

# EWC - News

## Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo



**El Comité de Empresa Europeo (CEE) ha realizado su primera reunión de 2018 en Bruselas durante los días 20, 21 y 22 de febrero. En este Boletín os resumimos el contenido de la reunión.**

El Sr. Jean Claude Maher, COO de Bélgica, nos dio la bienvenida y nos informó de la situación de Deutsche Bank Bélgica y de su historia desde 1978. Actualmente el 80% de la plantilla trabaja en PCCI y el restante 20% en GTB, área de la que son referencia en Bélgica.

En PCCI se han centrado exclusivamente en el asesoramiento, no tienen cuentas corrientes ni libretas ni hacen operaciones de activo. Destaca el trabajo realizado en Big Data para efectuar un asesoramiento personalizado a los clientes. Estrategia que les ha resultado exitosa.

### Brexit

**El Sr. Wolfgang Schädlich (Business Architect of Global Transaction Banking) y la Sra. Rachel Blanshard (Head of HR EMEA)** nos actualizan la situación del Banco y sus empleados respecto al Brexit.

A pesar de las últimas negociaciones políticas seguimos teniendo incertidumbre jurídica. El periodo transitorio puede llegar tarde para modificar los diferentes planes implementados desde el

Banco, por ello se va a seguir con la actual planificación.

Finalmente, no se espera un impacto muy elevado en los puestos de trabajo afectados. A los empleados de UK afectados por el traslado de sus funciones a países de la UE ya se les ha comunicado su situación y se les entrevistará, durante el mes de abril, para ofrecerles un puesto de trabajo en alguno de los países de destino.

En Alemania, que será el mayor receptor, ya se ha negociado con los Comités de Empresa las condiciones de migración de los empleados. En Holanda se van a iniciar también esas conversaciones.

Desde el CEE hemos solicitado que se hagan los máximos esfuerzos para que los compañeros afectados puedan mantener su empleo. También hemos solicitado al Banco la actualización de la evolución futura del Brexit.

### Deutsche Asset Management

**El Sr. Frank Grunwald (Head COO Office Active Asset Management AM Other)** nos efectúa una breve actualización sobre la estrategia de DeAM.

Como ya nos han comunicado en anteriores comparecencias de los responsables de DeAM, no se va a producir pérdidas de empleo en esta operación.

Los pasos para transformar la División en una empresa independiente, para que pueda salir a bolsa el 25% de la misma, están avanzando de acuerdo con el calendario previsto.

La nueva estructura empresarial se basará en dos sociedades y en filiales o sucursales. La complejidad de las

normativas de cada país hace que no exista un solo modelo y que se adapte localmente a las circunstancias legales. En todo caso, los delegados de vuestro país podrán informaros de los detalles locales.

Por nuestra parte solicitamos que se sigan manteniendo conversaciones con los representantes locales de los trabajadores para adaptar las condiciones laborales a la nueva situación.

### Diversidad

**El Sr. Gernot Sendowski (Global Diversity & Inclusion Capability)** nos actualiza el nuevo enfoque dado a Diversidad.

Desde 2015 el enfoque se transformó hacia Diversidad e Inclusión se ha seguido avanzando en ese camino. Ya no se habla de géneros u orientaciones sexuales, ahora quieren ser asesores para el Banco para comunicar y contratar desde la Diversidad.

El Management Board y todos los Directivos del Banco tienen en su mandato el objetivo de Diversidad e Inclusión.

Han dejado de efectuar la semana de la Diversidad porque no encontraban objetivos globales y, actualmente, se basan en cuatro aspectos:

Mejorar la composición de los puestos directivos en el Grupo Deutsche Bank. Formar líderes en Diversidad. Analizar cómo se siente cada empleado en su diversidad y comprobar como nos percibe el mercado.

Se están creando redes no exclusivas de empleados con diferentes características de diversidad para compartir experiencias y propuestas.

Desde el Comité de Empresa Europeo consideramos positivos todos los avances en Diversidad, pero encontramos a faltar medidas concretas que permitan avanzar en la igualdad de los empleados ante su carrera profesional, independientemente de la diversidad de cada uno.

### **PCC Internacional**

**El día 22, el Sr. Philipp Gossow (Head of Private and Commercial Clients International)** nos hace una exposición de la estrategia en los cinco países europeos que componen su División.

Nos dice que el ejercicio de la División ha sido positivo en 2017. Se han incrementado los ingresos y el incremento del Ibit ha sido muy importante. Se han cerrado 99 oficinas en Portugal, Polonia, Italia y España ya que la digitalización hace que cada vez acudan menos clientes a las oficinas y es necesario adecuarlas a las necesidades reales del negocio, por lo que se irá produciendo una reducción paulatina de las oficinas.

Añade que estamos bien posicionados en todos los países y enumera los premios y distinciones que se han recibido en cada uno de ellos. También lamenta haber tenido que tomar la decisión de vender la filial polaca y ofrece diálogo a los nuestros compañeros polacos en todo el proceso.

En Italia, principal mercado de PCCi, se ha implementado el nuevo modelo Go-to-market, en octubre de 2017, que muestra una aceleración de las ventas y una tendencia positiva de adquisición de clientes. La distribución de créditos al consumo completamente digital y sin papel a través de DB Easy.

En Bélgica, con la característica de no tener activo y los bajos tipos de interés, deben trabajar hacia el negocio on line para conseguir mejores rendimientos.

Se ha iniciado la actividad de consultoría en ETF y se han reorganizado los centros de contacto. También han abierto dos nuevos hubs de banca privada y las ventas de clientes en el segmento "DB Personal" están por encima de los objetivos. Además han conseguido el premio al mejor sitio web bancario.

En España se ha conseguido una vez más el premio a la mejor entidad financiera en servicio al cliente.

Van a implementar también el modelo Go to Market, siguiendo los pasos de Alemania e Italia, para concentrarse en el asesoramiento de clientes.

Se pondrá el foco en clientes con grandes patrimonios y banca privada, refuerzo del modelo de cobertura y se racionalizará la ubicación de las sucursales, concentrándolas y haciéndolas más grandes.

También se invertirá en IT y digitalización, para reforzar canales, capacidades digitales y fomentar la automatización de los procesos, y en la racionalización de los servicios centrales y las funciones de infraestructura para mejorar aún más la eficiencia.

La hoja de ruta de la transformación está aún definiéndose en sus detalles

En Portugal, después de la reestructuración del año pasado se han conseguido los mejores resultados de la historia del país.

Se han superado los objetivos de venta y se ha mejorado la rentabilidad.

Finalmente, en Polonia, la noticia de la venta de la unidad de banca minorista no ha favorecido a los resultados. Aún así, ha habido un crecimiento de las ventas de depósitos y productos estructurados.

El Sr. Gossow adquiere un compromiso

con los delegados polacos para mantener abierta una vía de diálogos en todo el proceso de la venta que se espera quede finalizado a finales de este año.

Añade que la División debe centrarse en lo que hace bien en cada país, armonizando sus negocios y productos y apostando por un nivel de digitalización cada vez más importante.

Desde el CEE hemos solicitado al Sr. Gossow la máxima transparencia y diálogo con los representantes de los trabajadores de cada país en la implementación de la nueva estrategia. En este sentido, el Sr. Gossow, se ha comprometido a volver en la reunión de noviembre de 2018 con la actualización de la estrategia de PCC International.

Desde el CEE hemos mostrado a los representantes de Recursos Humanos nuestra preocupación por la evolución bursátil del Banco y las noticias que van apareciendo en la prensa. Por ello, hemos invitado al Sr. Cryan para nuestra reunión de noviembre y, esta vez nos ha confirmado su asistencia. Esta comparecencia nos servirá para tener una mejor información de la situación y de las perspectivas futuras.

**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](#).

Recibid un cordial saludo.

Febrero de 2018

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