

EWC - News

Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo



Vocales:

Alfred Herling (Alemania)
Stefan Rudschäfski (Alemania)
Michael Zeitler (Luxemburgo)

Informe de Recursos Humanos

Los Sres. Andreas Schellenberg, Michael Brod y Gisela Bittner nos presentan el informe anual de distribución mundial de plantilla. Esta se ha visto reducida en 1.500 empleados en todo el mundo, en su mayor parte debido a desinversiones y ventas en Alemania. La distribución continúa mostrando el enorme peso de la plantilla en Europa.

Está resultando difícil llegar a los objetivos, autoimpuesto en las empresas del DAX30, de mujeres en puestos directivos. Los porcentajes avanzan pero con lentitud y le hemos pedido a RR.HH. un mayor impulso desde la Dirección del Banco para alcanzar y superar esos objetivos que consideramos poco ambiciosos.

Aunque nos transmiten que el Banco no va a poder seguir mucho tiempo con el sistema de jubilaciones anticipadas, les expresamos nuestra preocupación por la pérdida de experiencia y les pedimos que la salida de los empleados del Banco se efectúe, en cada uno de los países, de manera no traumática buscando soluciones alternativas.

Finalmente, les hemos solicitado

que se informe adecuadamente a los empleados de cada país sobre cuál debe ser su actuación, ante las preguntas y comentarios de los clientes, sobre la actual situación de litigios y malas noticias que aparecen en prensa sobre Deutsche Bank.

OpEx

Christof Hofmann nos dice que el programa de Excelencia Operacional sigue su curso a buen ritmo aunque algunas Divisiones puedan ir con algo de retraso debido a la complejidad de sus proyectos. Nos insisten en que el objetivo del programa no es la reducción de plantilla sino la optimización de sistemas y procedimientos. Aunque reconocen que esto tendrá un impacto final en la plantilla nos dicen que el ahorro de costes por reducción de plantilla será mínimo comparado con el objetivo global.

Desde el CEE solicitamos que para la próxima reunión se nos informe detalladamente sobre los proyectos que se implantan en cada país y del impacto en la plantilla. Insistimos una vez más en que se informe y negocie adecuadamente con la representación de los trabajadores de cada país para establecer acuerdos no traumáticos para los trabajadores, en caso de ser necesarias salidas.

PBC Internacional

Pedro Larena, Responsable de PBC Internacional, nos comenta que todos los países de su área están creciendo en las diferentes vertientes de la banca minorista y está previsto que todos tengan beneficios este año. Actualmente están trabajando en el Proyecto Next encaminado a la digitalización del Banco para abordar el cambio de comportamiento de los clientes y actualizar los, actualmente desfasados, programas de gestión.

Ante las quejas que le hemos venido reiterando, en anteriores reuniones, sobre la escasa dotación de empleados en todos los países, que impide el normal desarrollo de la actividad diaria

El Comité de Empresa Europeo se ha reunido en Madrid entre los días 8 y 10 de Octubre.

El Sr. José Manuel Mora Figueroa, COO de España, dio la bienvenida al Comité e informó sobre la situación del país y la evolución de las Divisiones de Deutsche Bank en España. A continuación os ofrecemos un breve resumen de los temas que componían el orden del día de la reunión.

Renovación de cargos del CEE

Después de un largo debate quedaron elegidos los cargos que van a dirigir el CEE en los próximos cuatro años. El CEE está compuesto actualmente por 28 delegados que representan a 74.000 trabajadores de 13 países de la Unión Europea y cuenta con un Comité Restringido que conduce la actividad del CEE. El Comité Restringido queda compuesto por los siguientes compañeros:

Presidente:
Ernesto Soriano Malet (España)

Vicepresidente:
Hans-Georg Hassel (Alemania)

y la conciliación de la vida familiar y laboral, nos comunica que están proyectando un crecimiento de empleados en todos los países, básicamente en la labor comercial pero sin descartar las áreas de soporte. Por nuestra parte nos alegramos de la noticia y esperamos que finalmente el proyecto vea la luz y ayude a paliar los actuales problemas de los empleados.

Otro problema que le planteamos es la excesiva presión que se está haciendo por parte de los Directores Regionales hacia los gestores comerciales. Además de continuas conferencias telefónicas, les remiten varios correos electrónicos diariamente y, desde hace poco tiempo, mensajes SMS a sus teléfonos móviles personales, consideramos absolutamente excesivo este sistema. El Sr. Larena toma nota y nos dice que eso no es lo que deben hacer los Directores Regionales ya que así molestan en la labor comercial de los gestores.

Diversidad PBC-I y EMEA

Como Responsable de PBC Internacional y Presidente del Consejo de Diversidad de EMEA, Pedro Larena nos presenta la situación de la mujer en los puestos directivos de los dos ámbitos. También nos explica las diferentes acciones que se están llevando a cabo en las dos áreas. El porcentaje de mujeres en puestos directivos está en el 24% en PBC I y en el 26% en EMEA. Estos porcentajes están alejados de la media global de Deutsche Bank (que ya la consideramos baja) y del objetivo DAX30. Por lo que le pedimos un esfuerzo real en hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

Red Flags

Lamentablemente Dörte Gerlach, ponente de este tema no ha podido asistir por problemas de agenda de última hora. Debatimos la aplicación que se está haciendo sobre este tema en los diferentes países y solicitaremos tratar de nuevo el tema en la reunión de primavera.

Instrumentos de liderazgo

La Sra. Birthe Mester nos informa de la evolución que está siguiendo el proyecto de creación de una nueva herramienta que permita valorar el desempeño de los trabajadores de una manera más sencilla y transparente para los empleados. Se trata de que no existan rankings obligatorios ni curvas de Gauss, de que se valore y se compense adecuadamente a los empleados de acuerdo con su rendimiento.

Valoramos positivamente este ambicioso proyecto y esperamos que la nueva Total Performance se implante en la fecha prevista (2016) y podamos ser valorados y compensados correctamente.

Deutsche Asset & Wealth Management

Los Sres. Stephen Shaw, Holger Naumann y Jens Huchting nos presentaron los proyectos Memento y Olympus. Se trata, según nos comentan, de dos proyectos para optimizar los activos inmobiliarios y alternativos de DeAWM en el primer caso, y de una nueva aplicación para la gestión de back office para los gestores de fondos de renta fija y variable. En ambos casos la gestión se externalizara a terceros.

Independientemente de la posible optimización de los recursos que disponen los compañeros de DeAWM, desde el CEE lamentamos que, una vez más, el Banco opte por una externalización que implica la pérdida de empleo en Deutsche Bank y, como consecuencia, la pérdida de un conocimiento que consideramos indispensable para alcanzar la excelencia operativa que tanto se reclama. Pedimos al Banco que las negociaciones anunciadas con los representantes de los trabajadores de Reino Unido y Alemania afectados se efectúen manteniendo las condiciones laborales de los compañeros y que se respete la voluntad de los mismos respecto a su traspaso a entidades ajenas.

Cambio cultural

La Sra. Birte Sewing nos presentó los trabajos que se están realizando respecto al cambio cultural que quiere implementar el Banco. Se trata de integrar los nuevos Valores y Creencias en la cultura de los empleados dentro del la estrategia 2015+.

Desde el CEE compartimos esos Valores y Creencias, consideramos que los empleados del Banco nunca han dejado de creer en ellos, han sido quienes han dado las instrucciones a esos empleados los que se han saltado las mínimas normas éticas. Es la Dirección del Banco quien debe asumir su responsabilidad, no los empleados que no tienen otra opción que cumplir las instrucciones recibidas. Es la Dirección del Banco la que debe reflexionar sobre por qué muchos empleados responden que se sienten orgullosos de trabajar en Deutsche Bank pero, cuando se les pregunta si recomendarían a un amigo trabajar en el Banco las respuestas positivas descienden muy significativamente.

También le mostramos nuestras quejas porque a los empleados de algunos países, los de PBC Europa, se les ha impuesto la participación en la encuesta como un objetivo más. Consideramos que la participación debe ser voluntaria para reflejar mejor la opinión de los empleados y que la Dirección del Banco tenga una imagen real de su plantilla.

Cualquier ampliación sobre los temas tratados os la podrán dar vuestros representantes en el CEE.

Recibid un cordial saludo.

Ernesto Soriano Malet
Presidente