

Oktober 2016



Kledingbedrijven en leefbaar loon

Duurzaam beleggen en sociale-impactmeting: de casus van ASN Bank

Managementsamenvatting

Deze publicatie is een samenwerking tussen het Impact Centre Erasmus (Erasmus Universiteit Rotterdam) en ASN Bank

Meer informatie

www.asnbank.nl/leefbaarloon

ASN Bank:

Hansje van der Zwaan-Plagman en Charlotte Scheltus
Sustainability@asnbank.nl

Impact Centre Erasmus:

Karen Maas
maas@ese.eur.nl
Marjelle Oosterling-Vermeulen
mvermeulen@ese.eur.nl



Pionieren in sociale-impactmeting

In deze gezamenlijke publicatie van het Impact Centre Erasmus en ASN Bank gaan we in op sociale-impactmeting. Wat is het en hoe doe je het? Het rapport geeft hierop een visie. Tevens biedt het praktische handvatten voor iedereen die meer wil leren over sociale-impactmeting. Het rapport is geschreven op basis van de casus van ASN Bank: leefbaar loon in de kledingindustrie.

Vermogen inzetten voor duurzaamheid

Sinds haar oprichting in 1960 investeert ASN Bank in duurzame ontwikkeling. Zij financiert en belegt alleen in de toekomstgerichte bedrijven, sectoren en landen. Deze worden op basis van haar duurzaamheidsbeleid – met als pijlers mensenrechten, klimaat en biodiversiteit – geselecteerd voor het ASN Beleggingsuniversum. Zo zet zij zich in voor een verantwoorde praktijk bij de bedrijven waarin zij belegt en de projecten en instellingen die zij financiert. Daarnaast heeft zij voor elke duurzaamheidspijler een langetermijndoel vastgesteld. Dit rapport gaat over het langetermijndoel voor mensenrechten van de bank.

Langetermijndoel mensenrechten: leefbaar loon in de kledingindustrie

Leefbaar loon is een mensenrecht, zoals onder meer staat in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Maar in de meeste landen is het minimumloon te laag om van te leven. Anders gezegd: het minimumloon is geen leefbaar loon. Dit beïnvloedt de levensomstandigheden van productiemedewerkers in lagelonenlanden en geldt voor veel sectoren. ASN Bank heeft besloten het onderwerp leefbaar loon aan te pakken in de kledingsector. Zij heeft het volgende langetermijndoel voor mensenrechten bepaald:

In 2030 hebben alle kledingbedrijven in het ASN Beleggingsuniversum een leefbaar loon ingevoerd.

Dit betreft de veertien kledingbedrijven die op 1 april 2016 opgenomen waren in het ASN Beleggingsuniversum: Adidas, Amer Sports, Asics, Asos, Esprit, Gap, Gildan Activewear, H&M, Inditex, KappAhl, Lojas Renner, Marks & Spencer, Nike en Puma.

Sociale-impactmeting

De kern van de doelstelling ligt in het meten van de sociale impact van de beleggingen van ASN Bank in de kledingindustrie. Daarom heeft het Impact Centre Erasmus zijn expertise ter beschikking gesteld. Samen met ASN Bank voerde het in 2016 een nulmeting uit bij de veertien kledingbedrijven. De meting leverde niet alleen inzichten in de huidige situatie op, maar hielp ook om het langetermijndoel te formuleren.

Open source

Het meten van sociale impact is nog in de pioniersfase. ASN Bank heeft als belangrijke randvoorwaarde van het langetermijndoel gesteld dat de ontwikkelde methodiek toegankelijk moet zijn voor andere geïnteresseerden. Ook het Impact Centre Erasmus is ervan overtuigd dat het van belang is om niet alleen de uitkomsten, maar vooral de weg ernaartoe te delen. Zo bouwen wij mee aan de collectieve kennis over leefbaar loon en aan de kennis over sociale-impactmeting.

Belang voor banken

Dit is van belang voor de iedereen die zich met sociale-impactmeting bezighoudt. Wij wijzen in het bijzonder op het belang voor de financiële sector. Onderzoek toont aan dat er bij banken een positief verband is tussen duurzame initiatieven en financiële prestaties. Toch blijft de bancaire sector achter in het ontwikkelen, invoeren en evalueren van een duurzame bedrijfsstrategie. Banken zien duurzaamheid nog onvoldoende als instrument om financiële winsten te behalen. Zij hebben echter wel degelijk ook een sociale verantwoordelijkheid, waar hun stakeholders hen steeds meer op wijzen.

De nulmeting: uitgangspunten

De nulmeting die we in 2016 uitvoerden, heeft in kaart gebracht waar de veertien kledingbedrijven nu staan. Dit zijn de belangrijkste keuzes die we daarbij hebben gemaakt:

- We hebben ons gebaseerd op deskresearch en gegevens die we rechtstreeks van de bedrijven kregen in telefonische en e-mailcontacten.
- We hebben zowel het beleid als de praktijk van de bedrijven beoordeeld.
- We hebben ons beperkt tot hun activiteiten in de vijftientig landen die de meeste textiel en kleding produceren, zoals aangewezen door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).
- Wij hebben de productie door de bedrijven zelf en hun eerstelijnsleveranciers onderzocht.

De nulmeting: visie, beleid en implementatie

Onze eerste vraag was: hebben bedrijven een visie op en/of een doel voor leefbaar loon, en is dat verankerd in beleid en procedures? Beleid is een belangrijke eerste stap om te komen tot betaling van een leefbaar loon. We hebben hierbij ook beoordeeld hoe transparant bedrijven erover zijn, want rekenschap aan stakeholders is een belangrijk startpunt voor veranderingen.

Het rapport bevat scorecards per bedrijf. De totaalscores van de bedrijven ziet u hieronder. Deze scores hebben alleen betrekking op de visie, het beleid, de implementatie en transparantie van de bedrijven. Het overzicht zegt niets over het loon dat ze in de praktijk betalen.

Figuur 4: totaalscores op ambitie, beleid en implementatie (schaal 0-5)

Positie	Score	Bedrijf
1	4,00	H&M
2	3,86	Puma
3	3,50	Adidas
4	3,42	Inditex
5	3,40	Marks & Spencer
6	3,28	Esprit
7	3,25	Gildan
8	3,10	Asos
9	2,86	KappAhl
10	2,60	Nike
11	2,43	Gap
12	2,30	ASICS
13	1,14	Lojas Renner
14	1,10	Amer Sports

Belangrijkste conclusies:

- Voor twaalf bedrijven was leefbaar loon geen nieuw begrip. Wel gebruikten ze soms begrippen en definities als fair wage en fair living wage.
- De meeste bedrijven werken samen met initiatieven die werken aan leefbaar loon, zoals de Fair Labour Association (FLA), het Ethical Trading Initiative (ETI) of het ACT-Process.
- Vijf bedrijven zien collectieve onderhandelingen – waarvan lonen een onderdeel zijn – als een belangrijke strategie om een leefbaar loon te realiseren.
- Acht bedrijven zeggen in hun beleid (of via initiatieven waarbij zij zijn aangesloten) dat zij het gemiddelde loon in de bedrijfstak betalen als dit hoger is dan het minimumloon.

De nulmeting: praktijk

Praktijk-informatie bleek heel lastig te achterhalen. Om de praktijk bij de veertien bedrijven inzichtelijk te maken, hebben we voor elk bedrijf geïnventariseerd in welke landen het kleding en schoenen produceert. In het rapport hebben we van alle 25 productielanden informatie opgenomen over het minimumloon, het gemiddelde loon in de bedrijfstak en het leefbare loon.

Enkele conclusies over de praktijk:

- Vijf bedrijven kunnen een grote stap naar leefbaar loon maken door het gemiddelde loon in de bedrijfstak te gaan betalen als dat hoger ligt dan het minimumloon.
- Lang niet alle bedrijven zijn transparant over de locaties en activiteiten van de keten.
- Het is lastig om accurate informatie te achterhalen over het aantal productiemedewerkers in de keten, de betaalde lonen, het type contract, het type productie en het productievolume per land en/of de productielocatie.

Toekomstplannen

Dit rapport is geen eindpunt. De methodiek die wij ontwikkeld hebben voor de nulmeting, is het startpunt voor metingen om de voortgang van de kledingsector te monitoren. We verwachten dat het over een paar jaar gemakkelijker is om informatie over de praktijk te achterhalen. We willen dan ook onze methodiek aanscherpen. Het Impact Centre Erasmus en ASN Bank zijn van plan over een jaar of twee een vervolgmeting uit te voeren. Wij verwachten dat deze meer inzichten over de praktijk bij de kledingbedrijven oplevert, evenals informatie over hun voortgang op het gebied van leefbaar loon.