

EWC - News

Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo



El Comité de Empresa Europeo se ha reunido en Bad Nauheim entre los días 17 y 19 de Noviembre.

El CEE, ante la previsión del anuncio de la concreción de la Estrategia 2020 para finales de Octubre, aplazó la reunión prevista en ese mes. Consecuentemente, el 17 de Noviembre iniciamos una nueva reunión en la que esperábamos saber cómo afectará a cada uno de los países y Divisiones del Banco la reestructuración anunciada por el Management Board.

Lamentablemente, por temas regulatorios, no pudimos tener esa información.

Informe de situación de los países

En todas las reuniones del CEE se presentan informes de cada país en los que se informa de la situación en que se encuentra la plantilla y de las medidas que se implantan tanto por el Banco como por la Representación de los Trabajadores.

Constatamos la enorme preocupación que existe en los trabajadores de todos los países por la reestructuración anunciada. También podemos comprobar cómo se está intentando implantar medidas de horarios flexibles sin negociar con la representación de los trabajadores.

Seguimos detectando el problema del

incremento de los Riesgos Psicosociales como consecuencia de las reducciones de trabajadores, el incremento de trabajo y la falta, en muchos casos, de la dotación de sistemas adecuados para desarrollar el trabajo.

Resultados People Survey Europa Itziar Rabasa (Head of Talent and Development EMEA)

nos presenta los resultados globales de la encuesta de clima laboral de 2015. Del informe presentado queremos destacar lo siguiente:

- La mitad de los encuestados experimentan obstáculos importantes para realizar su trabajo.
- Es evidente que los Directivos no logran siempre predicar con el ejemplo y demostrar visiblemente un vínculo uniforme entre lo que dicen y lo que hacen.
- Existe un claro contraste entre los valores y la realidad.
- Existe distancia entre la teoría y la práctica.
- Existe desconexión entre los empleados y la Dirección Ejecutiva.
- Algunas respuestas a preguntas relacionadas con los valores de Disciplina, Innovación e Integridad están por debajo del 40%.
- Menos del 50% de empleados recomendaría a un amigo trabajar en Deutsche Bank.
- Concluye que se debe encontrar un mayor equilibrio entre imponer las normas y fomentar los principios, apoyando al personal a la hora de tomar decisiones, en lugar de cumplir órdenes "ciegamente".

Por nuestra parte le insistimos en que el Banco cumpla el compromiso de presentar los resultados de cada país a los representantes de los trabajadores y que sean transmitidos a todos los empleados con las acciones que pien-

san efectuar para solucionar los problemas detectados.

Digitalización

El Sr. Tom Dapp nos presentó el estudio hecho desde DB Research sobre las opciones de digitalización que existen actualmente y su aplicación en la relación comercial del Banco con sus clientes. Fue una interesante información y puesta al día de todos los sistemas que podemos utilizar.

Desde el CEE solicitamos al Banco que, en la próxima reunión, nos informen de la aplicación práctica de la digitalización en la operativa diaria del Banco y su impacto en el empleo.

Riesgos Psicosociales

El Dr. Markus Reumann y la Dra. Janina Klinger nos informaron eficiente y pedagógicamente de los síntomas del "born out" y de las implicaciones legales y asistenciales del mismo.

Desde el CEE solicitamos al Banco que continuemos tratando este tema y se implanten las medidas correctoras de los Riesgos Psicosociales a todos los empleados del Banco.

Informe de Personal

Destacamos que, a 30 de Septiembre de 2015, el Banco cuenta con 100.407 empleados en 70 países, el 69% en Europa. Ha habido un incremento de plantilla en GTO (internalizaciones) y en funciones legales. La edad media de la plantilla es de 41,7 años y la antigüedad media es de 15,8 años.

Debate con Relaciones Laborales

Los Sres. Gerrit-Michael Böning, Michael Brod y Anna-Maria Franke nos confirman que están trabajando en un nuevo sistema de retribuciones salariales para los empleados. En pri-

mer lugar lo negociarán con los Comités de Empresa Alemanes y, posteriormente con el resto de países. Dicen que quieren mejorar la estructura de remuneración entre el tramo fijo y el variable. El actual sistema de "bonus" está en revisión.

El CEE solicitó a Relaciones Laborales información más detallada sobre el nuevo sistema de remuneraciones.

Estrategia 2020

El Sr. **Karl Von Rohr (Miembro del Management Board)** nos presentó la implementación global de la Estrategia 2020. Como lamentábamos al principio, por temas regulatorios, no nos ha podido dar detalles concretos de la implementación. Cuando leáis este boletín informativo ya se habrá publicado (el 23 de Noviembre) cómo afecta a Alemania la nueva estrategia.

En este momento las Divisiones del Banco están preparando las medidas concretas por países. La previsión es que los efectos de la nueva segmentación se hayan determinado y se puedan comunicar dentro del primer trimestre de 2016.

El Sr. Rohr también indicó que están trabajando para adaptar el sistema de remuneración para tener más en cuenta el rendimiento y el comportamiento, midiendo la parte variable por resultados y no por ingresos.

Van a reducir el balance de Global Markets, y la base de costes con el cierre de más de 200 oficinas en PW&CC, invertirán 1.000 millones de euros en GTB y AWM en Asia y Alemania. Van a trabajar en la digitalización del Banco automatizando los procesos manuales para mejorar la eficiencia y control, rediseñando de forma básica la interfaz de clientes.

Racionalizarán la presencia en países, productos y segmentos de clientes con rendimientos demasiado bajos o con riesgo elevado. Concretamente se

cerrarán las actividades locales de Argentina, Chile, Méjico, Perú, Uruguay, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Malta y Nueva Zelanda. También está prevista la venta de las participaciones de Postbank y HuaXia Bank.

La reducción prevista de plantilla que implica la nueva estrategia está cuantificada en 34.000 empleados, en los que está incluida la venta de Postbank.

El Sr. **Christian Ricken (Global COO PW&CC)** nos presentó el futuro previsto en PW&CC. La visión general de la Estrategia 2020 está enfocada en los siguientes pilares estratégicos:

- Estrategia de clientes enfocada a la oferta de productos a medida,
- refuerzo del negocio internacional y mejora en la eficiencia de costes. Para ello impulsarán lo siguiente:
- la inversión en la transformación digital (asesoramiento omnicanal y procesos eficientes),
- la reducción de la complejidad (medidas relacionadas con la cartera, optimización de redes, racionalización de la organización, optimización de la infraestructura y centralización de servicios) y
- la introducción de un nuevo principio de Dirección (nuevo equipo de Dirección y agenda personal). Dentro de la estrategia omnicanal las oficinas serán un canal más de contacto de los clientes.

Van a centrarse en Clientes Comerciales (empresas), Private Wealth Management y Private Banking. Los clientes de Personal Banking seguirán pero a través de los canales digitales.

La implementación de la estrategia se hará ahora en Alemania y en el primer trimestre de 2016 en el resto de Europa. El cambio deberá estar finalizado en 2017.

Por parte del CEE mostramos nuestra profunda indignación por la falta de datos concretos respecto al impacto en

la plantilla de cada país de la nueva estrategia. También expresamos nuestro rechazo a que los errores de la Dirección del Banco tengan que sufrirlos los empleados que no han tenido nada que ver con las políticas comerciales seguidas hasta ahora.

Hemos solicitado una reunión extraordinaria del CEE en cuanto se conozca la implementación de las medidas en el conjunto de Divisiones y Países de Europa.

Consecuentemente con lo anterior, el CEE entregó el viernes 20 de noviembre una declaración al Management Board que os reproducimos a continuación:

Declaración del Comité de Empresa Europeo sobre la "Estrategia 2020" de Deutsche Bank durante la reunión del CEE del 17 al 19 de noviembre de 2015 en Bad Nauheim

El Comité de Empresa Europeo de Deutsche Bank expresa su indignación y su posición en relación con las lamentables noticias procedentes de la Dirección Ejecutiva, que prevé actualmente acabar con la subsistencia profesional y económica de miles de empleados en toda Europa y a nivel mundial.

Los representantes del CEE de Deutsche Bank reafirman que las bases para abordar cualquier proceso de reestructuración son:

- Diálogo abierto con los agentes sociales
- Negociaciones sin prejuicios sobre el resultado, implicando también a los sindicatos (UNI).

Los representantes del CEE de Deutsche Bank

- Expresan por la presente su profunda incompreensión en relación con la estrategia 2020 anunciada, que conlleva una reducción masiva de personal

- Le recuerdan a la dirección ejecutiva sus responsabilidades por los errores cometidos durante los últimos años y el resultado operativo consecuente
- Declaran que la remuneración del nivel ejecutivo no resulta sostenible en términos de justicia, y reclaman una contribución considerable a la reducción de costes por parte de la dirección ejecutiva
- Expresan su firme oposición a los despidos por necesidad de la Empresa
- Reclaman un proceso exhaustivo de información/consulta/negociación que involucre activamente a todos los agentes sociales de los países respectivos en sus correspondientes funciones y prerrogativas
- Harán todo lo posible para garantizar una colaboración y una actuación constructiva.

Desde el CEE vamos a estar muy atentos a la implementación de la nueva Estrategia del Banco y a su impacto sobre los trabajadores para actuar en defensa de sus derechos.

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

Bad Nauheim, noviembre de 2015

Recibid un cordial saludo.