

ESG Viewpoint

Juli 2020



Nina Roth
Director, Analyst,
Responsible
Investment




Tim Bonds
Analyst

Corona en de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden

- De coronapandemie heeft binnen het bedrijfsleven waarschijnlijk de meest verstrekkende gevolgen voor de arbeidsomstandigheden; dit biedt kansen voor zowel beleggers als voor gecombineerde initiatieven van meerdere belanghebbenden.
- Ondernemingen die hun maatschappelijke vraagstukken niet goed op orde hadden, hadden meer tijd nodig om zich aan de nieuwe situatie aan te passen: hét bewijs van het belang van goed sociaal bestuur.

Contact

 bmogam.com

 Volg ons op LinkedIn

Belangrijkste risico's

De waarde van beleggingen kan fluctueren. Het is mogelijk dat beleggers hun inleg niet (volledig) terugkrijgen

Je kunt er simpelweg niet meer omheen: arbeidsomstandigheden spelen een cruciale rol in elke onderneming en samenleving. Maatschappelijke risico's die niet doeltreffend worden beheerd, leiden tot meer ongelijkheid en staan de route naar waardig werk voor iedereen in de weg. Het blijkt ook dat ondernemingen met een lager personeelsverloop, hogere tevredenheid van werknemers en meer diversiteit in gender en etniciteit op de werkvloer vaak een gunstiger financieel rendement realiseren dan de concurrentie.¹

Wij zijn er al jaren van overtuigd dat goede arbeidsomstandigheden een positief effect kunnen hebben op de prestaties van ondernemingen: betere reputatie, hogere klanttevredenheid en dus meer omzet, grotere tevredenheid van werknemers en minder bedrijfsongevallen en personeelsverloop. Dat blijkt nu ook weer tijdens de coronacrisis. Uit een recent onderzoek van de Harvard Business School² komt naar voren dat bedrijven met een focus op belanghebbenden tijdens een volledige ineenstorting van de markt, zoals aan het begin van de huidige pandemie, het beter doen dan de concurrentie.

De coronacrisis heeft maatschappelijke vraagstukken nog beter voor het voetlicht gebracht. Wij vermoeden dat ondernemingen die tekortschoten in het beheer van de maatschappelijke vraagstukken meer tijd nodig hadden om zich aan de nieuwe situatie aan te passen, dat hun werknemers het moeilijker hadden, dat de kans op besmetting groter was en dat er ook meer stakingen waren.³ Bestaande zorgpunten, zoals het ontbreken van betaald ziekteverlof, zijn door de pandemie uitvergroot.

¹ <https://shareaction.org/why-its-time-to-talk-about-the-s-in-environmental-social-and-governance-principles/>

² Harvard Business School Accounting & Management Unit Working Paper No. 20-108, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3578167

³ <https://www.aljazeera.com/ajimpact/coronavirus-fight-worker-unions-aggressive-200417212003336.html>

Maatschappelijke gevolgen van corona

Niet alle werknemers hebben de coronapandemie op dezelfde manier doorstaan. Per sector, rechtsgebied en beroep zijn er enorme verschillen in de gevolgen voor het welzijn van werknemers. We onderscheiden drie categorieën:

- ① Klantgerichte ondernemingen;
- ② Bedrijven waar thuiswerken mogelijk is;
- ③ Bredere gevolgen voor ketenbeheer en werknemers.

Klantgerichte ondernemingen

Deze kunnen worden onderverdeeld in ondernemingen met essentiële en niet-essentiële diensten. Ondernemingen met essentiële diensten, zoals voedselproducenten⁴, de detailhandel en apotheken, zijn tijdens de lockdown in veel rechtsgebieden open gebleven. De grootste risico's hier zijn onder andere grotere blootstelling aan het virus en de algehele veiligheid van de werknemer. Toegenomen activiteiten van de vakbonden⁵ en stakingen duiden op een mogelijke verslechtering van de arbeidsomstandigheden. Ondernemingen met niet-essentiële diensten, zoals restaurants en soms ook kledingwinkels, hebben hun deuren moeten sluiten. De grootste risico's hier zijn banenverlies en gebrek aan continuïteit in de keten zodra deze bedrijven de activiteiten weer oppakken.



Per sector, rechtsgebied en beroep zijn er enorme verschillen in de gevolgen van corona voor het welzijn van werknemers.

⁴ Zie ook onze recente Viewpoint over corona en voedselproductie

⁵ <https://www.theguardian.com/world/2020/may/06/us-union-activism-spikes-amid-coronavirus>

⁶ <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>

⁷ <https://www.theguardian.com/world/2020/may/27/working-mothers-interrupted-more-often-than-fathers-in-lockdown-study>

⁸ "Two million Bangladesh jobs 'at risk' as clothes orders dry up" <https://www.bbc.co.uk/news/world-asia-52417822>

⁹ <https://www.mondaq.com/india/employment-and-workforce-wellbeing/935398/suspension-of-labour-laws-amidst-covid-19>

¹⁰ <https://www.bmogam.com/wp-content/uploads/2020/03/expectations-for-social-policies.pdf>

Thuiswerken

De meeste kantoren moesten snel overschakelen op thuiswerken. Toch zijn er zorgen ontstaan over de productiviteit van werknemers⁶, vooral door de beperkte beschikbaarheid van kinderopvang waardoor ouders werden gedwongen thuiswerken en thuisonderwijs te combineren. Minder woon-werkverkeer bespaart weliswaar tijd en zorgt voor minder stress, maar deze voordelen kunnen worden tenietgedaan door slechtere IT-functionaliteit en beperkte werkruimte en apparatuur thuis. Vrouwen hebben in veel gezinnen een onevenredig groot aandeel van de zorgtaken⁷ en dit zou weleens langdurige gevolgen kunnen hebben voor de genderdiversiteit binnen ondernemingen – tenzij hiervoor doortastende maatregelen worden getroffen. Ondersteunend personeel, zoals in de catering, facilitaire dienstverlening en schoonmaak, zou zwaar getroffen kunnen worden door gedwongen verlof of ontslag.

Gevolgen voor het ketenbeheer

Door de ongekende vraag naar sommige producten en een inzakkende vraag naar weer andere ontstonden er negatieve gevolgen voor de keten, zoals ontbonden contracten, uitgestelde betalingen en dus verlies aan liquiditeit voor het betalen van reeds uitgevoerd werk, miljoenen ontslagen⁸, een tekort aan arbeidskrachten (zoals in de landbouw), en de druk van bedrijven die wel open waren op leveranciers die de productie hadden stilgelegd om toch weer te gaan produceren, met als gevolg grotere gezondheids- en veiligheidsrisico's. Onvoldoende toezicht door reisbeperkingen en opgeschorte arbeidswetgeving hebben er bijvoorbeeld toe geleid dat de arbeidsomstandigheden op sommige plaatsen nog verder konden verslechteren, zoals in de Indiase staat Uttar Pradesh⁹.

Onze engagementaanpak

In maart 2020 publiceerde BMO Global Asset Management 'Expectations for social practices'¹⁰, een verklaring waarin we onze belangrijkste verwachtingen omtrent maatschappelijke vraagstukken uiteenzetten. De verklaring rust op drie pijlers: respect voor de mensenrechten, naleving van arbeidsrechten en waarborging van de volksgezondheid. Andere aspecten die aan bod komen, en die met name relevant zijn voor ons engagement in reactie op de coronapandemie:

- een gezonde en veilige werkomgeving;
- eerlijke belonging;
- verantwoord ondernemerschap (transparant belastingbeleid);
- effectief engagement ,et stakeholders;
- respect voor vrijheid van vereniging en cao-onderhandelingen.



Engagement over corona is inmiddels een vast onderdeel van onze dagelijkse gesprekken met ondernemingen. Afhankelijk van de onderneming, regio en sector dringen we aan op maatregelen op het gebied van onder andere:

- gezondheid en veiligheid op de werkvloer, met onder andere beschermende kleding;
- betaald ziekteverlof, met name in rechtsgebieden zonder overheidsregeling zoals in de VS;
- flexibele ploegdiensten voor degenen die niet kunnen thuiswerken of op afstand kunnen werken;
- flexibiliteit en aangepaste verwachtingen voor thuiswerkers die het zonder kinderopvang moeten stellen;
- premies voor werknemers met essentiële taken;
- geestelijke gezondheidszorg voor werknemers.

We zien een duidelijke businesscase voor een progressieve aanpak van deze vraagstukken: er is een grotere kans dat werknemers met lichamelijke of geestelijke gezondheidsproblemen hun taken niet kunnen uitvoeren, wat slecht is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering. Extra druk door gebrek aan flexibiliteit in een coronaomgeving heeft een drukkend effect op de tevredenheid, prestaties en loyaliteit van werknemers. Een eerlijke beloning zorgt ervoor dat mensen geen tweede baan hoeven te nemen, in hun dagelijkse behoeften kunnen voorzien en dat het personeelsverloop laag blijft. Niet-naleving van de arbeidsrechten kan ook een negatief effect hebben op de reputatie van vooral klantgerichte ondernemingen.

De reacties op ons engagement over arbeidsomstandigheden zijn beter dan verwacht. Veel ondernemingen zorgen ervoor dat werknemers voldoende afstand van elkaar bewaren, beschermende kleding dragen en eventueel kunnen thuiswerken. Betaald ziekteverlof en premies zijn gangbaar geworden, ook al zijn deze maatregelen vaak tijdelijk en hebben sommige ondernemingen al aangekondigd ermee te stoppen.¹¹ In ons engagement benadrukken we de noodzaak om arbeidsvoorwaarden structureel aan te passen. Voor ondernemingen zelf kan dat een positief rendement opleveren.

“”

De reacties op ons engagement over arbeidsomstandigheden zijn beter dan verwacht. Veel ondernemingen zorgen ervoor dat werknemers voldoende afstand van elkaar bewaren, beschermende kleding dragen en eventueel kunnen thuiswerken.

Ook de transparantie rondom de reactie van ondernemingen op corona is enigszins verbeterd. Sommige hebben een speciale coronawebsite, waarmee ze in feite voor het eerst erkennen hoe belangrijk hun werknemers voor de onderneming zijn. Andere hebben proactief contact opgenomen met beleggers.

Engagement over ketenbeheer en onderliggende maatschappelijke vraagstukken is een stuk ingewikkelder. Op dit terrein is de transparantie heel beperkt. Met name over de kledingindustrie bereiken ons nog steeds verontrustende berichten: inkopers voelen zich niet gebonden aan bestaande contracten; afstand houden is geen optie in de krap bemeten fabrieken; de lonen dalen; en de betaaltermijnen lopen op, waardoor bedrijven onvoldoende middelen hebben om het personeel te betalen. Dit heeft negatieve gevolgen voor werknemers en hun werk en levensonderhoud. Zodra de pandemie onder controle is, wordt het voor producenten moeilijker om nieuwe orders te verwerken.

In ons engagement met ondernemingen in belangrijke sectoren hebben we deze zorgen geuit. De kledingindustrie heeft hier bijvoorbeeld op gereageerd door verantwoordelijkheid te nemen voor de gevolgen van genomen besluiten op de keten. We hebben onder andere om de volgende maatregelen gevraagd:

- meer transparantie over ketenbeheer en ondernomen acties;
- betaling van reeds geproduceerde producten;
- tijdige betaling aan leveranciers, zonder uitstel;
- goede arbeidsomstandigheden met eventueel online toezicht.

¹¹ Say goodbye to 'hero pay' Karger tells workers, May 2020 <https://nymag.com/intelligencer/2020/05/say-goodbye-to-hero-pay-karger-tells-workers.html>

In focus: Het effect van corona op de detailhandel

In het kader van ons Living Wage-project in de detailhandel¹² onderzoeken we hoe ondernemingen die we voor dit engagementproject hebben geselecteerd, zich aan de coronamaatregelen hebben aangepast.

De internationale levensmiddelenbedrijven **Costco**, **Dollar General**, **Dollar Tree**, **Loblaw**, **Tesco** en **Walmart** zijn tijdens de lockdown meestal gewoon open gebleven. Onze grootste zorg is de veiligheid van de werknemers. Bij de winkels die de deuren dicht hebben gehouden – kledinggigant **Fast Retailing** en consumentenelektronicabedrijf **CECONOMY** – leggen we vanwege de dalende vraag meer de nadruk op het ketenbeheer. Business-to-business voedseldistributeur **Sysco**, die de gevolgen ondervond van gesloten restaurants door corona, is zich meer gaan toeleggen op de distributie aan de detailhandel.

Sinds eind maart 2020 zijn we deze ondernemingen gaan volgen, met corona-updates en allerlei aanvullende soorten bedrijfsinformatie. Van sommige ontvingen we dagelijks updates; een klein aantal van hen nam zelf contact met ons op en deelde gegevens die voor ons als belegger relevant zijn.

We zijn blij met de uitgebreide veiligheidsmaatregelen die alle levensmiddelenbedrijven in bijna alle winkels hebben getroffen, ook al golden de meeste pas vanaf twee weken na het begin van de lockdown. Nu er een begin is gemaakt met het opheffen van de beperkingen gaan we verder in gesprek over de maatregelen voor niet-essentiële winkels.

Ondernemingen in de detailhandel hebben hun

arbeidsvoorwaarden voor de werknemer verbeterd op het gebied van beloning, met een hoger uurloon (Dollar Tree) of een eenmalige bonus (Walmart); het algemeen welzijn, met ziekteverlof (Loblaw); en betere geestelijke gezondheidszorg (Tesco). Toch gaan we door met ons engagement over de beloning, ook in het kader van ons Living Wage-project, en willen we ondernemingen aansporen ook na de coronapandemie deze extra vergoedingen te blijven betalen. We verzoeken ondernemingen de voordelen te onderzoeken, in gesprek te gaan met de werknemers en de wijzigingen structureel te maken. Hopelijk komt er ook meer flexibiliteit voor mensen in ploegendiensten, vooral voor degenen met beperkte kinderopvang zo lang de scholen gesloten blijven.

Minder zichtbaar is misschien het effect van dit alles op de ketens. Naar ons oordeel moeten detailhandel en ketennetwerken tijdens de coronatijd samenwerken om het hoofd te kunnen bieden aan de veranderende vraag in de detail- en groothandel. Tesco is daar een positief voorbeeld van. Maar helaas zijn er ook nog steeds retailers die terugkomen op eerdere afspraken met leveranciers (zoals Walmarts dochteronderneming Asda) of die een langere betaaltermijn hanteren. Fast Retailing spreekt bedrijven in de keten aan op de beloning en veiligheid van de werknemers¹³, alsook op grotere transparantie in het algemeen.

Samenvatting reacties corona

| Onderneming | Hoofdkantoor | Reactie op engagement BMO | Beschermende kleding | Ziekteverlof | Premies | Geestelijke zorg | Ketenbeheer |
|-----------------------|--------------|---------------------------|----------------------|--------------|---------|------------------|-------------|
| Costco | VS | * | × | | × | | |
| Dollar General | VS | *** | × | × | × | × | × |
| Dollar Tree | VS | Geen reactie | × | × | × | × | × |
| Walmart | VS | ** | × | × | × | × | |
| Sysco | VS | *** | × | × | × | × | × |
| Tesco | VK | *** | × | × | × | × | × |
| Loblaw | Canada | *** | × | × | × | × | × |
| CECONOMY | Duitsland | Geen reactie | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | × | |
| Fast Retailing | Japan | *** | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | | × |

Gegevens d.d. 30 april 2020.

***Engagementgesprek en/of uitvoerige e-mailcorrespondentie, **Feedback per e-mail ontvangen, *Gesprek aangevraagd en geaccepteerd, maar nog niet plaatsgevonden. Geen reactie = geen reactie

Overige door de detailhandel getroffen maatregelen die verder strekken dan de in dit document besproken arbeidsomstandigheden, zoals aparte winkeltijden voor kwetsbare groepen in de samenleving (Dollar General) en zorgmedewerkers (Costco), speciale bezorgopties voor mensen in (zelf)isolatie (Tesco) en filantropische activiteiten (Walmart), hebben in deze onzekere tijden allemaal een positief effect op de reputatie van deze merken en het vertrouwen van de consument.

¹² <<https://www.bmogam.com/gb-en/intermediary/news-and-insights/esg-viewpoint-living-wage-in-the-retail-sector/>>

¹³ Fast Retailing erkent dat bescherming van de veiligheid van de mensen die hun kleding maken een van de belangrijkste verantwoordelijkheden is. <<https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/news/2004221500.html>>



Vooruitzichten

Arbeidsomstandigheden na het coronatijdperk zijn waarschijnlijk totaal anders dan begin 2020: minder banen, veel meer thuiswerken waar dat kan en de komende jaren zelfs minder arbeidswetgeving in sommige regio's.

Voor beleggers wordt het daarom nog belangrijker om maatschappelijke vraagstukken nog hoger op de engagementagenda te zetten en ervoor te zorgen dat ondernemingen de arbeidswetgeving naleven, op een transparante manier over hun inspanningen rapporteren en zich met de allerbeste willen meten.

Deze informatie is afkomstig van BMO Global Asset Management, maar is noch een aanbod noch een uitnodiging tot het kopen of verkopen van specifieke beleggingsproducten of -diensten.

De informatie, meningen, schattingen en/of verwachtingen in dit document zijn afkomstig van bronnen, waarvan redelijkerwijs wordt aangenomen dat ze betrouwbaar zijn en die op ieder moment kunnen wijzigen.

Hoe BMO Global Asset Management u kan helpen

BMO Global Asset Management neemt materiële ESG-kwesties op in zijn beleggingsprocessen voor alle activaklassen. Wij bieden ook een assortiment Responsible Funds aan, fondsen die beleggen in bedrijven die duurzaam opereren en bedrijven die uitsluiten die niet voldoen aan onze ethische en ESG-criteria, en onze **reo**[®]-dienstverlening op het gebied van engagement en stemrecht voor wereldwijde aandelen- en krediettransacties.



reo[®] is een geregistreerd handelsmerk van BMO Asset Management (Holdings) PLC.