

# EWC - News

## Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo



El Comité de Empresa Europeo (CEE) se ha reunido dos veces en lo que llevamos de 2016. La primera reunión se realizó en Frankfurt con carácter extraordinario los días 16 y 17 de Febrero. La segunda reunión fue los días 1, 2 y 3 de Marzo en Dublín. En este Boletín os resumimos el contenido de las dos reuniones.

La reunión extraordinaria de Febrero fue solicitada por el CEE ante las negativas noticias que se estaban publicando a principios de año en la prensa mundial y la caída de las acciones en la bolsa. En ella se trataron los siguientes temas.

### GTB – Estrategia 2020

Los Sres. Daniel Zapf (COO EMEA & and Head Of Strategy EMEA – GTC), Kristina Flüger y Andrea Stangier-Mürb nos presentaron un proyecto de crecimiento e inversiones en su División para los próximos años.

GTB mantendrá su presencia en todos los países actuales excepto Malta. Los resultados han sido muy positivos y, en los próximos años, va a invertir en IT para adecuar las actuales plataformas.

GTB quiere ser el banco transaccional líder en su objetivo de clientes con los productos y ubicaciones adecuados. Para ello optimizará su presencia en

cada país, trabajará en el crecimiento de ingresos y aumentará la eficiencia de los procesos operativos. Para ello deberá salvar las nuevas exigencias en el apartado de KYC.

El CEE se congratula de la situación de GTB y les solicita que los cambios que deban producirse en cada país sean tratados y negociados con las representaciones de los trabajadores.

### PBC – Estrategia 2020

El Sr. Karsten Rösch (Jefe de ejecución de la estrategia 2020 en PW&CC) nos explicó en que va a consistir la aplicación de la nueva estrategia en PCC (sin PWM).

PCC se encuentra en un proceso de transformación para adecuarse a la nueva estrategia. La aplicación de esa estrategia es diferente en Alemania y en PCC Europa. En Alemania la reestructuración está más avanzada y se está negociando con los Comités de Empresa afectados.

PCC Europa representa el 24% del IBIT de PCC y se han marcado los siguientes objetivos que se van a desarrollar en 2016 y 2017:

- Analizar la eficiencia de las oficinas.
- El personal de ventas debe pasar más tiempo con los clientes.
- Establecer oficinas principales y oficinas con asesoramiento únicamente.
- Mejorar la banca móvil y la asesoría a los clientes en función de los datos que tenemos de ellos, analizando el potencial futuro, no el pasado, de cada cliente.
- Dentro de la estrategia global cada país deberá concretar la aplicación de la misma.
- Crecimiento selectivo en el mercado del negocio principal (clientes Af-

luent y Empresas) para defender la cuota de mercado y aumentar la concentración de esos clientes.

- Desarrollo de una oferta digital coherente con la agenda digital general de PBC con presencia omnicanal y servicios diferenciados por clientes. Incorporación de cajeros automáticos avanzados.
- Reestructuración de la red de sucursales para satisfacer las necesidades de los clientes, además de numerosas iniciativas de infraestructura de IT y remodelación de procesos.

### Finance

El Dr. Marcus Schenck (Member of Management Board) nos sitúa en la realidad de las cifras del Banco.

Manifiesta que a pesar de las informaciones publicadas sobre la situación financiera del Banco, la realidad es que, si eliminamos los resultados negativos extraordinarios, las distintas Divisiones del Banco están dando resultados operativos positivos, excepto CIB. Los resultados extraordinarios negativos no deberían volver a aparecer en la contabilidad del Banco.

Considera preocupante la bajada en bolsa de las acciones, pero toda la banca está afectada por la evolución de los distintos indicadores productivos y políticos y espera que la situación se resuelva en unas semanas. Se han producido movimientos especulativos importantes en bolsa.

Nos dice que, aunque la situación es compleja, el Banco está bien posicionado para afrontarla y se verá en los próximos meses.

Desde el CEE le reclamamos más y mejor comunicación a los empleados para darles tranquilidad y argumentos que puedan ofrecer a los clientes ante

la avalancha de noticias negativas sobre el Banco.

### **AWM – Estrategia 2020**

Los Sres. **Holger Naumann (Global COO)** y **Jens Huchting (BP AWM Germany and GCG Global)** nos comentan la separación de AM y WM en concordancia con la nueva estrategia.

La separación de las dos líneas de negocio no va a presentar una reducción de plantilla y los empleados van a seguir desempeñando sus funciones dependiendo de líneas de reporting separadas.

Por los datos que nos facilitan, los cambios van a ser mínimos y les solicitamos, desde el CEE, que se traten en cada país con los representantes de los trabajadores.

El Sr. **Sheamus Causer, Chief Country Officer de Irlanda** nos dio la bienvenida en el inicio de la reunión ordinaria en Dublín. Deutsche Bank está establecido desde hace 40 años en esa ciudad y cuenta con 700 empleados en la actualidad.

### **Informe de situación de los países**

En todas las reuniones del CEE los delegados presentan informes de cada país en los que se informa de la situación en que se encuentra la plantilla y de las medidas que implanta el Banco y de las que propone la Representación de los Trabajadores.

Seguimos constatando la enorme preocupación que existe en los trabajadores de todos los países por la reestructuración anunciada. Las recientes noticias aparecidas en prensa sobre nuestro Banco han dificultado la relación con los clientes y esperamos una mejor comunicación interna sobre la evolución financiera del Banco.

Seguimos detectando el problema del incremento de los Riesgos Psicosociales como consecuencia de la reducción

del número de trabajadores, el incremento de trabajo y la falta, en muchos casos, de la dotación de sistemas adecuados para desarrollar el mismo. Esperamos que las anunciadas inversiones en IT puedan solventar estos problemas.

También observamos como en algunos países no se ha informado adecuadamente a los Representantes de los Trabajadores sobre los resultados de People Survey. Instamos al Banco en el cumplimiento de la información en todos los países.

El nuevo sistema de remuneración no ha sido debatido en todos los países con los Representantes de los Trabajadores. Por ello pedimos a Relaciones Laborales que insistan con los países para que fluya la información correctamente.

### **Riesgos Psicosociales**

Siguiendo con nuestro proceso de información de la situación de los Riesgos Psicosociales, la **Sra. Marina Koch** nos presentó el trabajo que se hace desde **ICAS** (empresa en la que trabaja) para el Deutsche Bank en algunos países.

ICAS es un instituto independiente al que el Banco le tiene contratados servicios de asesoría psicológica para sus empleados, tanto por temas laborales como personales, ellos son los que dan el primer apoyo a la persona.

Cada empleado del Banco (en los países que lo tienen contratado) recibe un documento de ICAS para que pueda contactar con ellos si tiene problemas. También pueden dirigirse a ellos desde el Banco y desde la Representación de los Trabajadores.

Nos informa de varios datos obtenidos a través de encuestas y estudios de ICAS entre los que cabe destacar que el 38% de la población europea padece algún trastorno psíquico durante el año, siendo los mayoritarios la ansie-

dad, el estrés y el burnout.

El CEE solicita al Banco continuar tratando este tema y avanzando en los datos concretos de Deutsche Bank para la próxima reunión. También les pedimos que se implanten las medidas correctoras de los Riesgos Psicosociales a todos los empleados del Banco.

### **NEXT – Iniciativas de digitalización en PBC**

El Sr. **Stefan Peschke (Head of Sales Management, Marketing & Digitalization PBC Internacional)** nos presentó las medidas de digitalización que van a implantar en PBC Internacional teniendo en cuenta las prioridades estratégicas desarrolladas: Foco sobre Clientes Affluent y Empresas, Propuestas Omnicanal con diferentes servicios, Gama completa de Productos (mayoritariamente de inversión) y un Sólido Modelo de Asesoramiento con el apoyo de procesos operativos claros y sencillos, Para ello cuentan con 150 millones de presupuesto para PBCi.

Quieren crear una digitalización que sea sólida y que de servicio a las necesidades de los clientes del Banco. Están desarrollando aplicaciones que se inician en un país concreto para, una vez se comprueba su correcto funcionamiento, implantarla en el resto de países.

Las aplicaciones estarán enfocadas de manera que el cliente sea el centro de la misma, deberán estrechar la interacción entre los clientes y los asesores y se podrán usar para que los clientes reciban ofertas personalizadas a través de los distintos canales.

Se está trabajando para que los clientes puedan interactuar mediante chats o video conferencias con los asesores. Los delegados del CEE mostramos nuestra posición contraria a que esto se haga con los empleados que están trabajando directamente con los clientes en la red de oficinas ya que dificul-

taría su trabajo.

Ante la pregunta sobre el impacto que puedan tener las nuevas tecnologías en el empleo, nos responde que la fuerza de trabajo que no sea necesaria con la aplicación de las nuevas tecnologías deberá redirigirse a funciones comerciales.

### Desarrollo Demográfico en Europa

El Sr. Heiko Peters, economista de DB Research, habló sobre la evolución de la demografía centrada en Europa comparada con países de todos los continentes.

Entre otros elementos se constata que las diferencias de crecimiento demográfico van a tener consecuencias migratorias en un futuro cercano. Cuanto más pobreza tiene un país mayor es el número de hijos, al contrario de los países con mayor riqueza donde el número de hijos es menor.

La población laboral será menor en los próximos años comparada con la población jubilada, pero la inmigración puede solucionar el problema de las pensiones. En Alemania la inmigración está ayudando a mantener el número de habitantes y un 80% se ha integrado en el sistema.

Desde el CEE solicitamos que en una próxima reunión seamos informados de cómo puede afectar la demografía a los países y empleados de Deutsche Bank.

### Debate con Relaciones Laborales

Con los Sres. Gerrit-Michael Böning, Michael Brod y Anna-Maria Franke tratamos varios temas.

Les pedimos que fluya correctamente la información a las representaciones locales de los trabajadores de todos los temas que afectan a los mismos. Especialmente en el caso de los resultados de la People Survey ya que algunos representantes no han sido informados y otros lo han sido precariamente.

Les pedimos información sobre el nuevo Total Performance, el nuevo sistema de valoración de los empleados. Nos dicen que el proyecto está todavía gestándose y nos darán información en la próxima reunión del CEE.

También les solicitamos información sobre los criterios de utilización de los becarios, las funciones del nuevo puesto de Chief Country Officer y sobre la creación de un nuevo centro en Dublín para efectuar los procedimientos KYC de los clientes de GTB Europa. A todos estos temas nos dicen que nos darán respuesta en la próxima reunión. En el caso de los Chief Country Officer nos adelantan que serán los responsables ante las autoridades regulatorias de cada país.

Por último les preguntamos cómo va a afectar a las relaciones laborales, tanto globalmente como localmente, el nuevo modelo organizativo de RRHH. Nos dicen que está en desarrollo y nos informarán, también, en la próxima reunión.

Nos comunican que se está trabajando en un nuevo operativo de DB Learn que sustituirá al actual, en cuanto esté más desarrollado seremos informados.

### Total Compensation

El Sr. Reinhard Kaul (Head of PBC Reward & EMEA Region) nos explica el nuevo sistema de remuneración que ha adoptado el Banco que, mientras efectuábamos la reunión del CEE, se estaba comunicando a todos los empleados, excepto a algunos países de PBC Internacional que parece ser que son diferentes al resto de empleados del Banco.

Básicamente el nuevo sistema establece la inclusión de parte del salario variable (Bonus) en el salario fijo. Los porcentajes varían dependiendo del Título Corporativo y la División o Función a la que pertenece el empleado. Se han establecido dos grupos princi-

pales.

En el primer grupo está la mayor parte de los empleados del Banco (AVP, Analyst, Associate y Sin Título Corporativo) independientemente de la División a la que pertenezcan, percibirán en 2016 un salario fijo que será el 96% de la suma de su salario fijo y variable de 2014.

En el segundo grupo están los Títulos Corporativos de Managing Director, Director y VicePresident. Para estos empleados los porcentajes oscilarán del 40% al 80%. Dependiendo de las Divisiones estos porcentajes pueden variar.

El primer grupo podrá tener, adicionalmente, un salario variable que será, como máximo, el 4% de la suma del salario fijo y variable de 2014. Esta retribución vendrá dada por los resultados del Grupo, aunque está todavía por decidir los criterios de aplicación.

En el segundo grupo, los VP tendrán también un 4% de retribución variable sobre los resultados del Grupo. Adicionalmente tendrán un 16% en función de los resultados individuales que serán establecidos discrecionalmente.

Los Managing Director y Director tendrán un 10% de retribución variable sobre los resultados del Grupo y entre un 30 y 50% de resultados individuales, también de manera discrecional.

Además, se establecen unos Premios de Reconocimiento por actuaciones especiales de los empleados que no podrán superar el 10% del Salario Fijo.

El traspaso de Salario Variable a Salario Fijo está decidido, sobre el resto de componentes se está trabajando todavía ya que el nuevo sistema de retribución se ha adelantado un año en su implantación. En cualquier caso el nuevo salario fijo no será inferior al actual.

Desde el CEE valoramos positivamente la inclusión de Salario Variable a Fijo, pero planteamos nuestra reserva de futuro dado que la mayoría de los trabajadores quedarán excluidos de futuras compensaciones variables al quedar únicamente con el 4% en función de los resultados del Grupo y del que todavía desconocemos el funcionamiento.

El CEE ha solicitado al Banco el seguimiento del nuevo sistema de retribuciones para ver el alcance real del mismo en la adecuada compensación de los trabajadores.

**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](#).

Marzo de 2016

Recibid un cordial saludo.

**[Os recomendamos vuestra visita al website del CEE.](#)**