

De Unie
CNV Vakmensen
FNV Finance

Onderhandelingsresultaat cao en sociaal plan Deutsche Bank 1-1-2020 tot 1-1-2023.

Deutsche Bank en de vakbonden hebben zes besprekingen met elkaar gevoerd over een nieuwe cao en sociaal plan. Hieronder het resultaat hiervan.

Onderhandelingsresultaat:

Sociaal Plan:

Looptijd:

Partijen zijn een looptijd voor het sociaal plan overeengekomen van 3 jaar met als ingangsdatum 1 januari 2020.

Beëindigingsvergoeding:

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.

Aftopping beëindigingsvergoeding tot inkomensverlies tot AOW-gerechtigde leeftijd.

De beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per datum einde arbeidsovereenkomst. De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als de som van het bruto maandinkomen vanaf de datum einde arbeidsovereenkomst tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Reistijd bij passende functie.

In het vorige sociaal plan staat als definitie van een 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. Bij vaststelling van de reisduur wordt uitgegaan van de ANWB routeplanner met de auto snelste route.”

Partijen zijn overeengekomen dat een functie passend kan zijn wanneer de enkele reisafstand van woonplaats naar werk meer is dan 90 minuten en de medewerker de reistijd vrijwillig accepteert. Indien een medewerker een dergelijke passende functie wenst te vervullen dan zal Deutsche Bank met deze medewerker in gesprek gaan en het verzoek niet afwijzen vanwege de enkele reistijd van meer dan 90 minuten.

CAO Deutsche Bank.

Looptijd:

Partijen zijn een looptijd voor de cao Deutsche Bank overeengekomen van 3 jaar, met als ingangsdatum 1 januari 2020.

Jubileumuitkering:

De jubileumuitkering wordt afgeschaft voor alle huidige en toekomstige medewerkers per 1 januari 2020. 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, ontvangen een compensatie. Deze compensatie wordt in 2020 betaald. 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.

De jubileumuitkering bij 40 jaar dienstverband is reeds met een overgangsmaatregel afgeschaft. Deutsche Bank is niet bereid deze uitkering weer in te voeren dan wel deze uitkering in de compensatieregeling te betrekken. Deutsche Bank zal haar beleid om medewerkers bij het bereiken van een 40-jarig dienstverband een blijk van waardering te geven, voortzetten. Zo blijft er een lunch voor jubilarissen.

Aanvullende WIA-excedent verzekering.

In artikel 7.3 van de vorige cao is bepaald dat de medewerker de mogelijkheid heeft zich in aanvulling op de WIA-excedent verzekering van artikel 7.2 vrijwillig additioneel te verzekeren met 10%.

Er wordt per 1-1-2020 een aangepaste verzekering opgenomen in de cao. Dit betreft dan een collectieve verzekering voor alle medewerkers van Deutsche Bank bij een andere verzekeraar (zonder verplichte medische keuring). De medewerkers betalen hiervoor een inkomensafhankelijke premie (0,27% in 2020). Hiervoor ontvangt de medewerker een verbeterde inkomensgarantie in geval van arbeidsongeschiktheid. Medewerkers die reeds zelf (vrijwillig) een premie betalen, gaan een significant lagere premie betalen (van 0,33% naar 0,27% in 2020) en ontvangen een hogere inkomensgarantie. Deutsche Bank betaalt dan ook een deel van de premie. Deutsche Bank heeft de nieuwe regeling ingevoerd per 1 januari 2020 en deze regeling wordt opgenomen in artikel 7.3 van de cao.

De premie van de nieuwe aanvullende WIA-excedent verzekering wordt jaarlijks vastgesteld. Deutsche Bank zal zich daarbij aan artikel 10.9 van de CAO Banken houden. Dit betekent dat bij een verhoging van de premie Deutsche Bank ten hoogste een kwart van de premielasten bij de medewerkers in rekening zal brengen.

Werkgeversbijdrage:

Deutsche Bank is bereid een werkgeversbijdrage per medewerker te verstrekken ter grootte van de helft van het bedrag van de AWWN-norm aan de vakbonden partij bij de cao. Deutsche Bank is bereid dit te doen met terugwerkende kracht over de jaren 2018 en 2019 en jaarlijks voor de duur van de nieuwe cao.

Maand van de vakbond:

Partijen zijn overeengekomen om jaarlijks een Maand van de vakbond te organiseren bij Deutsche Bank. De nadere invulling zal nog worden afgesproken. De bedoeling is dat vakbonden zich introduceren en medewerkers informeren over belangrijke thema's en het lidmaatschap van de vakbonden. Dit kan o.a. door workshops te organiseren. 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.

Overige:

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao en het sociaal plan met elkaar in gesprek gaan over een aantal onderwerpen zoals diversiteit/inclusie en duurzame inzetbaarheid, in het bijzonder de wijze waarop partijen er aan kunnen bijdragen dat medewerkers langer door kunnen werken (door het aanvaarden van een lagere functie zonder dat de arbeidsvoorwaarden daarbij een breekpunt zijn). Mogelijk dat tijdens de looptijd van de cao ook veranderingen moeten worden aangebracht in de pensioenregeling.

De cao en het sociaal plan zullen worden aangemeld als een cao in de zin van de wet op de collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.