



EBR UNICREDIT 2015 Æ 2019:

Die Transformation mit dem sozialen Dialog angehen

Der Europäische Betriebsrat von Unicredit (UEWC) hat sein drittes Mandat 2015-2019 abgeschlossen, in dessen Verlauf wichtige Ergebnisse durch die Bestätigung des Wertes des sozialen Dialogs erzielt wurden. Dazu gehören die Unterzeichnung der Gemeinsamen Erklärung zur Work-Life-Balance, das von der Gruppe mit Uni Global Union ausgehandelte Globale Rahmenabkommen (GFA), sowie häufigere Treffen zwischen den Sozialpartnern. Wir bekräftigen, dass die Gemeinsamen Erklärungen wie auch das GFA in allen Ländern, in denen die Gruppe vertreten ist, unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter auf nationaler Ebene umgesetzt werden müssen.

Während der 24. Plenarsitzung hat der EBR in Anwesenheit des CEO J.P. Mustier auf die großen Opfer hingewiesen, die die Mitarbeiter der Gruppe zur Unterstützung des Plans Transform 2019 erbracht haben . unter anderem in Form von Personalabbau, höherer Arbeitsbelastung, beruflicher Umstellung.

Wir bekräftigen, dass der neue Geschäftsplan erhebliche Investitionen in die Professionalität und den Humanwert der Arbeitnehmer beinhalten muss. Ein Geschäftsplan, der sich auf die weitere Reduzierung von Kosten und Personal konzentriert, wäre nicht akzeptabel. Stattdessen ist eine starke Konzentration auf umsatzfördernde Maßnahmen erforderlich.

Der EBR betont seine absolute Ablehnung jeglicher Form von Outsourcing / Abtretung von Aktiva und Arbeitnehmern sowie der Nutzung alternativer Netzwerke - Franchising, Agenten - im Vergleich zum traditionellen Netzwerk.

Während der Sitzung mit den Co-COOs (De Marchis - Vivaldi) und mit der stellvertretenden COO (Kuetz) wurden die Themen im Zusammenhang mit den Digitalisierungsprozessen eingehend diskutiert. Wir haben erklärt, dass die Digitalisierung ein Instrument zur Unterstützung der Arbeitnehmer und keine Rechtfertigung für einen weiteren Stellenabbau sein darf. Wir halten es für unerlässlich, dass die Digitalisierung, die sich auf die Organisation, die Arbeitsmethoden und die beruflichen Fähigkeiten auswirken wird, die uneingeschränkte Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter auf allen Ebenen - international und national - einschließt.

Der EBR bringt den Wunsch zum Ausdruck, mit dem Unternehmen eine gemeinsame Erklärung über die sozialen Auswirkungen der Digitalisierung sowie über die Sicherheit personenbezogener Daten und die Ethik des Einsatzes künstlicher Intelligenz aushandeln zu wollen. Dazu sollten angemessene Ausbildungswege zur Unterstützung der beruflichen Umstellung vorgesehen werden.

Der EBR hat im Sinne eines besseren Verständnisses und zur vollen Einbeziehung aller

Vertreter auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Ergebnisse / Daten der jeweiligen CEE Länder einzeln auszuweisen, um den Prozess der Unterrichtung und Anhörung zu erleichtern.

In der Sitzung mit dem Head of Group Human Capital (P. Cornetta) wurde die Initiative Ethics & Respect vorgestellt, deren allgemeine Prinzipien wir teilen. Das Unternehmen hat autonom Policies zu folgenden Themen ausgearbeitet :

- Belästigung, unangemessenes sexuelles Verhalten, Mobbing
- Anti-Vergeltungsmaßnahmen

Wir haben volle Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter in den verschiedenen Ländern gefordert . und das Unternehmen hat sich in diesem Sinne verpflichtet -, um die notwendigen Studien durchzuführen. Weiterhin hat es sich dazu verpflichtet, dass und allgemein die Grundsätze von Ethik und Respekt in der gesamten Lieferkette Anwendung finden.

Der EBR ist sich bewusst, dass die wirkliche Achtung der ethischen Werte und Würde der ArbeitnehmerInnen in einer Optik der Nachhaltigkeit und der sozialen Verantwortung des Unternehmens nur durch einen kontinuierlichen und fruchtbaren sozialen Dialog, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene, möglich ist.

Der EBR dankt Uni Finance für die kontinuierliche Unterstützung und Zusammenarbeit durch ihre Experten.

Mailand, den 4. Juni 2019

Der Europäische Betriebsrat der UniCredit-Gruppe