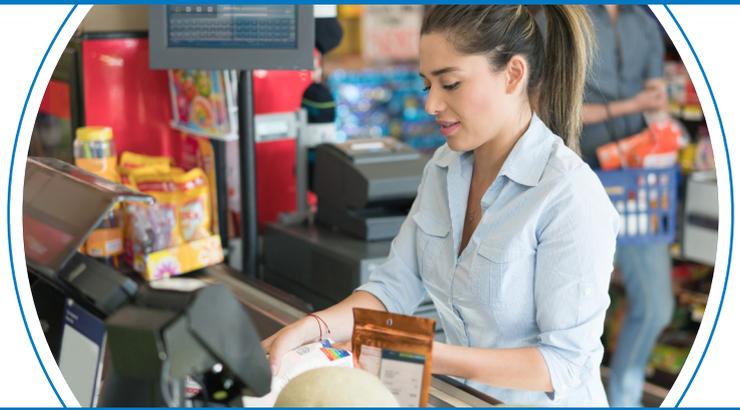


ESG Aktuell

März 2020



Nina Roth
Director, Analyst, Responsible
Investment



Tenisha Elliott
Senior Associate, Analyst, Responsible
Investment

Kontakt

 bmogam.com

 Folgen Sie uns auf LinkedIn

Wichtige Risiken

Der Wert von Investitionen und ihre Erträge können fallen ebenso wie steigen, etwa aufgrund von Marktbewegungen und Währungsschwankungen. Investoren erhalten ihr ursprünglich investiertes Kapital möglicherweise nicht zurück.

Existenzsichernde Löhne im Einzelhandelssektor

Wie wir einkaufen, hat sich in den letzten zehn Jahren drastisch verändert. Die Zunahme billiger Onlineeinzelhändler übt beispiellosen Druck auf die Margen der Läden in den Einkaufsstrassen aus. Viele mussten ihre Kosten senken, um im Geschäft zu bleiben. Das kann auch die Löhne der eigenen Beschäftigten und derjenigen unter Druck setzen, die in der Lieferkette tätig sind.

Die vorgeblichen kurzfristigen Kostenvorteile einer Niedriglohnstrategie müssen aber den längerfristigen Kosten gegenübergestellt werden. Schlechte Bezahlung kann zu höherem Personalschwund und Produktivitätsrückgängen führen – nicht nur durch bröckelnde Moral, sondern auch, weil ständig Neueinsteiger angeleitet werden müssen.¹ Das wiederum kann das Einkaufserlebnis im Geschäft beeinträchtigen und damit die Geschäftsaussichten für klassische Einzelhändler weiter verschlechtern.

Unser Dialog über existenzsichernde Bezahlung soll Unternehmen auf diese nicht so unmittelbaren Probleme aufmerksam machen und sie dazu ermutigen, einen progressiven, langfristigen, strategischen Ansatz zum Humankapitalmanagement zu wählen, der die Vorteile einer stabilen, motivierten Belegschaft berücksichtigt. Dieser Dialog fördert verschiedene Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), wobei der Zusammenhang mit SDG 1 – Keine Armut – am stärksten ist, insbesondere Ziel 1.2, das auf die Halbierung der Anzahl in Armut lebender Familien abhebt, und mit SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, in dessen Rahmen sich Ziel 8.5 auf menschenwürdige Arbeit und produktive Vollbeschäftigung fokussiert. Da Frauen im Niedriglohnsektor häufig überrepräsentiert sind, fördert der Dialog über existenzsichernde Löhne außerdem auch SDG 5 – Geschlechtergleichstellung.

“ ”

Unser Dialog über existenzsichernde Löhne soll Unternehmen dazu anhalten, einen progressiven langfristigen strategischen Ansatz zum Humankapitalmanagement zu wählen.

¹ <https://www.piiie.com/blogs/realtime-economic-issues-watch/higher-wages-low-income-workers-lead-higher-productivity>

Was ist ein existenzsichernder Lohn?

Der Begriff „existenzsichernder Lohn“ wird häufig mit dem national vorgegebenen Mindestlohn verwechselt. Während es sich bei einem Mindestlohn um das niedrigste Niveau handelt, auf dem ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer bezahlen kann, ohne gegen das Gesetz zu verstoßen, reicht der Mindestlohn in der Praxis häufig nicht, um die Grundbedürfnisse zu befriedigen. Ein existenzsichernder Lohn ist laut Global Living Wage Coalition²:

die für eine normale Arbeitswoche von einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin an einem bestimmten Ort bezogene Vergütung, die ausreicht, um dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin und seiner/ihrer Familie einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Zu einem angemessenen Lebensstandard gehören Nahrung, Wasser, Wohnraum, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport, Bekleidung und weitere Grundbedürfnisse einschließlich Rücklagen für unerwartete Vorkommnisse.

Das existenzsichernde Lohnniveau ist weltweit nicht überall gleich, sondern wird anhand der nationalen oder regionalen Lebenshaltungskosten berechnet.³

Unternehmen im Dialog

Unser Engagement fokussiert sich auf zehn große Einzelhändler (>50.000 Beschäftigte), die so ausgewählt wurden, dass darin nach einer vorläufigen Analyse öffentlicher Daten fünf vertreten sind, die wir in puncto ESG für führend halten, sowie fünf Nachzügler.

Dieser Ansatz lieferte zehn Fokusunternehmen: Costco, Dollar General, Dollar Tree, Sysco, Walmart (alle USA), Tesco (Vereinigtes Königreich), Fast Retailing (Japan), George Weston und Loblaw (Kanada) sowie CECONOMY (Deutschland).

Insgesamt beschäftigen diese Unternehmen rund 3,7 Millionen Menschen.

Erwartungen vom Dialog

Wir nahmen den Dialog mit diesen zehn Fokusunternehmen Anfang 2019 auf. Dabei verfolgten wir die Strategie, zunächst mit Fokus auf Bewusstseinsbildung für existenzsichernde Löhne, Einblick in die Haltung der Unternehmen zum Lohnniveau im eigenen Betrieb und Förderung von mehr Transparenz zum Lohnniveau anzusetzen.

Im weiteren Verlauf des Dialogs wollen wir termingebundene Pläne zur Anpassung des Lohnniveaus und der Sozialleistungen fordern und die Unternehmen dazu anhalten, auch das Lohnniveau in ihren Lieferketten zu berücksichtigen.

Unser ultimatives Ziel ist, dass alle mit uns in Dialog stehenden Unternehmen befristete Pläne festgelegt und ihr Lohnniveau so angepasst haben, dass alle betroffenen Beschäftigten existenzsichernd bezahlt werden.

Gelangen wir im Zuge des Dialogprozesses zu dem Schluss, dass ein Unternehmen positiv reagiert und auf gutem Weg ist, eine brauchbare Strategie für existenzsichernde Löhne umzusetzen, können wir es von der Liste nehmen und mit einem anderen Unternehmen in Dialog treten.

2019 standen folgende Punkte im Fokus unseres Dialogs:

- Bewusstseinsbildung für das Konzept existenzsichernder Löhne und den Nutzen für die Beschäftigten, aber auch für das ganze Unternehmen
- Aufforderung der Unternehmen, zu berücksichtigen, welche Bedeutung das Lohnniveau der Beschäftigten für den langfristigen Unternehmenserfolg hat
- Die Frage, ob und wie Unternehmen die finanziellen Folgen einer Anpassung des Lohnniveaus in allen Betriebsstätten beurteilen
- Ersuchen um mehr Transparenz in Bezug auf (a) das Durchschnittslohniveau je Unternehmensbereich und Region; (b) eine Aufstellung der Sozialleistungen mit Angaben zu den Beschäftigten, die sie in Anspruch nehmen können; und (c) allgemeinere Belegschaftsfragen im Zuge der Umfrage der Workforce Disclosure Initiative

Feststellungen, Herausforderungen und bewährte Praktiken

Sieben von zehn Fokusunternehmen nahmen den Dialog mit uns auf. Trotz mehrmaligen Nachfassens reagierten Walmart, George Weston und CECONOMY nicht auf unsere Initiativen.⁴

Mit den Unternehmen, die darauf eingingen, sprachen wir auf verschiedenen Ebenen. Bei einem unterhielten wir uns mit dem CEO, bei anderen standen wir im Dialog mit Vertretern

² <https://www.globallivingwage.org/>

³ Es gibt verschiedene Methoden zur Messung lokaler und regionaler existenzsichernder Löhne, u.a.: ISEAL Alliance – A Shared Approach to Estimating Living Wages (the Anker methodology), MIT's Living Wage Calculator, Centre for Policy Dialogue Bangladesh and Berenschot.

⁴ As of December 19th, 2019

wie dem Personalchef, dem Leiter der Lohnbuchhaltung, Nachhaltigkeitsexperten sowie Investor Relations.

Die meisten Gespräche waren offen, die zur Verfügung gestellten Informationen allerdings begrenzt – mit einer ausgesprochen positiven Ausnahme: Tesco. Sämtliche Unternehmen hoben die Notwendigkeit hervor, angemessene Löhne zu zahlen. Was das in der Praxis bedeutet, wurde jedoch unterschiedlich interpretiert. Nur ein Unternehmen, nämlich wieder Tesco, führte Pilotprojekte für existenzsichernde Löhne in seiner Lieferkette durch. Außerdem sollte das neue Vergütungsprogramm für 2019 unter Berücksichtigung von Grundlohn und sonstigen Leistungen den Prognosen zufolge das für das Vereinigte Königreich geltende Niveau existenzsichernder Löhne erreichen.

Zwar haben uns alle Unternehmen versichert, ihr Lohnniveau regelmäßig zu analysieren, aber auch klargestellt, dass die Hauptkriterien für Vergütungsentscheidungen Inflation und die Tarife der Mitbewerber seien.

Kein Unternehmen gab an, dass soziale Gesichtspunkte wie die Mitarbeiterbindung, die Auswirkungen auf die Gesundheit oder die Kundenzufriedenheit in seine Methode einfließen.

Manche der Unternehmen, mit denen wir im Dialog standen, führen regelmäßige Belegschaftsumfragen durch, auch zur Gesamtzufriedenheit mit der Bezahlung und den Sozialleistungen. Keines der Unternehmen gibt Einblick in die

Ergebnisse, auch nicht in aggregierter Form. Wir werden weiter auf regelmäßige, transparente Umfragen zum Engagement der Mitarbeiter drängen, die dazu beitragen, die Bereiche und Themen mit Zufriedenheitsdefiziten zu ermitteln.

Das aktuelle Gesamtniveau der Angaben zur Belegschaft durch die Einzelhändler, mit denen wir im Dialog standen, ist sehr gering. Wir brauchen mehr Informationen über Belegschaftsaspekte wie Daten zum Lohnniveau, damit wir bewährte Praktiken vergleichen, Dialoge gezielter konzipieren und fundiertere Investmententscheidungen treffen können.

Ausblick

2020 werden wir unseren Dialog mit den Fokusunternehmen zu ihrer Einstellung zur Zahlung existenzsichernder Löhne und zu mehr Transparenz von Belegschaftsdaten fortsetzen. Wir werden auch um erste Zielvorgaben für Anpassungen bei Vergütung und Sozialleistungen ersuchen.

Um Handlungsbereitschaft zu erreichen, arbeiten wir mit einer Gruppe von Unternehmen, NRO und einer Stelle für internationale Entwicklungszusammenarbeit zusammen, um eine Methode zur „Szenarioanalyse für gesellschaftliche Chancen“ zu entwickeln und im Pilotprojekt auszutesten. Sie könnte dazu beitragen, dass Unternehmen strukturierter zwischen kurzfristigem Kostenmanagement und langfristiger Mitarbeiterzufriedenheit und -leistung abwägen.

Existenzsichernde Löhne – Angaben und Verfügbarkeit nach Land

Emittent	Hauptsitzland	Wert laut Methode Platform Living Wage Financial ⁵ (Höchstwert = 40)	Informationen im Rahmen der Workforce Disclosure Initiative (WDI) ⁶ 2019
Costco	USA	3,8	Nein
Dollar General		1	Nein
Dollar Tree		1,9	Nein
Sysco		1,9	Nein
Walmart		1,5	Nein
Tesco	Vereinigtes Königreich	10,3	Ja
Fast Retailing	Japan	6,8	Nein
George Weston	Kanada	1	Nein
Loblaw		1,9	Nein
CECONOMY	Deutschland	0	Nein

⁵ Die Platform Living Wage Financial ist eine Investorenallianz, die ihre Portfoliounternehmen dazu anhält, in ihren globalen Lieferketten gegen die Zahlung nicht existenzsichernder Löhne vorzugehen, und deren Aktivitäten überwacht. Die Rating-Methode der Plattform entspricht den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und sieht acht übergeordnete Kategorien vor, die verschiedene Best-Practice-Aspekte abdecken. Wir verwenden diese Methode, um Unternehmen anhand öffentlich verfügbarer Informationen einzustufen, also der Jahres- und Nachhaltigkeitsberichte des Unternehmens sowie seiner Website. Die Wertungen beziehen sich auf den eigenen Betrieb und die Lieferketten, sind gewichtet und auf eine Dezimalstelle gerundet.

⁶ Bei der Workforce Disclosure Initiative (WDI) handelt es sich um ein Projekt der britischen NRO ShareAction, das auf die Optimierung der Daten börsennotierter Unternehmen über die Personalpolitik in ihren eigenen Betrieben und ihren Lieferketten abzielt. Die Erhebung bezieht sich auf Themen wie Menschenrechte, Diversität, das Verhältnis der Bezahlung zum allgemeinen Lohnniveau, Personalfuktuation, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit, Versammlungsfreiheit, Whistleblowing, Struktur der eigenen Lieferkette sowie Einkaufsprozesse. Ein ESG Aktuell über unseren WDI-Dialog von November 2019 finden Sie hier: <https://www.bmogam.com/gb-en/intermediary/news-and-insights/esg-viewpoint-the-quest-for-workforce-disclosure/>

Die hierin enthaltenen Ansichten und Meinungen sind die von BMO Global Asset Management und sollten nicht als Empfehlung oder Aufforderung zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren irgendeines möglicherweise erwähnten Unternehmens aufgefasst werden.

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen, Meinungen, Prognosen oder Einschätzungen stammen aus Quellen, die zwar als zuverlässig erachtet werden, sich aber jederzeit ändern können.

Wie kann BMO Global Asset Management helfen?

BMO Global Asset Management berücksichtigt in seinem Investmentprozess die wesentlichen ESG-Themen bei allen Assetklassen. Wir bieten auch verantwortlich investierende Fonds. Sie investieren in Unternehmen, die nachhaltig arbeiten. Unternehmen, die unsere ethischen und ESG-Kriterien nicht erfüllen, werden ausgeschlossen. Im Rahmen unseres Engagementservice **reo**[®] bieten wir Engagementaktivitäten und einen Abstimmungsservice für internationale Aktien und Anleihen.



reo[®] ist eine eingetragene Handelsmarke von BMO Asset Management (Holdings) PLC.