

EWC - News

Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo



El Comité de Empresa Europeo (CEE) ha realizado su reunión de otoño de 2017 en Berlín durante los días 18, 19 y 20 de Octubre. En este Boletín os resumimos el contenido de la reunión.

Iniciamos la reunión constatando nuestro malestar porque no se han podido programar los ponentes necesarios para tratar todos los temas que preocupan a los trabajadores de los países que componen el Comité de Empresa Europeo. Extremo que manifestamos a los representantes de RRLL y les avanzamos nuestra intención de programar una reunión extraordinaria.

Informe de Personal

El Sr. Gerrit-Michael Böning, (Head of Labour Relations de Alemania) nos actualiza la composición geográfica y organizativa de los empleados de Deutsche Bank.

El Banco ha reducido su plantilla en aproximadamente 4.200 empleados, la mitad de la reducción ha tenido lugar en países miembros de la CEE, sobre

todo en Alemania y en Reino Unido. Solo cuatro países del CEE han presentado ligeros incrementos de empleados.

Se constata en el informe que los empleados van envejeciendo, cada vez más, y en el marco de la Estrategia 2020 están reduciéndose las prejubilaciones, especialmente en Alemania, para retener el talento y la experiencia.

También se observa que el porcentaje de mujeres en puestos de Dirección dista mucho de alcanzar la igualdad. El objetivo del Banco es alcanzar un 35%.

negocio que debe, en consecuencia, establecer los empleados necesarios para ejecutarlo.

Actualización de la Estrategia en Asset Management

El Sr. Holger Naumann (Global COO Asset Management) nos explica, una vez más, la evolución de la estrategia del Banco en esta División.

Los resultados de Asset Management están siendo positivos en este año, la tendencia es buena. Los empleados de Infraestructura que daban soporte a AM ya se han integrado en la propia División.



Están trabajando para cumplir con la fecha prevista de salida a bolsa. Serán una empresa más visible y, como sociedad cotizada en bolsa, presentará sus propios balances y cuentas anuales. Tendrá su propia independencia y el Banco generará capital adicional con esta operación.

ción.

Desde el CEE recriminamos al Banco que tenga un objetivo tan bajo cuando debería situarse ese objetivo en el 50%. Creemos que el Banco no está tomando en serio este tema y no pone las medidas necesarias para regularizarlo. Son ya muchos años viendo esos porcentajes muy bajos de presencia de mujeres en los Organos de Dirección.

El impacto en el empleo de este proyecto ha sido mínimo manteniéndose la práctica totalidad de los empleados.

Desde el CEE solicitamos a AM que trate todos los temas que afecten a los empleados con las representaciones locales de los trabajadores.

También opinamos que la reducción de empleados no tiene que ser un objetivo en sí mismo. Estamos convencidos que tiene que establecerse un plan de

People Survey

La Sra. Rachel Blanshard (Head of Human Resources de UK y EMEA) nos presenta los resultados de la últi-

ma encuesta de clima.



La participación de los empleados de EMEA se sitúa en un 43%. Los ratios de compromiso siguen siendo muy bajos respecto a lo que sería deseable. En PCC disminuye el compromiso año tras año. Esta tendencia se está manteniendo en los últimos años y, desde el CEE, no vemos que se estén adoptando medidas adecuadas para revertir la situación.

La Sra. Blanshard no tiene respuestas ante la preguntas de los diferentes países que intervienen preguntando qué medidas concretas se aplican y qué seguimiento se hace sobre las mismas.

Desde el CEE consideramos que los resultados de las encuestas están en caída libre desde 2009. Parece ser que las medidas que implementa el Banco para revertir esta situación no van más allá de la mera declaración de intenciones y no tienen seguimiento.

Situación en los países que forman parte del CEE

En todos los países se observa un enorme preocupación por el desarrollo de la Estrategia 2020.

Las continuas noticias en prensa sobre la situación de la banca minorista no establecen una estabilidad necesaria para los trabajadores afectados.

Se publica en prensa la reactivación de la venta de la banca minorista de Portugal, el inicio de una reestructuración

en España que permita una venta más favorable, en Italia se plantea un Split de la banca minorista en dos entidades, ¿para una posible venta?, en Polonia la situación es muy compleja con continuas noticias sobre su venta, Bélgica sigue siendo un misterio en cuanto a futuro.

En Alemania y Luxemburgo la integración de Postbank es muy preocupante. Además, la decisión de cuál es el futuro de la Banca Minorista en esos países va a conformar la estrategia en Europa.

El desconocimiento del futuro de la Banca de Inversiones y de la Banca Minorista preocupa enormemente a los delegados del CEE. Por ello, hemos solicitado al Banco una reunión extraordinaria, lo antes posible, para tratar la estrategia de PCC, de CIB, las consecuencias del Brexit para los colegas ingleses y el impacto que pueda tener en el resto de países, el desarrollo de la nueva política de comunicaciones, etc.

Todos estos temas preocupan a los delegados del CEE y deben ser tratados profundamente por los responsables correspondientes.

Desde el CEE volvemos a invitar, esta vez públicamente, al Sr. Cryan a nues-

tra próxima reunión. Creemos que los representantes de 75.000 empleados bien merecemos que nos preste atención y nos explique la situación presente y futura del Banco.

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](#).

Octubre de 2017

Recibid un cordial saludo.

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

