

Humankapital in kleinen und mittleren Unternehmen

Aktives Engagement



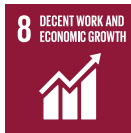
JANUAR 2022

Marketing kommunikation



Thema.

Das von einem hohen Wettbewerbsdruck gezeichnete Geschäftsumfeld kleinerer und mittlerer Unternehmen (SMID¹) und ihr typischerweise schnelles Wachstum können für deren Mitarbeiter eine Belastung darstellen. Da sie auf demselben Beschäftigungs- und Talentmarkt konkurrieren und mit denselben Offenlegungserwartungen konfrontiert sind wie größere Unternehmen, können diese kleineren Unternehmen größeren Risiken im Bereich Humankapital ausgesetzt sein.



Es ist für Anleger von entscheidender Bedeutung, die Fähigkeit dieser Emittenten zu verstehen, die Personalpraxis an ihre unternehmerischen Ziele und an ihre spezifischen geschäftlichen Herausforderungen anzupassen. Dazu gehört auch, ein Verständnis dafür zu bekommen, wie kleine und mittlere Unternehmen die Effizienz von Personalmaßnahmen verfolgen und bewährte Praktiken austauschen.

Human Capital Management (HCM) kann sowohl ein strategisches als auch ein zentrales Nachhaltigkeitsthema für die Unternehmen in unserem Anlageuniversum European Small & Mid Cap Equities sein. HCM ist seit langem durch Anstrengungen wie die gemeinsame Workforce Disclosure Initiative (WDI) ein Thema für Anleger und die Einbindung von Anlegern in größere Unternehmen. Doch selbst unter den Large-Cap-Unternehmen sind nur wenige transparent und geben aussagekräftige Informationen heraus. Der Mangel an HCM-Informationen kommt bei den kleineren Unternehmen noch stärker zum Tragen.

Der ESG-Ansatz (Umwelt-, Sozial- und Governance) von Candriam zielt auf die Förderung einer langfristigen Unterstützung und nicht auf einen Ausschluss ab. Aktives Engagement ist ein integraler Bestandteil unseres verantwortungsbewussten Investierens. Wir haben ein auf unserer langjährigen Erfahrung im direkten und gemeinschaftlichen Engagement beruhendes Programm für direktes Engagement erstellt, das speziell auf unsere SMID-Investmentunternehmen zugeschnitten ist. Gemeinsam mit dem Fundamental Equities Team arbeiten wir mit diesen Unternehmen zusammen, um die Offenlegung ihrer HCM-Daten zu verbessern und ein besseres Verständnis für ihre Probleme und ihre Aufsicht zu erlangen sowie dafür, wie ein besseres Management des Humankapitals ihre Geschäftsergebnisse verbessern kann. Unser erstes Ziel ist es, zumindest die Offenlegung grundlegender, aber aussagekräftiger HCM Key Performance Indicators (KPIs) zu fördern und weitere Schritte anzuregen. Die Auswahl und Begründung der KPIs ist für ihren Erfolg als Management-Tool sowie für deren Nutzen für Anleger von zentraler Bedeutung.

¹ - Wir definieren den SMID als Unternehmen mit einer Marktkapitalisierung von bis zu 16 Milliarden Euro, die jährlich überprüft werden und sich praktisch an MSCI orientieren.

Die Situation bis heute

Im September 2020 haben wir unser SMID-Engagement-Programm mit zwei wesentlichen Etappen gestartet.

- 1. Etappe: Die Erfassung von Indikatoren für die vorläufige Analyse und Festlegung von prioritären Themen und Zielunternehmen.
- 2. Etappe: Die Ausarbeitung von qualitativen Fragen und die Aufnahme des Dialogs mit vorrangigen Unternehmen auf der Grundlage der Ergebnisse der Fragebögen.

Entwurf des ersten Fragebogens. Die erste Herausforderung bestand darin, eine Unternehmensgruppe mit entsprechenden HCM-bezogenen KPIs zu untersuchen. Neben anderen Teilnehmern an der Workforce Disclosure Initiative haben wir festgestellt, dass eine angemessene Personalberichterstattung auch für große Unternehmen mit umfangreichen Reporting-Systemen schwierig sein kann. Unser Ziel war es, eine begrenzte Anzahl relevanter HCM-KPIs zu konzipieren, so dass diese kleineren Unternehmen durch das Projekt nicht eingeschüchtert werden.

Wir befragten Unternehmen zu 13 KPIs, die sieben Themen zugeordnet werden konnten: *Demografie der Belegschaft, Unternehmensstruktur und -organisation, Stabilität der Belegschaft, Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung, Praktiken der Mitarbeiterbindung sowie Management der Covid 19-Krise.*

Die Antwortrate war erfreulich hoch. In der ersten von November 2020 bis August 2021 laufenden Etappe haben wir über 60 Unternehmen kontaktiert, von denen 72 % geantwortet haben. Als erstes konnten wir feststellen, dass die Small- und Mid-Cap-Unternehmen trotz ihrer begrenzten Ressourcen, die für die Beantwortung von Anlegeranfragen zur Verfügung standen, sehr reaktionsfähig waren. Sie schienen die Bedeutung des Humankapitals zu verstehen und zeigten eine echte Bereitschaft für die Verbesserung ihrer Offenlegungspraktiken.



Die Small- und Mid-Cap-Unternehmen ... verstehen die Bedeutung des Humankapitals und zeigen eine echte Bereitschaft zur Verbesserung der Offenlegung.

Die Transparenz variierte stark nach Thema. Bei der Analyse der Antworten haben wir festgestellt, dass die Bereitschaft zur Offenlegung bei den KPIs sehr unterschiedlich war. So gab es beispielsweise zum Thema Demografie der Belegschaft die umfassendsten Antworten, während es schwieriger war, Daten zur Stabilität, zur Rekrutierung und zur Entwicklung des Personals zu sammeln.

Die Mitarbeiteranzahl reichte von weniger als 100 Mitarbeitern bis zu mehreren zehntausend. Angesichts der Covid-19-Krise war das durchschnittliche Belegschaftswachstum von 28 % über drei Jahre beachtlich.

Die Beschäftigungsverhältnisse – befristet oder unbefristet, Vollzeit oder Teilzeit – waren sehr unterschiedlich, wie angesichts der verschiedenen Sektoren zu erwarten war. Während extreme Zahlen nicht unbedingt problematisch sind, ist die Begründung wichtig, da sie ein Hinweis für die Themen für einen qualitativen Dialog in der 2. Etappe sind. Der Anteil der Festangestellten im Verhältnis zum Sektor und zur Situation der einzelnen Unternehmen prägt unseren qualitativen Ansatz bei der Analyse von Statistiken über die Fähigkeit, Arbeitskräfte zu gewinnen und zu binden, die Arbeitsbelastung sowie Gesundheit und Sicherheit auf einem angespannten Arbeitsmarkt zu beurteilen.

Ein hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigten ermöglicht mehr Flexibilität für Arbeitgeber und weist in der Regel auf ein inklusiveres Unternehmen mit einer größeren Vielfalt an Arbeitnehmerprofilen wie z. B. Eltern und Senioren hin. Die Teilzeit ist jedoch nicht immer die Wahl der Mitarbeiter. Die damit verbundenen organisatorischen Problemen wie z.B. die Aufteilung der Arbeitszeit, sollten sorgfältig geprüft werden. Auch hier sind Ausnahmen ein Thema, um das Geschäft des Unternehmens und den Grund für die Ergebnisse der 2. Etappe zu verstehen.

Die freiwillige Fluktuationsrate lag im Durchschnitt bei 7,6 %, während die WDI-Umfrage größerer Unternehmen im Vergleichszeitraum eine Fluktuation von 11,3 % verzeichnete. Als wichtiger Indikator für die Fähigkeit, Arbeitnehmer zu binden, ist dies ein recht gutes Zeichen für die befragten SMID, das von der Bindung der Mitarbeiter an diese übersichtlichen Strukturen mit einem höheren Engagement und Zugehörigkeitsgefühl profitiert.

Die jährliche Beurteilung der Mitarbeiter gilt als guter Indikator für den Einstellungs- und Entwicklungsprozess. So sollte beispielsweise das Fehlen eines jährlichen Beurteilungsprogramms ein Diskussionsthema sein, wenn dieser Mangel in Kombination mit einem signifikanten Personalzuwachs, einem niedrigen Ausbildungsniveau oder einer geringen internen Mobilität zu finden ist. In der Tat wirft dies grundsätzlich die Frage auf, wie die Strategie der beruflichen Entwicklung gesteuert wird.

Die interne Mobilität kann ein echter Wettbewerbsvorteil sein, insbesondere wenn das Personalwachstum hoch ist, wie dies bei vielen der befragten SMIDs der Fall ist. Sie ist zudem ein starker Hinweis auf die Fähigkeit eines Unternehmens, die Kompetenzen und Managementfähigkeiten seiner eigenen Mitarbeiter auszubauen. Ein angemessenes Maß an interner Mobilität ist eine Art und Weise, den Fluss zwischen Teams zu optimieren und gemeinsame Werte zu teilen. Natürlich müssen die Rohdaten im Vergleich zu anderen Indikatoren wie Umsatz, globale Beschäftigungszahlen, Alterspyramide, Betriebszugehörigkeit usw. analysiert werden.

Die Ausbildungsstunden müssen auch in Bezug auf andere Aspekte wie den Sektor, die Personalfluktuationsrate, grundlegende Geschäftsveränderungen usw. und in Verbindung mit der eindeutigen Identifizierung der erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten analysiert werden. Obwohl die Zahl in Sektoren mit obligatorischen Schulungen zur Einhaltung von Vorschriften, z. B. in Finanzunternehmen, nach oben verzerrt sein kann, können die Schulungsstunden manchmal ein relevanter Indikator für die Talentförderung sein. In unserer Umfrage wurden mehrere Unternehmen identifiziert, die in den letzten drei Jahren Rückgänge bei den Schulungen verzeichneten, sowie einige starke Unterschiede innerhalb desselben Sektors. Wir haben auch Unternehmen mit wenigen oder gar keinen Schulungen gefunden; und dies selbst, wenn der Betrieb stark wuchs. Dies lenkt natürlich die Aufmerksamkeit auf Themen, die in der 2. Etappe diskutiert werden sollten.

Tarifverträge sind ein Indikator für die Mitarbeiterorganisation und das Machtgleichgewicht. Eine wirksame Vertretung kann effiziente Verhandlungen fördern und ein gewisses Maß an Nutzen und Arbeitsbedingungen gewährleisten. Während Tarifverträge in einigen Ländern stärker verbreitet sind als in anderen, kann das völlige Fehlen von Tarifverhandlungen selbst in Ländern mit schlechten arbeitsrechtlichen Regelungen tatsächlich auf ein höheres Risiko hinweisen.

Die 1. Etappe zeigt ein deutliches Gefälle in Bezug auf die Offenlegung, die Größe der Belegschaft, die Risiken und Chancen des Humankapitals. Es zeigte auch, dass die von uns befragten Small & Mid Cap-Unternehmen Humankapital als Priorität behandeln. Der Spielraum für Verbesserungen ist nach wie vor erheblich, doch **dieses konstruktive Ergebnis schafft eine starke Grundlage für die zweite Etappe.**

Abbildung 1: Einige ausgewählte Umfrageergebnisse – Dreijahresdurchschnitt

	Minimum	Maximum	Mittelwert
Mitarbeiteranzahl	43	114,700	8,559
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	0%	38%	9%
Anteil Mitarbeiter in Teilzeit	0.5%	39%	7%
Freiwilliger Fluktuation	3%	11%	8%

Quelle: Candriam

Die nächsten Schritte

Wir sind nun auf ein integriertes Engagement-Programm mit qualitativen Fragen und einen umfangreichen Austausch mit Unternehmen vorbereitet. Wir sind dabei, unsere interne Abstimmung und Koordination mit Teams wie ESG-Analysten, Fundamental Equity, Stewardship und unserer eigenen Personalabteilung abzuschließen, um unsere Engagement-Prioritäten zu definieren und zu vereinbaren.

Die Festlegung der Prioritäten unseres Engagements umfasst nicht nur die Ergebnisse der ersten Etappe, sondern auch Faktoren wie unsere allgemeinen internen ESG-Ratings des Unternehmens oder der Gewichtung des Emittenten, wenn er im Portfolio gehalten wird.

Diese funktionsübergreifende Integration, die über die der ESG-Analysten hinausgeht und alle relevanten internen Stakeholder einbezieht, ist entscheidend für die Relevanz und Kontinuität unserer Engagement-Bemühungen. Dies ist ein Beispiel dafür, wie die Integration von ESG-Faktoren in der gesamten Vermögensverwaltungsgesellschaft sowohl den Investitionen als auch den Stewardship-Aktivitäten zugutekommen kann. Mit 25 Jahren Erfahrung im Bereich der ESG-Anlagen ist Candriam bestrebt, weiterhin eine Vorreiterrolle im Bereich des verantwortungsbewussten Investierens einzunehmen.



150 Mds €

verwaltetes Vermögen
zum 30. Juni 2021



570

experten in
Ihrem Dienst



25 Jahre

Vorreiter für
nachhaltiges Investieren

Diese Marketing-Mitteilung dient ausschließlich Informationszwecken und stellt, vorbehaltlich ausdrücklicher anders lautender Vereinbarungen, weder ein Kauf- oder Verkaufsangebot für Finanzinstrumente noch eine Anlageempfehlung oder Transaktionsbestätigung dar. Candriam lässt bei der Auswahl der in diesem Dokument genannten Daten und ihrer Quellen größte Sorgfalt walten. Dennoch können Fehler oder Auslassungen nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden. Candriam haftet nicht für direkte oder indirekte Schäden oder Verluste, die aus der Verwendung dieses Dokuments entstehen könnten. Die Rechte von Candriam am geistigen Eigentum sind jederzeit zu wahren. Eine Vervielfältigung des Inhalts dieses Dokuments ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung seitens Candriam zulässig.

Candriam empfiehlt Anlegern, vor der Anlage in einen unserer Fonds stets die auf unserer Webseite www.candriam.com hinterlegten „wesentlichen Anlegerinformationen“ (KIIDs) sowie den Verkaufsprospekt und alle anderen relevanten Informationen zu berücksichtigen, einschließlich der Informationen zum Nettoinventarwert des Fonds. Diese Informationen sind entweder in englischer Sprache oder in der Sprache der Länder erhältlich, in denen der Fonds zum Vertrieb zugelassen ist.



CANDRIAM. INVESTING FOR TOMORROW.
WWW.CANDRIAM.COM

CANDRIAM 
A NEW YORK LIFE INVESTMENTS COMPANY