



Comité de Empresa Europeo Deutsche Bank AG

CEE – Noticias de actualidad 2/10 Información para los miembros del CEE

Estimados/as colegas:

El Comité de Empresa Europeo se reunió durante los días 18 y 20 de octubre de 2010 en Lisboa, donde fue recibido muy cordialmente por el miembro del Comité de Empresa, Ayaz Saiyad.

En representación del Deutsche Bank en Lisboa, nos dió la bienvenida Filipe Silva, quien nos proporcionó un resumen del posicionamiento de Deutsche Bank en Portugal.

Esta sesión estuvo marcada por los cambios de personal y estuvo dirigida de entrada por Ernesto Soriano, Vicepresidente del CEE, puesto que Alfred Herling ya no estaba en el cargo después de las nuevas elecciones en Alemania. Ernesto Soriano agradeció su dedicación al CEE en nombre de todo el órgano.

Circunstancias de personal

Presidencia del CEE

Puesto que Alfred Herling había asumido tanto la presidencia del Comité Intercentros como del Comité del Grupo en Alemania, ya no estaba disponible para la reelección como presidente del CEE.

Propuso a Henriette Mark para la presidencia del CEE, quien seguidamente fue elegida por unanimidad. De este modo y por primera vez, una mujer asume este cargo.

EBA

Como Presidente del CEE, Henriette Mark pasa automáticamente a ser miembro del EBA. Por parte de la delegación alemana fueron elegidos por unanimidad Alfred Herling y Stefan Rudschäfski para formar parte del EBA. De los restantes países de la UE fue elegido Rutger van Rossum (Países Bajos) para el EBA.

Con ello el EBA queda compuesto de la siguiente manera:



Henriette Mark
Alemania
Presidente



Ernesto Soriano
España
Vicepresidente



Alfred Herling
Alemania



**Rutger
van Rossum**
Países Bajos



**Stefan
Rudschäfski**
Alemania

Secretaría:

Martina Schreiber, de Deutsche Bank Bauspar AG, ha sido elegida como nueva secretaria.



Diversity

Eileen Taylor, Global Head of Diversity, nos ofrece una presentación sobre el tema. Explica que este asunto no puede ser implementado únicamente por RR.HH. sino que es una obligación de todos. Tanto el Dr. Ackermann como el Sr. Neske y muchos otros, insisten cada vez más a favor de la implementación de Diversity. A este respecto, los programas deben ser adaptados a las particularidades regionales específicas. Ante todo, debe aflorar la correspondiente conciencia por parte de los mandos directivos, puesto que tienen que tener presente el tema a la hora de tomar las decisiones relativas al personal. La promoción de las mujeres es un tema masculino, así reza una cita del Director de Recursos de Asuntos Laborales.

Hay que eliminar tanta resistencia aún presente en las mentes. Con frecuencia son las condiciones marco las que no permiten a las mujeres, por ejemplo tras una fase de atención de los hijos, reincorporarse al trabajo. Las palabras clave al respecto son la puesta a disposición de plazas para el cuidado de los niños y la contemplación de la posibilidad de trabajar a tiempo parcial.

Ante el trasfondo del cambio demográfico deben incrementarse los esfuerzos para posibilitar a las mujeres no sólo un trabajo remunerado, sino también perfeccionarse en su trabajo.

Quizás la prescripción de una cuota femenina podría ser un instrumento de ayuda temporal, para facilitar a las mujeres con (igual) cualificación el acceso a los puestos de dirección.

Corporate Identity Survey (CIS)

A la pregunta de qué hace el Deutsche Bank con los resultados, Benedikt Füssel (Head of Learning & Development Germany and EMEA) indica de entrada que RR.HH. consulta en las divisiones las medidas con las que sería posible mejorar los resultados. Nuestra pregunta de por qué los resultados de las encuestas en las divisiones en las que se practicaron reestructuraciones son peores que los de Directors y Managing Directors, no obtuvo respuesta.

Para los miembros del CEE habrían sido interesantes unas declaraciones que profundizaran más en los países miembro. Pero a este respecto no se hicieron declaraciones. Algunos miembros del CEE describieron brevemente el trato con la CIS en sus países. Desde España



se apuntó que carecía de sentido porque se trataba únicamente de que la Dirección supiera cuál era el estado anímico, y que al final los/as empleados/as no recibían ninguna información sobre los resultados. Esto merma considerablemente la motivación para participar en encuestas de este tipo.

En la división PBC-Alemania se celebran bajo el concepto “Pulsos” encuestas trimestrales, lo que genera aburrimiento entre los/as compañeros/as.

Estimación del rendimiento y del potencial (LPE)

Se advierte una vez más, que con el concepto "Talento" siguen habiendo divergencias de criterio. En el espacio anglo-americano todos son considerados como talento, o sea como empleados/as con potencial. En Alemania se entiende por talento, una persona con aptitudes especiales, por lo que los comités de empresa prefieren trabajar con la palabra “formación de personal” en lugar de “promoción de talentos”.

Durante el debate se evidencia que en los países de la UE existen diferentes formas de abordar el asunto. De este modo se informa desde España que si bien existe la promoción de talentos, ésta, sin embargo, fracasa en parte por el recorte en los presupuestos para las medidas de perfeccionamiento profesional. Además está el problema de que los/as empleados/as están cualificados para asumir tareas de dirección, pero no hay puestos disponibles para estos empleados/as. Esto provoca frecuentemente frustración.

Proyecto Erasmus

Harold Leenen (COO GTB) y el Dr. Daniel Zapf (Director GTB) informan sobre los progresos del proyecto.



En el proceso de cambio en ciernes hay que vigilar que no se pierdan clientes ni empleados/as por el camino. Se pretende mejorar los déficits identificados en la comunicación estableciendo un equipo de comunicación.

En las últimas semanas se han iniciado las negociaciones de los convenios colectivos. Los comités de empresa y los sindicatos esperan que la dirección se reúna con ellos.

Complexity Reduction

Este proyecto ya se conoce más como el “Programa de Ahorro de los Mil Millones”. Franz Herrlein (división CFO, Responsable del Proyecto) explica que el ratio de eficiencia del Deutsche Bank en los últimos años ha sido siempre peor que el de la competencia. Se estima dejar de lado los proyectos de recortes de costes simples, que se repiten todos los años. A la larga se ha de implantar otra cultura de costes, gestionando con mayor diligencia los costes y más a largo plazo.

En distintos niveles jerárquicos se realizaron más de 100 talleres de trabajo al respecto. Se invitó a los/as empleados/as a realizar propuestas para la reducción de costes, no sólo para la propia división, sino también para otras divisiones anexas. Esta invitación tuvo una buena repercusión final. Como novedad: no todas las propuestas tienen que ver con la reducción de personal. Ahora hay que estudiar qué ideas serían factibles. Tan pronto como cristalicen proyectos concretos, el Sr. Herrlein gustosamente los presentará al CEE.

Legal Risk & Capital – Global Efficiency Model (GEM)

En la división LRC (expuesto por Jon Higgins CRO y Anja Brunner, Businesspartner LRC) se proyecta lograr un ahorro de 100 millones de euros. Esta es su contribución en el marco del Programa de Ahorro de los Mil Millones, que en su mayor parte se deberá lograr en la división CIB.

En Berlín se está estableciendo una sede de LRC, donde se concentrarán las actividades de Nueva York, Londres e India. Ofrecerá trabajo a unos 300 empleados/as. Lamentablemente, el Banco estima una solución en forma de S.L., que llevará aparejada la remuneración fuera del convenio colectivo para la banca.

Evolución de la situación del personal en Europa



El tema Diversity constituyó también un punto central durante el debate con el Sr. Steuer (Global Head of Labour Relations). Se mantuvo un debate igual de apasionado sobre el papel de Recursos Humanos. Se observó de forma crítica que RR.HH. ya no se percibe como configurador, sino únicamente como "auxiliar ejecutivo" de las divisiones comerciales. Esto lo lamentan no solo los miembros del CEE.

Sally Goldthorpe asiste por primera vez al CEE. Se presenta al círculo como nueva Global HR Business Partner PWM y Regional HR Head EMEA. Uno de sus temas es la diversidad generacional. En parte se contempla con preocupación cómo se pierde know-how con la salida de empleados/as con más experiencia y de más edad. Debe conseguirse el equilibrio correspondiente que garantice tanto la transferencia de know-how entre las generaciones como la apertura de opciones para la transición flexible hacia las normativas sobre la edad de jubilación.

Atentamente,

Comité de Empresa Europeo
Deutsche Bank AG

fdo. Henriette Mark
Presidente

fdo. Ernesto Soriano
Vicepresidente