



### Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo

abril 2019

**Durante la semana del 8 de abril, el Comité de Empresa Europeo ha realizado su reunión de primavera en Budapest. En esa reunión se han debatido, como no podía ser de otra manera, la actual situación de Deutsche Bank y el inicio de conversaciones exploratorias ante una posible fusión con Commerzbank. También hemos tenido información de la estrategia de PCB Internacional, la integración de Postbank y las nuevas herramientas de RRHH para la gestión de la contratación (Futuro del trabajo), la gestión de los diferentes temas que afectan a los empleados (Workday) que se pondrá en marcha en julio y de la actual situación de los trabajadores afectados por el Brexit. También, como es habitual, hemos intercambiado información sobre la situación de los trabajadores en los catorce países representados en el Comité de Empresa Europeo. De todos estos temas os hacemos un breve resumen.**

#### **Introducción sobre Deutsche Bank Hungría**

**El Sr. Zoltan Kurali (Country Head de Hungría) nos explica la situación de Deutsche Bank en el país.**

Deutsche Bank tiene en Hungría 70 personas que se dedican al negocio de CIB, básicamente a Global Transaction Banking (GTB). Nos comenta que el país ha crecido gracias a las medidas del Gobierno, a tener un 4% de paro y a los fondos recibidos desde la Unión Europea.

Deutsche Bank Hungría es una contraparte muy importante del Gobierno en la gestión del mercado financiero. Además, trabaja en 99 países, básicamente del este de Europa y Asia.

Ante las dudas que le planteamos sobre las políticas laborales del Gobierno y cómo puede afectar al Banco siendo, como dice, tan importante en la gestión financiera del Gobierno, nos dice que el Banco se dedica a los negocios y que no se mete en política. Añade que en Hungría no se está debatiendo la salida de la Unión Europea.

#### **PCB Internacional**

**El Sr. Ashok Aram (CEO de EMEA y Head of PCB International) nos comenta la estrategia de su División.**

Aunque no ha estado hasta ahora en PCB, dice que conoce el negocio y a los antiguos responsables. Las decisiones de ventas se tomaron en el pasado y, actualmente no están en el futuro inmediato de la División.

“El proyecto de negocio va a encaminarse hacia las empresas (Proyecto Emprendedor) y los patrimonios, que debe generar importantes ingresos. Tenemos que realizar un estudio de rentabilidad por clientes que nos ayude a enfocar el negocio. Debemos centrarnos en un negocio omnicanal que permita a los clientes acceder desde diferentes entornos al Banco.”

La División debe alcanzar una ratio de eficiencia del 75%. Para ello se van a realizar inversiones en tecnología que, aunque empiecen en un país concreto, deberán desarrollarse posteriormente en el resto. También se van a realizar políticas de insourcing en IT, sobre todo en las áreas más cruciales. Para poder financiarlas, se deben incrementar las ganancias.

#### **Integración Postbank**

**El Sr. Timo Heider, (Chairman of the Staff Council of BHW Bausparkasse AG, BHW Kreditservice GmbH, Postbank Finanzberatung AG and BHW Holding GmbH- Deputy Chairman of the Group Staff Council of Deutsche Bank AG), nos informa del actual estado de las conversaciones sobre la integración de Postbank en Deutsche Bank.**



### Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo

abril 2019

Desde mayo de 2018 ya existe una sola empresa, DB Privat und Firmenkundenbank AG (DB PFK AG). La nueva estructura se ha vuelto más compleja, tiene dos sedes, Bonn y Frankfurt, y se han iniciado los contactos previos a las negociaciones de fusión entre ambas. En conjunto hay once sociedades que hacen operaciones y dos cajas de ahorro de vivienda.

Todo esto tendrá que racionalizarse para alcanzar unos servicios centrales (actualmente 4.500 empleados) adecuados a la necesidad real de la nueva Entidad. La inversión en IT todavía no está alcanzando las sinergias necesarias y se van a cerrar algunas oficinas más.

Aunque hasta el 30 de junio de 2021 no puede haber despidos causados por la integración, existe inquietud entre los empleados porque no saben en qué ubicación tendrán que trabajar.

Los Comités de Empresa han frenado los contactos sobre los nuevos proyectos hasta que no se decida si va a haber, o no, fusión con Commerzbank.

#### Situación del Banco

**El Sr. Jörg Eigendorf (Global Head de Comunicaciones y Responsabilidad Social Corporativa) nos explica la actual situación del Banco.**

En los últimos cuatro años la reputación del Banco ha ido saliendo de la zona roja, aunque la evolución está siendo muy lenta. Desde su departamento hacen un seguimiento de las noticias que se publican sobre Deutsche Bank, que sólo en el pasado mes de marzo fueron 19.000.

Noticias como el caso Danske Bank (en el que no tenemos culpa) y la intervención de la fiscalía en las torres de Frankfurt causaron un daño reputacional importante.

Sobre el posible inicio de negociaciones para la fusión con Commerzbank, las leyes "ad hoc" son muy estrictas e impiden dar más noticias. Son conscientes de que analistas y empleados son contrarios a una fusión, pero lo que tiene que hacer tomar una decisión van a ser los datos económicos.

Espera que la decisión sobre el inicio, o no, de la fusión no tarde en conocerse.

#### Brexit

**El Sr. Wolfgang Schädlich (Business Architect of Global Transaction Bank Central) nos explica cómo está evolucionando el Banco ante el Brexit.**

Ante los últimos cambios, el Banco va a seguir trabajando sobre suposiciones. No existe tampoco garantía que la fecha del 30 de octubre sea definitiva y todavía existe la posibilidad de una salida dura.

El Banco sigue transfiriendo posiciones y funciones de Londres a otros países de la UE, principalmente a Frankfurt. Durante el segundo trimestre de este año habrá nuevos trasposos.

Ante las dificultades futuras de efectuar determinadas operaciones desde Londres, el Banco ha preparado alternativas aprovechando su amplia presencia en muchos países. La actual prórroga favorecerá estar mejor preparados para la salida definitiva, si se produce.

#### Futuro del Trabajo y Workday

**La Sra. Rachel Blanshard (Head of Human Resources de UK, Irlanda y EMEA) nos presenta dos ponencias.**

**El proyecto Future of Work** plantea cómo serán los nuevos empleados de Deutsche Bank y cómo éste puede conectar con los futuros candidatos.



### Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo

abril 2019

Además, contará con herramientas de gestión de personas que podrán ser utilizadas por los trabajadores sobre temas como movilidad interna, formación, creación de redes para empleados.

La robótica substituirá algunos de los trabajos actuales y vamos a pasar de jerarquías a redes y transparencia. Es una apuesta de futuro.

Ligado al anterior proyecto está la implantación de **Workday**. Se trata de una plataforma que substituirá a People Soft, con 20 años de antigüedad, y es una de las 50 iniciativas digitales más importante del Banco.

Se pondrá en funcionamiento el próximo 19 de julio y va a servir para unificar la gestión de todos los aspectos de los empleados y eliminará muchas de las aplicaciones actuales. Integrará los siguientes temas: contratación, incorporación, compensación, rendimiento, talento, aprendizaje, sucesión, ausencias, nóminas y control de tiempo.

#### Situación en los países

Como en todas las reuniones, los delegados compartimos información sobre la situación de los trabajadores en cada uno de los países.

Hemos podido constatar la preocupación, en todos los países, sobre la posible fusión con Commerzbank. Venimos de años de reestructuraciones en Deutsche Bank y creemos que es necesario que tengamos un banco fuerte antes de afrontar nuevos retos de una complejidad que dudamos que podamos llevar adelante.

Sobre este tema, ya os hemos remitido un Boletín Especial con la resolución, contraria a la fusión, que aprobamos por unanimidad.

También observamos como los recortes de costes están afectando a las condiciones laborales de los

trabajadores. La falta de una digitalización adecuada, a pesar de los avances, la falta de medios humanos y la presión hacen que en algunos casos se estén produciendo salidas de empleados que no acaban de ver su futuro en el Banco.

Añadido a lo anterior, el cierre de oficinas que se está produciendo conlleva un incremento de la carga de trabajo que hace que los niveles de salud laboral y mental sean preocupantes en todos los países. A ello, hay que añadir la implantación de medios de teletrabajo que no son adecuados para mantener esa salud y que hacen recaer en el trabajador la responsabilidad de la misma, cuando debería ser del Banco.

El estado de ánimo de los compañeros que quedan en Polonia y Portugal es malo después de la venta de la banca minorista. En Portugal sigue existiendo inquietud, ante su futuro, entre los compañeros que no serán traspasados.

El CEE ha expresado al Banco su preocupación por todos estos temas y le pedimos la máxima información y negociación con los representantes de los trabajadores de cada país.

En esta reunión en Budapest, el CEE ha querido manifestar su repulsa a las recientes medidas adoptadas por el gobierno húngaro que menoscaban las condiciones laborales y sociales de los trabajadores húngaros. Por ello ha aprobado por unanimidad una resolución en contra, que os hemos remitido también en el último Boletín Especial.

**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.**

Recibid un cordial saludo.



### Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo

abril 2019

Cualquier ampliación sobre los temas tratados os la podrán dar [vuestros representantes en el CEE](#).

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