventallige medewerker is verplicht om actief mee te werken aan herplaatsing in een passende functie zoals omschreven in dit Sociaal plan.

Indien de medewerker niet akkoord wil gaan met het aanbod van een passende functie, treedt hij uiterlijk na 7 werkdagen na ontvangst van het aanbod in overleg met HR. De medewerker moet in dat geval uiterlijk bij aanvang van het overleg, schriftelijk en gemotiveerd, aan HR aangeven waarom hij het aanbod niet wil aanvaarden. De uitkomst van het overleg wordt door Deutsche Bank schriftelijk vastgelegd.

In geval de medewerker volhardt in zijn weigering, zal Deutsche Bank aan de Klachtencommissie vragen een uitspraak te doen over de vraag of de medewerker een redelijke grond heeft voor de weigering. Indien voor de weigering naar het oordeel van de Klachtencommissie van Deutsche Bank geen redelijke grond aanwezig is, krijgt de medewerker 5 werkdagen bedenktijd tot heroverweging. Indien de medewerker de aangeboden functie opnieuw weigert, verliest de medewerker de status van boventallige medewerker en wordt hij uitgesloten van de verdere toepassing van het Sociaal Plan en verliest de medewerker dus het recht op de voorzieningen die in het Sociaal Plan zijn opgenomen, waaronder de beëindigingsvergoeding. Deutsche Bank zal dan een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten.

Indien Deutsche Bank na het advies van de Klachtencommissie het aanbod intrekt, blijft het Sociaal Plan volledig op de medewerker van toepassing.

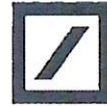
Indien een medewerker niet kan worden herplaatst in een passende functie, gaan medewerker en leidinggevende in gesprek over het vervolgtraject. Dit gesprek zal uiterlijk 1 maand voor de feitelijke boventalligheid plaatsvinden.

6.2 Externe herplaatsing via Redeployment Traject

Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe functie buiten Deutsche Bank vindt plaats door middel van een mobiliteitstraject via het door Deutsche Bank gekozen mobiliteitsbureau, het zogenaamde Redeployment Traject. Doel van dit Redeployment Traject is de medewerker te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



Op basis van een intakegesprek wordt door het mobiliteitsbureau met de medewerker een actieplan opgesteld waarin voor zover nodig afspraken worden vastgelegd ten aanzien van om-, her- of bijscholing. In het mobiliteitsplan beschrijft de medewerker welke activiteiten hij wil ontwikkelen en welke faciliteiten hij hierbij nodig heeft (voor opleiding en/of voor loopbaanbegeleiding). De invulling van de mobiliteitsactiviteiten van de medewerker wordt op maat gemaakt en zijn afgestemd op zijn individuele behoefte, sluit aan bij de individuele capaciteiten en draagt bij aan het vinden van een andere werkkring en/of het verkrijgen van een nieuw perspectief. Het mobiliteitsplan dient getoetst te worden door de afdeling HR van Deutsche Bank.

6.3 Duur Redeployment Traject

De Redeployment Traject start op de datum ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. De duur van het Redeployment Traject is onbeperkt, mits de facturenafhandeling binnen 8 maanden na datum feitelijke aanzegging boventalligheid plaatsvindt. Dat kan derhalve gedeeltelijk buiten dienstverband zijn.

In geval van opleiding of begeleiding door een derde partij dient de facturatie hiervan via het mobiliteitsbureau te verlopen.

6.4 Het budget voor Redeployment Traject

Deutsche Bank faciliteert, onder de voorwaarde dat de medewerker tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst is overgegaan, het Redeployment Traject per boventallige medewerker die de begeleiding nodig heeft in het vinden van een nieuwe baan. Hiervoor is een budget van EUR 8.000,- inclusief BTW gereserveerd per medewerker. Het budget is voor de boventallige medewerker niet inwisselbaar voor een uitkering in geld. Het totaalbedrag voor Redeployment Traject wordt door het mobiliteitsbureau beheerd.

De bemiddelingskosten van het Redeployment Traject bij het mobiliteitsbureau zullen niet worden ingehouden op de beëindigingsvergoeding.

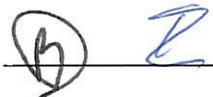
Hoofdstuk 7 Beëindiging arbeidsovereenkomst

7.1 Procedure

Deutsche Bank zal, indien bij de aanzegging van de boventalligheid duidelijk is dat een boventallig verklaarde medewerker niet intern kan worden herplaatst, 1 maand na aanzegging van de boventalligheid een beëindigingsvoorstel aanbieden. Deutsche Bank zal uiterlijk 1 maand na de aanzegging van de boventalligheid, de procedure tot beëindiging van het dienstverband in gang zetten. De arbeidsovereenkomst met Deutsche Bank zal op initiatief van Deutsche Bank worden beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst.

Bij bepaling van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de (fictieve) opzegtermijn mits partijen overeenstemming bereiken.

Parafen Deutsche Bank



Parafen Vakorganisaties





Indien de medewerker niet mee wil werken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden dan zal Deutsche Bank genoodzaakt zijn een ontslagprocedure te starten bij het UWV.

Indien de huidige arbeidsplaats vervalt en de medewerker boventallig is verklaard, dan komt de medewerker in aanmerking voor een financiële voorziening als in dit artikel omschreven indien de medewerker niet intern kan worden herplaatst.

In geval de medewerker voor de Einddatum kan worden herplaatst, komen alle afspraken die zijn gemaakt respectievelijk van toepassing zijn in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, te vervallen.

7.2 Beëindigingsvergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een boventallig verklaarde medewerker en op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, wordt een bruto beëindigingsvergoeding uitgekeerd. De vergoeding wordt per einde van de arbeidsovereenkomst berekend.

Boventallige medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd en wiens functie geraakt wordt door een organisatiewijziging, maar wel korter dan 2 jaar in dienst zijn, hebben tevens recht op onderstaande vergoedingen conform Sociaal Plan.

De berekeningswijze van de beëindigingsvergoeding per 1 januari 2020 luidt:

De beëindigingsvergoeding is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd. De uitkomst wordt vermenigvuldigd met 2,3.

Daarbij geldt de maximale beëindigingsvergoeding van 83.000 euro bruto, vermenigvuldigd met 2,3, of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan 83.000 euro bruto vermenigvuldigd met 2,3. Deze berekeningswijze wordt gevolgd tijdens de looptijd van het Sociaal Plan, ook als de wettelijke berekening van de transitievergoeding tijdens de looptijd zal wijzigen.

7.3 Aftopping tot AOW-gerechtigde leeftijd

De totale beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de Einddatum (datum einde arbeidsovereenkomst).

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als de som van het bruto maandinkomen vanaf de Einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



7.4 Eerder dan Einddatum andere functie gevonden

Indien en voor zover medewerker er in slaagt eerder dan de Einddatum een functie buiten Deutsche Bank te vinden, wordt het dienstverband met Deutsche Bank geacht te zijn geëindigd met wederzijds goedvinden per de datum van indiensttreding elders (zonder dat de medewerker aan zijn opzegtermijn wordt gehouden). Per (nieuwe) datum einde dienstverband heeft medewerker geen recht op de loonsom van de resterende maanden vanaf de (nieuwe) datum einde dienstverband tot (oude) Einddatum. Ook zal het Mobiliteitstraject per direct worden beëindigd. Opleidingen/trajecten die reeds zijn betaald mogen worden afgerond. Het resterende mobiliteitsbudget zal terugvallen naar Deutsche Bank en is niet inwisselbaar voor een uitkering in geld. Wel houdt medewerker onverminderd recht op de aanspraak op de beëindigingsvergoeding uit dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 8 Overige bepalingen

8.1 Sollicitatieverlof

Tot de datum van feitelijke boventalligheid verricht de medewerker werkzaamheden. De medewerker zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor solliciteren en het volgen van het mobiliteitstraject.

8.2 Pensioen

Per de Einddatum eindigt de deelname van de medewerker aan de pensioenregeling. Deutsche Bank zal haar pensioenverplichtingen tot de Einddatum nakomen.

8.3 Eigendommen

Medewerkers die zaken van Deutsche Bank in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van Deutsche Bank, zoals laptops, mobiele telefoons, leaseauto's, etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor de Einddatum schoon en in goede staat en voorzien van alle bijbehorende zaken (denk aan opladers, e.d.) en documenten (denk aan handleidingen, onderhoudsboekje, kentekenbewijs en dergelijke) in te leveren.

8.4 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

Een eventuele terugbetalingsverplichting terzake een opleidings- en/of studie, anders dan het Mobiliteitsbudget van Hoofdstuk 6 waar geen terugbetalingsverplichting voor geldt, komt bij einde arbeidsovereenkomst te vervallen.

8.5 Eindafrekening

Per de Einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen een maand na de Einddatum de vakantietoeslag en de aanspraak op een dertiende maand pro rata als ook eventueel openstaande en nog niet genoten vakantiedagen aan de medewerker worden uitbetaald op het bij Deutsche Bank bekende bankrekeningnummer van de medewerker.

Parafen Deutsche Bank



Parafen Vakorganisaties





De personeelscondities vervallen per de Einddatum. De (eventuele) deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering bij Deutsche Bank eindigt per datum van uitdiensttreding.

Een negatief vakantiedagen-saldooverlof wordt door Deutsche Bank verrekend bij de eindafrekening en komt in mindering op de uitbetaling waaronder ook begrepen voorschotten op afdrachten van Deutsche Bank aan onder meer de fiscus.

8.6 Verval concurrentie/ relatiebeding

Bij einde van de arbeidsovereenkomst met een boventallig verklaarde medewerker komen de verplichtingen voortvloeiend uit een eventueel geldend concurrentie – en/ of relatiebeding te vervallen. Verplichtingen voortvloeiend uit een tussen werkgever en medewerker overeengekomen geheimhoudingsbeding blijven onverminderd van kracht.

8.7 Offshoring

Deutsche Bank zal de vakorganisaties zo vroeg als mogelijk informeren over de inhoud van projecten waarbij Offshoring wordt overwogen. Bij Offshoring zullen de regels als hiervoor vermeld aangaande boventalligheid gelden, tenzij medewerker kiest mee te gaan in de Offshoring. Indien de medewerker kiest voor het meegaan met de Offshoring binnen de global organisatie van Deutsche Bank, dan worden de opgebouwde dienstjaren gerespecteerd, ook bij eventuele terugkeer naar Nederland. Indien de medewerker wenst terug te keren naar Nederland, zal de medewerker zelf dienen te solliciteren bij Deutsche Bank in Nederland.

8.8 Outsourcing

Indien bij Outsourcing sprake is van overgang van onderneming volgens de wet (art. 7:662 e.v. BW) en er sprake is van niet overdraagbare arbeidsvoorwaarden, zal Deutsche Bank in overleg gaan met de Ondernemingsraad of en zo ja hoeveel deze medewerkers hiervoor gecompenseerd moeten worden. De Ondernemingsraad zal in overleg treden met de vakorganisaties over de uitkomst van dit overleg met de werkgever. Als door de transactievorm er geen sprake is van overgang van onderneming, zullen de hiervoor vermelde regels van boventalligheid van toepassing zijn.

Parafen Deutsche Bank

Parafen Vakorganisaties



Ondertekening

Deutsche Bank


Gees Hamming *RBS MARTEIJM*
Head of Corporate Coverage BeNeLux
Datum: *Nov 2020*
CCO


Boudewijn Dornseiffen
CFO/COO
Datum: *Nov 2020*

FNV Finance, onderdeel van FNV


Duygu Akcay
Datum: 24-06-2020

De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening


Reinier Castelein
Voorzitter
Datum:


Harma Pethke
Belangenbehartiger
Datum:

CNV Vakmensen


Piet Fortuin
Voorzitter
Datum: *17-6-2020*


Klazina Tulner
Bestuurder
Datum: *16-6-2020*