



Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo

octubre 2019

Durante la semana del 21 de octubre, el Comité de Empresa Europeo ha realizado su reunión de otoño en Berlín. En esa reunión se han debatido, como no podía ser de otra manera, la actual situación de Deutsche Bank con el anuncio en julio de una nueva reestructuración que afectará a 18.000 empleados.

También hemos tenido información sobre la nueva estrategia global del Banco, así como de las novedades en DWS, en PCB Internacional, del proceso del Brexit, del Proyecto Cairo, de la nueva tecnología de Blockchain y de la evolución de Workday. También, como es habitual, hemos intercambiado información sobre la situación de los trabajadores en los trece países representados en el Comité de Empresa Europeo. De todos estos temas os hacemos un breve resumen.

Nueva estrategia global de Deutsche Bank

El Sr. Karl von Rohr miembro del Management Board y responsable de Recursos Humanos nos actualiza la situación de Deutsche Bank.

Desde la Dirección del Banco están razonablemente satisfechos con la evolución de la estrategia anunciada en julio, a pesar de los problemas del Brexit, de la guerra comercial y de los intereses negativos sobre los depósitos. Van a seguir con la estabilización del Banco y el incremento de la rentabilidad. Para ello van a ajustar la plantilla a niveles que sean compatibles con el futuro del Banco.

Dice que van a avanzar en la implementación de soluciones digitales y, a pesar de que las Divisiones marcarán su camino, van a coordinar en una sola Dirección las inversiones en tecnología en la que proyectan invertir 13.000 millones de euros en el futuro inmediato.

Mantiene el objetivo de reducir en 18.000 empleados a la plantilla y en 6.000 millones de euros los costes del Banco. Van a acelerar las fusiones para crear una estructura menos compleja, aunque no especifica los detalles sobre la concreción de las medidas hasta, según dice, no estén decididas.

En nuestra opinión, está pesando más la valoración de los mercados que la lógica empresarial.

Actualización estrategia DWS

El Sr. Asoka Wöhrmann, CEO de DWS nos actualiza la estrategia de DWS después de su salida a bolsa el año pasado.

Considera el Sr. Wöhrmann que la salida a bolsa en 2018 fue correcta, actualmente aproximadamente el 20% del accionariado es ajeno al Grupo. El ejercicio de 2019 está funcionando muy bien, especialmente en inmuebles. Esperan alcanzar un CIR del 70% en 2019 aunque su objetivo futuro es el 65%.

DWS es un conglomerado de empresas que iniciaron su camino en 1957 por lo que cuentan con una tradición muy importante que les ha de servir para encarar el futuro con solvencia saliendo de la zona de confort

Para ello propone una transformación del negocio de acuerdo a las siguientes bases: estrategia coherente en ESG, gestión integral de la cartera de productos, crear soluciones de inversión sistemáticas, optimizar la presencia regional evaluando las opciones estratégicas, cambiar la infraestructura informática modernizando el entorno de los sistemas y aplicaciones, y llegar al Asset Management Digital aprovechando las tecnologías disruptivas.

Añade el Sr. Wöhrmann que no prevé un impacto en la plantilla en la aplicación de la transformación, aunque reconoce que existen demasiadas jerarquías y tienen que evolucionar hacia menos niveles y a tener más transparencia.

For internal use only



Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo

octubre 2019

PCB Internacional

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

Nos dice que actualmente se están poniendo buenos cimientos para los próximos años, implementándose los proyectos Go-to-Market y Galaxy, así como se ha efectuado la salida de Portugal y el cierre y redimensionamiento de la red de ventas en Bélgica, Italia y España. También se han traspasado actividades a CRU y piensa cerrar 2019 cumpliendo de los objetivos mientras se están preparando los de 2020.

Considera los datos económicos del primer semestre como sólidos a pesar de un entorno de mercado difícil. Aun así, los resultados de todos los países de PCBi están en positivo, excepto Italia a causa de su alta inversión en tecnología. Espera tener incremento de ingresos para 2019 del 5% y una reducción de costes del 5% también. Para el próximo año, los objetivos serán el 8 y el 3% respectivamente.

Por nuestra parte, lamentamos que no haya sido posible la presencia del Sr. Aram en la reunión, hubiese facilitado el debate. Pero también queremos manifestar nuestro enojo y decepción, por la falta de un contenido sólido de la estrategia presentada y la poca transparencia en la información recibida. Mientras nos dice en su presentación que está completada la optimización de redes, cierra la semana anterior oficinas en España y, al día siguiente de su asistencia sustituye al responsable de Bélgica, cierra oficinas y anuncia el despido de 67 empleados. Es inaceptable.

Desde el Comité de Empresa Europeo hemos remitido un comunicado a los trabajadores belgas, a través de sus representantes, transmitiéndoles nuestra solidaridad, nuestro apoyo y nuestro rechazo a la actual política de empleo del Banco.

Brexit (información a 24 de octubre de 2019)

El Sr. Kristian Snellman (Head of CIB Central EMEA) nos explica cómo está evolucionando el Banco ante el Brexit.

Nos comenta que están pendientes diariamente sobre los cambios políticos que se producen sobre el tema. A pesar de ello, siguen trabajando en cada una de esas evoluciones.

A fecha de hoy (24-10-2019) no existe impacto de personal sobre DWS. Del resto de Divisiones, los trabajadores afectados irán mayoritariamente a Frankfurt, el resto se distribuirá entre Italia, España, etc. Queda un pequeño porcentaje que todavía no han aceptado el traslado y se están planteando si aceptan el traslado al Continente.

El 90% de los clientes ya ha sido migrado y se espera que el resto de los traspasos finalice con un éxito razonable dentro de los plazos previstos.

Dice que están preparados para el Brexit, pero pendientes de las decisiones políticas. Seguramente volveremos a tener este tema en el siguiente Comité de Empresa Europeo.

Proyecto Cairo

El Sr. Kristian Snellman (Head of CIB Central EMEA) nos explica también la evolución del Proyecto Cairo.

El proyecto Cairo es un programa transversal que actúa de paraguas para organizar la reestructuración anunciada. En todas las Divisiones tendrá un impacto en actividades que se traspasen a la nueva CRU. También tendrán impacto en el empleo, bien por venta de negocios o de ubicaciones. El objetivo es reducir el consumo de capital para dedicarlo a otros negocios más rentables.



Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo

octubre 2019

En cuanto a CIB tendrá un impacto en 4.700 empleos (incluidos en los 18.000 anunciados, un 50% de negocio y el resto de infraestructura). La primera oleada ha afectado a Londres y Birmingham, así como en infraestructura. En otros países afectados se está valorando y/o negociando (Alemania, Austria, Italia e Irlanda).

Lamentamos que el Sr. Snellman únicamente pueda informarnos sobre CIB y solicitamos al Banco que nos remita información sobre la afectación de este proyecto en el resto de las divisiones.

Blockchain

El Sr. Patrik Pohl (Head of Global Cash Sales Support Corporate Cash Management) nos explica el impacto de Blockchain en el Banco.

Agradecemos al Sr. Pohl su interesante explicación sobre la tecnología Blockchain, ha sido ilustrativa para sintonizarnos en cómo va a afectar al negocio de nuestra Entidad. Dicha tecnología se basa en un modelo *basado en* una cadena de confianza que lo ve en tiempo real y no puede tener retrocesiones. Es un sistema basado en la criptografía en el que el esfuerzo para intentar engañarlo es superior al beneficio que se pueda obtener. Básicamente es un sistema de bases de datos descentralizadas que es auditable, no modificable y obtiene una transferencia de valor.

Desde hace tres años, Deutsche Bank está participando en un consorcio con otros bancos llamado We Trade. Es una prueba de una alternativa a las letras de crédito, instrumento clásico de financiación de las empresas que, aunque limitadamente, está funcionando.

Desde la perspectiva del CEE, dice que no debe causarnos demasiada preocupación ya que es una tecnología que no sirve para todo.

Sobre el impacto de las criptomonedas, nos dice que es todavía demasiado pronto para evaluarlo. Tienen oscilaciones muy importantes en su valor y la

credibilidad de las mismas queda, muchas veces, en entredicho.

Actualización de Workday

La Sra. Rachel Blanshard (Head of Human Resources de UK, Irlanda y EMEA) nos presenta la actualización sobre el nuevo sistema Workday.

El Proyecto Workday es muy complejo, se han traspasado 12 millones de registros con cientos de miles de posiciones. Esta complejidad ha producido algunos errores que están siendo tratados y que no podrán estar resueltos hasta enero de 2020.

Entre estos errores se encuentran los siguientes: errores en la migración de datos, datos que no se traspasaron, errores en la configuración, pase de empleados fijos a temporales y viceversa, personas que salieron del sistema, etc. Actualmente está trabajando en ello para solucionarlo.

HR Help está colapsado con las reclamaciones y han optado por cerrar el sistema telefónico de reclamaciones a mediodía para poder centrarse en resolver los problemas planteados por correo electrónico. Van a contratar a más empleados para resolverlo.

Debate con Relaciones Laborales

Os hacemos un resumen de los problemas expuestos a la Sra. Blanshard. Necesitamos conocer el número exacto de empleados por tipología, no nos sirve únicamente los ETC's, necesitamos saber el número exacto de personas contratadas. Le requerimos que las formaciones obligatorias estén en los idiomas maternos de cada empleado. Le transmitimos nuestras quejas por la congelación de la contratación que está precarizando el trabajo de los compañeros. Le expresamos también nuestras quejas por los múltiples sistemas de medición de control horario que existen en los diferentes países.

Sobre el último tema nos dice que el objetivo es que todos los países utilicen "My Time", pero mientras esto

For internal use only



Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo

octubre 2019

no sea posible, tendremos que usar soluciones temporales en cada país.

Por nuestra parte le requerimos a una pronta respuesta a nuestras peticiones y a la implantación de un sistema único de registro de jornada que cumpla con la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo sobre la demanda de CCOO de España contra Deutsche Bank.

Debate teletrabajo

Guiados por Doreen Lindner realizamos un intenso e interesante debate sobre el trabajo móvil en los países de Deutsche Bank en la Unión Europea.

En ese debate pudimos cotejar como se está actuando en cada país en este aspecto que, seguro, va a marcar un inmediato futuro de la relación laboral de los empleados con el Banco. Pudimos constatar la enorme diferencia de sistemas de trabajo móvil que existen en los diferentes países, en algunos casos sin ningún tipo de regulación y en otros con especificaciones muy concretas en cuanto a condiciones y ayuda del Banco a los empleados que utilizan este sistema de trabajo.

Esperamos que este debate ayude para que en todos los países se puedan adecuar acuerdos que homogenicen las condiciones de los trabajadores.

Situación en los países del CEE

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 precarización de las condiciones

laborales de los empleados, la restricción en las contrataciones, la reducción de plantilla y los recortes presupuestarios están generando una situación de trabajo precario impropia de una Institución como la nuestra.

Sobre este tema, ya os hemos remitido un Boletín Especial con la resolución, contraria a la reestructuración de 18.000 empleos sin que tengamos una información detallada sobre cómo afecta a los países y negocios.

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 continuo 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.

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.

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.

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

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