



1° INCONTRO ORDINARIO 2012 UEWC

Il Comitato Aziendale Europeo di Unicredit ha incontrato il giorno 24 maggio il top management del gruppo, nella convinzione che solo rafforzando il dialogo sociale si possano affrontare le difficili sfide che l'attuale contesto economico pone ad un gruppo delle nostre dimensioni e complessità.

In uno scenario congiunturale particolarmente difficile l'UEWC apprezza gli sforzi del top management per rafforzare la solidità del gruppo e garantire risultati sostenibili nel tempo, attraverso una oculata gestione del rischio, limitando l'utilizzo di strumenti finanziari particolarmente rischiosi e focalizzandosi soprattutto su attività di banca commerciale.

In merito alla necessità, anche in questi giorni più volte sottolineata da parte del management, di riduzione dei costi, il UEWC ritiene che l'ambito principale di intervento debbano essere i costi non HR, evitando qualsiasi compressione dei costi HR e dei livelli occupazionali. A tal proposito segue criticamente l'evoluzione di tutti i progetti, annunciati in diversi paesi, che vedrebbero una contrazione della rete fisica della banca, spostando su canali alternativi la tradizionale attività di sportello o utilizzando altre modalità, quali il franchising attualmente in sperimentazione in alcuni paesi, rispetto al quale manifestiamo la nostra contrarietà. Il UEWC riconferma inoltre la contrarietà ai diversi progetti di esternalizzazione, ovunque si realizzino, auspicando invece una approfondita valutazione con le strutture di rappresentanza dei lavoratori nazionali o del UEWC per i progetti transfrontalieri delle attività attualmente esternalizzate valutando gli attuali costi e i futuri benefici di eventuali re-internalizzazioni.

Il UEWC darà il massimo supporto in quei paesi dove il gruppo nonostante i buoni risultati operativi ed abbia distribuito i bonus al top management, non ha migliorato i livelli salariali dei Lavoratori ed in alcuni casi non hanno seguito gli indici inflattivi. Ribadisce altresì la necessità che venga ridotto il gap tra la retribuzione del top management e quelle dei lavoratori e auspica una sessione di I&C specifica sulle politiche retributive di gruppo.

Il UEWC conviene che la complessità delle norme che regolamentano l'attività bancaria implica per tutti i singoli lavoratori elevate responsabilità: l'attenzione che il gruppo riserva alla Compliance non deve tradursi in uno scarico di responsabilità ai livelli più bassi e tutte le iniziative in merito devono essere condivise con i rappresentanti dei lavoratori dei singoli paesi o a livello transnazionale.

Il UEWC ribadisce la necessità di implementare uno strumento che consenta in tutti i paesi in cui il gruppo è presente di garantire ai lavoratori degli standard minimi di diritti, sottolineando la validità della proposta di Global Framework Agreement già presentato ed auspicando l'inizio del confronto sulle modalità migliori e sui contenuti proposti per arrivare ad una sua rapida condivisione

A nome di tutti i lavoratori che rappresenta, il Comitato Aziendale Europeo di Unicredit dà il più cordiale benvenuto al nuovo presidente Prof. Giuseppe Vita, che ha voluto partecipare ai lavori e portare personalmente il suo saluto. Il UEWC si riconosce nella convinzione del Presidente che una Europa più forte, unita e coesa è essenziale per l'economia dei nostri paesi. Il UEWC apprezza in particolare il riconoscimento da parte del Presidente del ruolo determinante dei lavoratori nel successo di un'azienda e la rinnovata disponibilità al confronto che dovrà contraddistinguere il top management.

Milano, 25 maggio 2012

EUROPEAN WORKS COUNCIL UNICREDIT GROUP



ERSTE ORDENTLICHE SITZUNG DES EBR UNICREDIT 2012

Der Europäische Betriebsrat der Unicredit hat am 24. Mai seine Sitzung mit dem Top Management der Gruppe abgehalten, in der Überzeugung, dass die schwierigen Herausforderungen, vor das derzeitige wirtschaftliche Umfeld eine Gruppe unserer Größe und Komplexität stellt, nur durch Stärkung des Sozialen Dialogs angegangen werden können.

In einem besonders schwierigen konjunkturellen Szenarium begrüßt der EBR die Bemühungen des Top Managements, durch wachstumsorientiertes Risikomanagement und die Einschränkung des Einsatzes von besonders riskanten Finanzinstrumenten sowie die Verlagerung des Schwerpunkts auf die Geschäftsbanktätigkeit die Solidität der Gruppe zu stärken und langfristig nachhaltige Ergebnisse zu gewährleisten.

Hinsichtlich der auch in diesen Tagen mehrfach vom Management hervorgehobenen Notwendigkeit der Kosteneinsparung ist der EBR der Ansicht, dass die Hauptmaßnahmen sich auf die Nicht-HR-Kosten richten müssen und dass dabei jede Reduzierung der HR-Kosten und der Beschäftigung vermieden werden muss. Diesbezüglich verfolgt der EBR kritisch die Entwicklung aller in verschiedenen Ländern angekündigten Projekte, die eine Verkleinerung des Filialnetzes der Bank und eine Verschiebung der traditionellen Filialtätigkeit auf alternative Kanäle oder andere Ansätze wie z. B. das derzeit in einigen Ländern getestete Franchising, das wir ablehnen, zum Inhalt haben. Der EBR bestätigt, dass er gegen die diversen Outsourcingprojekte ist, wo sie auch immer vorgesehen sind, und dagegen eine tiefgehende Bewertung der grenzüberschreitenden Outsourcing-Projekte mit den nationalen Arbeitnehmervertretungen oder dem EBR wünscht, bei der die derzeitigen Kosten und die zukünftigen Vorteile eventueller Rück sourcing-Aktionen zu erwägen sind.

Der EBR sichert seine maximale Unterstützung in den Ländern zu, in denen die Gruppe trotz der guten operativen Ergebnisse und der Bonus-Ausschüttungen ans Top Management das Gehaltsniveau der Mitarbeiter nicht verbessert hat, das in einigen Fällen nicht die Inflation ausgleicht. Er betont weiterhin, dass die Kluft zwischen der Vergütung des Top-Managements und der der Mitarbeiter verringert wird und wünscht eine spezifische Anhörungs- und Unterrichtungssitzung zum Thema Vergütungspolitik der Gruppe.

Der EBR versteht, dass die komplexen Bestimmungen, die die Banktätigkeit regeln, jeden einzelnen Mitarbeiter vor hohe Verantwortungen stellen: Die Compliance, die das Unternehmen große Bedeutung beimisst, darf nicht dazu führen, dass diese Verantwortung auf die untersten Ebenen abgewälzt wird; alle diesbezüglichen Initiativen müssen von den Arbeitnehmervertretern der einzelnen Länder oder der transnationalen Ebenen mitgetragen werden.

Der EBR betont die Notwendigkeit der Implementierung eines Instrumentes, das es allen Ländern, in denen die Gruppe vertreten ist, möglich macht, den Mitarbeitern rechtliche Mindeststandards zu garantieren, und weist noch einmal auf den bereits vorgelegten Entwurf eines Global Framework Agreements hin. Der EBR hofft, dass der Austausch über die beste Form und die vorgeschlagenen Inhalte bald beginnt, um dann zu einer raschen gemeinsamen Lösung zu kommen.

Im Namen aller von ihm vertretenen Mitarbeiter heißt der EBR den neuen Präsidenten Prof. Giuseppe Vita herzlich willkommen, der persönlich für eine Begrüßung des EBR an den Arbeiten teilnehmen wollte. Der EBR erkennt sich in der Überzeugung des Präsidenten, dass ein stärkeres, vereintes und einigtes Europa für die Wirtschaft unserer Länder wesentlich ist. Der EBR begrüßt insbesondere, dass der Präsident die entscheidende Rolle der Mitarbeiter für den Erfolg eines Unternehmens anerkannt hat, und dass er seine Bereitschaft zum Dialog, die das Top Management auszeichnen muss, erneuert hat.

Milan, 25 May 2012

EWC der UNICREDIT GROUP



1° ORDINARY 2012 UEWC MEETING

On May, 24th 2012, the Unicredit European Works Council met with the Group Top Management, acknowledging that a stronger Social Dialogue can contribute to meet the complex challenges that the current economic scenario is imposing upon a group as big and as complex as ours.

Against the current challenging financial scenario, the UEWC appreciates all the endeavours made by the top management to strengthen the Group's solidity and to guarantee sustainable results over time, by a cautious risk management approach, by limiting the use of risky financial instrument and by mainly focusing on the commercial banking business.

As to the need to reduce costs which, over the past days was highlighted on several occasions by the management, the UEWC considers that cost-curbng measures should be mainly introduced in non- HR areas, rejecting any cost-cutting exercise in HR-related expenses which would impact employment levels. On this note, the UEWC will continue to critically follow the development of the different projects, that have been announced in several countries, which would entail a reduction of the bank branches network, by moving traditional branch activities to alternative channels or by using alternative tools, such as franchising [currently being tested in some countries], which we are explicitly against. The UEWC confirms once again its opposition to the many outsourcing projects, wherever they are implemented, hoping for a thorough assessment together with local representatives of employees or with the UEWC for all cross-border projects concerning activities that are currently being outsourced, assessing current costs and future benefits of any possible re-insourcing.

The UEWC will give its full support to all those countries where, despite positive operating results and despite granting bonuses to top managers, the bank has not increased employees' wages and in some cases wages have not even been inflation-indexed. Furthermore, the UEWC reasserts the need to reduce the existing gap between top managers' compensations and employees' wages and hopes for a specific I&C session on the Group wage policies.

The UEWC acknowledges that the complexity of rules governing banking activities implies high liability levels for all Employees: the company's focus on compliance should not translate into passing responsibilities down to lower levels and all related initiatives should be shared with employees' representatives in the different countries or at a cross-national level.

The UEWC states once again the need to implement a tool enabling all countries, where the Group is operational, to grant employees minimum standards of rights, emphasising the value of the Global Framework Agreement proposal that was put forth, wishing to start a real dialogue concerning its content and the best ways to implement it.

On behalf of all employees, the UEWC warmly welcomes its recently appointed Chairman Prof. Giuseppe Vita, who willingly took part to the Council's meeting, greeting all its members. The UEWC shares the Chairman's opinion that a stronger, more united and harmonious Europe is essential for our countries' economy. The UEWC particularly appreciates the Chairman's recognition of the pivotal role employees play in the success of any company and his commitment to foster Social Dialogue even further in the future.

Milan, 25 May 2012

EUROPEAN WORKS COUNCIL UNICREDIT GROUP