

EWC - News

Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo



El Comité de Empresa Europeo se ha reunido en Hamburgo entre los días 4 y 6 de Marzo.

El 4 de Marzo iniciamos una nueva reunión del Comité de Empresa Europeo que ha estado marcada por el anuncio del Banco sobre la revisión de su estrategia 2015+ y el futuro de sus negocios, así como la reciente imputación judicial de miembros de la actual y antigua Dirección. La preocupación e incertidumbre de futuro que se ha generado en todos los trabajadores del Banco ha sido trasladada a la Dirección de RRHH por todos los Delegados del CEE. Os resumimos a continuación los temas tratados en la reunión.

Debate con el Sr. Stefan Leithner (Head of Human Resources)

El debate se centró en la actual situación del Banco y la revisión de la estrategia actual.

El Sr. Leithner nos transmitió el apoyo de la Junta Directiva al Sr. Jürgen Fitschen en el caso judicial que le ocupa. También nos comentó que los datos económicos del Banco en su conjunto y de las distintas Divisiones son positivos a pesar de los costes de las nuevas medidas regulatorias que tenemos que implementar, de los retos económicos globales a los que hay que hacer frente y de los litigios pendientes. Dice que el Banco está actuando para cambiar

todo lo que se hizo mal en el pasado.

Respecto a la revisión de la estrategia y de los negocios no avanzó ninguna información porque están todavía bajo análisis. La previsión es que se presente en la Junta General de Accionistas en Mayo y, entonces, harán un esfuerzo de comunicación a toda la plantilla.

Por nuestra parte le solicitamos la necesidad de informar a la plantilla y a los representantes de la misma de las decisiones del Banco tan pronto sea posible. En este sentido, le requerimos para una reunión extraordinaria del CEE tan pronto esté tomada la decisión.

También le transmitimos la desmotivación de los empleados por la política salarial actual, la escasez de medios técnicos y humanos para desarrollar un trabajo cada vez mayor y, como consecuencia de lo anterior, el incremento de casos de los riesgos psicosociales de la plantilla.

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.

En esta ocasión constatamos que en muchos países se van incrementando 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.

Los Representantes de los Trabajadores de varios países están trabajando

en los ámbitos legales y judiciales correspondientes para intentar reducir ese riesgo y obligar al Banco a cumplir tanto con la normativa legal de cada país como con los Principios y Creencias del propio Banco. Desde el CEE mantendremos la información sobre los avances en este tema.

Debate con Relaciones Laborales

Ante los representantes de Relaciones Laborales, Sres. Michael Brod y Gisela Bittner, expusimos los siguientes temas de preocupación que afectan a varios países.

Existen problemas con la formación y la carrera profesional de los empleados dependiendo de la División en que se encuentran. Hay un gran malestar en la plantilla por el actual sistema de compensación y bonus, sobre todo en las áreas operativas frente a las áreas de negocio, que debería corregirse.

También es preocupante la presión que se está ejerciendo sobre los trabajadores para conseguir unos objetivos que, en muchos casos son inalcanzables. Prueba de ello es que en algún país hubo personas que no aceptaron la contratación del Banco porque son conocedores de la situación.

OpEx

Christof Hofmann nos dice que a pesar que el impacto de la implementación de las nuevas normas regulatorias, que no estaban previstas en OpEx, lastra el recorte de gastos global el programa de Excelencia Operacional, éste sigue su curso a buen ritmo aunque algunas Divisiones puedan ir con algo de retraso debido a la complejidad de sus proyectos, como es el caso de PBC y GTO. Nos presenta también un informe detallado de las medidas implantadas y su evolución por áreas geográficas y

por cada uno de los países que componen el CEE.

Desde el CEE 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– Proyecto NEXT

El Sr. Stefan Peschke nos presenta el proyecto NEXT. Dicho proyecto se engloba dentro de la estrategia Rigolletto de PBC.

Nos dice que las costumbres de los clientes en la forma de operar con el Banco están cambiando y debemos adaptarnos a los tiempos ofreciendo soluciones de interoperabilidad adecuadas a las nuevas demandas, nuestros competidores ya llevan tiempo haciéndolo. Para ello se ha dotado un presupuesto inicial de 200 millones de euros para lanzar el programa.

La pretensión es llegar a los clientes en multicanal, utilizando todos los medios que la tecnología ofrece actualmente. Esto no significa que se desestime el trabajo de la red de oficinas, seguirán siendo necesarias para el trato con el cliente en el resto de aspectos de una relación comercial.

Por nuestra parte le expresamos nuestro rechazo a algunas medidas que están en el proyecto, como la participación personal de los empleados en redes sociales para ampliar el trato con los clientes. Consideramos que en ningún caso debe exponerse, de manera personal, a los empleados en redes sociales. Las relaciones del Banco con los clientes deben ser institucionales. Aunque seamos favorables a la modernización de las relaciones del Banco con los clientes, si finalmente el Banco quiere implantar este aspecto en el sistema nos posicionaremos en contra.

Diversidad e Inclusión

Felicitemos por su nombramiento como Embajadora del Centro de Antidiscriminación del Gobierno Federal Alemán a la Sra. Gülabatin Sun (responsable de Diversidad e Inclusión de Deutsche Bank). Nos presenta los resultados desde que ella se hizo cargo del área y el marco estratégico establecido.

Sobre el marco estratégico destacamos los siguientes aspectos: Establecimiento de objetivos de Diversidad tangibles y medibles para todos los Directivos; aumento del número de mujeres en los puestos directivos; establecer estándares mínimos con directrices de RRHH; establecer una clara conexión de los mensajes de Diversidad con la estrategia corporativa; asistencia de Diversidad e Inclusión como invitado permanente en el GEC People Committe.

La presencia de mujeres en títulos corporativos desde 2010 es la siguiente:

Título Corporativo	2010	2014
Managing Director	9%	13%
Director	17%	21%
Vice President	25%	29%
Assistant Vice President	36%	40%
Associate	40%	42%

Desde el CEE vemos positivo que se avance en la diversidad de género, pero consideramos insuficiente que en todo este tiempo se haya avanzado tan poco, no se está reflejando la composición de mujeres en los puestos de Dirección.

Consideramos que después de tantos años hablando de Diversidad e Igualdad el Banco todavía sigue usando este aspecto como una medida de marketing ante la sociedad y los mercados. Solicitamos que se actúe eficazmente dando instrucciones y objetivos concretos a la Dirección de cada División, sobre todo a las que están peor posicionadas.

Red Flags

Las Sras. Elizabeth Sandler y Dörte Gerlach nos presentan la actualización de la Política de Red Flags que no pudieron hacer en la anterior reunión.

La Política de Red Flags está orientada a controlar aquellos aspectos que puedan suponer un riesgo y conllevar sanciones para el Banco. Afecta a todos los empleados que tengan título corporativo y se inició su implantación en 2010 y esperan finalizarla en 2015. PBC Alemania es la última División en incorporarse a esta Política y están en conversaciones con PBC Internacional para introducirlo en 2015. Aún así en algún país de PBC Internacional se ha introducido un sistema similar que les gustaría evitar y que intentarán alinear cuando se introduzca Red Flags.

Por parte del CEE le mostramos nuestro profundo desacuerdo con esta Política, en cada uno de los países ya existe una normativa sobre sanciones a empleados y las Red Flags son una duplicidad, además de un traspaso de responsabilidad a los empleados en aspectos en los que el Banco debería establecer los sistemas necesarios para evitar que se incumplan las normativas. En Alemania ya se ha conseguido que no se aplique a los empleados que están a convenio y en el resto de países vamos a estudiar si legalmente puede implantarse.

Desde el CEE vamos a estar muy atentos al anuncio del Banco sobre la revisión de la estrategia para actuar en defensa de los derechos de los trabajadores.

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

Recibid un cordial saludo.