

Oktober 2016



Kledingbedrijven en leefbaar loon

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

Over deze publicatie

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

Datum: November 2016

Auteurs: Impact Centre Erasmus: Karen Maas, Marjelle Oosterling-Vermeulen
ASN Bank: Hansje van der Zwaan-Plagman, Charlotte Scheltus

Met dank aan onze stagiaires Marcella Klinker en Linda van Happen voor hun harde werk en denkkraft; Irina van der Sluijs (CSR- en leefbaarloonexpert) voor haar adviezen; Anne van Lakerveld van de Fair Wear Foundation voor haar kritische blik en Lucy Alijk voor de tekstredactie. En alle andere personen en organisaties die ons gedurende dit proces van raad voorzien hebben.

Over het Impact Centre Erasmus

Het Impact Centre Erasmus (ICE) gebruikt zijn wetenschappelijke kennis en kunde om samen met een diverse groep organisaties meer grip te krijgen op de realisatie van hun maatschappelijke ambities door vanuit impact te denken, door impact te meten en door op impact te sturen.

Impact Centre Erasmus



Het Impact Centre Erasmus:

- wil het belang van impactmeting op de kaart zetten;
- voert complexe impactmetingen uit;
- beoogt de capaciteit van (groepen van) organisaties om op impact te sturen, te vergroten;
- wil het wetenschappelijke en maatschappelijke debat over impactmeting verder brengen.

ICE doet onderzoek voor bedrijven, financiële instellingen, overheid, maatschappelijke organisaties en partnerschappen. ICE wil met al zijn activiteiten bewust wetenschap aan de praktijk koppelen en daarmee bijdragen aan het realiseren van maatschappelijke ambities van organisaties en de maatschappelijke impact vergroten.

Over ASN Bank

Sinds 1960 streeft ASN Bank naar een rechtvaardige, duurzame samenleving. Bij al haar activiteiten houdt zij rekening met het klimaat en de natuur, kwetsbare bevolkingsgroepen en de behoeften van toekomstige generaties. Klanten kunnen bij ASN Bank betalen en sparen, beleggen in de ASN Beleggingsfondsen en hun vermogen laten beheren. Ook verstrekt de bank financieringen aan projecten en organisaties die passen bij haar duurzame missie. ASN Bank is een dochteronderneming van SNS Bank N.V.

asn  bank

Impact Centre Erasmus



asn  bank

Voorwoord

Dat duurzaamheid steeds belangrijker wordt, is al langere tijd zichtbaar op verschillende fronten. Stakeholders, zoals klanten, investeerders en de maatschappij, vragen organisaties en bedrijven om transparantie en goede prestaties. Met alleen 'mooie verhalen' komen organisaties niet langer weg. In reactie hierop nemen steeds meer organisaties duurzaamheid serieus.

Zij zien de kansen en proberen duurzaamheid te integreren in hun bedrijfsstrategie.

Ook de financiële sector gaat mee in deze beweging. Sinds de economische crisis volgen stakeholders kritisch de activiteiten van financiële instellingen en stellen wantoestanden aan de kaak. Als nooit tevoren zien we banken verschuiven naar duurzaamheid en het bewustzijn van sociale en milieukwesties. *Impact investing* is 'hot': beleggers streven daarbij niet alleen meer naar financiële winst, maar ook naar winst voor mens en planeet.



dr. Karen Maas, Academic Director Impact Centre Erasmus.

De keerzijde hiervan is echter dat veel financiële instellingen impact investing gebruiken als een vorm van *greenwashing*. Een instelling belegt dan bijvoorbeeld 5% van haar tegoeden in goede, duurzame initiatieven of organisaties om zo een positieve impact te bereiken. Maar de overige 95% investeert zij in zaken die slecht zijn voor het milieu en/of de mensheid, zoals fossiele brandstoffen.

ASN Bank is zich hiervan bewust. Zij is daarom actief op zoek gegaan naar een manier om verder te kijken. *Bringing impact investing forward*, oftewel duurzaam beleggen 3.0, zoals ASN Bank het zelf noemt. Zij wordt dan ook beschouwd als aanjager van de verduurzaming van de financiële sector. ASN Bank sluit activiteiten die schadelijk zijn voor mens, natuur en milieu volledig uit van haar beleggingsuniversum. Zij probeert zo nauwkeurig mogelijk een selectie te maken van de organisaties met een positieve impact. Daarnaast heeft zij strategische doelen geformuleerd om specifieke sociale kwesties bij de bedrijven waarin zij belegt, te adresseren.

Dit rapport geeft weer hoe ASN Bank, in samenwerking met het Impact Centre Erasmus, een aanpak heeft ontwikkeld op het gebied van leefbaar loon. Zij wil bedrijven aanspreken, motiveren en stimuleren om een leefbaar loon uit te betalen in hun eigen bedrijf en productieketen. Leefbaar loon is een belangrijk maatschappelijk thema, dat een aanzienlijke bijdrage kan leveren aan vermindering van armoede. Het uiteindelijke doel van ASN Bank is om in alle bedrijven in het ASN Beleggingsuniversum een leefbaar loon uit te laten betalen. Dat toont aan hoe serieus ASN Bank duurzaamheid neemt en hoe innovatief deze strategische benadering is. De benadering sluit aan bij de duurzaamheidspijler 'mensenrechten' van ASN Bank. Het ontvangen van een leefbaar loon mag immers een mensenrecht genoemd worden.

Ik kijk terug op een inspirerende, uitdagende samenwerking met ASN Bank. Het is mooi om te zien hoe wetenschap en praktijk kunnen samenwerken en een model hebben ontwikkeld waarmee financiële instellingen beter kunnen sturen op positieve impact. Want als een financiële instelling doelbewust keuzes maakt in welke organisaties zij belegt en in welke niet, heeft dit niet alleen invloed op de financiële instelling zelf. De financiële instelling beïnvloedt ook het bewustzijn over duurzaamheid van de organisaties in het beleggingsuniversum – en van de organisaties die hiervan uitgesloten worden. Dit genereert een 'multipliereffect'. Op deze wijze kan de financiële sector meer positieve impact generen dan zij zelf voor mogelijk zou houden.

Dr. Karen Maas

Inhoudsopgave

1. Introductie	5	3. Bevindingen en conclusies	17
1.1 Reden en doel van de publicatie	5	3.1 Bevindingen:	17
1.2 Sociale-impactmeting: wat is het en wat is de stand van zaken?	5	Algemene bevindingen	17
Over impact	5	Bevindingen over ambitie, beleid en implementatie	17
Impactmeters versus meters van impact	6	Bevindingen over de praktijk	18
Impactmeting	6	3.2 Conclusies	20
1.3 Banken en sociale-impactmeting: een activiteit in ontwikkeling	6	4. Terug- en vooruitblik	21
2. De casus: meting van leefbaar loon in de kledingindustrie voor het ASN Beleggings-universum	9	4.1 Wat leert deze casus ons over sociale-impactmeting?	21
2.1 ASN Bank en mensenrechten: een langetermijndoel	9	4.2 Het vervolg	22
De invloed van financiële instellingen	9	5. Meer informatie	23
Doel	9	6. Bijlagen:	24
Aanpak	10	6.1 Rapportkaarten	24
2.2 Leefbaar loon: wat is een leefbaar loon en waarom is het van belang?	10	6.2 Begrippenlijst	66
Definitie	10	6.3 Onderzochte methodes	68
Belang	11	6.4 Scoringstabel beleid	72
Uitdagingen bij de implementatie van leefbaar loon	11	6.5 Excelsheet Calculation: berekening minimumloon en gemiddeld sectorloon versus leefbaar loon	77
Leefbaar loon meten	12	6.6 Stappenplan	78
Invloed van ondernemingen op leefbaar loon	13	6.7 Excelsheets beleid en praktijk	90
Productie: zelf doen of uitbesteden	13	6.8 Bronvermelding	92
Fases in de productie	14		
2.3 ASN Bank en leefbaar loon	14		
2.4 Aanpak: nulmeting en methodiek	14		
Nulmeting	14		
Reikwijdte: focus op 25 productielanden	14		
Reikwijdte: focus op eigen productie en productie in de eerstelijnsketen	14		
Onderzoeksvragen	15		

1 Introductie

1.1 Reden en doel van de publicatie

Eind 2015 klopte ASN Bank aan bij het Impact Centre Erasmus met de vraag of dit kon helpen bij het formuleren van een meetbaar doel op het gebied van leefbaar loon. Want ASN Bank zocht een doel waarmee zij op de langere termijn een positieve bijdrage kan leveren aan mensenrechten, maar dat tevens dicht bij de kernactiviteiten staat – zoals de selectie van bedrijven en instellingen voor het ASN Beleggingsuniversum. We besloten een nulmeting uit te voeren om de huidige stand van zaken in kaart te brengen. Hierbij hebben wij ons gericht op het op het beleggingsuniversum van de ASN Beleggingsfondsen en gaandeweg een methodiek ontwikkeld. De uitkomsten van beide zijn opgenomen in deze publicatie.

Sociale-impactmeting is nog in een pioniersfase. Zowel ASN Bank als het Impact Centre Erasmus is ervan overtuigd dat het daarom van belang is om niet alleen de uitkomsten, maar vooral ook de weg ernaartoe te delen met andere partijen. Zo bouwen wij mee aan zowel de collectieve kennis over leefbaar loon, als aan de kennis over het meten van sociale impact.

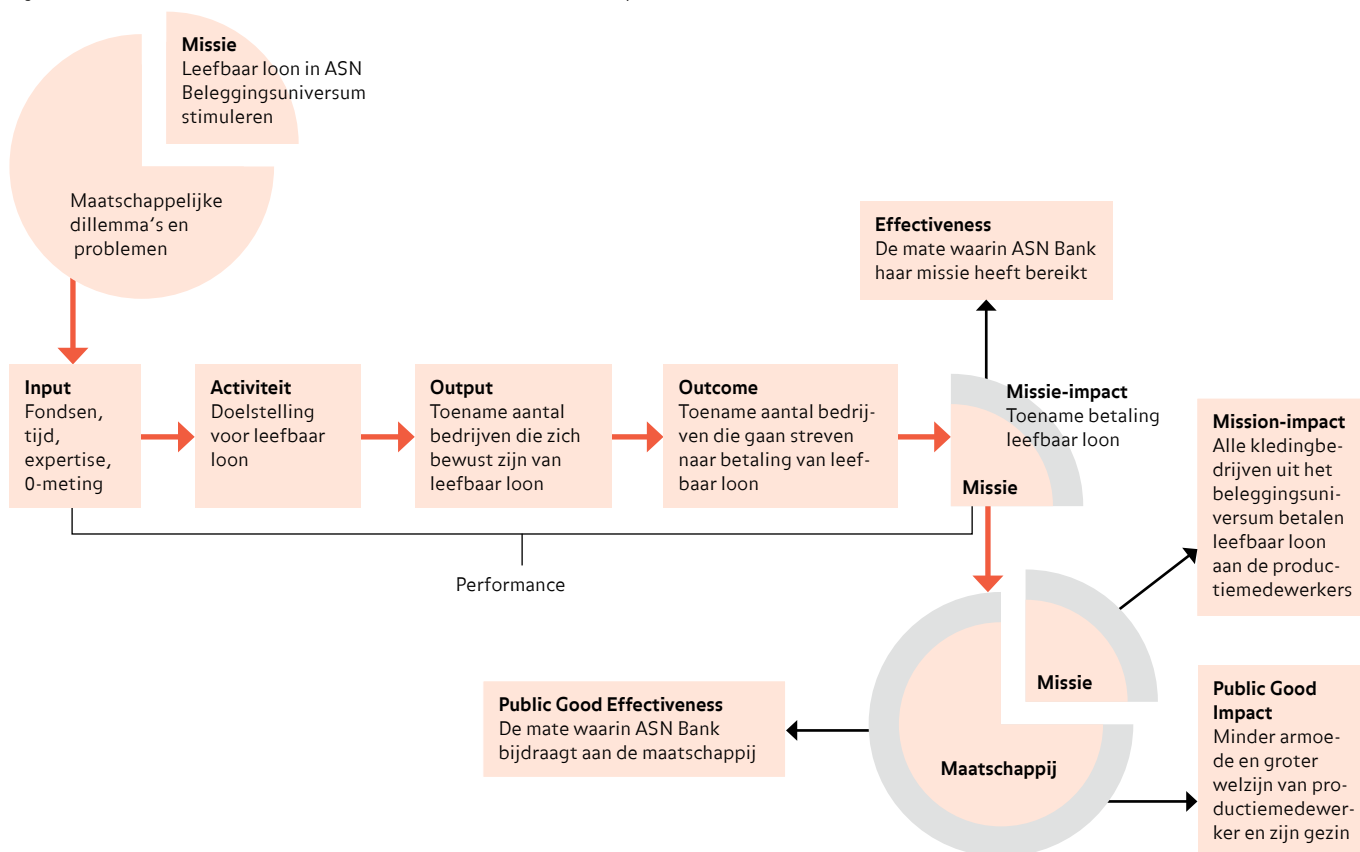
Wij hopen dat deze publicatie u inspireert, of u nu wilt werken aan leefbaar loon (een excellent idee wat ons betreft) of dat u de sociale impact van andere activiteiten in kaart wilt brengen.

1.2 Sociale-impactmeting: wat is het en wat is de stand van zaken?

Over sociale impact

Vrijwel niemand kan er meer om heen: sociale impact. Maar wat is sociale impact precies? Hoewel er vele definities van het begrip zijn, kan het grofweg samengevat worden als de impact van een organisatie op de maatschappij. Zoals figuur 1 toont, heeft iedere organisatie een waardeketen waarbinnen zij opereert; een organisatie geeft *input* (geld, expertise) om een bepaalde *activiteit* uit te voeren. Deze activiteit is gerelateerd aan de doelstellingen van de organisatie. Deze activiteit kan resulteren in *outputs*, *outcomes of impact*. Deze impact kan op missieniveau gecreëerd worden (*mission based impact*). De vraag hierbij is of de organisatie haar missie heeft bereikt. Ook kan impact worden gecreëerd op maatschappelijk niveau (*public good impact*). Hierbij beoordelen we welke impact de missie heeft op de maatschappij.

Figuur 1: Resultaten en effectiviteit in de sociale-waardeketen. Gebaseerd op Liket et al., 2014



Ongeacht de sector waarin uw organisatie zich bevindt – de overheid, het bedrijfsleven, het maatschappelijk middenveld – zijn er manieren om meer grip te krijgen op impact. Dit is waardevol omdat het inzicht biedt in de omvang van de impact. Bovendien biedt het de mogelijkheid om te leren van dit inzicht en te sturen op basis ervan.

Impactmeters versus meters van impact

Steeds meer moeten organisaties verantwoording afleggen aan hun stakeholders over de impact die zij genereren. Wat is de impact van uw organisatie? Creëert uw organisatie maatschappelijke waarde? Zo ja, hoeveel? Wat zou er gebeurd zijn als uw organisatie er niet was geweest? Zulke vragen kunnen alleen beantwoord worden door impact te meten.

Impact meten kan echter op twee verschillende manieren: er zijn 'impactmeters' en 'meters van impact'. Hoewel deze twee termen op het eerste oogpunt hetzelfde lijken, is er een essentieel verschil. 'Impactmeters' komen vaak uit de ontwikkelingssector of de overheid. Deze meters zien impact als het resultaat van de eigen activiteiten. Hebben we ons doel bereikt op een causale, toerekenbare manier? Is ons doel bereikt door onze activiteiten en niet door een ander? Wat 'impactmeters' echter over het hoofd kunnen zien, is dat het gemeten effect ook een output of een outcome kan zijn. De 'meters van impact' kijken naar het totale effect. Ze beoordelen niet alleen of het doel is bereikt: behalve naar de bedoelde effecten kijken ze ook naar de onbedoelde effecten, directe en indirecte effecten en positieve en negatieve gevolgen.

Het is belangrijk om deze twee verschillende 'kampen' samen te voegen en beide methoden te combineren. Voor ASN Bank betekent dit het volgende. Als ASN Bank een meetbaar doel op het gebied van leefbaar loon heeft ontwikkeld voor de bedrijven uit het beleggingsuniversum, moeten wij analyseren of wij dit doel hebben bereikt ('impactmeters'). Wij moeten echter ook kijken wat de onbedoelde, directe en indirecte effecten en positieve en negatieve gevolgen van ons doel op de maatschappij zijn. Zoals in hoofdstuk 2.2 naar voren komt, toont academisch onderzoek zowel positieve als negatieve effecten van de implementatie van leefbaar loon aan. Met het ontwikkelen van een meetbaar doel zijn we er dus nog niet. We moeten in een later stadium idealiter ook evalueren *of* en *hoe* ons doel bijdraagt aan de maatschappij.

Impactmeting

Er zijn verschillende redenen voor organisaties om met impactmetingen aan de slag te gaan: vergroting van transparantie (evaluatie en accounting) en ontwikkeling door strategisch management (door een langetermijnvisie te hebben en de bedrijfsprestaties te verbeteren). Veel verschillende organisaties zijn vanuit deze beweegredenen al bezig met impactmetingen: van overheidsgerelateerde en non-profitorganisaties tot vermogensfondsen en multinationals.

Zij zijn zich steeds meer bewust van de waarde van impactmetingen en denken steeds minder dat duurzaamheid slechts een vorm van 'greenwashing' of een kostenpost is. Academisch onderzoek heeft immers aangetoond dat duurzaamheid door organisaties juist kan leiden tot betere financiële prestaties.¹ Implementatie van een duurzame bedrijfsstrategie is daarmee juist een win-winsituatie geworden: goed voor de organisatie én goed voor de maatschappij.

Voor alle organisaties die een duurzame strategie hebben ontwikkeld, blijft impactmeting ook belangrijk om de uitgevoerde duurzame strategieën te evalueren. Zij kunnen de resultaten van de meting gebruiken om de strategie voortdurend aan te passen en te verbeteren. Figuur 2 illustreert dit proces. Een goede impactmeting helpt zowel om de bereikte resultaten in kaart te brengen als om vooruitgang en ontwikkeling te faciliteren. Een organisatie kan haar sociale impact optimaliseren door zich steeds de volgende kritische vragen te stellen. Wat is onze bedrijfsstrategie? Hebben we de beoogde doelstellingen bereikt? Wat zijn de negatieve bijeffecten? En hoe kunnen we de positieve impact verder versterken?

1.3 Banken en sociale-impactmeting: een activiteit in ontwikkeling

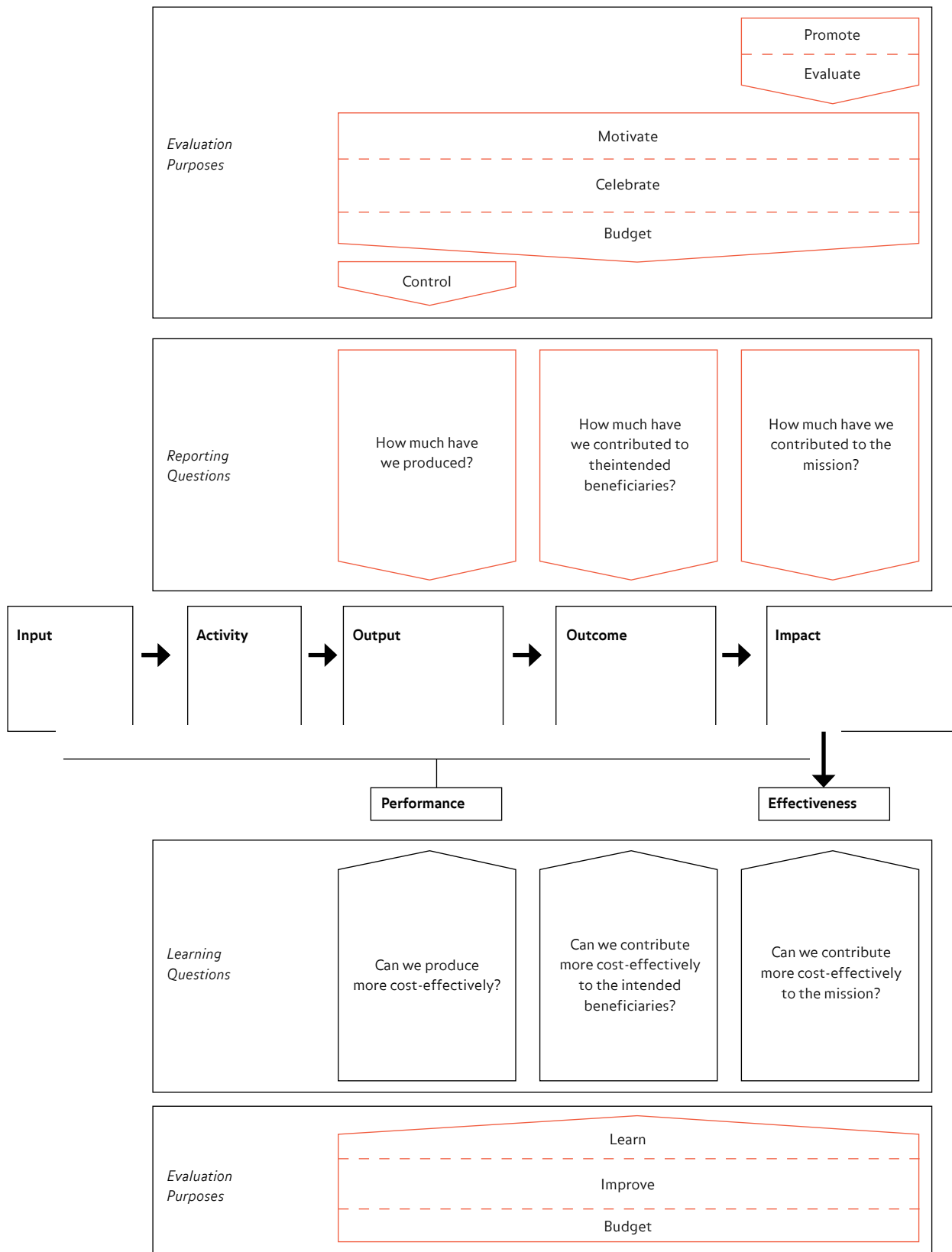
Onderzoek toont aan dat duurzame initiatieven in de bancaire sector positief zijn geassocieerd met financiële prestaties.² Toch blijft de bancaire sector achter in het ontwikkelen, implementeren en evalueren van een duurzame bedrijfsstrategie. Als gevolg van de economische crisis zijn banken zich steeds meer bewust van hun sociale verantwoordelijkheid.³ Desondanks ziet de sector duurzaamheid nog onvoldoende als instrument om financiële winsten te behalen. De core business van de bancaire sector gaat om financiële winsten. Banken hebben echter wel degelijk ook een sociale verantwoordelijkheid. Zij worden zich hiervan steeds meer bewust. In toenemende mate wijzen stakeholders de banken op deze verantwoordelijkheid.

¹ Barnett en Salomon, 2006; Luo en Bhattacharya, 2006; Rehman et al., 2015.

² Wu en Chen, 2013.

³ Bateh et al., 2015.

Figuur 2 Evaluation purposes and corresponding evaluation questions.
 Bron: Liket et al., 2014



Zoals de literatuur aantoont, hoeven duurzaamheidsstrategieën dan ook niet ten koste te gaan van winst, maar versterken deze elkaar juist. Dit besef is echter nog niet geheel ingedaald in de financiële sector. Daarom moeten er meer *best practices* ontwikkeld worden die aantonen hoe duurzaamheid hand in hand kan gaan met de kernactiviteiten in de financiële sector. De impactvraag is immers ook zeer relevant voor investeerders en beleggers zoals banken. 'Impact investing' wordt steeds populairder en krijgt ook steeds meer aandacht in de praktijk en in de wetenschap. Het idee achter impact investing is dat impact wordt gegenereerd door geld te investeren of te beleggen in een organisatie: niet alleen financiële, maar ook sociale en milieugerelateerde impact.⁴ Een zeer gewenste en bedoelde impact is dat het bedrijf waarin de belegger geld steekt, zijn financiële prestaties verbetert. Maar wat zijn de effecten van dat geld op mens en milieu? Gaat de organisatie waarin u belegt of investeert op een duurzame manier om met natuurlijke hulpbronnen? Houdt de organisatie rekening met de omgeving, en hanteert ze goede arbeidsvoorwaarden?

De keerzijde van impact investing is dat het een vorm van 'greenwashing' kan zijn. Dat is het geval wanneer een organisatie impact investing uitoefent met slechts een klein deel van de portefeuille, terwijl het grootste deel nog steeds is belegd in niet-duurzame projecten en bedrijven. ASN Bank doet dit anders. Zij wil met al haar beleggingen positieve impact genereren. Dit noemen wij duurzaam beleggen 3.0. De belegger brengt eerst het eigen huis op orde, en draagt vervolgens vanuit de kernactiviteiten nog verder bij aan een duurzame samenleving.

ASN Bank pioniert op dit vlak doordat zij – naast haar strikte duurzaamheidsbeleid voor beleggingen en financieringen – strategieën ontwikkelt om verduurzaming in de samenleving te realiseren. Deze duurzaamheidsstrategieën zijn verbonden aan de kernactiviteiten van de bank. In het volgende hoofdstuk leest u over een casus van ASN Bank. Hoe gaat ASN Bank om met het creëren van maatschappelijke en sociale impact? Hoe stuurt ASN Bank daarop aan en hoe kan zij dit monitoren? En wat zijn de directe gewenste effecten, maar ook indirecte onbedoelde effecten?

⁴ Buff-Levine en Emerson, 2011.

2 De casus: meting van leefbaar loon in de kledingindustrie voor het ASN Beleggingsuniversum

2.1 ASN Bank en mensenrechten: een langetermijndoel

ASN Bank is in 1960 opgericht door de vakbeweging. Vanaf het begin onderschrijft zij internationale arbeidsrechten. Sinds de jaren '90 heeft zij een uitgebreid mensenrechtenbeleid. Daarin onderschrijft zij onder andere de International Bill of Human Rights en, sinds 2011, de Guiding Principles on Business and Human Rights van de Verenigde Naties.

De invloed van financiële instellingen

Op basis van internationale verdragen en richtlijnen, zoals de Guiding Principles on Business and Human Rights en de OESO-richtlijnen, zijn ondernemingen verplicht om verantwoordelijkheid te nemen voor een verantwoorde bedrijfspraktijk. Financiële instellingen, zoals banken en pensioenfondsen, kunnen dat doen door invloed uit te oefenen op de verduurzaming van ondernemingen waarin zij beleggen of die ze financieren. Zij kunnen de ondernemingen selecteren op basis van duurzaamheidscriteria – en op basis van diezelfde criteria overgaan tot desinvestering. Ze kunnen stemmen op aandeelhoudersvergaderingen met het oog op de duurzaamheid van ondernemingen. En ze kunnen in gesprek gaan met bedrijven en instellingen (*engagement*). ASN Bank probeert met het gebruik van deze middelen invloed uit te oefenen op de verduurzaming van ondernemingen en daarmee de samenleving. De basis daarvoor is haar duurzaamheidsbeleid, dat rust op drie pijlers: mensenrechten, klimaat en biodiversiteit.

Selectie

We lichten de selectie van ondernemingen er even uit. Op basis van haar duurzaamheidsbeleid toetst ASN Bank bedrijven en instellingen voor toelating tot het beleggingsuniversum van ASN Bank en de ASN Beleggingsfondsen. Zij toetst bedrijven en instellingen op hun beleid en praktijk op het gebied van mensenrechten – naast klimaat, biodiversiteit, goed bestuur en integriteit. Deze mensenrechtencriteria beslaan een breed spectrum: kinderarbeid, dwangarbeid, non-discriminatie, vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, loon, gezondheid en veiligheid, privacy, vrijheid van meningsuiting, rechten van lokale gemeenschappen en consumentveiligheid. Deze toetsing is een essentieel onderdeel van de wijze waarop ASN Bank invulling geeft aan duurzaam bankieren. Ondernemingen, projecten en landen die zij op basis van deze toetsing goedkeurt, komen in het ASN Beleggingsuniversum.

Het doel

ASN Bank vindt het belangrijk – naast bovengenoemde activiteiten – voor elke pijler van haar duurzaamheidsbeleid een langetermijndoel te formuleren. Dat wil zeggen: een doel waaraan zij kan werken via haar beleggingen en financieringen, en door samenwerking met belanghebbenden. In 2016 heeft ASN Bank haar langetermijndoel voor mensenrechten vastgesteld. Het luidt:

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

Een leefbaar loon is, kort gezegd, een loon dat voldoende is om te voorzien in de basisbehoeften van een gezin van gemiddelde grootte in het land waar dat gezin woont. In de volgende paragraaf leest u hier meer over.

Waarom dit doel? ASN Bank selecteert ondernemingen voor het ASN Beleggingsuniversum op basis van haar duurzaamheidscriteria. Dit is een strenge selectie. Leefbaar loon is hierin wel een onderwerp, maar ondernemingen worden er alleen op afgekeurd als er misstanden zijn. In de praktijk betekent dit dat de meeste bedrijven het wettelijke minimumloon betalen. Dat lijkt goed vanuit het idee dat een land niet voor niets minimumlonen vaststelt. Maar in de meeste landen is het minimumloon te laag om van te leven. Het minimumloon is vaak geen leefbaar loon.

Er is dus nog veel verbetering nodig en mogelijk. Daarom wil ASN Bank ondernemingen stimuleren om een leefbaar loon te betalen aan alle productiemedewerkers⁵ door deze ondernemingen hierop aan te spreken. ASN Bank vraagt de ondernemingen

⁵ Toelichting bij de begrippen werknemer, arbeider en productiemedewerker. Er worden in rapporten, door bedrijven, internationale organisaties, overheden en experts verschillende begrippen gehanteerd om de mensen aan te duiden die werkzaam zijn in de productiefaciliteiten van een bedrijf. Dit heeft soms te maken met de juridische status van de arbeidsrelatie van deze persoon. In andere gevallen worden zowel begrippen en termen uit het verleden (zoals arbeider) gebruikt naast modernere duidingen (zoals werknemer). Er wordt gesproken over 'average workers', 'skilled' en 'unskilled workers', dagloners, seizoensarbeiders, etc. Wij hanteren het begrip 'productiemedewerker', omdat dit wat ons betreft het best weergeeft wie wij bedoelen: de productiemedewerkers die werken in de productiefaciliteiten van een bedrijf (of zijn toeleveranciers). Wij scharen hier iedereen onder die bijdraagt aan die productie, ongeacht de arbeidsrelatie of contract en/of de vraag of het hooggeschoolde of laaggeschoolde arbeid betreft.

een leefbaar loon te betalen aan de productiemedewerkers van hun eigen fabrieken, als zij deze hebben. En zij vraagt ook ervoor te zorgen dat de toeleveranciers in de eerstelijnsproductieketen een leefbaar loon invoeren.

Aanpak

In het ASN Beleggingsuniversum bevinden zich momenteel veertien kledingbedrijven. Deze bedrijven voldoen aan de duurzaamheidscriteria van ASN Bank. In samenwerking met het Impact Centre Erasmus heeft ASN Bank een nulmeting uitgevoerd om te bepalen waar deze kledingbedrijven staan als het gaat om leefbaar loon. Op basis van deze meting gaat zij deze ondernemingen stimuleren om werk te maken van leefbaar loon. Voor sommige ondernemingen is dat niet heel erg nodig, toont de eerste meting aan. Maar de meeste ondernemingen kunnen nog grote vooruitgang boeken. Wij realiseren ons dat de veertien kledingbedrijven soms veel verschillen in het soort producten dat zij maken en in de manier waarop zij hun productieproces hebben ingericht. Daarom kan het lastig zijn bedrijven met elkaar te vergelijken. Deze nulmeting is echter bedoeld als startpunt en derhalve als middel om in gesprek met bedrijven te gaan. In dat gesprek zal voldoende ruimte zijn voor deze nuance.

2.2 Leefbaar loon: wat is een leefbaar loon en waarom is het van belang?

Definitie

Leefbaar loon is tegenwoordig een relevant, veel besproken onderwerp. Het concept is al te herleiden naar de tijd van de Griekse filosofen. Zo beargumenteerden Plato en Aristoteles al dat een inkomen vastgesteld zou moeten worden op basis van behoeften. Aristoteles voegde daaraan toe dat huishoudens voor zichzelf moesten kunnen zorgen en zelfvoorzienend moesten zijn.⁶ Ook middeleeuwse wetenschappers, zoals Aquinas stelde tussen 1265 en 1274, vonden het een moreel probleem om een productiemedewerker minder te betalen dan het aantal monden dat hij te voeden had (Werner en Lim, 2016; Waltman, 2004). Leefbaar loon is dus eigenlijk van alle tijden.

Leefbaar loon is een mensenrecht. Dat blijkt onder meer uit het moederdocument der mensenrechten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948). Artikel 23 (3) van deze verklaring stelt dat:

“Een ieder, die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke beloning zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld.”

Ook diverse internationale richtlijnen en verdragen, onder meer van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) en de OESO, bieden aanknopingspunten voor lonen.

10 Toch is er veel discussie over wat nu precies een leefbaar loon is. Volgens Linneker en Wills is het aan de werkgever om te besluiten een leefbaar loon uit te betalen. Een leefbaar loon is namelijk, zo stellen zij, een loon dat vaak hoger ligt dan het wettelijk vastgestelde minimumloon. Bij het vaststellen van een leefbaar loon wordt rekening gehouden met het feit dat de productiemedewerker zijn gezin moet onderhouden. Zo maakt de werkgever het de werknemer mogelijk te voorzien in het levensonderhoud van zichzelf en degenen die van hem afhankelijk zijn.⁷ Het doel van leefbaar loon is dat mensen kunnen leven boven de armoedegrens en in hun basisbehoeften kunnen voorzien. Daardoor ontstaat tevens de mogelijkheid deel te nemen aan het sociale en culturele leven.⁸ Wanneer een werknemer voldoende verdient om zijn gezin te onderhouden, is bovendien de kans groter is dat zijn kinderen naar school gaan en niet hoeven te werken.

Voor zover wij weten, is er nog geen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar het positieve effect van leefbaar loon op de verbetering van arbeidsomstandigheden. Experts uit het veld zijn op basis van hun praktijkervaring echter van mening dat deze relatie bestaat.⁹ Sommige experts stellen dat de klanten van bedrijven die leefbaar loon uitbetalen, ook steeds gevoeliger zijn voor goede arbeidsomstandigheden voor de productiemedewerkers die hun product hebben gemaakt.¹⁰ Andere zeggen dat de reputatie van een bedrijf voordelen geniet van de implementatie van een leefbaar loon. Door de goede reputatie die zij creëren met een focus op leefbaar loon, lopen organisaties een lager risico op negatieve publiciteit over hun arbeidsomstandigheden.¹¹

⁶ Werner en Lim, 2016; Stabile, 2008.

⁷ Linneker en Wills, 2015.

⁸ Anker, 2011.

⁹ Zie bijvoorbeeld: <https://cleanclothes.org/livingwage/>; <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang-en/index.htm>; <http://www.fairfood.org/what-we-do-detail/living-wage/>.

¹⁰ <http://www.ethicaltrade.org/issues/living-wage-workers>.

¹¹ SER, 2015b.

Een eenduidige definitie van leefbaar loon is er niet. Dit bemoeilijkt het vaststellen van een objectief leefbaar loon.¹² Daarom is het belangrijk dat er uiteindelijk een internationaal geaccepteerde definitie komt. In onze nulmeting kiezen wij een werkdefinitie voor leefbaar loon. Dat kan wellicht bijdragen aan discussie en een algemeen geaccepteerde definitie. Diverse documenten¹³, waaronder die van de Sociaal-Economische Raad in Nederland, bevatten de volgende elementen van een leefbaar loon: een loon dat net iets meer is dan het bedrag dat mensen nodig hebben om te voorzien in hun basis-behoefte. Op basis van deze definities hanteren wij de volgende werkdefinitie:

Leefbaar loon is een loon dat genoeg is om van te leven voor een persoon en zijn of haar gezin van gemiddelde omvang. Het loon stelt de productiemedewerker in staat te voorzien in de basisbehoeften voeding, kleding, huisvesting, onderwijs en zorg, plus een bedrag van ongeveer tien procent van het loon voor onvoorziene kosten en sparen.

ASN Bank gelooft dat zij het bewustzijn over leefbaar loon kan stimuleren door de ketens van de bedrijven in het ASN Beleggingsuniversum te stimuleren een leefbaar loon te betalen. Onderzoek toont immers aan dat er veel voordelen gepaard gaan met het uitbetalen van leefbaar loon.¹⁴ Zo helpt het uitbetalen van een leefbaar loon volgens Linneker en Wills werknemers om de armoede te ontstijgen.¹⁵

Het belang

Diverse onderzoeken onderbouwen de businesscase voor leefbaar loon. Ook blijkt dat het uitbetalen van hogere lonen organisaties helpt om werknemers te motiveren en te behouden¹⁶, dat de productiviteit en loyaliteit van werknemers omhoog gaat¹⁷ en dat meer mensen bij de organisatie willen werken.¹⁸ Bovendien blijkt uit onderzoek dat de werknemers die werken in een organisatie die leefbaar loon uitbetaalt, trotser zijn, zich beter voelen¹⁹ en gezonder zijn.²⁰ Dit betere gevoel kan verklaard worden doordat mensen met een leefbaar loon minder uren hoeven te werken om rond te komen. Een hoger inkomen staat zo in nauw verband met een positief gevoel van welzijn.²¹

Uitdagingen bij de implementatie van leefbaar loon

Invoering van leefbaar loon heeft niet alleen positieve effecten, maar kan ook gepaard gaan met negatieve (bij)effecten. Dat verklaart waarom in de praktijk de implementatie van leefbaar loon zo moeilijk is. Wij gaan in op drie mogelijke negatieve (bij)effecten:

1. impact op kleine bedrijven
2. rol lokale overheden
3. kosten van leefbaar loon

Ad 1: Impact op kleine bedrijven

Brenner beargumenteert dat de implementatie van leefbaar loon de winst van bedrijven schade zou kunnen toebrengen.²² Ook Wills en Linneker²³ verwijzen hiernaar. Dit kan verklaard worden door de extra kosten die gepaard kunnen gaan met de implementatie van leefbaar loon. Als deze kosten relatief hoog zijn vergeleken met de economische activiteit, verminderen de winstmarges van bedrijven. Volgens Brenner kunnen bedrijven dit probleem aanpakken met behulp van een combinatie van o.a. prijsverhogingen en productiviteitsverhoging.

¹² Anker, 2011.

¹³ Enkele voorbeelden:

- SER, <https://www.ser.nl/publicaties/overige/2010-2019/2015/leefbaar-loon.aspx>;

- Schoneklerecampagne / Asia Floor Wage http://www.schoneklere.nl/informatie/archief/leefbaarloon/het-onderzoek/wat-is-een-leefbaar-loon/leadImage/image_view_fullscreen;

- Fair Wear, <http://www.fairwear.org/496/labour-standards/5.-payment-of-living-wage/>;

- ETI <http://www.ethicaltrade.org/issues/living-wage-workers>;

- Fair Wage Network <http://www.fair-wage.com/>

¹⁴ SER, 2015

¹⁵ Wills en Linneker, 2015

¹⁶ Arrowsmith et al., 2003; Linneker en Wills, 2015

¹⁷ Fehr en Falk, 2002

¹⁸ Manning, 2003; Linneker en Wills, 2015

¹⁹ Linneker en Wills, 2015

²⁰ Bhatia en Katz, 2001.

²¹ Stabile, 2008; Islam, 2014

²² Brenner, 2004

²³ Wills en Linneker, 2015

In extreme gevallen zouden interventies kunnen leiden tot hogere inflatie²⁴ en daarmee tot banenverlies. Als bedrijven de kosten van leefbaar loon doorberekenen in hun producten, stijgen immers de kosten van deze producten. Daardoor neemt de koopkracht van de consument af, waardoor de vraag naar producten daalt. Dat kan uiteindelijk leiden tot minder banen. Zo worden juist degenen die beschermd moeten worden, negatief geraakt.²⁵ Uit onderzoek blijkt echter ook dat als bedrijven de hogere loonkosten doorberekenen aan klanten, deze doorberekende kosten vaak laag zijn in verhouding tot de huidige kosten van de dienst.²⁶ Reynolds trekt dezelfde conclusie²⁷: volgens hem zijn de maximale potentiële kosten van een leefbaar loon voor zowel de stad als de werkgever zeer bescheiden. Daarnaast zouden de hogere kosten gecompenseerd kunnen worden door de toegenomen productiviteit en reputatie van de organisatie.²⁸

Ad 2: Rol van overheden

Implementatie van leefbaar loon wordt lastig zonder de betrokkenheid van overheden. In ontwikkelingslanden werken veel arbeiders in het informele circuit. De wetten van de arbeidsmarkt gelden daar niet.²⁹ Hier ligt een grote rol voor de overheid. Wanneer overheden de capaciteit niet hebben een arbeidswet te versterken, of dit simpelweg niet willen, kan de positieve impact van de implementatie van leefbaar loon niet optimaal worden benut.³⁰ Als veel productiemedewerkers in het informele circuit niet eens recht hebben op een wettelijk vastgesteld minimumloon, is de stap om een leefbaar loon uit te betalen helemaal groot. De bereidheid tot overheidsinterventie is echter afhankelijk van externe factoren, zoals politieke context.³¹ Hoewel een grotere betrokkenheid van overheden niet in de invloedssfeer van ASN Bank ligt, kan zij grote multinationale organisaties wel aanmoedigen zich aan te sluiten bij multistakeholderinitiatieven. Via deze weg zouden de organisaties druk kunnen uitoefenen op lokale overheden.

Ad 3: Kosten van leefbaar loon

Een leefbaar loon voor productiemedewerkers is uiteraard alleen mogelijk als de werkgever meewerkt. Werkgevers moeten immers bereid zijn om hogere kosten te dragen en zij moeten dit risico durven nemen. Linneker en Wills³² concluderen dat implementatie van leefbaar loon ook kan leiden tot 'cost-minimising behaviour' van producenten. Bedrijven kunnen werkuren schrappen, waardoor productiemedewerkers genoodzaakt zijn een tweede baan te nemen in een bedrijf dat geen leefbaar loon uitbetaalt. Dit negatieve effect van een afname aan werkuren heeft Brenner echter niet gevonden³³.

Anders dan productiemedewerkers in eigen dienst, bevinden productiemedewerkers bij leveranciers zich meer op afstand. Dit is voor bedrijven die een leefbaar loon willen invoeren een extra uitdaging. Want hoe komt een eventuele verhoging van de betaling aan de leverancier terecht bij de productiemedewerker? En hoe pakt het bedrijf dit aan als het niet de grootste afnemer van een leverancier is? Dat blijkt ingewikkelder dan het lijkt. Gelukkig wordt hier vanuit diverse initiatieven in de sector en/of in multistakeholderverband aan gewerkt.

Bij de implementatie van leefbaar loon (of stappen op weg naar leefbaar loon) is het dus van belang om deze negatieve effecten niet te bagatelliseren en te bekijken of er manieren zijn om ze te minimaliseren.

Leefbaar loon meten

Diverse organisaties berekenen wat een leefbaar loon is in specifieke landen. Wij hebben de verschillende methodes en data vergeleken en besloten om te werken met de WageIndicator. De WageIndicator sluit het beste aan bij ons onderzoek als het gaat om de onderzochte landen en de methodiek. Voor de doeleinden van ons onderzoek waren de overige methoden en databases minder geschikt. Zo hebben wij veel goeds gehoord over de Ankermethode, waar de Global Living Wage Coalition mee werkt. Deze bood echter niet voor alle landen die wij behandelen, studies. Hetzelfde gold voor de Asia Floor Wage. De FWF Wageladder bevat veel interessante informatie, maar de wijze van vergaren was voor ons onderzoek niet uniform genoeg. Meer informatie over deze methodieken en databases en over de overige methodes en data die we hebben vergeleken, vindt u in bijlage 6.3.

²⁴ Wills en Linneker, 2016; Neumark en Adams, 2003

²⁵ Wills en Linneker, 2015

²⁶ Reich et al., 2005

²⁷ Reynolds, 1999

²⁸ SER, 2015b

²⁹ Meghir et al., 2015

³⁰ Islam, 2014

³¹ Swartz en Vasi, 2011

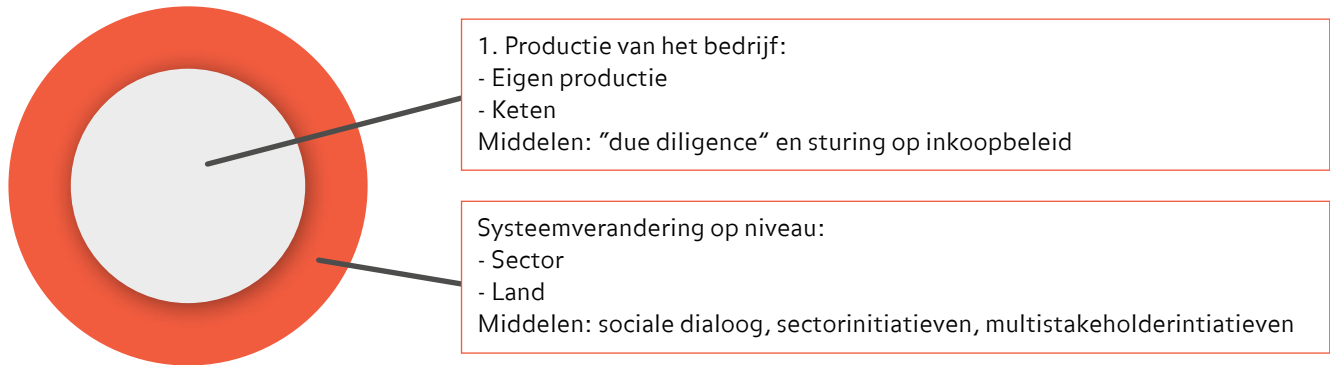
³² Linneker en Wills, 2015

³³ Brenner, 2015

Invloed van ondernemingen op leefbaar loon

Een onderneming kan op verschillende niveaus invloed uitoefenen op de acceptatie van leefbaar loon:

1. De onderneming heeft heldere doelen en richtlijnen voor zowel haar eigen productie als de productie in de (eerstelijns) keten, monitort deze doelen en publiceert de uitkomsten – zowel successen als uitdagingen – van het streven naar de doelen.
2. De onderneming werkt samen met andere partijen aan oplossingen, bijvoorbeeld via een sociale dialoog, sectorinitiatieven en overige initiatieven waarbij meerdere belanghebbenden zijn betrokken.



Idealiter zet een bedrijf zich in op beide niveaus. Maar een leefbaar loon is niet van de ene op de andere dag ingevoerd. Bovendien kan de invoering in de lokale context negatieve effecten hebben als de onderneming geen zorgvuldig proces volgt. Daarom is het wenselijk – en misschien zelfs noodzakelijk – dat ondernemingen samenwerken met andere relevante stakeholders op lokaal en/of internationaal niveau, bij voorkeur met de overheid, vakbonden en/of maatschappelijke organisaties, en leveranciers.

Productie: zelf doen of uitbesteden

De productie kan op verschillende manieren zijn georganiseerd. De meeste grote merken produceren hun kleding niet zelf, maar besteden dit uit of kopen hun kleding in op grote kledingbeurzen. In ons onderzoek naar de veertien bedrijven komt naar voren dat elk bedrijf de productie anders ingericht heeft. Bovendien zijn er grote verschillen tussen de typen product die geproduceerd worden. Het proces voor de productie van schoenen is anders dan dat voor seizoenskleding; voor sportkleding zijn er andere processen dan voor basiskleding.

Tussen de veertien kledingbedrijven in het ASN Beleggingsuniversum zijn voorbeelden van verschillende benaderingen te vinden. Enkele voorbeelden. Gildan Activewear heeft vrijwel de gehele productie in eigen handen. H&M besteedt de productie geheel uit. Inditex heeft een beperkte eigen productie, maar een groot aantal vaste leveranciers in landen die relatief dichtbij thuisland Spanje liggen.

Fases in de productie van kleding

De productie van een kledingstuk is grofweg in drie fases te verdelen:

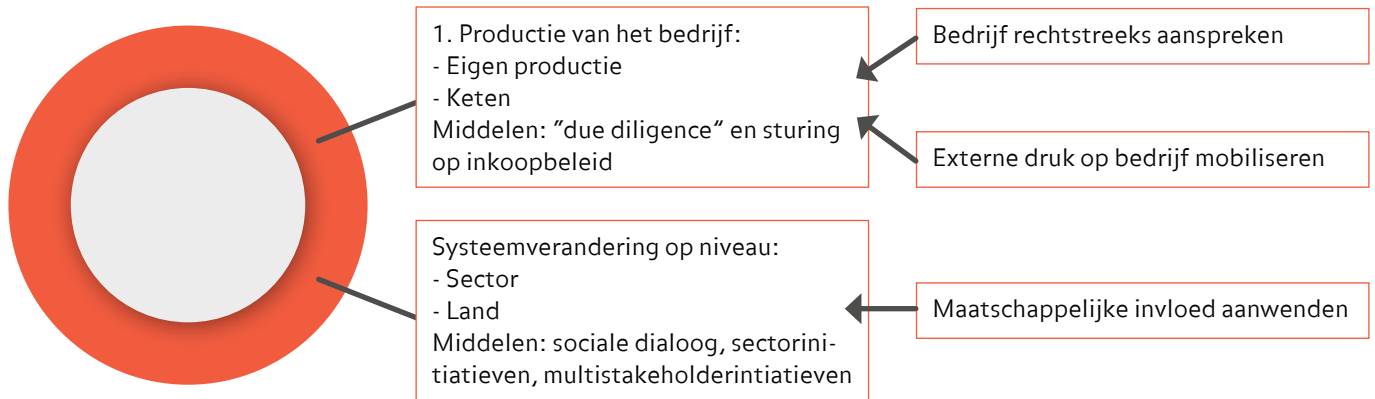
1. productie van de grondstoffen, zoals katoen, wol, leer, verschillende soorten kunststoffen;
2. productie van de stoffen: spinnen, weven, verven en productie van onderdelen zoals ritsen (fabric, spinning, knitting, dyeing);
3. knippen, naaien, afwerken (*cut, make & trim – CMT*) of assemblage van het kledingstuk.

In grote lijnen is de productieketen van kledingbedrijven ingedeeld volgens deze fases, waarbij de derdelijnsleveranciers de grondstoffen leveren, de tweedelijnsleveranciers de stoffen en onderdelen, en de eerstelijnsleveranciers de afgewerkte producten. In de praktijk zijn er meer partijen bij betrokken, zoals onderaannemers en tussenhandelaren. De ene onderneming hecht grote waarde aan langetermijnrelaties met eerstelijnsleveranciers, terwijl de andere snelheid en flexibiliteit bij de productie belangrijker vindt. Ook een combinatie van beide benaderingen komt voor.

De productie van schoenen is anders georganiseerd. De bedrijven in het ASN Beleggingsuniversum die schoenen produceren, zoals Adidas, Puma en ASICS, spreken veelal van verticaal geïntegreerde productielocaties. De productie van schoeisel in deze fabrieken bestaat niet alleen uit assemblage, maar er worden ook componenten van schoenen gemaakt, zoals de rubberen zolen.

2.3 ASN Bank en leefbaar loon

Hoe ziet ASN Bank haar rol in het benaderen van deze sector? Op basis van internationale verdragen en richtlijnen, zoals de VN Guiding Principles on Business and Human Rights en de OESO-richtlijnen, ziet zij het als haar verantwoordelijkheid zich in te zetten voor een verantwoorde bedrijfspraktijk bij de bedrijven waarin zij belegt. Als belegger kan zij besluiten te beleggen en te desinvesteren, te stemmen en engagement te voeren. Maar zij wil meer doen om leefbaar loon te agenderen bij bedrijven en in de sector. Daartoe heeft zij aanvullende strategieën bepaald:



In het geval van leefbaar loon heeft ASN Bank besloten om eerst een nulmeting te doen bij de veertien kledingbedrijven in haar beleggingsuniversum en vervolgens goed geïnformeerd haar veranderstrategie te bepalen.

2.4 Aanpak: nulmeting en methodiek

Nulmeting

Om te komen tot het doel dat alle kledingbedrijven in het ASN Beleggingsuniversum een leefbaar loon betalen, moeten we eerst in kaart brengen waar ze nu staan. Om dat te bepalen hebben we een nulmeting uitgevoerd. Dit onderzoek hebben we gedaan op basis van deskresearch en van gegevens die we rechtstreeks van de bedrijven gekregen hebben, telefonisch of per e-mail.

In april en mei 2016 hebben we alle veertien bedrijven een uitnodiging gestuurd om informatie aan te leveren. Deze uitnodiging hebben we in sommige gevallen tot wel vier keer herhaald. Het ene bedrijf bleek toeschietelijker in het contact dan het andere. Eén bedrijf heeft helemaal niet gereageerd op onze herhaalde oproep. Begin september hebben alle bedrijven van ons hun rapportkaart toegestuurd gekregen. Van de meeste bedrijven hebben we hier feedback op gekregen. Een aantal bedrijven had geen feedback en een enkel bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van deze mogelijkheid. We hebben alle bedrijven de mogelijkheid geboden om een reactie te publiceren in hun eigen rapportkaart. Vier bedrijven hebben dat gedaan.

Reikwijdte: focus op 25 productielanden

We zijn uitgegaan van het onderzoeksrapport van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) *Minimum wages in the global garment industry*.³⁴ Op basis hiervan richten we ons op de 25 landen die de meeste textiel en kleding produceren. Om vast te stellen wat het minimumloon in deze landen is, zijn we uitgegaan van dit rapport. Zoals eerder vermeld hebben wij de data van de WageIndicator gebruikt om te bepalen wat een leefbaar loon is in deze 25 landen. Voor een overzicht van methodes om leefbaar loon te berekenen, verwijzen we u naar bijlage 6.3.

Reikwijdte: focus op eigen productie en productie in de eerstelijnsketen

Wij hebben besloten om ons in deze nulmeting te richten op de productie door bedrijven zelf en door hun eerstelijnsleveranciers. We vinden de tweede- en derdelijnsproductie ook belangrijk. Maar tijdens de nulmeting merkten we al snel dat er nog maar weinig informatie over de eigen productie en de eerstelijnsleveranciers openbaar is. Bovendien kunnen bedrijven juist daar de meeste invloed uitoefenen.

³⁴ *Minimum wages in the global garment industry*, ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Regional Economic and Social Analysis Unit (RESA), Research Note, November 2014.

Focus op de verschillende typen loon

De bronnen waar wij mee werken, zoals de WageIndicator en het hierboven genoemde ILO-rapport, werken vaak met een range van het loon. Deze loopt uiteen van een minimum tot een maximum; dit kan zowel gelden voor het minimumloon als het leefbaar loon. Ook werken wij vaak met verschillen tussen regio's en tussen lonen in landelijke en stedelijke gebieden. Hoewel we ons realiseren dat een deel van de nuance van de praktijk daardoor verloren gaat, hebben we besloten te werken met het minimum-minimumloon en het minimum leefbaar loon. Daarvoor zijn verschillende redenen. We hebben voor dit onderzoek gekozen voor zoveel mogelijk uniformiteit. In het geval van minimumloon willen we ook de laagst-betaalde productiemedewerkers meenemen in de meting. In het geval van minimum loon zijn er nog grote stappen te zetten naar leefbaar loon.

In de toekomst hopen wij de meting zo aan te passen dat wij ook rekening kunnen houden met verschillende typen lonen en regionale verschillen.

Onderzoeksvragen

Om te kunnen bepalen waar bedrijven op dit moment staan, hebben we de volgende vragen gesteld:

- A. Hanteert het bedrijf een definitie voor leefbaar loon? Heeft het beleid, een visie, een doel of een ambitie voor leefbaar loon? Hoe is de implementatie geregeld? Het ontwikkelen van beleid, visie, doel en ambitie is belangrijk omdat:
- het iets zegt over het belang dat het bedrijf hecht aan het onderwerp;
 - het iets zegt over de mate waarin het onderwerp op directieniveau gedragen wordt;
 - het aangeeft hoe hoog de prioriteit van het onderwerp is;
 - het laat zien dat het bedrijf een risicoanalyse heeft uitgevoerd en kennis heeft van de mogelijke problemen die zich kunnen voordoen;
 - het de basis vormt om in de praktijk te gaan werken aan verbetering;
 - het bedrijf zo aan stakeholders kan laten zien hoe het aan dit onderwerp gaat werken;
 - het wenselijk is dat bedrijven uitweiden over de definitie van leefbaar loon; het varieert soms sterk wat hieronder valt, wat gevolgen heeft voor hoogte van het loon;
 - het laat zien hoe het in de praktijk brengen van het beleid is geregeld.

Om te bepalen waar bedrijven staan op dit vlak hebben we een beoordelingsmodel gemaakt voor de antwoorden op de volgende vragen:

- Heeft het een bedrijf een visie?
- Heeft het bedrijf een beleid?
- Heeft het bedrijf een definitie van leefbaar loon geformuleerd?
- Zorgt het bedrijf ervoor dat het beleid wordt ingevoerd?
- Hoe transparant is het bedrijf hierover?

In de bijlage 6.4 vindt u het beoordelingskader hiervoor.

- B. Welke informatie kunnen we achterhalen over de praktijken van het bedrijf? Het is voor bedrijven van belang informatie te verzamelen over de praktijk, omdat:
- deze informatie weergeeft waar het bedrijf staat met de implementatie van zijn beleid (nulmeting);
 - deze informatie weergeeft waar het bedrijf actie moet nemen;
 - op die manier de werkelijke risico's in kaart kunnen worden gebracht.

Om informatie over de praktijk te achterhalen zijn we op zoek gegaan naar informatie over:

- de eigen productielocaties;
- de productielocaties in de eerstelijnsketen.

Hiervoor hebben we geprobeerd informatie te achterhalen over productielanden, de hoeveelheid productielocaties, het aantal productiemedewerkers dat werkt op deze locaties, het type product dat er wordt gemaakt, het type contract en de werktijden die worden gehanteerd en het loon. Op een enkele uitzondering na bleek deze informatie lastig te achterhalen. Aanvankelijk wilden we uitgaan van concrete cijfers over het aantal productiemedewerkers en het type loon dat betaald wordt. Hopelijk kunnen we dat in volgende metingen alsnog doen. In deze eerste meting moesten we ons beperken tot informatie over in welke landen elk bedrijf actief is, en welk loon het bedrijf zegt te betalen in zijn beleid of communicatie-uitingen.

Figuur 3 Stroomdiagram met stappen van onze nulmeting (zie bijlage 6.6 voor het uitgebreide stappenplan)



3 Bevindingen en conclusies

3.1 Bevindingen

Algemene bevindingen

Het onderzoek leverde enkele interessante algemene observaties op. Wij waren aangenaam verrast door de welwillendheid waarmee de meeste bedrijven met ons in gesprek gingen en waarmee zij hun scores in ontvangst namen, ook als dit niet de beste scores waren. We dachten aanvankelijk dat de dialoog met bedrijven pas na de nulmeting van start zou gaan. Maar eigenlijk begon deze al op het eerste moment dat we contact zochten. Ons onderzoek, maar vooral de rapportkaarten bleken een goed middel om het gesprek te openen. Het contact met de bedrijven was dan ook een belangrijk element in het proces, niet alleen om de rapportkaarten te valideren, maar zeker ook om op voort te borduren in onze verdere dialoog en aanpak. Wij willen alle bedrijven dan ook bedanken voor hun openheid, welwillendheid en medewerking tot nog toe. De bevindingen per bedrijf zijn terug te vinden in de rapportkaarten in bijlage 6.1.

Bevindingen over ambitie, beleid en implementatie

Figuur 4 geeft het overzicht van de totaalscores van de bedrijven voor ambitie, beleid en implementatie. Per bedrijf is een rapportkaart opgesteld met een gedetailleerde weergave. Onze algemene bevindingen volgen hier.

Definitie leefbaar loon:

- Op twee bedrijven na was 'leefbaar loon' voor de meeste bedrijven geen nieuw begrip
- Niet alle bedrijven zijn gecharmeerd van het begrip leefbaar loon. Zij zoeken en werken (al dan niet) aan termen die gerelateerd zijn aan leefbaar loon, zoals *fair wage* en *fair living wage*. Hoewel bedrijven zich het belang van het onderwerp realiseren, onttrekken sommige zich aan de discussie over de definitie en berekening van leefbaar loon omdat ze vinden dat dit afleidt van het in de praktijk brengen ervan.
- Sommige bedrijven stellen zich op het standpunt dat het minimumloon een leefbaar loon zou moeten zijn.
- Op één bedrijf na (Marks & Spencer) scoren alle bedrijven 'matig' voor definitie. Dat komt doordat zij wel aangeven dat het loon moet voorzien in de basisbehoeften, maar niet definiëren welke levensbehoeften dat zijn (zoals voeding, kleding, uisvesting, zorg en onderwijs en 10% vrij besteedbaar inkomen).

Gerennommerde initiatieven:

- De meeste bedrijven werken samen met andere bedrijven in een sector- of multistakeholderinitiatief, zoals de Fair Labour Association (FLA), het Ethical Trading Initiative (ETI) en het ACT-Proces.

Doel en strategie:

- Alleen Puma en H&M hebben voor leefbaar loon een duidelijk doel geformuleerd met daaraan gekoppelde KPI's.
- Vijf bedrijven, Adidas, Asos, Esprit, H&M, Inditex zien collectieve onderhandelingen – waarvan lonen een onderdeel zijn – als belangrijke strategie om een leefbaar loon te realiseren.

Implementatie:

- Acht bedrijven staan voor de uitdaging om beleid voor leefbaar loon verder te implementeren in de keten. Dat kunnen zij doen door bijvoorbeeld richtlijnen en hulpmiddelen voor inkoopmedewerkers aan te bieden, langetermijnrelaties met leveranciers aan te gaan en te werken aan een prijsmodel.

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

Bevindingen over de praktijk

Om de praktijk bij de veertien bedrijven inzichtelijk te maken, hebben we in de rapportkaarten voor elk bedrijf een overzicht gemaakt van de landen waar zij hun kleding en schoenen produceren. In figuur 5 ziet u hoe de situatie in het algemeen is in de 25 productielanden. Het overzicht toont hoe het minimumloon (blauw) en het gemiddelde loon in de bedrijfstak (paars) zich verhouden tot het leefbare loon, dat op 100 procent is gesteld (zie rode lijn). Hoe wij tot de berekening van deze percentages zijn gekomen, vindt u terug in bijlage 6.5.

Wat de praktijk van de bedrijven betreft valt het volgende op:

- 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.
- Vijf bedrijven zien collectieve onderhandelingen als een belangrijke strategie om leefbaar loon te realiseren. Drie bedrijven refereren aan een collectief onderhandeld loon in hun beleid.
- 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).
- Sommige bedrijven zijn transparant over de locatie en activiteiten in de keten. Toch blijkt het lastig om accurate informatie te achterhalen over het aantal productiemedewerkers in de keten, betaalde lonen, het type contract, het type productie, het productievolume per land en/of de productielocatie.
- Op H&M na is geen van de bedrijven bereid om het loon dat zij betalen, te delen. H&M publiceert in zijn duurzaamheidsverslag informatie over een deel van het loon dat wordt betaald bij strategische leveranciers. De rest van de bedrijven ziet dit als commercieel gevoelige informatie.

Figuur 5: Minimumloon en gemiddeld loon in de bedrijfstak (industry average wage) ten opzichte van leefbaar loon in de top 25 van kleding producerende landen



Figuur 6: Duiding van figuur 5 – waar zijn de verschillen het grootst en waar het kleinst?

	Land	Vershil
Minimumloon versus leefbaar loon		
Het verschil tussen minimumloon en leefbaar loon is het grootst in:	Tunesië	-88,38%
	Sri Lanka	-84,34%
	China	-79,55%
Het minimumloon en leefbaar loon zijn (vrijwel) gelijk in:	Honduras	+0,10%
Het verschil tussen minimumloon en leefbaar loon is het kleinst in:	Honduras	+0,10%
	Peru	-24,63%
	Taiwan	-34,05%
Gemiddeld loon in de bedrijfstak (industry average wage) versus leefbaar loon		
Het verschil tussen het industry average wage en leefbaar loon is het grootst in:	China	-80,74%
	Sri Lanka	-69,90%
	Peru	-60,55%
Het industry average wage en leefbaar loon zijn (vrijwel) gelijk in:	-	
Het verschil tussen het industry average wage en leefbaar loon is het kleinste in:	Hongkong	-7,27%
	Bangladesh	-13,71%
	Indonesië	-21,34%
In de volgende landen ligt het gemiddelde loon in de bedrijfstak (industry average wage) boven het minimumloon en het leefbaar loon:		
	Pakistan	+35,21%
	Zuid-Korea	+25,43%
	Taiwan	+18,37%
	Mexico	+14,40%

3.2 Conclusies

Op basis van de rapportkaarten en de gesprekken die we gevoerd hebben met bedrijven en andere stakeholders, zijn we hoopvol gestemd. Zoals uit de rapportkaarten blijkt hebben de meeste bedrijven, een enkele daargelaten, in de praktijk nog grote stappen te zetten om een leefbaar loon te realiseren. Dat blijkt ook uit figuur 4. Tegelijkertijd zijn heel wat bedrijven al goed op weg. Dat er verschillen zijn tussen bedrijven is voor ons op dit moment aan de start van onze dialoog nog geen punt. Het gaat immers om een onderwerp in ontwikkeling. Wel vinden wij het van belang dat bedrijven stappen blijven zetten en vorderingen boeken. Wij gaan de voortgang van deze bedrijven dan ook monitoren en onze methodiek verder verfijnen.

Op de weg naar leefbaar loon zien we de volgende kansen:

- Quick wins:
 - o Aansluiting bij een sector- of multistakeholderinitiatief helpt. De problematiek rondom loon, zeker in de keten, is lastig op te lossen door een bedrijf alleen.
 - o Het betalen van het gemiddelde loon in de bedrijfstak brengt bedrijven in de onderzochte landen in veel gevallen een grote stap dichterbij het leefbaar loon.

Zoals we hierboven schetsten, zijn er ook uitdagingen:

- Gebrek aan transparantie maakt het voor buitenstaanders (belangrijke stakeholders inclusief) lastig om te volgen wat bedrijven in de praktijk doen. Daarom zullen wij bedrijven blijven aanspreken op meer openheid en transparantie.
- Wij zien het belang van een internationaal erkende definitie van leefbaar loon in. De discussie hierover kan nu echter afleiden van waar het om gaat: het loon van productiemedewerkers in lijn brengen met wat zij en hun gezin nodig hebben om te voorzien in hun basisbehoeften en (wat) onvoorziene kosten. Wij zijn verheugd dat bedrijven zich vooralsnog niet laten afhouden van actie en dat de meeste bedrijven in het ASN Beleggingsuniversum dit in collectief verband doen. De rol van overheden is cruciaal in dit proces.

Het eindresultaat is dan ook niet perfect, maar toch zijn we er trots op: het geeft een goed beeld van waar bedrijven en het veld in het algemeen staan op het gebied van leefbaar loon. De vergelijking van lonen in de 25 productielanden geeft verrassende inzichten. De rapportkaarten als geheel geven bedrijven (en ons) veel inzichten om vervolgstappen te zetten op weg naar een leefbaar loon.

4.2 Het vervolg

Dit rapport is geen eindpunt. De methodiek die wij ontwikkeld hebben voor de nulmeting, is meer een startpunt dan een eindpunt. Wij werken verder, uiteraard weer *open source*. Over een of twee jaar komt er dan ook een gezamenlijke vervolgmeting van het Impact Centre Erasmus en ASN Bank. Daarnaast werkt ASN Bank een veranderstrategie uit op basis van de uitkomsten van deze nulmeting en van de dialoog met bedrijven en andere relevante stakeholders: hoe kan de bank ervoor gaan zorgen dat het doel – in 2030 hebben alle kledingbedrijven in het ASN Beleggingsuniversum een leefbaar loon ingevoerd – realiteit wordt? Uw vragen en suggesties zijn van harte welkom.

5 Meer informatie

Voor meer informatie over leefbaar loon, de casus, beslissingen die we in de methodiek hebben genomen en onderliggende berekeningen, kunt u contact met ons opnemen.

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

Bijlage 6.1 Rapportkaarten

In alfabetische volgorde

- Adidas
- Amer Sports
- ASICS
- Asos
- Esprit
- Gap Inc.
- Gildan Activewear
- H&M
- Inditex (van o.a. Zara)
- KappAhl
- Lojas Renner
- Marks & Spencer
- Nike
- Puma

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – ADIDAS

Over het bedrijf

Adidas is een kledingbedrijf dat wereldwijd sportkleding ontwerpt, produceert en verkoopt. Het bedrijf heeft 4010 winkels verspreid over de hele wereld. Adidas heeft 47.435 werknemers in dienst. Adidas bezit eigen productiefaciliteiten die zijn gevestigd in landen die buiten de scope van dit onderzoek vallen. Adidas is opgericht in 1920 en heeft zijn hoofdkantoor in Herzogenaurach, Duitsland.

Over de keten

Adidas heeft leveranciers in Bangladesh (8), Cambodja (26), China (221), Egypte (1), El Salvador (5), Guatemala (4), Honduras (6), India (29), Indonesië (41), Zuid-Korea (47), Maleisië (6), Mexico (6), Pakistan (14), Filipijnen (13), Singapore (2), Sri Lanka (6), Taiwan (31), Thailand (16), Tunesië (2), Turkije (10), Vietnam (61). In totaal werken 1 miljoen mensen in de keten, waarvan 400.000 tot 500.000 in China, Indonesië en Vietnam. Het bedrijf deelt geen gegevens over het soort productie dat plaatsvindt in de fabrieken en ook geen productiepercentages per land. Adidas stimuleert leveranciers om productiemedewerkers vaste contracten te geven. Productiemedewerkers mogen maximaal 48 uur plus 12 overuren per week werken. Productiemedewerkers ontvangen het minimumloon of het gangbare sectorloon (het hoogste van de twee).

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

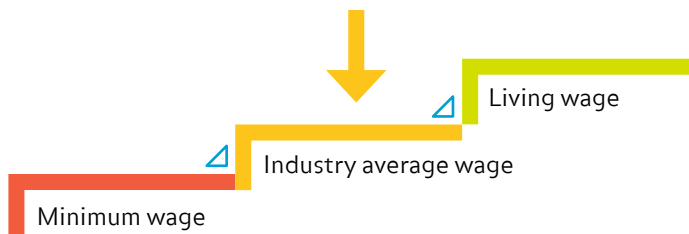
	Keten
1. Visie	Zeer goed: 5
2. Doel/ambitie	Matig: 2
3. Beleid	Goed: 4
4. Definitie	Matig: 2
5. a. Implementatie in land/sector	Zeer Goed: 5
b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Goed: 4
6. Transparantie	Voldoende: 3
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Voldoende 25/7 = 3,50

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens of cijfers bekend gemaakt, maar Adidas geeft in zijn gedragscode aan dat het **het wettelijke minimum loon of het gangbare sectorloon** betaalt (het hoogste van de twee).

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat Adidas betaalt en het leefbaar loon is het grootst in Tunesië, China, Sri Lanka en Egypte. In Zuid-Korea, Mexico en Taiwan ligt het gangbare sectorloon boven het leefbaar loon. In Honduras komt het minimumloon overeen met het leefbaar loon. Het verschil is het kleinst in Maleisië en Turkije, waar het gangbare sectorloon relatief dichtbij het leefbaar loon ligt.

Advies

Adidas hanteert een *fair wage*. Hoewel wij niet verwachten dat bedrijven de term leefbaar loon hanteren, zien wij wel graag de elementen terug die tot een leefbaar loon leiden. Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- Bij de definitie van *fair wage* toe te lichten welke onderdelen vallen onder 'decent living' en 'basic standard of living', en om toe te lichten of dit geldt voor een werknemer alleen of een werknemer en zijn gezin.
- Een duidelijk doel voor leefbaar loon op te stellen, met hieraan verbonden een tijdlijn en heldere KPI's.
- In de praktijk betaalt Adidas nog het minimumloon of het gangbare sectorloon, waarbij het kiest voor het hoogste van de twee. Wij zouden graag zien dat dit een leefbaar loon wordt en dat dit in de gedragscode aangepast wordt.
- Verder te gaan met het implementeren van leefbaar loon in de keten, vorderingen te delen met stakeholders en bijvoorbeeld ook te werken aan (redelijke) levertijden voor leveranciers.
- Transparant te zijn over het aantal productiemedewerkers per land in de keten, het type productie dat daar plaatsvindt, het type contract dat arbeiders ontvangen en hun salaris.

4. Reactie bedrijf

Het bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een publieke reactie te geven.

5. Bronnen

- Website Adidas (geraadpleegd tussen 15 mei en 15 juli 2016)
- Sustainability Report 2015
- Workplace Standards (zoals op de website in juli 2016)
- Call met bedrijf, juni 2016
- E-mail bedrijf, september 2016

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – AMER SPORTS

Over het bedrijf

Amer Sports ontwerpt, produceert en verkoopt sportkleding, sportmaterialen en sportschoenen wereldwijd. Het bedrijf zelf heeft 7.954 mensen in dienst. Amer Sports verkoopt zijn producten voornamelijk onder de merknamen Salomon, Wilson, Atomic, Arc'teryx, Mavic, Suunto en Precor. Amer bezit enkele eigen productiefaciliteiten in landen die buiten de reikwijdte van dit rapport vallen. Amer Sports is opgericht in 1950 en heeft zijn hoofdkantoor in Helsinki, Finland.

Over de keten

Amer Sports heeft leveranciers in China, Zuid-Korea, Mexico en Taiwan. In totaal werken er 100.000 mensen in de eerste lijnsketen, verdeeld over 200 productiefaciliteiten. Het bedrijf publiceert geen gegevens over het aantal productiefaciliteiten en productiemedewerkers per land, het soort productie dat daar plaatsvindt, de productiepercentages per land, het soort contract dat productiemedewerkers krijgen en het aantal werkuren dat productiemedewerkers werken. Productiemedewerkers ontvangen ten minste het wettelijk minimumloon.

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

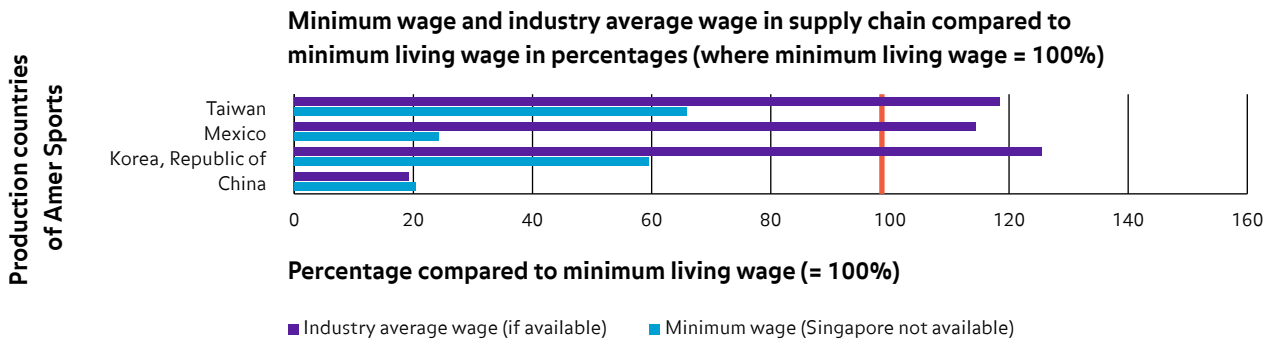
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

	Keten
1. Visie	Zeer slecht: 0
2. Doel/ambitie	Slecht: 1
3. Beleid	Slecht: 1
4. Definitie	Zeer slecht: 0
5. a. Implementatie in land/sector b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Voldoende: 3 Slecht: 1
6. Transparantie	Matig: 2
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Slecht 8/7 = 1,10

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens en cijfers bekend, maar Amer Sports geeft in persoonlijk contact aan dat het ten minste het **minimumloon** betaalt.

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat Amer Sports betaalt en het leefbaar loon is het grootst in China en Mexico. Het verschil is het kleinst in Taiwan, waar het minimumloon relatief dichtbij het leefbaar loon ligt.

Advies

Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- In het beleid op te nemen dat het in de productielanden het gangbare sectorloon betaalt. Daarmee zou het een grote stap naar leefbaar loon zetten.
- Een definitie voor leefbaar loon op te stellen, waaruit ook blijkt in welke levensbehoeften het loon moet voorzien (zoals voeding, kleding, huisvesting, zorg en onderwijs en 10% vrij besteedbaar inkomen) en dit op te nemen in nieuw of bestaand beleid.
- Een duidelijk doel voor leefbaar loon op te stellen, met een tijdlijn en heldere KPI's, en deze openbaar te maken.
- Een leefbaar loon te implementeren in de keten, door bijvoorbeeld richtlijnen en hulpmiddelen voor inkoopmedewerkers te ontwikkelen, langetermijnrelaties met leveranciers aan te gaan en te werken aan een aangepast prijsmodel.
- Transparant te zijn over het aantal productiefaciliteiten en aantal productiemedewerkers per land, het type productie dat hier plaatsvindt, het aantal uren dat productiemedewerkers per week werken, het type contract dat zij ontvangen en hun salaris.

4. Reactie bedrijf (in het Engels)

Fair Play is a core value for us in Amer Sports. We play by the rules: we comply with the laws and regulations. This applies to all aspects across the company, including compensation of both our own and suppliers' employees. In both areas, wages must meet legal minimum wages. Other legal benefits such as an overtime premium rate should apply. Compensation should meet basic needs and provide some discretionary income. We encourage our suppliers to progressively work on these principles.

5. Bronnen

- Jaarverslag 2015
- Website Amer Sports (geconsulteerd tussen begin mei en 15 juli 2016)
- Call met bedrijf (mei 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – ASICS

Over het bedrijf

ASICS Corporation produceert en verkoopt sportartikelen, sportkleding en sportschoenen voornamelijk in Azië, Europa en Noord- en Zuid-Amerika. Het bedrijf verkoopt zijn producten via eigen winkels en distributeurs. Het bedrijf heeft 7.484 mensen in dienst. Het heeft één productiefaciliteit in China, waar technische sportkleding wordt gemaakt. Hier werken 125 mensen en er vindt minder dan 2% van de gehele productie plaats. Deze werknemers ontvangen het hoogste van of het wettelijk minimumloon of het gangbare werkloon. ASICS is opgericht in 1949 en heeft zijn hoofdkantoor in Kobe, Japan.

Over de keten

ASICS heeft leveranciers in Cambodja, China, Indonesië en Vietnam. Samen met Japan zijn deze landen verantwoordelijk voor 85% van de gehele productie. In de *first tier* van de keten werken 140.000 tot 150.000 mensen. In de kledingfabrieken wordt vooral kleding in elkaar gezet, in schoenenfabrieken worden ook onder andere schoenzolen vervaardigd. Het bedrijf publiceert geen gegevens over het aantal productiefaciliteiten en productiemedewerker per land, de productiepercentages per land, het soort contract dat productiemedewerkers krijgen en het aantal werkuren dat productiemedewerkers werken. Productiemedewerkers ontvangen het wettelijk minimumloon of het gangbare sectorloon (het hoogste van de twee).

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

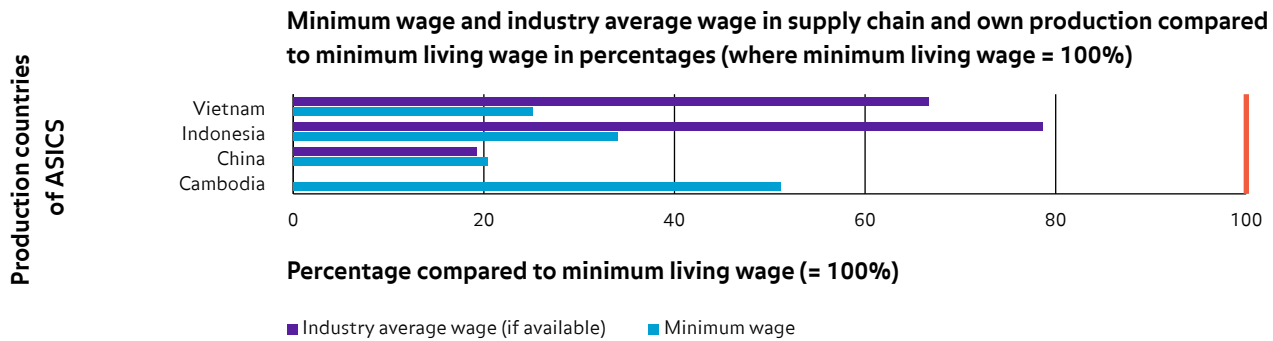
1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

	Eigen bedrijfsvoering	Keten	Totaalscore
1. Visie	Voldoende: 3		3
2. Doel/ambitie	Slecht: 1	Slecht: 1	2
3. Beleid	Voldoende: 3	Voldoende: 3	6
4. Definitie	Slecht: 1		1
5. a. Implementatie in land/sector	Voldoende: 3	Voldoende: 3	6
b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Matig: 2	Matig: 2	4
6. Transparantie	Voldoende: 3	Matig: 2	5
TOTAALSCORE (maximaal 5)	16	11	Matig 27/12 = 2,30

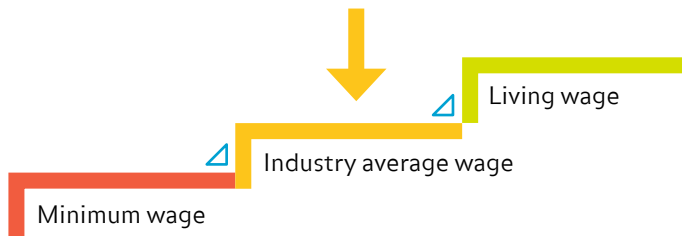
31

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



c. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens en cijfers bekend, maar ASICS geeft in zijn beleid aan dat het **het wettelijk minimumloon of het gangbare sectorloon** betaalt (het hoogste van de twee).

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat ASICS betaalt en het leefbaar loon is het grootst in China. Het verschil is het kleinste in Indonesië en Vietnam, waar het gangbare sectorloon relatief dichtbij het leefbaar loon ligt.

Advies

Zoals blijkt uit onze analyse heeft ASICS zowel eigen productiefaciliteiten als productiefaciliteiten in de keten. Voor de keten heeft het al enige richtlijnen, voor de eigen productiefaciliteiten nog niet, voor zover wij kunnen zien. In de call die wij hadden met ASICS gaf het bedrijf aan dat het werkt aan een *fair wage*. Hoewel wij niet verwachten dat bedrijven de term leefbaar loon hanteren, zien wij wel graag de elementen terug die tot een leefbaar loon leiden. Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- Via beleid, de website of het jaarverslag inzage te geven in wat het doet en van plan is op het gebied van fair wage.
- Voor de eigen productiefaciliteiten een definitie voor leefbaar loon op te stellen waaruit blijkt in welke levensbehoeften het moet voorzien om een minimumlevensstandaard te garanderen.
- Voor zowel de keten als eigen productiefaciliteiten een duidelijk doel voor leefbaar loon op te stellen, met hieraan verbonden een tijdlijn en heldere KPI's.
- Leefbaar loon verder te implementeren in de keten door bijvoorbeeld richtlijnen op te stellen voor productiemedewerkers, langetermijnrelaties aan te gaan met leveranciers en te werken aan een prijsmodel en een redelijke levertijd voor leveranciers.
- Verdere inzage te geven in het aantal productiefaciliteiten per land, het aantal productiemedewerkers per land en/of productielocatie, het type productie dat daar plaatsvindt, het type contract dat productiemedewerkers ontvangen, het aantal werkuren per week en het salaris.

4. Reactie bedrijf (in het Engels)

ASICS recognizes the issues around fair wages in our Industry as well as the need for a clear fair wage mechanism going beyond a strict living wages scope. We take deep interest in discussions regarding wages at industry level whilst being mindful of Anti-Trust standards and regulations. We actively participate in Industry frameworks, conduct our own research on the subject whilst maintaining an open view on other perceptions than our own, and aim to align with the twelve Fair Wage Dimensions of the Fair Wage Network. ASICS does not yet have a company definition of living wage in particular as we believe a broader approach to wages is advisable. This does not automatically exclude what sometimes is referred to as a living wage as is illustrated by the fact that a subsidiary of the global ASICS Group is a member of the FWF, while ASICS is also a partner of ILO Better Work. As a Group however, we would, rather than pursuing only one of the current definitions of a living wage, like to see a clear consensus around fair wages which include a wider range of worker rights and labor practices which could include what one might call a living wage. Combined with the right on collective bargaining / freedom of associations we see fair wage related issues a key area to be addressed on the labor standards agenda in our Industry.

5. Bronnen

- ASICS Global Code of Conduct (zoals op website juli 2016)
- Policy of Engagement (zoals op website juli 2016)
- Website ASICS (bezoekt tussen begin mei en 15 juli 2016)
- Call met bedrijf (mei 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – ASOS

Over het bedrijf

ASOS Plc verkoopt online kleding in het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Duitsland, Italië, Spanje, Australië, de Verenigde Staten, Rusland en China. ASOS heeft 1.918 mensen in dienst. Het bedrijf bezit geen eigen productiefaciliteiten. ASOS is opgericht in 2000 en heeft zijn hoofdkantoor in Londen, het Verenigd Koninkrijk.

Over de keten

ASOS heeft leveranciers in Cambodja (2), China (155), Egypte (1), India (71), Marokko (5), Sri Lanka (2), Taiwan (1), Thailand (2), Tunesië (4), Turkije (67) en Vietnam (9). In de eerste lijn van de keten werken in totaal 87.005 mensen. Het bedrijf publiceert geen gegevens over het aantal productiemedewerkers per land, het soort productie dat per land plaatsvindt, de productiepercentages per land en het soort contract dat productiemedewerkers krijgen. Productiemedewerkers mogen maximaal 48 uur plus 12 overuren per week werken en krijgen het wettelijk minimumloon betaald.

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

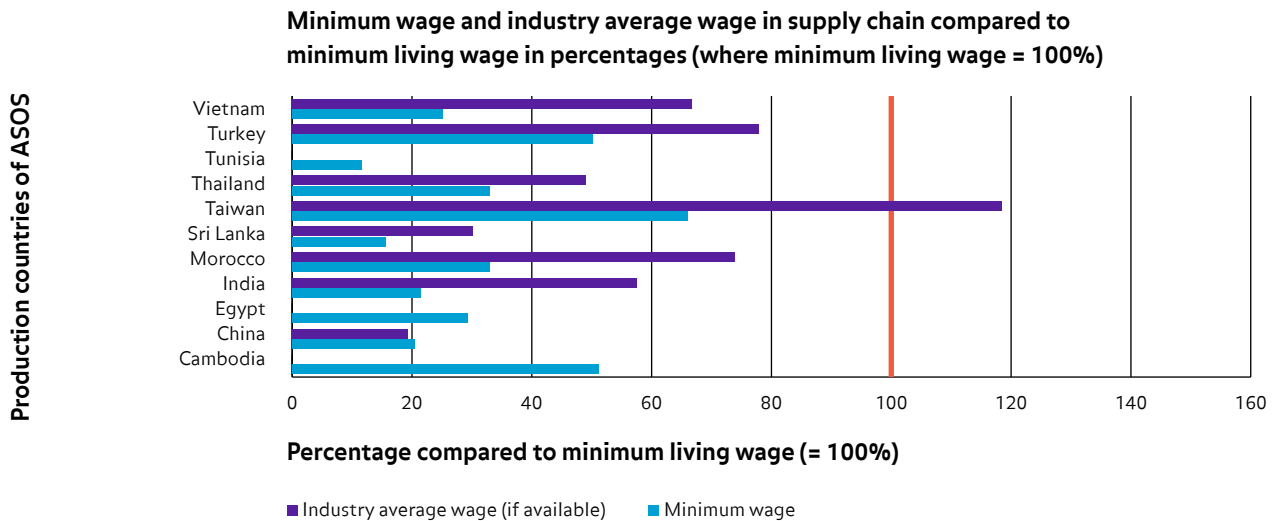
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **MATIG** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

	Keten
1. Visie	Goed: 4
2. Doel/ambitie	Matig: 2
3. Beleid	Goed: 4
4. Definitie	Matig: 2
5. a. Implementatie in land/sector	Goed: 4
b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Voldoende: 3
6. Transparantie	Voldoende: 3
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Voldoende 22/7 = 3,10

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens en cijfers bekend, maar ASOS geeft in zijn gedragscode aan het **wettelijk minimumloon** te betalen. Via lidmaatschap van het Ethical Trading Initiative zegt het bedrijf toe het minimumloon of het gemiddelde sectorloon te betalen het hoogste van de twee). Op het moment dat ASOS dit ook in zijn beleid opneemt, passen wij de stap op deze loonladder aan naar het sectorgemiddelde.

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat ASOS betaalt en het leefbaar loon is het grootst in Tunesië en Sri Lanka. Het verschil is het kleinst in Taiwan, waar het minimumloon het dichtst bij het leefbaar loon ligt.

Advies

Om een volgende stap te zetten op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- Het beleid over lonen in de gedragscode in overeenstemming te brengen met de richtlijnen van het Ethical Trading Initiative.
- In de gedragscode op te nemen dat het in de productielanden het gangbare sectorloon betaalt; daarmee zou het een grote stap naar leefbaar loon zetten.
- Om de definitie van leefbaar loon uit te breiden met onderwijs, zorg en 10% vrij besteedbaar inkomen.
- Een duidelijk doel voor leefbaar loon op te stellen, met een tijdlijn en heldere KPI's.
- Leefbaar loon verder te implementeren in de keten, bijvoorbeeld door richtlijnen en hulpmiddelen te bieden, evenals opleiding voor inkoopmedewerkers, en door te werken aan het prijsmodel voor leveranciers.
- Informatie openbaar te maken over het aantal productiemedewerkers per land, het type productie dat daar plaatsvindt, het type contract dat productiemedewerkers ontvangen en hun salaris.

4. Reactie bedrijf

Het bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een publieke reactie te geven.

5. Bronnen

- Asos Ethical Code of Conduct (voor het laatst bekeken juli 2016)
- Asos Ethical Standards (voor het laatst bekeken juli 2016)
- Jaarverslag 2015
- Website Asos (geconsulteerd tussen begin mei en 15 juli 2016)
- E-mails van bedrijf juni en september 2016
- Website Ethical Trading Initiative (september 2016)
- Action, Collaboration, Transformation (ACT) (website HiiL, september 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – ESPRIT

Over het bedrijf

Esprit Holdings Limited verkoopt en distribueert wereldwijd kleding voor mannen, vrouwen en kinderen onder de merknamen Esprit en edc. Het bedrijf heeft 890 winkels, 7.500 verkooppunten en een online winkel. Esprit bezit geen eigen productie-faciliteiten. Het heeft 9.100 mensen in dienst. Esprit is opgericht in 1968 en heeft zijn hoofdkantoor in Ratingen, Duitsland.

Over de keten

Esprit heeft leveranciers in Bangladesh (verantwoordelijk voor 21,7% van de totale productie), Cambodja (2,8%), China (38,2%), India (6,3%), Indonesië, Marokko, Pakistan (5,4%), de Filipijnen, Sri Lanka, Tunesië, Turkije (7,3%) en Vietnam (6,2%). Naar schatting werken er in totaal 400.000 mensen in de eerstelijnsproductieketen. Het bedrijf publiceert geen gegevens over het aantal productiemedewerkers, het aantal productiefaciliteiten en het soort productie per land. Het bedrijf publiceert ook geen informatie over het type contract dat productiemedewerkers krijgen en het aantal uren dat zij per week werken. Productiemedewerkers krijgen waarschijnlijk het industry average wage betaald.

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

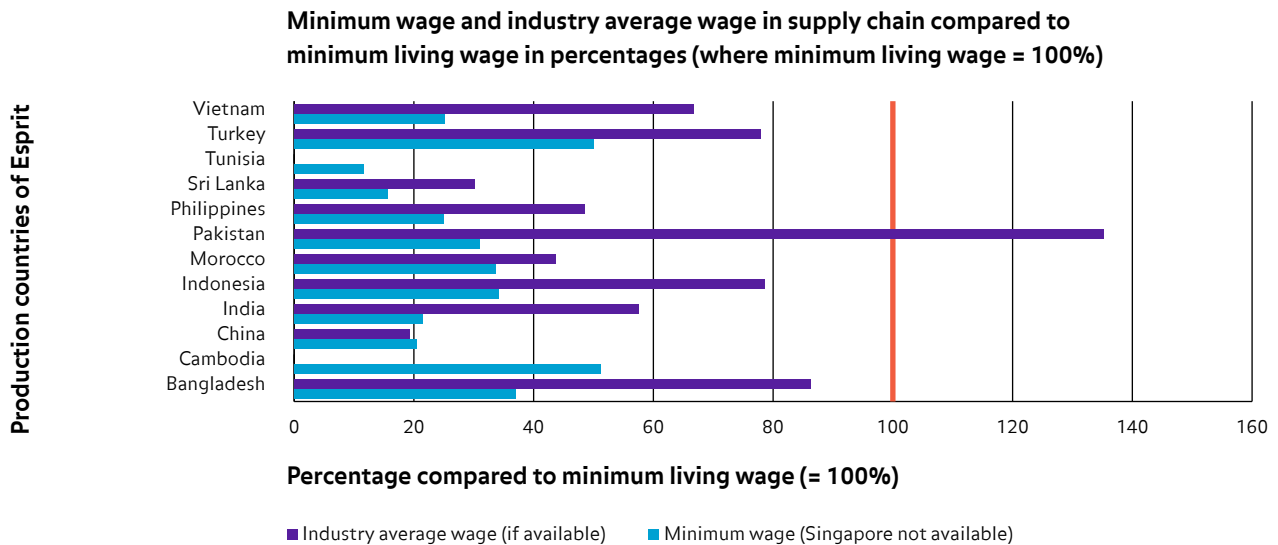
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

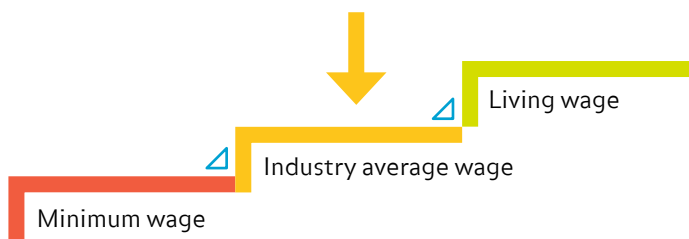
	Keten
1. Visie	Goed: 4
2. Doel/ambitie	Matig: 2
3. Beleid	Goed: 4
4. Definitie	Voldoende: 3
5. a. Implementatie in land/sector	Goed: 4
b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Voldoende: 3
6. Transparantie	Voldoende: 3
TOTAALSCORE (maximaal 5)	23/7 = 3,28

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



38

Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens en cijfers bekend, maar Esprit geeft in zijn gedragscode voor leveranciers aan dat productie-medewerkers 'fair and legal compensation' ontvangen. We gaan er daarom vanuit dat Esprit het **wettelijk minimumloon** betaalt. Esprit is lid van het BSCI: het Business Social Compliance Initiative, dat zich wereldwijd inzet voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de productieketen van zijn leden. Via dit lidmaatschap zegt Esprit toe minimumloon of het gemiddelde sectorloon te betalen (het hoogste van de twee). Esprit geeft aan dat het BSCI leidend is; daarom staat het bedrijf op 'industry average'.

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat Esprit betaalt en het leefbaar loon is het grootst in Tunesië en Sri Lanka. Het verschil is het kleinst in Cambodja, waar het minimumloon het dichtst bij het leefbaar loon ligt.

Advies

Esprit refereert in zijn duurzaamheidsverslag van 2014-2015 aan 'fair and legal compensation that should cover at least workers basic needs and provides some discretionary income'. Vaak is het minimumloon echter geen leefbaar loon. Daarom adviseren wij het bedrijf om de volgende stappen te zetten naar een leefbaar loon:

- Het beleid over lonen in de gedragscode voor leveranciers in overeenstemming te brengen met de richtlijnen van het BSCI.
- Te publiceren wat het bedrijf verstaat onder 'basic needs and discretionary income'.
- Een duidelijk doel voor leefbaar loon op te stellen, met heldere KPI's en een tijdlijn.
- Leefbaar loon verder te implementeren in de keten door richtlijnen en hulpmiddelen voor inkoopmedewerkers op te stellen, langetermijnrelaties aan te gaan met leveranciers en te werken met een prijsmodel.
- Informatie openbaar te maken over het type productie per land, het aantal arbeidsuren dat productiemedewerkers werken, het type contract en hun salaris.

4. Publieke reactie bedrijf

Het bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een publieke reactie te geven.

5. Bronnen

- Duurzaamheidsverslag 2014 – 2015
- Website Esprit (tussen begin mei en 15 juli 2016)
- Website BSCI (juli 2016)
- E-mails van bedrijf (juni en september 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – GAP

Over het bedrijf

Gap Inc. verkoopt wereldwijd kleding, accessoires en producten voor persoonlijke verzorging voor mannen, vrouwen en kinderen onder merknamen Gap, Banana Republic, Old Navy, Athleta en Intermix. Het bedrijf heeft 3.721 winkels wereldwijd. Er werken +150.000 mensen bij Gap. Gap is opgericht in 1969 en heeft zijn hoofdkantoor in San Francisco, Verenigde Staten.

Over de keten

Gap heeft leveranciers in China (239), India (130), Vietnam (123), Indonesië (91), Cambodja (60), Bangladesh (52), Sri Lanka (46), Zuid-Korea (27), Guatemala (19), Pakistan (15), Filipijnen (13), Egypte (10), Maleisië (7), El Salvador (3), Turkije (3), Honduras (2), Mexico (2), Hongkong (1) en Taiwan (1). Het bedrijf publiceert geen informatie over het aantal productie-medewerkers per land, de productiepercentages per land, het soort contract dat productiemedewerkers krijgen en het aantal uren dat zij per week werken. Productiemedewerkers ontvangen het wettelijk minimumloon of het gangbare sectorloon (het hoogste van de twee).

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

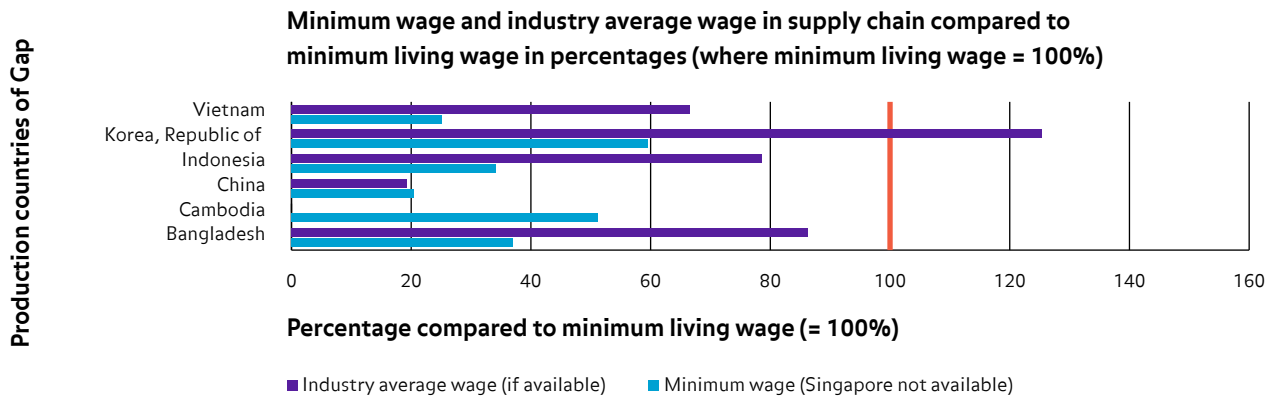
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

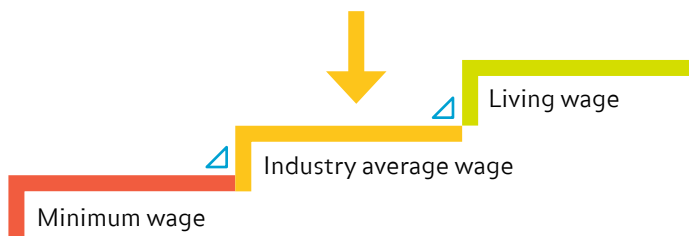
	Keten
1. Visie	Matig: 2
2. Doel/ambitie	Zeer slecht: 0
3. Beleid	Goed: 4
4. Definitie	Matig: 2
5. a. Implementatie in land/sector	Voldoende: 3
b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Matig: 2
6. Transparantie	Matig: 2
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Matig 17/7 = 2,43

2. Praktijk

c. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



d. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens en cijfers bekend, maar GAP geeft in zijn gedragscode aan **het wettelijk minimumloon of het gangbare sectorloon** te betalen (het hoogste van de twee).

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat Gap betaalt en het leefbaar loon is het grootst in China. In Zuid-Korea ligt het gangbare sectorloon boven het leefbaar loon. Het verschil is het kleinst in Bangladesh en Indonesië, waar het gangbare sectorloon relatief dichtbij het leefbaar loon ligt.

Advies

Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- Voor zowel eigen productie als productie in de eerstelijnsketen een definitie voor leefbaar loon op te stellen, waaruit ook blijkt in welke levensbehoeften het loon moet voorzien, zoals voeding, kleding, huisvesting, zorg en onderwijs en 10% vrij besteedbaar inkomen.
- Voor zowel eigen productie als productie in de eerstelijnsketen een duidelijk doel voor leefbaar loon te stellen, met een tijdlijn en heldere KPI's.
- Voor de eerstelijnsproductie leveranciers een leefbaar loon in te voeren.
- Leefbaar loon verder te implementeren in de keten door bijvoorbeeld interne en externe audits te houden, langetermijnrelaties aan te gaan met leveranciers en te werken aan een prijsmodel.
- Voor zowel eigen productie als productie in de eerstelijnsketen transparant te zijn over het aantal productiemedewerkers per land, het type productie dat hier plaatsvindt, het aantal uren dat productiemedewerkers per week werken, het type contract dat zij ontvangen en hun salaris.

4. Reactie bedrijf (in het Engels)

Gap Inc. believes that garment worker wages for a standard working week should meet their basic needs and provide discretionary income. We prioritize ensuring that our suppliers comply with applicable wage and benefits laws. Further, we are conducting a wage verification study, intended to help evaluate current wage levels in our first tier suppliers against industry averages.

In the absence of a universally agreed-upon calculation for a living wage, the foundation for our working wage framework encompasses:

1. A continued focus on ensuring that factories comply with all applicable wage and benefits laws. While this alone is insufficient, it is a critical first step that the apparel industry as a whole has not yet achieved.
2. Partnering with others to engage governments in the countries from which we source on the development and implementation of effective minimum wage setting mechanisms.
3. Seeking to ensure our suppliers respect Freedom of Association rights both in principle and in practice. We recognize that the right to organize and bargain collectively can provide workers with an important framework for engaging with management on their rights to receive fair wages.
4. Helping strengthen factories' capabilities and promoting effective human resource management systems, including those related to wages.

5. Bronnen

- Code of Vendor Conduct (bekeken juli 2016)
- Website Gap (geconsulteerd begin mei tot juli 2016)
- Antwoorden Gap op vragen van de Schone Kleren Campagne in het kader van de campagne 'Tailored Wages', januari 2014
- Website Ethical Trading Initiative (september 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – GILDAN ACTIVEWEAR

Het bedrijf

Gildan Activewear Inc. produceert en verkoopt (sport)kleding, onder onder meer de merknamen Gildan en New Balance, in de VS, Canada, Europa, Azië en Zuid-Amerika. Gildan heeft in totaal 42.000 mensen in dienst. Het bedrijf bezit tien eigen productiefaciliteiten in Honduras, die zeefdrukken maken en sportkleding, ondergoed en sokken vervaardigen. Het bedrijf publiceert geen precieze gegevens over het aantal productiemedewerkers dat in deze faciliteiten werkzaam is en over het percentage van de totale productie waar deze productiefaciliteiten voor verantwoordelijk zijn. Productiemedewerkers mogen maximaal 60 uur per week werken, inclusief overuren. Ze krijgen het wettelijk minimumloon of het gangbare werkloon betaald, welke hoger is. Het bedrijf is opgericht in 1984 en heeft zijn hoofdkantoor in Montreal, Canada.

Over de keten

Gildan Activewear heeft één leverancier in Bangladesh, waar textielproductie plaatsvindt. Hier werken 2.800 mensen. Het bedrijf publiceert geen gegevens over het percentage van de totale productie waar de leverancier verantwoordelijk voor is en over het type contract dat productiemedewerkers krijgen. Productiemedewerkers mogen maximaal 60 uur per week werken, inclusief overuren. Ze krijgen het wettelijk minimumloon of het gangbare werkloon (het hoogste van de twee).

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

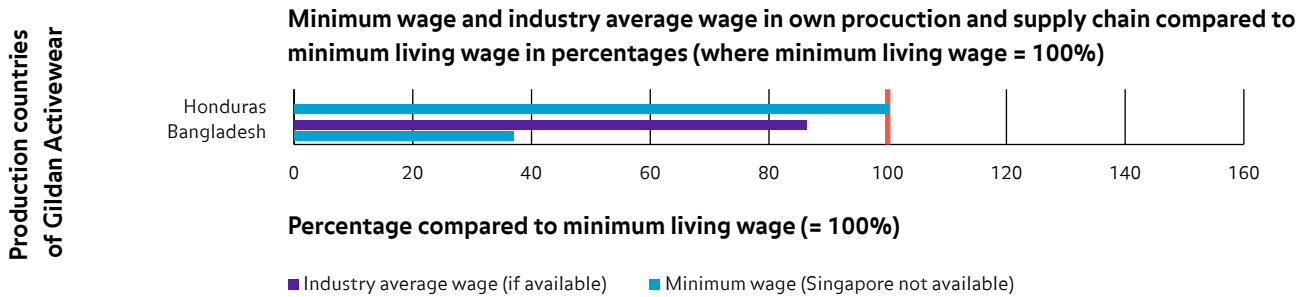
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

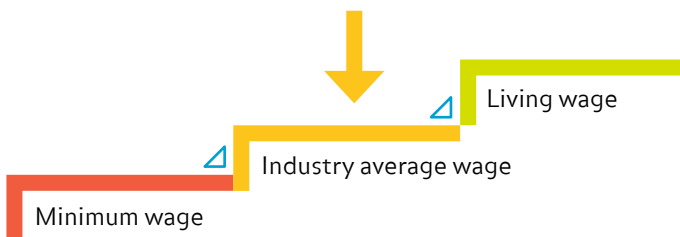
	Eigen bedrijfsvoering	Keten	Totaalscore
1. Visie	Zeer goed 5		5
2. Doel/ambitie	Slecht: 1	Slecht: 1	2
3. Beleid	Goed 4	Goed 4	8
4. Definitie	Matig 2		2
5. a. Implementatie in land/sector	Goed 4	Goed 4	8
b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Goed 4	Goed 4	8
6. Transparantie	Voldoende: 3	Voldoende: 3	6
TOTAALSCORE (maximaal 5)			Voldoende 39/12 = 3,25

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens en cijfers bekend, maar Gildan geeft in zijn gedragscode aan dat **het wettelijk minimumloon of het gangbare sectorloon** wordt betaald (het hoogste van de twee).

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat Gildan betaalt en het leefbaar loon is het grootst in Bangladesh. In Honduras komt het minimumloon overeen met het leefbaar loon.

Advies

Gildan hanteert een fair wage. Hoewel wij niet verwachten dat bedrijven de term leefbaar loon hanteren, zien wij wel graag de elementen terug die tot een leefbaar loon leiden. Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- Toe te lichten bij de definitie van een fair wage welke onderdelen vallen onder 'minimum standard of living', en om toe te lichten of dit geldt voor een werknemer alleen of een werknemer en zijn gezin. En om dit ook van toepassing te verklaren op productie in de eerstelijnsketen.
- Een duidelijk doel voor leefbaar loon te stellen, met een tijdlijn en heldere KPI's, en dit openbaar te maken.
- Transparant te zijn over de productiepercentages per land, het aantal productiemedewerkers per land, het type contract dat zij ontvangen en hun salaris.

4. Reactie bedrijf

Het bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een publieke reactie te geven.

5. Bronnen

- Gildan Code of Conduct (laatst geraadpleegd juli 2016)
- Corporate Responsibility Report 2014
- Call met bedrijf (mei 2016)
- Website Fair Labour Association (september 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – HENNES & MAURITZ

Over het bedrijf

Hennes & Mauritz (H&M) verkoopt kleding, schoenen en accessoires voor mannen, vrouwen en kinderen onder de merknamen H&M, COS, Monki, Weekday, Cheap Monday en & Other Stories. Het bedrijf heeft ongeveer 4.000 winkels wereldwijd en een webwinkel. H&M heeft 18.857 mensen in dienst. Het bezit geen eigen productiefaciliteiten. H&M is opgericht in 1947 en heeft zijn hoofdkantoor in Stockholm, Zweden.

Over de keten

H&M heeft leveranciers in Bangladesh (408), Cambodja (64), China (388), Egypte (1), India (160), Indonesië (69), Zuid-Korea (15), Pakistan (25), Sri Lanka (24), Tunesië (6), Turkije (216) en Vietnam (41). Het bedrijf publiceert geen gegevens over het aantal productiemedewerkers per land en het soort productie dat daar plaatsvindt, de productiepercentages per land en het soort contract dat productiemedewerkers krijgen. Productiemedewerkers mogen maximaal 48 uur plus 12 overuren per week werken. H&M publiceert van een aantal landen de salarissen die productiemedewerkers in de productiefaciliteiten ontvangen: Bangladesh (85 USD), Cambodja (152 USD), China (515 USD), India (129 USD), Indonesië (161 USD), Turkije (533 USD) en Vietnam (176 USD). In de overige landen krijgen productiemedewerkers het wettelijk minimumloon, het gangbare sectorloon of het collectief onderhandelde loon betaald (het hoogste van de drie).

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

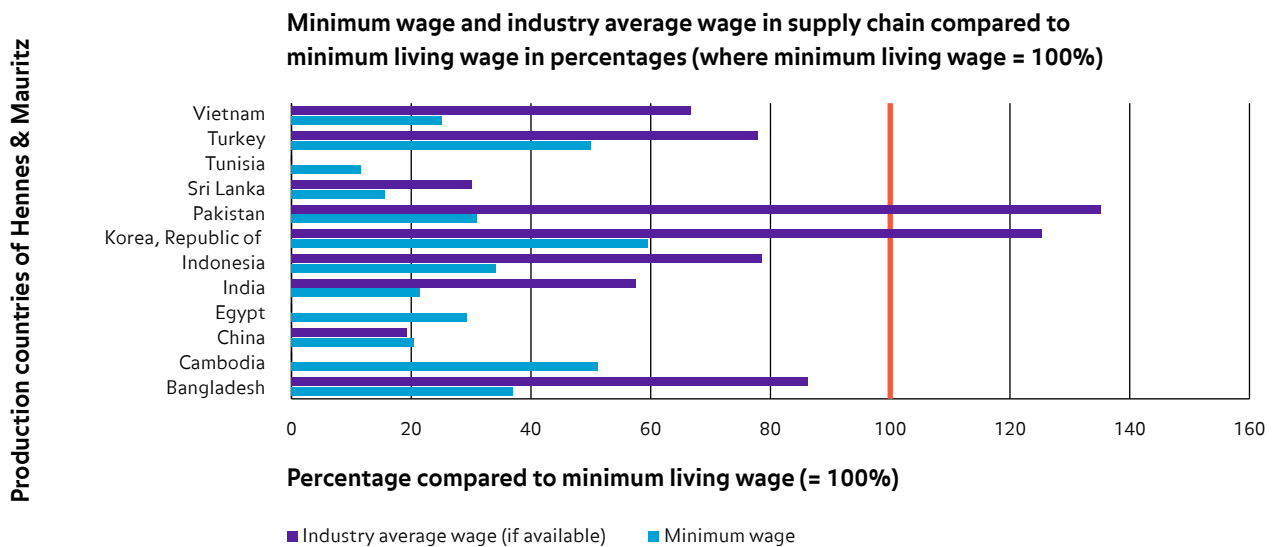
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

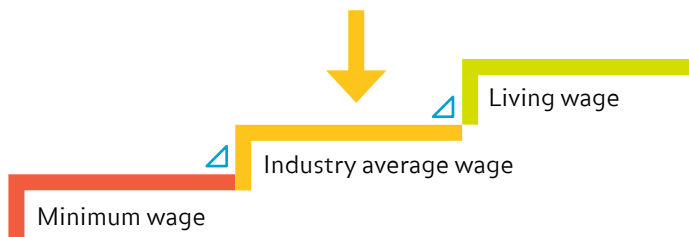
	Keten
1. Visie	Zeer goed: 5
2. Doel/ambitie	Goed: 4
3. Beleid	Goed: 4
4. Definitie	Matig: 2
5. a. Implementatie in land/sector	Zeer goed: 5
b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Goed: 4
6. Transparantie	Goed: 4
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Goed 28/7 = 4,00

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



46

Toelichting:

H&M heeft van een aantal productielanden bekend gemaakt welk bedrag er als loon betaald wordt (zie 'Over de keten'). Voor de overige landen geeft het bedrijf in zijn gedragscode aan dat **het wettelijk minimumloon, het gangbare sectorloon of het collectief onderhandelde loon betaald** wordt: het hoogste van de drie.

NB: Wij hebben geen betrouwbare cijfers beschikbaar over het collectief onderhandelde loon (bargained wage). Daarom hebben wij dit niet opgenomen in de ladder. Wel juichen wij het toe dat H&M dit als element opgenomen heeft in zijn beleid, zeker omdat het aangeeft dat het 't hoogste loon betaalt. Dat laatste is van belang omdat een onderhandeld loon in de praktijk niet altijd hoger is dan het minimumloon of het sectorgemiddelde.

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat H&M betaalt en het leefbaar loon is het grootst in Tunesië en China. In Zuid-Korea en Pakistan ligt het gangbare sectorloon boven het leefbaar loon. Het verschil is het kleinst in Bangladesh, Indonesië en Turkije, waar het gangbare sectorloon dichtbij het leefbaar loon ligt.

Advies

H&M hanteert een 'fair living wage'. Hoewel wij niet verwachten dat bedrijven de term leefbaar loon hanteren, zien wij wel graag de elementen terug die tot een leefbaar loon leiden. Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- In de definitie van fair living wage toe te lichten welke onderdelen vallen onder 'basic needs and a discretionary income'.
- Transparant te zijn over de productiepercentages en het aantal productiemedewerkers per productieland, het type productie wat daar plaatsvindt, het type contract dat productiemedewerkers ontvangen en het salaris in alle productielanden (dit wordt nu voor zeven landen openbaar gemaakt).

4. Reactie bedrijf

Het bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een publieke reactie te geven.

5. Bronnen

- Code of Conduct (voor het laatst bekeken in juli 2016)
- Duurzaamheidsverslag 2015
- Website H&M (geconsulteerd tussen begin mei en 15 juli 2016)
- Call met bedrijf, mei 2016
- Website Ethical Trading Initiative (september 2016)
- Website Action Collaboration Transformation (ACT) (september 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – INDITEX

Over het bedrijf

Inditex ontwerpt, produceert en verkoopt kleding wereldwijd onder verschillende merknamen, waaronder Zara, Bershka, Pull&Bear en Massimo Dutti. Het bedrijf heeft meer dan 6.750 winkels in 88 verschillende landen. Het heeft ruim 133.400 mensen in dienst. Inditex is opgericht in 1963 en heeft zijn hoofdkantoor in A Coruña, Spanje.

Over de keten

Inditex heeft leveranciers in Bangladesh (81 faciliteiten, 386.916 productiemedewerkers), Cambodja (1; 104.695), China (340; 302.816), India (134; 131.435), Marokko (106; 62.333), Turkije (183; 155.256) en Vietnam (5; 143.206). Het bedrijf publiceert geen gegevens over het soort productie dat per land plaatsvindt en het productiepercentage. Productiemedewerkers mogen maximaal 48 uur plus 12 overuren per week werken. Ze ontvangen het wettelijk minimumloon of het collectief onderhandelde loon (het hoogste van de twee).

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

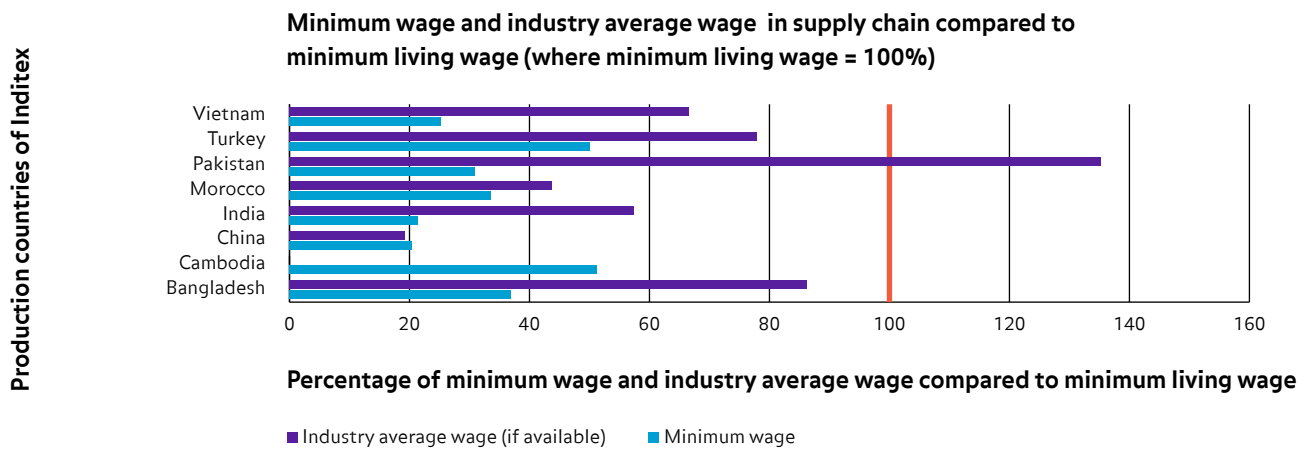
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

	Keten
1. Visie	Goed: 4
2. Doel/ambitie	Matig: 2
3. Beleid	Goed: 4
4. Definitie	Matig: 2
5. a. Implementatie in land/sector b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Goed: 4 Goed: 4
6. Transparantie	Goed: 4
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Voldoende 24/7 = 3,42

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens en cijfers bekend, maar Inditex geeft in zijn gedragscode aan dat het hoogste van **het wettelijk minimumloon of het collectief onderhandelde loon** wordt betaald. Via zijn lidmaatschap van het Ethical Trading Initiative (ETI) zegt Inditex toe **het minimumloon en het gemiddelde sectorloon** te betalen (het hoogste van de twee). Op het moment dat Inditex dit in zijn eigen beleid opneemt, veranderen wij het loon dat het betaalt in 'industry average'.

NB: Wij hebben geen betrouwbare cijfers beschikbaar over het **collectief onderhandelde loon** (bargained wage). Daarom hebben wij dit niet in de ladder opgenomen. Wel juichen wij het toe dat Inditex dit opgenomen heeft in zijn beleid, zeker nu het aangeeft dat het 't hoogste loon betaalt. Dat laatste is van belang omdat een onderhandeld loon in de praktijk niet altijd hoger is dan het minimumloon.

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat Inditex betaalt en het leefbaar loon is het grootst in China, India en Vietnam. Het verschil is het kleinst in Cambodja, waar het minimumloon dichtbij het leefbaar loon ligt.

Advies

Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- Het beleid over lonen in zijn gedragscode in overeenstemming te brengen met de richtlijnen van het ETI.
- Een definitie van leefbaar loon op te stellen waaruit blijkt in welke levensbehoeften het loon moet voorzien, zoals voeding, kleding, huisvesting, zorg en onderwijs en 10% vrij besteedbaar inkomen.
- Een duidelijk doel voor leefbaar loon te formuleren, met een tijdlijn en heldere KPI's. En om toe te lichten of dit geldt voor een werknemer alleen of een werknemer en zijn gezin.
- Een leefbaar loon in de keten in te voeren door bijvoorbeeld opleidingen over leefbaar loon aan leveranciers te bieden.
- Transparant te zijn over productiepercentages per productieland, het type productie dat daar plaatsvindt, het type contract dat productiemedewerkers ontvangen en hun salaris.

4. Reactie bedrijf

Het bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een publieke reactie te geven.

5. Bronnen

- Jaarverslag 2015
- Code of Conduct for Manufacturers and Suppliers (laatst geraadpleegd in juli 2016)
- Website Inditex (geraadpleegd tussen begin mei en 15 juli 2016)
- Call met bedrijf (juli 2016)
- Website Ethical Trading Initiative (ETI) (september 2016)
- Action, Collaboration, Transformation (ACT) (HiiL-website) (september 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – KAPPAHL

Over het bedrijf

KappAhl AB ontwerpt kleding voor mannen, vrouwen en kinderen en verkoopt deze in Europa. Het bedrijf heeft 368 winkels in Zweden, Noorwegen, Finland en Polen en heeft een online shop. Het bedrijf zelf heeft 4.104 mensen in dienst. KappAhl is opgericht in 1953 en heeft zijn hoofdkantoor in Molndal, Zweden. Het bedrijf heeft geen eigen productiefaciliteiten maar besteedt al zijn productie uit aan leveranciers.

Over de keten

KappAhl heeft leveranciers in Bangladesh (22), China (151), India (22), Indonesië (1), Zuid-Korea (1), Taiwan (1) en Turkije (10). Het bedrijf deelt geen gegevens over het aantal productiemedewerkers in de keten, het soort productie dat daar plaatsvindt, en over productiepercentages per land afgezet tegen de volledige productie. Productiemedewerkers in de keten moeten een geschreven contract krijgen en leveranciers moeten het aantal werkuren vaststellen in overeenstemming met lokaal toepasselijke wetgeving. Productiemedewerkers ontvangen het wettelijk minimumloon of het gangbare werkloon (het hoogste van de twee).

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

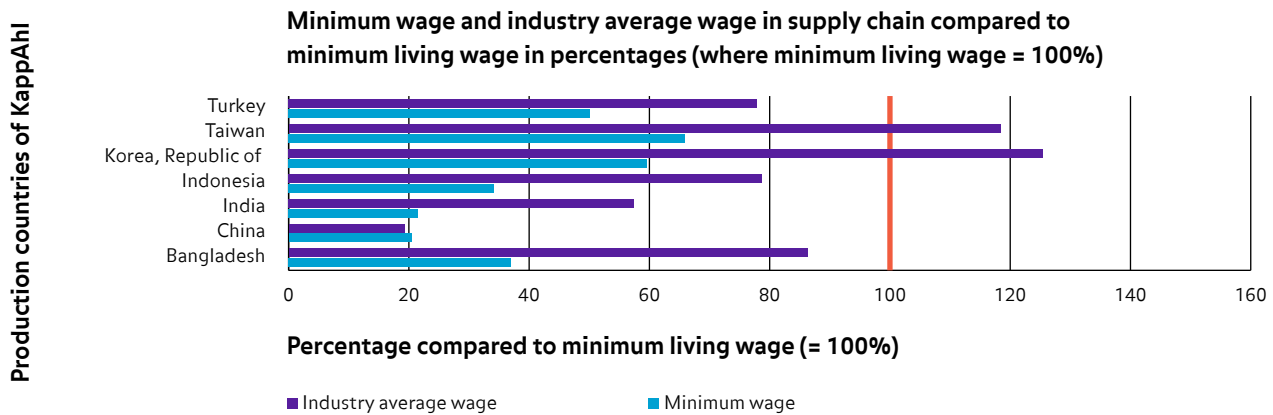
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **MATIG** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

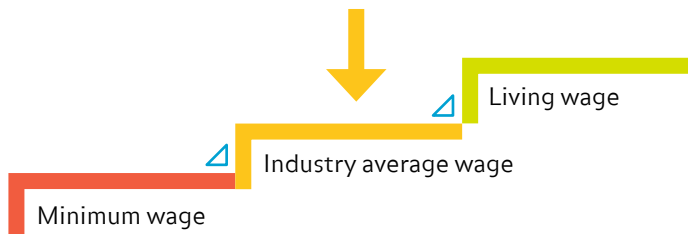
	Keten
1. Visie	Voldoende 3
2. Doel/ambitie	Matig: 2
3. Beleid	Goed: 4
4. Definitie	Matig: 2
5. a. Implementatie in land/sector	Goed: 4
b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Matig: 2
6. Transparantie	Voldoende 3
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Matig 20/7 = 2,86

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

KappAhl heeft geen praktijkgegevens of cijfers bekend gemaakt, maar geeft in zijn gedragscode aan dat het **wettelijk minimum loon of het gangbare sectorloon** betaald wordt (het hoogste van de twee).

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat KappAhl betaalt en het leefbaar loon is het grootst in China. In Zuid-Korea en Taiwan ligt het gangbare sectorloon boven het leefbaar loon. Het verschil is het kleinste in Bangladesh, waar het gangbare werkloon dichtbij het leefbaar loon ligt.

Advies

KappAhl hanteert een 'fair wage'. Hoewel wij niet verwachten dat bedrijven de term leefbaar loon hanteren, zien wij wel graag de elementen terug die tot een leefbaar loon leiden. Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- Toe te lichten wat het verstaat onder 'basic needs' bij de loondefinitie in het duurzaamheidsverslag 2012-2013 en de duurzaamheidsstrategie 2015-2020.
- Een duidelijk doel voor leefbaar loon te stellen, met een tijdlijn en heldere KPI's, en dit openbaar te maken.
- Een leefbaar loon verder in de keten in te voeren, door bijvoorbeeld richtlijnen en hulpmiddelen voor inkoopmedewerkers te ontwikkelen, langetermijnrelaties met leveranciers aan te gaan en te werken aan een prijsmodel.
- Transparant te zijn over de productiepercentages per land, het aantal werknemers per land, het type productie dat daar plaatsvindt, het aantal uren dat productiemedewerkers werken, het type contract dat zij ontvangen en hun salaris.

4. Reactie bedrijf

Het bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een publieke reactie te geven.

5. Bronnen

- Jaarverslag 2015 (voor het laatst bekeken in juli 2016)
- Duurzaamheidsverslag 2013 – 2014
- Website KappAhl (geraadpleegd tussen mei en 15 juli 2016)
- Website Ethical Trading Initiative (september 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – LOJAS RENNER

Over het bedrijf

Lojas Renner S.A. verkoopt kleding, sportartikelen, accessoires en make-up in Brazilië. Het bedrijf heeft ruim 300 winkels en 16.907 mensen in dienst. Lojas Renner is opgericht in 1912 en heeft zijn hoofdkantoor in Porto Alegre, Brazilië.

Over de keten

De meeste leveranciers van Lojas Renner zijn gevestigd in Brazilië. Vanwege de gekozen focus vallen deze buiten de reikwijdte van dit onderzoek. Lojas Renner heeft ook leveranciers in Bangladesh (23), China (106), Hongkong (12), India (18), Indonesië (2), Peru (1), Singapore (1), Taiwan (1) en Thailand (4). Het bedrijf publiceert geen gegevens over het aantal productiemedewerkers en het soort productie per land, de productiepercentages per land en het soort contract dat productiemedewerkers krijgen. Productiemedewerkers mogen maximaal 48 uur plus 12 overuren per week werken en ontvangen het wettelijk minimumloon.

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

	Keten
1. Visie	Zeer slecht: 0
2. Doel/ambitie	Slecht: 1
3. Beleid	Matig: 2
4. Definitie	Zeer slecht: 0
5. a. Implementatie in land/sector b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Zeer slecht: 0 Matig: 2
6. Transparantie	Voldoende 3
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Slecht 8/7 = 1,14

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens en cijfers bekend, maar Lojas Renner geeft in persoonlijk contact aan dat het **het wettelijk minimumloon** betaalt.

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat Lojas Renner betaalt en het leefbaar loon is het grootst in China en India. Het verschil is het kleinst in Peru en Taiwan, waar het minimumloon het dichtst bij het leefbaar loon ligt.

Advies

Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- In het beleid op te nemen dat het in de productielanden het gangbare sectorloon betaalt. Daarmee zou het een grote stap naar leefbaar loon zetten.
- Een definitie voor leefbaar loon op te stellen, waaruit ook blijkt in welke levensbehoeften het loon moet voorzien (zoals voeding, kleding, huisvesting, zorg en onderwijs en 10% vrij besteedbaar inkomen) en dit op te nemen in nieuw of bestaand beleid.
- Een duidelijk doel voor leefbaar loon te formuleren om bij de eerstelijnsproductieleveranciers een leefbaar loon in te voeren.
- Zich aan te sluiten bij een gerenommeerd samenwerkingsverband tussen sector, lokale overheid, vakbonden en/of maatschappelijke organisaties.
- Leefbaar loon verder te implementeren in de keten, door bijvoorbeeld richtlijnen en hulpmiddelen voor inkoopmedewerkers aan te bieden, langetermijnrelaties met leveranciers aan te gaan en te werken aan een prijsmodel.
- Transparant te zijn over het type productie in en het productievolume van de productielocaties buiten Brazilië, het type contract dat productiemedewerkers daar ontvangen en hun salaris.

4. Reactie bedrijf (in het Engels)

In order to reply to the analysis, Lojas Renner inform that we do not ignore the result given. The subject "support and development of the supply chain" is on our daily activities whose relationship is made by respectively, Supplier Compliance Management and Resale Supplier Development. The Audit Management process of the Resale Supplier Management was structured to intensify the monitoring and control of risks regarding social responsibility in the supply chain of resale products. The suppliers and subcontractors in clothing production in Brazil are monitored in the following topics among others: child labor, forced or compulsory labor, irregular foreign employment, right to join a union, discrimination, abuse and harassment, occupational health and safety, compensation, working hours, benefits, production chain monitoring, environmental management, and monitoring and documentation. And in respect of the legislation: they also strongly acts on training and awareness of resale suppliers of clothing, footwear and accessories in relation to compliance with labor legislation and health and safety at work through guiding events at the Company's administrative headquarters for all resale suppliers and sending of periodic communication materials on the issues. Obviously, we still have expansion opportunities of work being implemented both in the Brazilian market and abroad.

5. Bronnen

- Jaarverslag 2015
- Code of Ethics and Conduct for Lojas Renner and its subsidiaries (laatst geraadpleegd juli 2016)
- E-mail van bedrijf (juni 2016)
- Call met bedrijf (juli 2016)
- Reactie bedrijf op draft rapportkaart (september 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – MARKS & SPENCER

Over het bedrijf

Marks and Spencer Group plc (M&S) verkoopt onder meer kleding voor mannen, vrouwen en kinderen via ruim duizend winkels in Europa, Azië en het Midden-Oosten. Het bedrijf heeft wereldwijd 82.461 mensen in dienst. Het heeft geen eigen productiefaciliteiten. M&S is opgericht in 1884 en heeft zijn hoofdkantoor in Londen, Verenigd Koninkrijk.

Over de keten

M&S heeft leveranciers in Bangladesh (78 faciliteiten; 170.038 productiemedewerkers), Cambodja (20; 35.305), China (115; 105.451), Egypte (6; 7.750), India (68; 79.204), Indonesië (5; 9.959), Marokko (5; 1.565), Pakistan (3; 7.841), Sri Lanka (56; 57.109), Taiwan (4; 79), Thailand (1; 1.295), Tunesië (1; 50), Turkije (85; 37.677) en Vietnam (21; 21.930). In Bangladesh vindt een kwart van de totale kledingproductie plaats. Daarnaast zijn China, India en Cambodja de voornaamste productie-landen. M&S publiceert geen gegevens over de precieze productiepercentages van die landen en van de resterende landen. In alle productiefaciliteiten wordt kleding in elkaar gezet. Productiemedewerkers mogen maximaal 48 uur plus 12 overuren per week werken en krijgen een vast contract. Productiemedewerkers ontvangen een eerlijk loon: het wettelijk minimumloon, het gangbare sectorloon of het collectief onderhandelde werkloon (het hoogste van de drie).

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

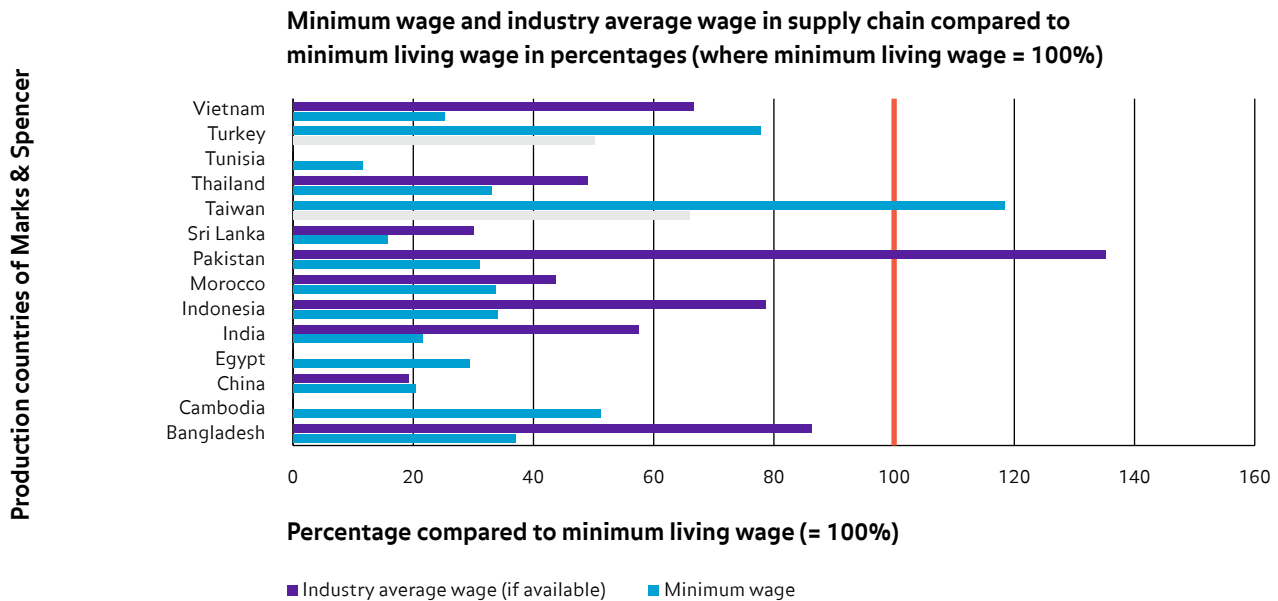
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

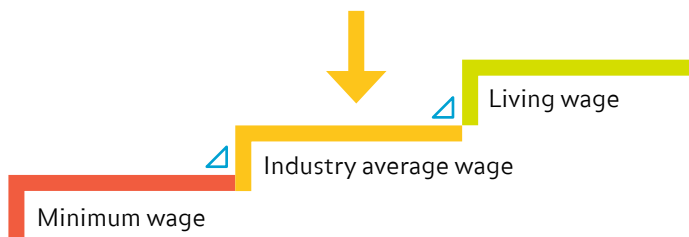
	Keten
1. Visie	Zeer goed: 5
2. Doel/ambitie	Matig: 2
3. Beleid	Zeer goed: 5
4. Definitie	Voldoende: 3
5. a. Implementatie in land/sector	Goed: 4
b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Matig: 2
6. Transparantie	Voldoende: 3
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Voldoende 24/7 = 3,40

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens/cijfers bekend, maar M&S geeft in zijn beleid aan dat een **eerlijk loon betaalt: het wettelijk minimumloon, het gangbare sectorloon of het collectief onderhandelde werkloon** (het hoogste van de drie).

NB: Wij hebben geen betrouwbare cijfers beschikbaar over het **collectief onderhandelde loon** (bargained wage). Daarom hebben wij dit niet in de ladder opgenomen. Wel juichen wij het toe dat M&S dit opgenomen heeft in zijn beleid, zeker nu het aangeeft dat het 't hoogste loon betaalt. Dat laatste is van belang omdat een onderhandeld loon in de praktijk niet altijd hoger is dan het minimumloon of het sectorgemiddelde.

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat M&S betaalt en het leefbaar loon is het grootst in China en Tunesië. In Taiwan en Pakistan ligt het gangbare sectorloon boven het leefbaar loon. Het verschil is het kleinst in Turkije, Indonesië en Bangladesh, waar het gangbare sectorloon dichtbij het leefbaar loon ligt.

Advies

M&S hanteert een 'fair wage'. Hoewel wij niet verwachten dat bedrijven de term leefbaar loon hanteren, zien wij wel graag de elementen terug die tot een leefbaar loon leiden. Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- Het doel dat M&S geformuleerd heeft uit te werken en er een tijdlijn en heldere KPI's aan te verbinden.
- Leefbaar loon verder te implementeren in de keten, bijvoorbeeld door richtlijnen en hulpmiddelen te bieden, inkoopmedewerkers op te leiden en langetermijnrelaties met leveranciers aan te gaan.
- Transparant te zijn over productiepercentages per land en het salaris dat productiemedewerkers in productielocaties verdienen.

4. Reactie bedrijf

- Het bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een publieke reactie te geven.

5. Bronnen

- Marks & Spencer Global Sourcing Principles (laatst geraadpleegd juli 2016)
- Plan A report 2015
- Website M&S (geraadpleegd tussen begin mei en 15 juli 2016)
- Call met bedrijf (juli 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – NIKE

Over het bedrijf

Nike Inc. ontwerpt, ontwikkelt en verkoopt wereldwijd sportkleding, -artikelen en -schoenen en accessoires voor mannen, vrouwen en kinderen. Het bedrijf verkoopt onder meer onder de merknamen Nike, All Starr, Converse en Chuck Taylor. Nike heeft 62.600 mensen in dienst. Het bedrijf heeft geen eigen productiefaciliteiten. Nike is opgericht in 1964 en heeft zijn hoofdkantoor in Beaverton, Oregon.

Over de keten

Nike heeft leveranciers in Bangladesh (3 faciliteiten, 15.618 productiemedewerkers), Cambodja (7; 23.733), China (170; 211.659), Egypte (3; 2.998), El Salvador (4; 5.173), Guatemala (5; 4.202), Honduras (7; 19.389), India (13; 29.090), Indonesië (42; 198.650), Zuid-Korea (11; 2.693), Maleisië (19; 8.322), Mexico (19; 11.292), Pakistan (7; 18.713), Peru (2; 95), Filipijnen (1; 34), Sri Lanka (22; 34.739), Taiwan (16; 5.982), Thailand (33; 36.484), Turkije (6; 4.294) en Vietnam (81; 390.247). Het bedrijf publiceert geen gegevens over het soort productie per land, de productiepercentages per land en het soort contract dat productiemedewerkers krijgen. Productiemedewerkers mogen maximaal 48 uur plus 12 overuren per week werken en ontvangen het wettelijk minimumloon.

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

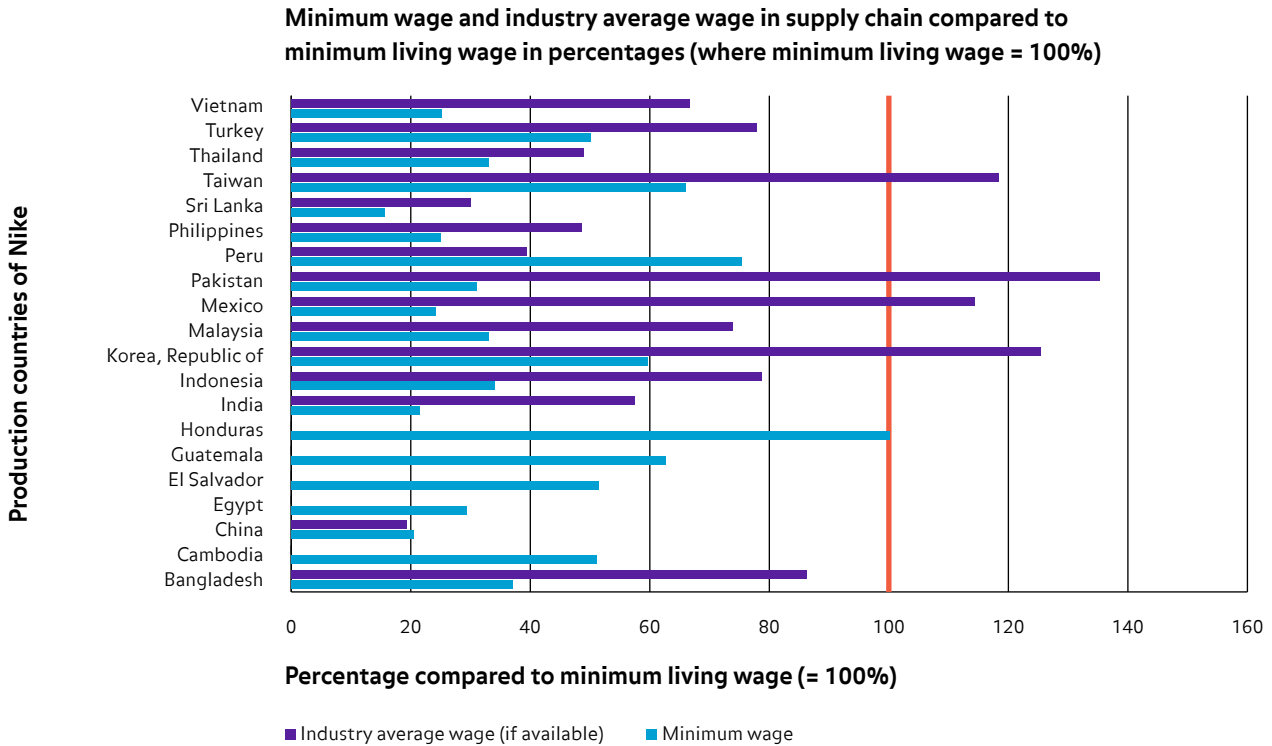
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **MATIG** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

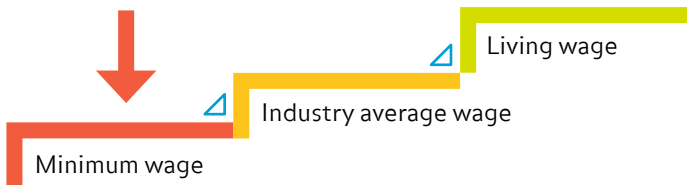
	Keten
1. Visie	Zeer slecht: 0
2. Doel/ambitie	Zeer slecht: 0
3. Beleid	Goed: 4
4. Definitie	Matig: 2
5. a. Implementatie in land/sector b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Goed: 4 Goed: 4
6. Transparantie	Goed: 4
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Matig 18/7 = 2,60

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens en cijfers bekend, maar Nike geeft in zijn gedragscode aan dat **het wettelijk minimumloon** wordt betaald. Via zijn lidmaatschap van de Fair Labor Association zegt het bedrijf toe het minimumloon of het gemiddelde sectorloon te betalen (het hoogste van de twee). Wanneer Nike dit ook in zijn beleid opneemt, passen wij de stap op deze loonladder aan naar 'industry average wage'.

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het wettelijk minimumloon dat Nike betaalt en het leefbaar loon is het grootst in Sri Lanka, China en India. In Honduras komt het minimumloon overeen met het leefbaar loon. Het verschil is het kleinst in Taiwan en Guatemala, waar het wettelijk minimumloon het dichtst bij het leefbaar loon ligt.

Advies

Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- Het beleid over lonen in de gedragscode in overeenstemming te brengen met de richtlijnen van de Fair Labor Association.
- Het begrip 'fair compensation' zoals genoemd in de Nike Sustainable Sourcing Index toe te lichten door onder meer te vermelden in welke levensbehoeften het loon moet voorzien (zoals voeding, kleding, huisvesting, zorg en onderwijs en 10% vrij besteedbaar inkomen); dit op te nemen in nieuw of bestaand beleid.
- Een duidelijk doel voor leefbaar loon te formuleren om bij de eerstelijnsproductieleveranciers een leefbaar loon in te voeren.
- Een leefbaar loon te implementeren in de keten, bijvoorbeeld door richtlijnen op te stellen voor inkoopmedewerkers, in dialoog te gaan met fabriekseigenaren en te werken aan een prijsmodel.
- Transparant te zijn over het type productie dat plaatsvindt in de productielanden, de productiepercentages per land, het soort contract dat productiemedewerkers krijgen en hun salaris.

4. Reactie bedrijf

Het bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een publieke reactie te geven.

5. Bronnen

- Code of Conduct (laatst bekeken in juli 2016)
- Website Nike (bekeken tussen begin mei en 15 juli 2016)
- E-mail Nike, september 2016
- Website Fair Labor Association (geraadpleegd september 2016)

RAPPORTKAART LEEFBAAR LOON – PUMA

Over het bedrijf

Puma SE ontwerpt, produceert en verkoopt sportartikelen en sportkleding. Het heeft ruim 4.000 mensen in dienst. Het bedrijf heeft geen eigen productiefaciliteiten. Puma is opgericht in 1948 en heeft zijn hoofdkantoor in Herzogenaurach, Duitsland.

Over de keten

Puma heeft leveranciers in Bangladesh (4), Cambodja (5), China (26), El Salvador (2), India (6), Indonesië (4), Pakistan (3), de Filipijnen (1), Tunesië (1), Turkije (4) en Vietnam (17). In alle productiefaciliteiten wordt kleding in elkaar gezet. In Vietnam wordt 29% van de totale kledingproductie geproduceerd. Daarna volgen China (26%), Cambodja (12%), Bangladesh (9%), Indonesië (7%) en India (4%). Het bedrijf publiceert geen gegevens over de productiepercentages, het aantal productie-medewerkers per land en het soort contract dat productiemedewerkers krijgen. Productiemedewerkers mogen maximaal 48 uur plus 12 overuren per week werken. Zij krijgen het wettelijk minimumloon of het gangbare sectorloon, (het hoogste van de twee).

Hoe benaderbaar is het bedrijf?

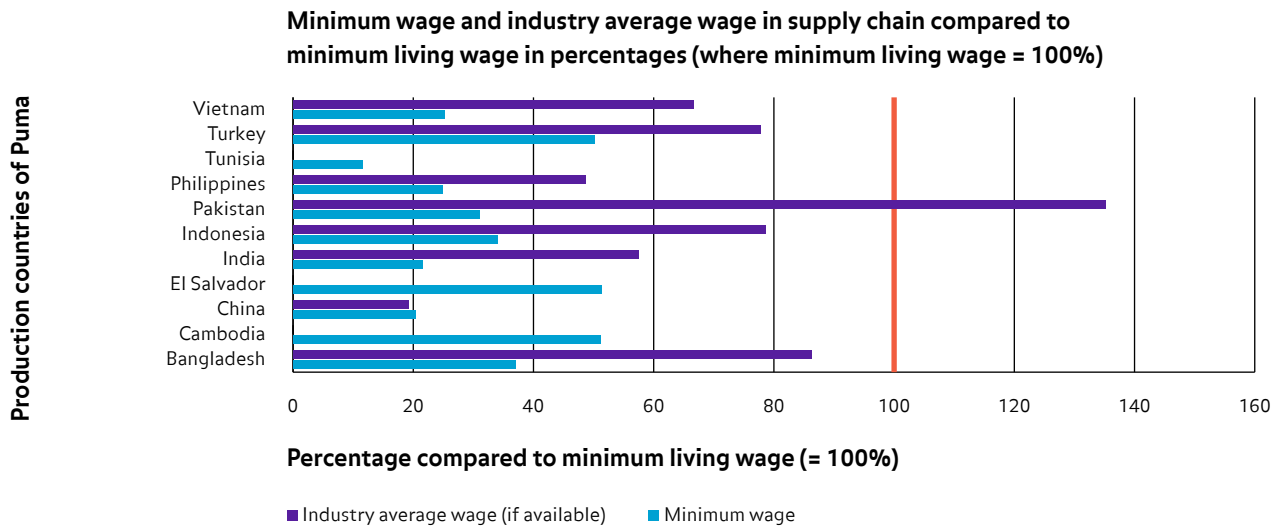
Het bedrijf was gedurende dit onderzoek **GOED** benaderbaar.

1. Visie, beleid, implementatie en transparantie

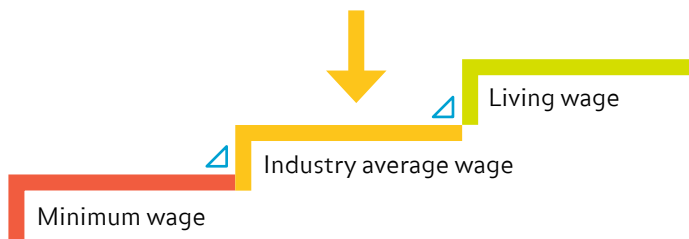
	Keten
1. Visie	Zeer goed: 5
2. Doel/ambitie	Zeer goed: 5
3. Beleid	Goed: 4
4. Definitie	Matig: 2
5. a. Implementatie in land/sector b. Implementatie in eigen bedrijf/keten	Goed: 4 Goed: 4
6. Transparantie	Voldoende: 3
TOTAALSCORE (maximaal 5)	Voldoende 27/7 = 3,86

2. Praktijk

a. Minimumloon versus leefbaar loon in de landen waar de eigen productie of productie in de eerstelijnsketen plaatsvindt



b. Wat betaalt het bedrijf?



Toelichting:

Er zijn geen praktijkgegevens en cijfers bekend, maar Puma geeft in zijn gedragscode aan dat het **het wettelijk minimumloon of het gangbare sectorloon** betaalt (het hoogste van de twee).

3. Advies

Analyse

- Het verschil tussen het loon dat Puma betaalt en het leefbaar loon is het grootst in Tunesië en China. In Pakistan ligt het gemiddelde sectorloon boven het leefbaar loon. Het verschil is het kleinst in Turkije, Indonesië en Bangladesh, waar het gangbare sectorloon dichtbij het leefbaar loon ligt.

Advies

Om een volgende stap te maken op weg naar een leefbaar loon adviseren we het bedrijf:

- De definitie die het hanteert voor leefbaar loon toe te lichten door onder meer te vermelden in welke levensbehoeften het loon moet voorzien (zoals voeding, kleding, huisvesting, zorg en onderwijs en 10% vrij besteedbaar inkomen) en dit op te nemen in nieuw of bestaand beleid.
- De ambitie die het bedrijf uitspreekt in het jaarverslag 2015 om toe te werken naar betaling van een leefbaar loon, verder uit te werken. En een duidelijk doel voor leefbaar loon op te stellen, met een tijdlijn en heldere KPI's.
- Een leefbaar loon verder te implementeren in de keten, door trainingen te bieden aan inkoopmedewerkers en leveranciers en te werken aan redelijke levertermijnen en een prijsmodel.
- Transparant te zijn over productiepercentages in El Salvador, Pakistan, Filipijnen, Tunesië en Turkije (voor de overige landen heeft het bedrijf de productiepercentages in het jaarverslag 2015 gepubliceerd), het aantal productiemedewerkers per land, het soort contract dat zij krijgen en hun salaris.

4. Reactie bedrijf

Het bedrijf heeft geen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een publieke reactie te geven.

5. Bronnen

- Code of Conduct (laatst bekeken juli 2016)
- Sustainability Report 2015
- Website Puma (bekeken tussen begin mei en 15 juli 2016)
- Call met bedrijf (juni 2016)
- Website Fair Labour Association (september 2016)

Bijlage 6.2 Begrippenlijst

NB: achter de uitleg van veel van de begrippen die hieronder weergegeven zijn zit een wereld van nuances. Voor de doeleinden van dit rapport hanteren wij de volgende werkdefinities:

ASN Beleggingsuniversum – De lijst van bedrijven en instellingen waarin ASN Bank en de ASN Beleggingsfondsen mogen beleggen of die zij mogen financieren.

Engagement – Dialoog van belegger met bedrijven en instellingen waarin hij al dan niet belegt.

Human rights due diligence – Volgens het UN Guiding Principles Reporting Framework is 'human rights due diligence': *'An ongoing risk management process [...] in order to identify, prevent, mitigate and account for how [a company] addresses its adverse human rights impacts. It includes four key steps: assessing actual and potential human rights impacts; integrating and acting on the findings; tracking responses; and communicating about how impacts are addressed.'*³⁵

Impact – Kan grofweg samengevat worden als het effect (van het handelen) van een organisatie op de maatschappij.

Impact investing - Door geld te investeren of te beleggen in een organisatie wordt niet alleen financiële impact, maar ook sociale en milieugerelateerde impact gegenereerd.

Impact meters – 'Impact meters' komen vaak uit de ontwikkelingssector of de overheid. Deze meters zien impact als het resultaat van hun eigen activiteiten.

Industry Average Wage/ gangbare sectorloon – Het gemiddelde loon dat in een (specifieke) sector in een gegeven gebied (land of regio) betaald wordt.

Keten/productieketen – Het systeem (of eigenlijk de aaneenschakeling) van organisaties, personen en activiteiten van grondstof tot aan de eindgebruiker.

Leefbaar loon – Een loon dat genoeg is om van te leven voor een persoon en zijn of haar gezin van gemiddelde omvang. Het loon stelt de productiemedewerker en zijn gezin in staat te voorzien in de basisbehoeften voeding, kleding, huisvesting, onderwijs en zorg, plus een bedrag van ongeveer tien procent van het loon voor onvoorziene kosten en sparen.

Meters van impact – 'Meters van impact' kijken naar het totale effect van (het handelen) van een organisatie op de maatschappij. Ze beoordelen niet alleen of het doel is bereikt: ze bestuderen naast de bedoelde effecten ook onbedoelde effecten, directe en indirecte effecten en positieve en negatieve gevolgen.

Minimumloon – Het loon dat werkgevers conform nationale wetgeving minimaal verplicht zijn aan werknemers te betalen.

Mission based impact - De impact die wordt gegenereerd op missie niveau. De vraag hierbij is of de organisatie haar missie heeft bereikt.

Multistakeholderinitiatief - In de regel een initiatief waar verschillende partijen bij betrokken zijn die verschillende sectoren vertegenwoordigen: bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties, vakbonden en overheid.

Productie – Het proces om een product te maken, van grondstof tot eindproduct.

Productiemedewerker – Een persoon die werkt in de productiefaciliteiten van een bedrijf (of zijn toeleveranciers). Wij scharen hier iedereen onder die bijdraagt aan die productie, ongeacht arbeidsrelatie, contract en mate van scholing.

³⁵ <https://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-companies/type-of-step-taken/human-rights-due-diligence>

Public good impact - De impact die wordt gegenereerd op maatschappelijk niveau. Hierbij wordt gekeken naar de impact van de missie heeft op de maatschappij

Toeleverancier - Een bedrijf dat in de keten van een bedrijf goederen of diensten levert aan dat bedrijf voor de totstandkoming van een eindproduct.

Waardecreatie - De tastbare en niet-tastbare voordelen, het belang of de betekenis van een product, een dienst of een combinatie daarvan.

Bijlage 6.3 Onderzochte methodes

Wij hebben de volgende methodes onderzocht om leefbaar loon te meten. Dit is geen uitputtende opsomming. Er zijn meer initiatieven die definities en metingen voor leefbaar of eerlijk loon opgesteld hebben.

Database/ methode: WageIndicator

Website + initiatiefnemers

<http://www.wageindicator.org/main>

Opgericht door de Universiteit van Amsterdam en de FNV

Missie

Meer transparantie op de arbeidsmarkt voor alle werkgevers, werknemers en productiemedewerkers wereldwijd door informatie over loon, arbeidsrecht en loopbaan te delen en te vergelijken.

Geografische spreiding

Meer dan 90 landen

Definitie + berekening leefbaar loon

WageIndicator maakt voor het leefbaar loon een schatting van de maandelijkse uitgaven die nodig zijn om te kunnen voorzien in voeding, huisvesting en vervoer, plus een marge van 10% voor onvoorziene kosten (zoals kosten voor overige basisbehoeften, bijvoorbeeld onderwijs, zorg en kleding). De bandbreedtes voor het leefbaar loon en de minimum- en maximumwaarden daarvan worden weergegeven voor een eenpersoonshuishouden, een modelgezin (twee ouders, twee kinderen jonger dan 18 jaar – gecorrigeerd voor nationale arbeidsomstandigheden) en een doorsneegezin (samenstelling verschilt per land, gecorrigeerd voor nationale arbeidsomstandigheden plus geboortecijfer).

* De daadwerkelijke kosten van drie basiszaken die een huishouden nodig heeft om te kunnen overleven:

- voeding en drinken
- vervoer (van en naar werk)
- huisvesting (waaronder nutsvoorzieningen)
- plus een marge van 10% (incidentele onkosten/overige producten en diensten, zoals kosten van basisonderwijs voor kinderen, zorg of kleding)

* Berekening op basis van kosten van levensonderhoud

Het leefbaar loon wordt uitgesplitst naar regio's per land. De data worden verzameld door middel van een onderzoek naar de kosten van levensonderhoud. In het onderzoek wordt gevraagd naar de prijs van circa 100 artikelen binnen voeding, vervoer en huisvesting. Er zijn per regio circa 1.000 observaties nodig om betrouwbare schattingen voor de berekening van het leefbaar loon te kunnen maken. De hoogte van het leefbaar loon kan tussen landen onderling worden vergeleken en wordt regelmatig geactualiseerd.

Bronnen

De data over kosten van levensonderhoud worden verzameld door middel van een onderzoek naar de kosten van levensonderhoud. De data voor dit onderzoek worden op twee manieren verkregen:

- 1) door per dag één artikel volgens een roulatieschema op de homepage van de nationale WageIndicator-websites te plaatsen. Deze websites zijn voor meer dan 90 landen opgezet en trokken in 2015 in totaal meer dan 32 miljoen bezoekers;
- 2) door middel van een app. Deze app wordt door WageIndicator-teams en hun partners (veelal vakbonden) gebruikt om in specifieke gebieden prijsgegevens te verzamelen (afhankelijk van projecten in met name Afrika, Latijns-Amerika en Azië).

Dankzij het online onderzoek en de bijbehorende app worden er continu data verzameld, zodat de hoogte van het leefbaar loon altijd actueel is en voor inflatie wordt gecorrigeerd.

Database/ methode: FWF Wage Ladder

Website + initiatiefnemers

<http://www.fairwear.org/563/wage-ladder/>

Fair Wear Foundation (FWF) is een onafhankelijke non-profitorganisatie die met bedrijven en fabrieken samenwerkt om zo de arbeids-omstandigheden voor textielproductiemedewerkers te verbeteren.

Geografische spreiding

47 landen

Definitie + berekening leefbaar loon

Betaling van een leefbaar loon is onderdeel van de *FWF Code of Labour Practices*. Dit houdt in dat lonen en vergoedingen voor een standaard werkweek ten minste voldoen aan de minimumnormen in de wet of de sector en altijd toereikend zijn om in de basisbehoeften van productiemedewerkers en hun gezin te kunnen voorzien en enig vrij besteedbaar inkomen (*discretionary income*) te bieden. FWF geeft geen specifieke berekening van een leefbaar loon en richt zich ook niet op het bereiken van consensus over een berekening. FWF stelt dat, gezien de huidige lage loonniveaus in de kledingindustrie, het feit dat er geen algemeen geaccepteerde definitie is geen belemmering mag vormen om in actie te komen om lonen te verhogen.

Bronnen

Data uit onderzoeken die voor FWF-leden worden uitgevoerd, worden aangevuld met data van verschillende partners in de productielanden, zoals vakbonden, ngo's en overheidsinstanties. Per land zijn veelal diverse leefbare lonen in de Wage Ladder opgenomen, die gebaseerd zijn op verschillende berekeningen en onderzoeken.

Database/ methode: Asia Floor Wage

Website + initiatiefnemers

<http://asia.floorwage.org/>

Geografische spreiding

12 Aziatische landen

Definitie + berekening leefbaar loon

In een standaard werkweek (niet langer dan 48 uur) moet een leefbaar loon worden verdiend. Met dit loon moet een textiel-productiemedewerker in staat zijn voeding voor haar en haar gezin te kopen, de huur te betalen, de kosten voor zorg, kleding, vervoer en onderwijs te voldoen en een klein bedrag aan spaargeld voor onvoorziene omstandigheden over te houden.

Berekening (op basis van statistische gegevens over de gemiddelde omvang van een gezin in de regio en kosten van levensonderhoud)

- Het leefbaar loon wordt zodanig berekend dat een productiemedewerker zichzelf en twee andere 'consumptie-eenheden' (1 consumptie-eenheid = 1 volwassene of 2 kinderen) kan onderhouden. Oftewel:
 - 1 productiemedewerker + 2 volwassenen OF
 - 1 productiemedewerker + 1 volwassene + 2 kinderen OF
 - 1 productiemedewerker + 4 kinderen
- 50% van het maandsalaris gaat op aan voeding, op basis van 3.000 calorieën per dag per volwassene en de kosten voor het voedselpakket op de vrije markt.
- 40% kleding, huisvesting, vervoerskosten, onderwijs voor kinderen, zorgkosten
- 10% vrij besteedbaar inkomen: enige mate van vermaak, spaargeld, pensioen of voor het geval de hoofdkostwinner zijn/haar baan verliest

De Asia Floor Wage wordt berekend in PPP\$ – Purchasing Power Parity \$ – een denkbeeldige Wereldbank-valuta op basis van de consumptie van goederen en diensten door mensen waarmee de levensstandaard tussen landen, ongeacht de nationale valuta, kan worden vergeleken. De Asia Floor Wage is in de nationale valuta van elk land anders, maar hiermee kunnen in alle landen dezelfde goederen en diensten worden gekocht.

Bronnen

De Asia Floor Wage is gebaseerd op de kosten van levensonderhoud in de verschillende landen. In 2009 is er een benchmark berekend, die elk jaar wordt aangepast aan de inflatie. Elke vier tot vijf jaar wordt er een volledig nieuwe benchmark berekend. Daarbij wordt gebruikgemaakt van Food Basket Data die de Asia Floor Wage Alliance in de regio verzamelt.

Database/ methode: Global Living Wage Coalition

Website + initiatiefnemers

<http://www.globallivingwage.org>

Bestaat uit Standards Systems – Fairtrade International, Forest Stewardship Council (FSC), GoodWeave International, Rainforest Alliance (RA), Social Accountability International (SAI), Sustainable Agriculture Network (SAN) en UTZ, in samenwerking met de ISEAL Alliance en Richard Anker en Martha Anker, internationale experts op het gebied van leefbaar loon

Geografische spreiding

8 benchmark-schattingen voor leefbaar loon zijn afgerond; 18 onderzoeken aan de gang en gepland voor publicatie in 2016; 2 aanvullende onderzoeken aangevraagd en gepland voor publicatie begin 2017; en nog eens 6 onderzoeken staan gepland. De afgeronde, aangevraagde en lopende onderzoeken zijn verspreid over 18 landen.

Definitie + berekening leefbaar loon

Leefbaar loon is: *Beloning die door een productiemedewerker in een bepaalde plaats ontvangen wordt voor een standaard werkweek; deze beloning is voldoende om in een behoorlijke levensstandaard voor de productiemedewerker en zijn of haar gezin te voorzien. Elementen van een behoorlijke levensstandaard zijn onder meer voeding, water, huisvesting, onderwijs, zorg, vervoer, kleding en andere primaire levensbehoeften, met inbegrip van een reserve voor onvoorziene gebeurtenissen.*

Raming van de kosten van een eenvoudige maar fatsoenlijke levensstijl voor productiemedewerker en gezin

In de eerste stap worden de kosten van levensonderhoud in drie categorieën verdeeld: voeding, huisvesting en overige primaire levensbehoeften.

- Kosten van voeding worden geschat op basis van: (i) een betaalbaar, voedzaam dieet dat voldoet aan de aanbevelingen van de Wereldgezondheidsorganisatie met betrekking tot calorieën, macronutriënten en micronutriënten en dat overeenstemt met lokale voedingsvoorkeuren en het ontwikkelingsniveau van een land; en (ii) lokale voedselprijzen voor de soort, kwaliteit en hoeveelheid voeding die productiemedewerkers gewoonlijk kopen op basis van nieuwe dataverzameling waarbij productiemedewerkers en belangrijke informatieverstrekkers worden betrokken. In deze benadering tot het modeldieet wordt een strengere voedingsnorm gehanteerd dan in de meer gebruikelijke benadering van dit moment, waarin slechts in een voldoende aantal calorieën wordt voorzien.
- Kosten van huisvesting worden geschat aan de hand van internationale (UN-HABITAT) en nationale normen voor fatsoenlijke huisvesting (bijv. woningen buiten sloppenwijken en onveilige gebieden, met permanente muren, een dak dat niet lekt en toereikende ventilatie; voorzieningen zoals elektriciteit, water en sanitaire toiletvoorzieningen; en voldoende leefruimte zodat ouders afgezonderd van hun kinderen kunnen slapen).
- Ten slotte worden overige primaire levensbehoeften in beschouwing genomen, waaronder vervoer, onderwijs, zorg en artikelen zoals kleding en zeep; deze zaken worden niet meegenomen in de kosten van voeding en huisvesting, maar zijn wel noodzakelijk om een behoorlijke levensstandaard te realiseren.

De totale kosten per hoofd van de bevolking voor een eenvoudige maar behoorlijke levensstandaard worden vervolgens opgeschaald naar de kosten voor een gezin van typische omvang in het gebied. Daarna wordt hieraan een kleine marge toegevoegd voor onvoorziene gebeurtenissen en noodgevallen, zoals ziekte en ongelukken. Hiermee wordt mede gegarandeerd dat de levensstandaard van lange duur is en mensen niet in een permanente armoedeval terechtkomen. Om tot een schatting van het leefbaar loon te komen, worden de geschatte totale kosten van een behoorlijke levensstandaard voor een gemiddeld gezin vervolgens verdeeld over het gemiddelde aantal voltijdproductiemedewerkers per gezin op die locatie.

Bronnen

Werken op basis van de Ankermethode.

Voedselprijzen: deze data worden door middel van veldwerk verzameld, waarbij getrainde onderzoekers de markten bezoeken waar productiemedewerkers boodschappen doen (vaak in gezelschap van productiemedewerkers en/of andere belangrijke informatieverstrekkers) om zo rechtstreeks data over voedselprijzen te verkrijgen. Doordat met de inbreng van productiemedewerkers lokale voedselprijzen worden verzameld, worden realistische prijzen verkregen waarbij de gewoonten en voorkeuren van productiemedewerkers bij het inkopen van levensmiddelen worden nagebootst.

Kosten van huisvesting: de kosten van acceptabele huisvesting worden vastgesteld op basis van bezoeken aan lokale woningen samen met productiemedewerkers.

Overige primaire levensbehoeften: om praktische redenen worden de kosten van overige primaire levensbehoeften geschat aan de hand van een extrapolatiemethode op basis van secundaire data over huishoudelijke uitgaven. Deze worden vervolgens in het veld opnieuw gecheckt, zodat wordt gegarandeerd dat voldoende middelen zijn opgenomen voor zorg, onderwijs en vervoer. Hiermee wordt voorkomen dat met de extrapolatiemethode slechte leefomstandigheden worden nagebootst, aangezien in die methode wordt uitgegaan van momenteel geobserveerde uitgaven volgens de beschikbare data over huishoudelijke uitgaven.

Het volledige handboek over de Ankermethode wordt naar verwachting in december 2016 gepubliceerd door Edward Elgar.

Bijlage 6.4 Scoretabel beleid

Berekening score:

Organisaties die alleen eigen productiefaciliteiten hebben, of alleen gebruikmaken van eerstelijnsleveranciers, kunnen in de beoordelingsmatrix 35 punten halen. Zij worden beoordeeld op zeven punten (zie onder). Het totale aantal punten moet dan ook worden gedeeld door zeven om de totaalscore voor hun beleid en ambities te bepalen.

Organisaties die zowel eigen productiefaciliteiten hebben als kleding laten produceren door eerstelijnsleveranciers, kunnen 60 punten halen. Zij worden immers beoordeeld op twaalf punten (zie hieronder). Het totale aantal behaalde punten moet dan ook gedeeld worden door twaalf om de uiteindelijke score voor hun beleid en ambities te bepalen.

Eindscore	Beoordeling	
0 – 0,9	Zeer slecht	
1 – 1,9	Slecht	
2 – 2,9	Matig	
3 – 3,9	Voldoende	
4 – 4,9	Goed	
5	Zeer goed	

Scores

	Zeergoed	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Zeergoed	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Zeergoed	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Zeergoed	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Zeergoed	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Zeergoed	TOTAAL SCORE				
1 Visie	5	4	3	2	1	0	N.v.t.																								
2 Definitie	5	4	3	2	1	0	N.v.t.																								
	In eigen productiefaciliteiten						In eerstelijnsketen												TOTAAL SCORE												
	Zeergoed	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Zeergoed	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Zeergoed	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Zeergoed	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Zeergoed	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Zeergoed	TOTAAL SCORE				
3 Doel/ambitie	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	
4 Beleid	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	
5 Implementatie	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	
6 Transparantie	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	
TOTAALSCORE																															

<p>1. Onderschrijft leefbaar loon (Visie) Vraag: Heeft het bedrijf een visie?</p> <p>Elementen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statement of visiedocument 	<p>5 punten Zeer goed: bedrijf geeft aan dat het de komende jaren leefbaar loon als speerpunt ziet en heeft al concrete plannen / plan van aanpak.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf geeft aan dat het de komende jaren leefbaar loon als speerpunt ziet.</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf geeft op website of in visie documenten aan "iets" te willen doen aan leefbaar loon.</p> <p>2 punten Matig: bedrijf noemt leefbaar loon, maar zegt niets over eventuele actie door het bedrijf.</p> <p>1 punt Slecht: bedrijf noemt leefbaar loon niet op zijn website of in visiedocumenten.</p> <p>0 punten Zeer slecht: bedrijf noemt leefbaar loon niet genoemd op zijn website of in visiedocumenten; uit gesprek met bedrijf blijkt dat dit voorlopig nog niet op de agenda staat.</p>	
<p>2. Doel / ambitie Vraag: Heeft het bedrijf een ambitie of doel geformuleerd?</p> <p>Elementen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Is er een doel? Ja/nee 2 Zo ja, Is dit concreet? Een concreet doel is een doel met een tijdlijn en heldere KPI's 3 Zo ja, voor welk percentage van de productie / productielocaties / productiemedewerkers geldt het? 	<p>5 punten Zeer goed: bedrijf heeft een concreet doel om leefbaar loon te implementeren bij alle eerstelijnsleveranciers.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf heeft een concreet doel om leefbaar loon te implementeren bij de meeste eerstelijnsleveranciers.</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf heeft een concreet doel om leefbaar loon in te voeren bij een deel van de productie / productielocaties / productiemedewerkers van eerstelijnsleveranciers.</p> <p>2 punten Matig: bedrijf heeft een doel, maar dit is niet concreet en/of het doel is niet gesteld voor een percentage van de productie, productielocaties of productiemedewerkers.</p> <p>1 punt Slecht: bedrijf heeft geen doel of ambitie geformuleerd, maar is wel bereid om dit te agenderen.</p> <p>0 punten Zeer slecht: bedrijf heeft geen doel of ambitie geformuleerd en is niet bereid om dit te doen.</p>	<p>N.v.t. Bedrijf heeft geen eigen productielocaties.</p> <p>5 punten Zeer goed: bedrijf heeft een concreet doel om leefbaar loon te implementeren bij alle eigen productielocaties.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf heeft een concreet doel om leefbaar loon te implementeren bij de meeste eigen productielocaties</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf heeft een concreet doel om leefbaar loon in te voeren bij een deel van de eigen productie / productielocaties / productiemedewerkers.</p> <p>2 punten Matig: bedrijf heeft een doel, er is geen concreet percentage van de productie, productielocaties of productiemedewerkers aan gekoppeld.</p> <p>1 punt Slecht: bedrijf heeft geen doel of ambitie geformuleerd. maar is wel bereid om dit te agenderen.</p> <p>0 punten Zeer slecht: bedrijf heeft geen doel of ambitie geformuleerd en is niet bereid om dit te gaan doen.</p>
<p>3. Beleid Vraag: Is er beleid?</p> <p>Elementen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (omschrijving en/of definitie) leefbaar loon 2. Loon (bijv. loon/ minimumloon/ Onderhandeld loon/ sectorgemiddelde/ etc.) <p>NB Dit kan apart beleid over leefbaar loon zijn, maar het onderwerp leefbaar loon kan ook geïntegreerd zijn in bestaand beleid. Bedrijf kan ook actief verwijzen naar de code van een gerenommeerd initiatief zoals het ACT Proces, Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Labour Association (FLA).</p> <p>De vorm maakt hierbij niet uit (formeel document of omschrijving op website).</p>	<p>5 punten Zeer goed: bedrijf heeft beleid waarin staat dat het leefbaar loon betaalt.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf heeft in het beleid staan dat het meer betaalt dan het minimumloon; bedrijf meldt expliciet dat het altijd het hoogste loon betaalt. Hierbij kan het refereren aan andere typen loon, zoals industry average wage en prevailed Industry wage.</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf noemt minimumloon en refereert aan andere typen loon (zoals industry average wage en prevailing industry wage).</p> <p>2 punten Matig: bedrijf heeft in het beleid opgenomen dat het het minimumloon betaalt.</p> <p>1 punt Slecht: bedrijf refereert alleen aan minimumloon.</p> <p>-</p>	<p>N.v.t. Bedrijf heeft geen eigen productielocaties</p> <p>5 punten Zeer goed: bedrijf heeft in beleid staan dat het leefbaar loon betaalt.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf heeft in het beleid staan dat het meer betaalt dan het minimumloon; bedrijf meldt expliciet dat het altijd voor het hoogste loon betaalt. Hierbij kan het refereren aan andere typen loon, zoals industry average wage en prevailed Industry wage.</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf noemt minimumloon en refereert aan andere typen loon, zoals industry average wage en prevailing industry wage.</p> <p>2 punten Matig: bedrijf heeft in het beleid opgenomen dat het het minimumloon betaalt.</p> <p>1 punt Slecht: bedrijf refereert alleen aan minimumloon.</p> <p>-</p>

4. Definitie

Vraag: Heeft het bedrijf een definitie geformuleerd?

Elementen

1. Leefbaar loon is een loon dat genoeg is om van te leven voor:
 - a. een persoon
 - b. én zijn gezin.
 2. Inclusief:
 - a. voeding,
 - b. kleding,
 - c. huisvesting,
 - d. onderwijs,
 - e. zorg,
 - f. +/-10% vrij besteedbaar inkomen (discretionary income)
- Bonus
- g. sparen,
 - h. visie op overuren en loon.

NB Het maakt niet uit of het bedrijf de termen leefbaar loon, fair wage of andere termen hanteert; het gaat om de elementen die het in de definitie meeneemt.

- 5 punten** **Zeer goed:** bedrijf heeft een definitie geformuleerd die voldoet aan alle elementen van de definitie die ASN Bank hanteert.
- 4 punten** **Goed:** bedrijf heeft een definitie geformuleerd die voldoet aan acht tot negen elementen van de definitie die ASN Bank hanteert.
- 3 punten** **Voldoende:** bedrijf heeft een definitie geformuleerd waarin zes of zeven elementen aan bod komen uit de definitie die ASN Bank hanteert.
- 2 punten** **Matig:** bedrijf heeft een definitie geformuleerd waarin drie tot vijf elementen aan bod komen uit de definitie die ASN Bank hanteert.
- 1 punt** **Slecht:** bedrijf heeft een definitie geformuleerd waarin een of twee elementen aan bod komen uit de definitie die ASN Bank hanteert.
- 0 punten** **Zeer slecht:** bedrijf heeft geen definitie geformuleerd.

5. Implementatie van beleid

Vraag: Hoe staat het met de implementatie van het beleid?

5. a. Implementatie op niveau lokaal / sector / internationaal (hoe bereik je dat?)

Elementen:

1. Dialoog of samenwerking met:
 - dialoog met vakbonden
 - dialoog met lokale overheid
 - samenwerking met maatschappelijke organisaties
2. Aansluiten bij relevante nationale, sector- of internationale initiatieven

NB Het is niet mogelijk om een uitputtende definitie te geven van 'gerenommeerde' initiatieven. We beoordelen wie het proces faciliteert, wie er aangesloten is bij het proces en wat er van bedrijven gevraagd wordt. Bijvoorbeeld: ACT Proces, Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Wage Network, Fair Labor Association,.

- | | |
|--|--|
| <p>5 punten Zeer goed: bedrijf werkt via een gerenommeerd samenwerkingsverband actief samen met sector, lokale overheid, vakbonden en/of maatschappelijke organisaties en neemt daarin een voortrekkersrol.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf werkt via een gerenommeerd samenwerkingsverband actief samen met sector, lokale overheid, vakbonden en/of maatschappelijke organisaties.</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf is aangesloten bij een gerenommeerd samenwerkingsverband tussen sector, lokale overheid, vakbonden en/of maatschappelijke organisaties.</p> <p>2 punten Matig: bedrijf is in dialoog met een of meerdere actoren.</p> <p>1 punt Slecht: bedrijf geeft aan dat het van plan is 'iets' te doen aan dialoog of samenwerking op lokaal, internationaal of sectorniveau, maar laat nog niet zien wat.</p> <p>0 punten Zeer slecht: bedrijf werkt niet aan implementatie op land- of sectorniveau.</p> | <p>N.v.t.</p> <p>5 punten Zeer goed: bedrijf werkt via een gerenommeerd samenwerkingsverband actief samen met sector, lokale overheid, vakbonden en/of maatschappelijke organisaties en neemt daarin een voortrekkersrol.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf werkt via een gerenommeerd samenwerkingsverband actief samen met sector, lokale overheid, vakbonden en/of maatschappelijke organisaties.</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf is aangesloten bij een gerenommeerd samenwerkingsverband tussen sector, lokale overheid, vakbonden en/of maatschappelijke organisaties.</p> <p>2 punten Matig: bedrijf is in dialoog met een of meerdere actoren.</p> <p>1 punt Slecht: bedrijf geeft aan dat het van plan is 'iets' te doen aan dialoog of samenwerking op lokaal, internationaal of sectorniveau, maar laat nog niet zien wat.</p> <p>0 punten Zeer slecht: bedrijf werkt niet aan implementatie op land- of sectorniveau.</p> |
|--|--|

<p>5. b. Implementatie in eigen productie en keten</p> <p>Elementen:</p> <ol style="list-style-type: none"> richtlijnen / hulpmiddelen voor productiemedewerkers dialogo met fabriekseigenaren (keten) opleiding van productie-medewerkers en leveranciers controlesystemen (interne & externe audits / metingen) werken aan prijsmodel langetermijnrelatie met leveranciers redelijke levertijd (die gevraagd wordt van leveranciers) 	<p>-</p> <p>5 punten Zeer goed: bedrijf voldoet aan alle elementen.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf voldoet aan minstens vijf of zes elementen.</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf voldoet aan drie of vier van de zeven elementen.</p> <p>2 punten Matig: bedrijf voldoet aan twee van de zeven elementen.</p> <p>1 punt Slecht: het bedrijf voldoet aan één van de zeven elementen.</p> <p>0 punten Zeer slecht: bedrijf werkt niet aan implementatie in de keten.</p>	<p>N.v.t. Bedrijf heeft geen eigen productielocaties.</p> <p>5 punten Zeer goed: bedrijf voldoet aan alle elementen.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf voldoet aan minstens vijf van de zeven elementen.</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf voldoet aan drie of vier van de zeven elementen.</p> <p>2 punten Matig: bedrijf voldoet aan twee van de zeven elementen.</p> <p>1 punt Slecht: het bedrijf voldoet aan één van de zeven elementen.</p> <p>0 punten Zeer slecht: bedrijf werkt niet aan implementatie in de keten.</p>
<p>6. Transparantie</p> <p>Vraag: Hoe transparant is het bedrijf?</p> <p>Elementen:</p> <ol style="list-style-type: none"> beleid voor leefbaar loon visie op leefbaar loon doel / ambitie voor leefbaar loon implementatie van leefbaar loon aantal productielocaties productielanden aantal productiemedewerkers per productieland productiehoeveelheid (in percentages of in exacte cijfers) type productie betaald loon / salaris type contract werkuren <p>Hoe is het bedrijf hierover transparant?</p> <ol style="list-style-type: none"> Publiek beschikbare bronnen In persoonlijk contact met ASN Bank, zowel telefonisch als per e-mail <p>NB Als informatie over een of meer elementen enkel te verkrijgen is via persoonlijk contact met het bedrijf, kan het bedrijf nooit meer dan een voldoende scoren. Het maakt dan niet uit over hoeveel elementen via publiek beschikbare bronnen informatie te verkrijgen is. We vinden het belangrijk dat bedrijven transparant en controleerbaar zijn. Bedrijven die niet transparant zijn maar wel openheid van zaken geven in persoonlijk contact, worden op andere inhoudelijke onderdelen beloond.</p>	<p>-</p> <p>5 punten Zeer goed: bedrijf is transparant over tien of meer elementen via publiek beschikbare bronnen.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf is transparant over zes tot acht elementen via publiek beschikbare bronnen.</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf is transparant over zes of meer elementen, waarbij informatie over een of meerdere elementen niet via publiek beschikbare bronnen is verkregen, maar via persoonlijk contact met het bedrijf.</p> <p>2 punten Matig: bedrijf is transparant over vier tot zes elementen via publiek beschikbare bronnen OF bedrijf is transparant over vier tot zes elementen; informatie over een of meer hiervan is verkregen in persoonlijk contact met bedrijf.</p> <p>1 punt Slecht: bedrijf is transparant over een tot vier elementen via publiek beschikbare bronnen OF bedrijf is transparant over een tot vier elementen; informatie over een of meer hiervan is verkregen in persoonlijk contact met het bedrijf.</p> <p>0 punten Zeer slecht: bedrijf is transparant over geen van de genoemde elementen.</p>	<p>N.v.t. Bedrijf heeft geen eigen productielocaties.</p> <p>5 punten Zeer goed: bedrijf is transparant over tien of meer elementen via publiek beschikbare bronnen.</p> <p>4 punten Goed: bedrijf is transparant over zes tot acht elementen via publiek beschikbare bronnen.</p> <p>3 punten Voldoende: bedrijf is transparant over zes of meer elementen, waarbij informatie over een of meerdere elementen niet via publiek beschikbare bronnen is verkregen, maar via persoonlijk contact met het bedrijf.</p> <p>2 punten Matig: bedrijf is transparant over vier tot zes elementen via publiek beschikbare bronnen OF bedrijf is transparant over vier tot zes elementen; informatie over een of meer hiervan is verkregen in persoonlijk contact met bedrijf.</p> <p>1 punt Slecht: bedrijf is transparant over een tot vier elementen via publiek beschikbare bronnen OF bedrijf is transparant over een tot vier elementen; informatie over een of meer daarvan is verkregen in persoonlijk contact met het bedrijf.</p> <p>0 punten Zeer slecht: bedrijf is transparant over geen van de genoemde elementen.</p>

NB: aanvullende beoordelingsrichtlijn voor toonaangevende initiatieven:

We hebben de volgende toonaangevende initiatieven beoordeeld. We nemen hun visie, ambitie, definitie en implementatie mee in de beoordeling van een bedrijf als dit bedrijf verwijst naar deze initiatieven. Per bedrijf hebben we bekeken welke richtlijn het onderschrijft en wat de richtlijn het bedrijf voorschrijft. Op basis hiervan hebben we de volgende beoordelingsrichtlijn opgesteld. Dat oordeel telt mee bij de score van de bedrijven die deze initiatieven onderschrijven. Bij tegenstrijdigheden in de documenten en berichten van een bedrijf hebben we gecheckt welke richtlijn(en) het bedrijf als leidend hanteert.

Ethical Trading Initiative

(Asos, Gap, H&M, Inditex, Kappahl, M&S)

Beoordelingsrichtlijn:

- Definitie: matig
- Beleid: goed
- Implementatie (5a): voldoende

ACT Proces

(Esprit, Inditex, Asos, H&M)

- Ambitie: matig
- Visie: voldoende
- Implementatie (5a): goed

FLA:

(Adidas, Gildan, Nike Puma)

- Definitie: matig
- Beleid: goed
- Implementatie (5a): goed
- Implementatie (5b): goed

BSCI

(Esprit)

- Definitie: slecht
- Beleid: goed
- Implementatie (5a): matig

Bijlage 6.5 Excelsheet Calculation³⁶

Top 25 apparel-exporting countries	Min. living wage for model family according to Wage Indicator in EUROS in production country	Max. living wage for model family according to Wage Indicator in EUROS in production country	Minimum wage converted to EURO (Exchange date 31 december 2015), we use lowest minimum wage	If minimum living wage = 100%, minimum wage should be X%	Industry average wage in EURO. Exchange date 31 December 2015, per month	If living wage = 100%, Industry Average Wage should be X%
Bangladesh	178	286	65,85	36,99	153,59	86,29
Cambodia	181	252	92,63	51,18	NA	NA
China	707	1071	144,55	20,45	136,2	19,26
Egypt	527	680	154,72	29,36	NA	NA
El Salvador	359	449	184,44	51,38	NA	NA
Guatemala	401	508	251,54	62,73	NA	NA
Honduras	296	395	296,3	100,10	NA	NA
Hong Kong	2050	2637	759,07	37,03	1901	92,73
India	290	415	62,35	21,50	166,75	57,50
Indonesia	189	270	64,45	34,10	148,66	78,66
Korea, Republic of	1431	2061	852,56	59,58	1794,92	125,43
Malaysia	529	699	174,63	33,01	391,05	73,92
Mexico	371	525	89,74	24,19	424,43	114,40
Morocco	694	929	233,59	33,66	303,06	43,67
Pakistan	261	365	80,9	31,00	352,91	135,21
Panama	1604	1985	389,59	24,29	1122,5	69,98
Peru	278	396	209,53	75,37	109,67	39,45
Philippines	536	745	133,68	24,94	260,52	48,60
Singapore	2252	2764	NA		1423,5	63,21
Sri Lanka	354	550	55,42	15,66	106,56	30,10
Taiwan	816	1145	538,13	65,95	965,92	118,37
Thailand	595	793	196,2	32,97	291,3	48,96
Tunisia	1054	882	122,5	11,62	NA	NA
Turkey	721	1077	361,14	50,09	561,38	77,86
Vietnam	311	389	78,29	25,17	207,28	66,65

³⁶ Berekening minimumloon en gemiddeld sectorloon versus leefbaar loon. De cijfers en tekst in de figuur zijn weergegeven in het Engels.

Bijlage 6.6 Stappenplan ASN Bank:

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

Dit stappenplan toont de stappen die ASN Bank heeft doorlopen tijdens de nulmeting om inzicht te krijgen in de situatie rondom leefbaar loon bij de kledingbedrijven in het ASN Beleggingsuniversum. Ook licht het stappenplan de keuzes toe die bij de nulmeting gemaakt zijn. Deze nulmeting is ingevuld in een Excelsheet; het format hiervan treft u aan in bijlage 6.7

ASN Bank heeft inzicht gekregen in de situatie rond leefbaar loon door de kledingbedrijven in het beleggingsuniversum te beoordelen op:

- Stap 1. Heeft de organisatie ambitie en/of beleid voor leefbaar loon?
- Stap 2. Wat is de situatie in de praktijk? Betaalt de organisatie een leefbaar loon aan haar eigen productiemedewerkers en ontvangen productiemedewerkers in de eerstelijnsketen een leefbaar loon?

Op basis van de antwoorden op deze vragen vormt ASN Bank een oordeel over de kledingbedrijven in het beleggingsuniversum. De antwoorden leiden tevens, indien nodig, tot een onderbouwd advies om stappen te zetten om een leefbaar loon in te voeren.

Figuur 1 in paragraaf 1.2 toont het stroomdiagram met de stappen van onze methodologie. Hierna leest u nadere uitleg over onze overwegingen en stappen. Door het proces transparant en inzichtelijk te maken, willen we het voor anderen eenvoudiger maken het stappenplan en de aanpak zelf toe te passen.

Stap 1. Ambitie en beleid voor leefbaar loon

Wij hebben criteria opgesteld voor ambities, beleid en procedures voor leefbaar loon. Kledingbedrijven in het ASN Beleggingsuniversum moeten aan deze criteria voldoen. Deze criteria zijn:

- visie
- definitie leefbaar loon
- doel en of ambitie
- beleid
- implementatie
- transparantie

In het document *Beoordeling_visie_beleid_ambitie* (zie bijlage 6.4) zijn deze vereisten van deze criteria uiteengezet. De *Beoordelingsmatrix* (zie bijlage 6.4) kan worden gebruikt voor de beoordeling van deze criteria.

Belangrijk bij stap 1.1 tot stap 1.7

Wij richten ons in ons beoordelingsdocument op beleid, ambitie en procedures voor zowel de productiemedewerkers in de eigen productiefaciliteiten als de productiemedewerkers van de eerstelijnsleveranciers.

TIP bij stap 1.1 tot stap 1.7

Als de bedrijfsdocumentatie geen bruikbare informatie biedt, gebruik dan secundaire bronnen (zoals het rapport van Schone Kleren Campagne).

OPMERKING bij Aspect 1

De organisatie kan voor ieder criterium verschillende scores behalen. Deze variëren van donkergroen (5 punten) tot paars (0 punten).

STAP 1.1. Visie

STAP 1.1.1

Zoek informatie over de visie van de organisatie over leefbaar loon door een deskstudie. Dit houdt in: analyse van jaarverslagen, duurzaamheidsverslagen en de bedrijfswebsite.

STAP 1.1.2

Gebruik het document *Beoordeling_visie_beleid_ambitie* (zie bijlage 6.4) om gericht te zoeken naar informatie over de visie.

STAP 1.1.3

Voeg de kwalitatieve informatie toe aan de *Excelsheet Policy* (zie bijlage 6.7).

STAP 1.2. Doel/ambitie

STAP 1.2.1

Zoek informatie over de ambitie en doelen van de organisatie voor leefbaar loon door een deskstudie. Dit houdt in: analyse van jaarverslagen, duurzaamheidsverslagen en de bedrijfswebsite.

STAP 1.2.2

Gebruik het document *Beoordeling_visie_beleid_ambitie* om gericht te zoeken naar informatie over de ambitie van de organisatie.

STAP 1.2.3

Voeg de kwalitatieve informatie toe aan de *Excelsheet Policy* (zie bijlage 6.7).

STAP 1.3. Beleid

STAP 1.3.1

Zoek informatie over het beleid van de organisatie voor leefbaar loon door een deskstudie. Dit houdt in: het analyse van jaarverslagen, duurzaamheidsverslagen en de bedrijfswebsite.

STAP 1.3.2

Gebruik het document *Beoordeling_visie_beleid_ambitie* om gericht te zoeken naar informatie over het beleid van de organisatie voor leefbaar loon.

STAP 1.3.3

Voeg de kwalitatieve informatie toe aan de *Excelsheet Policy* (zie bijlage 6.7).

STAP 1.4. Definitie

STAP 1.4.1

Zoek informatie over de definitie van leefbaar loon die de organisatie hanteert door een deskstudie. Dit houdt in: analyse van jaarverslagen, duurzaamheidsverslagen en de bedrijfswebsite.

STAP 1.4.2

Gebruik het document *Beoordeling_visie_beleid_ambitie* om gericht te zoeken naar informatie over het beleid van de organisatie voor leefbaar loon.

STAP 1.4.3

Voeg de kwalitatieve informatie toe aan de *Excelsheet Policy* (zie bijlage 6.7).

STAP 1.5. Implementatie op lokaal/sector/internationaal niveau

STAP 1.5.1

Zoek informatie over de implementatie van leefbaar loon op lokaal niveau, sectorniveau en internationaal niveau door een deskstudie. Dit houdt in: analyse van jaarverslagen, duurzaamheidsverslagen en de bedrijfswebsite.

STAP 1.5.2

Gebruik het document *Beoordeling_visie_beleid_ambitie* om gericht te zoeken naar informatie over de implementatie van leefbaar loon door de organisatie.

STAP 1.5.3

Voeg de kwalitatieve informatie toe aan de *Excelsheet Policy* (zie bijlage 6.7).

STAP 1.6. Implementatie in productie / keten

STAP 1.6.1

Zoek informatie over de implementatie van leefbaar loon in de eigen productie en in de keten door een deskstudie. Dit houdt in: analyse van jaarverslagen, duurzaamheidsverslagen en de bedrijfswebsite.

STAP 1.6.2

Gebruik het document *Beoordeling_visie_beleid_ambitie* om gericht te zoeken naar informatie over de implementatie van leefbaar loon door de organisatie.

STAP 1.6.3

Voeg de kwalitatieve informatie toe aan de *Excelsheet Policy* (zie bijlage 6.7).

STAP 1.7 Transparantie

STAP 1.7.1

Kijk terug naar het proces om alle informatie te verzamelen in stap 1.1 tot 1.6.

STAP 1.7.2

Gebruik het document *Beoordeling_visie_beleid_ambitie* om te kijken hoe transparant de organisatie is geweest over het thema leefbaar loon.

STAP 1.7.3

Voeg de kwalitatieve informatie toe aan de *Excelsheet Policy* (zie bijlage 6.7).

Het gewicht van gerenommeerde initiatieven:

- De meeste bedrijven werken samen met andere in een sector- of multistakeholderinitiatief. Zoals de Fair Labour Association (FLA), het Ethical Trading Initiative en het ACT-Proces.
- Wij hebben vier van deze initiatieven beoordeeld: BSCI, FLA, ETI en ACT. Afhankelijk van het lidmaatschap levert dit punten op voor beleid, definitie en implementatie. Zie hiervoor het beoordelingskader beleid in bijlage 6.4.
- Wij zien lidmaatschappen als een belangrijke stap die bedrijven kunnen nemen om leefbaar loon in te voeren. Dat diverse van deze initiatieven al lang bestaan, geeft wel aan dat de praktijk weerbarstig is en dat leefbaar loon niet zomaar in te voeren is. Het is mooi om te zien dat de FLA en het ETI bedrijven helpen met de implementatie. De FLA heeft een intensievere strategie voor dit thema opgezet en komt in 2017 ook met een rapport. Het nieuwe ACT-Proces gaat zich inzetten voor leefbaar loon vanuit collectieve onderhandelingen.

Stap 2. Wat is de situatie in de praktijk?

In onze methodologie focussen we op de top 25 van kleding producerende landen. Deze top 25 is samengesteld door de International Labor Organization (ILO). De top 25-landen zijn Bangladesh, Cambodja, China, Egypte, El Salvador, Guatemala, Honduras, Hongkong, India, Indonesië, Zuid-Korea, Maleisië, Mexico, Marokko, Pakistan, Panama, Peru, Filipijnen, Singapore, Sri Lanka, Taiwan, Thailand, Tunisië, Turkije en Vietnam. Wij hebben deze keuze gemaakt om meer focus aan te brengen in onze methodologie. Sommige kledingbedrijven laten hun kleding in soms wel meer dan vijftig landen produceren. Daardoor zou analyse in deze ontwikkelingsfase van onze methodiek moeilijk worden. Ons doel is uiteindelijk wel om kledingbedrijven een leefbaar loon uit te laten betalen aan de productiemedewerkers in alle productielanden. Met onze focus op de top 25 verwachten wij echter bewustzijn te creëren bij de kledingbedrijven. Wij hopen dat dit bewustzijn ook zal leiden tot verandering in de overige productielanden.

We zetten het loon dat organisaties betalen af tegen het minimumloon, het gemiddelde sectorloon (*industry average wage*) en het leefbaar loon. Zo willen we inzicht krijgen in de huidige situatie van de bedrijven. Zo nodig kunnen wij via dialoog met kledingbedrijven sturen naar de realisatie van ons interne doel: het uitbetalen van leefbaar loon in alle kledingbedrijven in het ASN Beleggingsuniversum. Zodoende helpt deze informatie ons ook om bewustwording in de kledingindustrie te vergroten, advies te geven en strategieën voor de kledingbedrijven uit te stippelen.

Stel dat u een soortgelijke studie uitvoert in dezelfde of een andere sector. Hoe kunt u het praktijkonderzoek dan aanpakken? U kunt de volgende stappen vertalen naar stappen die u uitvoert voor organisaties in de sector die u onderzoekt.

NB: Let goed op! Vul de volgende stappen, afhankelijk van de activiteiten van het bedrijf, voor zowel de eigen productie van het bedrijf Excelsheet Own production (zie bijlage 6.7), als voor de keten van het bedrijf Excelsheet Supply chain (zie bijlage 6.7).

STAP 2.1. Productielanden

Controleer door een deskstudie of de organisatie eigen productiefaciliteiten of eerstelijnsleveranciers heeft in een of meer landen van de top 25 van kleding producerende landen. Voeg de landen waar de organisatie eigen productiefaciliteiten heeft, toe aan de Excelsheet Own production (zie bijlage 6.7). Voeg de landen waar zich eerstelijnsleveranciers bevinden, toe aan de Excelsheet Supply chain (zie bijlage 6.7).

TIP bij stap 2.1

Wanneer de bedrijfsdocumentatie geen bruikbare informatie biedt, gebruik dan secundaire bronnen om aan informatie te komen, zoals het rapport van de Schone Kleren Campagne.

STAP 2.2. Leefbaar loon in de desbetreffende productielanden

STAP 2.2.1

Verzamel voor elk van de geselecteerde kledingbedrijven informatie over het leefbaar loon in de productielanden die zijn vastgesteld bij Stap 2.1. Iedereen kan een eigen keuze voor een geschikte database maken. Wij hebben de benodigde informatie over leefbaar loon vergaard uit de database van de WageIndicator Foundation (<http://www.wageindicator.org/main/salary/wages-in-context>). De WageIndicator geeft verschillende typen loon weer, zoals:

- het wettelijk minimumloon;
- het leefbaar loon voor een individu;
- het leefbaar loon voor een standaardgezin: twee ouders en twee kinderen, waarbij uitgegaan wordt van een loon van 1,6 fulltime-equivalent (fte);
- het leefbaar loon voor een gezin dat typerend is voor het land (typical family); hierbij is rekening gehouden met vruchtbaarheidscijfer.

Verzamel het geselecteerde loon. Wij hebben vanwege de eenvoud gekozen voor het standaardgezin.

Opmerking bij stap 2.2.1: Er zijn verschillende methodieken en databases die leefbaar loon verzamelen en/of in kaart brengen. Wij hebben de volgende methodieken en databases bekeken:

- WageIndicator Foundation
<http://www.wageindicator.org/main/salary/wages-in-context>
- WageIndicator Minimum Wage database
<http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage>

- Asian Floor Wage Alliance (AFWA)
<http://asia.floorwage.org>
- Global Living Wage Coalition (GLWC)
www.isealalliance.org
- WageLadder
<http://www.fairwear.org/563/wage-ladder/>

Na vergelijking hebben wij gekozen voor de database van de WageIndicator Foundation. Meer informatie vindt u in de vergelijking in bijlage 6.3 en de toelichting in hoofdstuk 2, paragraaf *Leefbaar loon meten*.

Opmerking bij stap 2.2.1

We zijn ons ervan bewust dat in de praktijk gezinnen anders zijn dan het standaardgezin. Op dit moment kiezen we vanwege de eenvoud voor het standaardgezin.

WageIndicator maakt drie soorten schatting van een leefbaar loon.

1. De simpelste schatting is: wat heeft een individu nodig?
2. De complexere schatting is: wat zou een standaardgezin van twee ouders en twee kinderen in het betreffende land nodig hebben, gezien de werkgelegenheidssituatie in dat land? Bij die schattingen gaat WageIndicator ervan uit hoe groot de kans op werk is. Hoewel er aanpassingen zijn per land, komt de schatting erop neer dat het leefbaar loon voor het standaardgezin genoeg is om van te leven, mits een ander gezinslid ook een leefbaar loon verdient, zij het niet full-time. In totaal komt dat dan neer op 1,6 FTE.
3. De schatting van een leefbaar loon voor een typerend gezin komt hoger uit dan dat voor het standaardgezin, doordat de omvang van het gemiddelde gezin in een land wordt meegenomen. Een aandachtspunt is dat het altijd om schattingen gaat.

STAP 2.2.2

Bij het verzamelen van het leefbaar loon in de betreffende productielanden, kunt u een munteenheid selecteren. Kies de euro.

STAP 2.2.3

De database van WageIndicator laat bandbreedtes zien van de geschatte leefbare lonen. Kies de laagste variant van het leefbaar loon, berekend in euro's.

Opmerking bij Stap 2.2.3

Om aan te geven dat het om schattingen gaat, geeft WageIndicator bandbreedtes aan van een laag tot hoog leefbaar loon. Deze leefbare lonen gelden op nationaal niveau. In afzonderlijke regio's vallen de schattingen hoger of lager uit. WageIndicator geeft ook het laagste wettelijke minimumloon. In sommige landen is maar één wettelijk minimumloon, in andere landen zijn er duizenden verschillende wettelijke minimumlonen. Die verschillen kunnen samenhangen met onder meer de regio, de sector, de werksoort en het beroep.

STAP 2.2.4

Om een accuraat beeld te krijgen voor de huidige context zou je normaal gesproken de data om moeten zetten naar het meest recente prijsniveau. Echter, de database van WageIndicator wordt iedere drie maanden geactualiseerd, hierdoor is de verzamelde informatie nooit ouder dan drie maanden. Het verschil in prijsniveau zal dan ook beperkt zijn. Het omzetten van de data van de WageIndicator naar het huidige prijsniveau is bij keuze voor de data van de WageIndicator daarom niet nodig.

STAP 2.2.5

Voeg voor iedere organisatie het leefbaar loon van de productielanden toe aan de Excelsheet *Calculation* (zie bijlage 6.5). Kies de juiste kolom(men), afhankelijk van de vraag of het bedrijf eigen productiefaciliteiten en/of eerstelijnsleveranciers heeft.

STAP 2.3. Minimumlonen

We verzamelen voor iedere organisatie informatie over het minimumloon in alle productielanden. Dit doen we om twee redenen:

- Als alternatieve data, wanneer een organisatie niet transparant is over de lonen die zij aan de productiemedewerkers betaalt.
- Als instrument om de lonen die de organisatie betaalt, te vergelijken met het minimumloon en de leefbare lonen in de productielanden.

Opmerking bij stap 2.3

In de praktijk zijn er weinig bedrijven die informatie over het uitbetaalde loon prijsgeven.

STAP 2.3.1

Verzamel de maandelijkse minimumlonen uit de top 25-productielanden. Deze minimumlonen staan in het ILO-rapport *In the garment industry* (november 2014). Dit rapport geeft een range van minimumlonen. Verzamel de laagste minimumlonen voor ieder productieland.

Opmerking bij stap 2.3.1

In het ILO-rapport *In the garment industry* wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten minimumloon. De range van verschillende minimumlonen wordt veroorzaakt door regionale verschillen en door verschillen in het type productiemedewerker (ongeschoold of geschoold). Wij gaan uit van het laagste minimumloon, omdat wij vinden dat ook ongeschoolde productiemedewerkers recht hebben op een leefbaar loon. Het minimumloon van Singapore is niet beschikbaar in het ILO-rapport.

Stap 2.3.2

Voeg voor iedere organisatie het minimumloon van de productielanden toe aan de *Excelsheet Calculation* (afhankelijk of het bedrijf eigen productiefaciliteiten of eerstelijnsleveranciers heeft) (zie bijlage 6.7).

Stap 2.3.3

Noteer in de *Excelsheet Calculation* (zie bijlage 6.5) voor ieder productieland uit welk jaar de data over het minimumloon afkomstig zijn.

Belangrijk bij STAP 2.2 en 2.3: regionale verschillen lonen

Voor sommige landen geldt dat het leefbaar loon en het minimumloon per regio verschillen. Het is niet altijd makkelijk om deze informatie per productieland en bedrijf te achterhalen. Daarom nemen we dit regionale onderscheid nu nog niet mee in onze analyse. Tegelijkertijd levert de informatie per productieland ook nu al interessante inzichten op, op basis waarvan grote stappen naar een leefbaar loon gezet kunnen worden. We hopen in de toekomst onze methodologie verder uit te werken en ook regionale verschillen hierin mee te nemen.

STAP 2.4. Industry Average Wages

We verzamelen voor iedere organisatie informatie over het gemiddelde sectorloon (industry average wage) in alle productielanden. Dat doen we om de volgende redenen:

- Zo kunnen we de betaalde lonen vergelijken met het minimumloon, het gemiddelde loon in de sector en de leefbare lonen in de productielanden.
- Als instrument om een advies te geven aan of een strategie te ontwikkelen voor de organisatie. Betaling van het gemiddelde loon in de sector kan een goede tussenstap zijn naar de implementatie van een leefbaar loon.

STAP 2.4.1

Verzamel de gemiddelde sectorlonen uit de database UNIDO Stat Employment. Selecteer de gemiddelde sectorlonen bij de optie *Wages and related Indicators by Industry, at current prices, for selected years*.

Opmerking bij stap 2.4.1

Er is niet voor alle productielanden informatie beschikbaar over het gemiddelde loon in de sector.

STAP 2.4.2

Voeg voor iedere organisatie het gemiddelde sectorloon (indien beschikbaar) van de productielanden toe aan de *Excelsheet Calculation* (zie bijlage 6.5).

STAP 2.4.3

Noteer voor ieder productieland uit welk jaar deze data afkomstig zijn.

STAP 2.5. Indexeren

Bij stap 2.3 en stap 2.4 blijkt dat de data van minimumloon en gemiddeld sectorloon niet altijd recent zijn. Het minimumloon in het ILO-rapport dateert uit 2014. De gemiddelde sectorlonen zijn afkomstig uit diverse landen en verzameld tussen 2005 en 2014. Voor de analyse en vergelijking van lonen is het echter belangrijk om de data te vertalen naar één specifieke, recente datum. Daarom is het nodig om de minimumlonen en de gemiddelde sectorlonen te koppelen aan de meest recente prijsindex. Daarmee geven we eigenlijk een antwoord op de vraag: als in jaar X het minimumloon en het gemiddelde sectorloon Y waren, hoeveel zouden ze dan nu moeten zijn om hetzelfde te kunnen kopen?

STAP 2.5.1

Open de Consumer Price Index van de Wereldbank. Ga uit van het meest recente prijspeil. ASN Bank is in haar analyse uitgegaan van het prijspeil van 2015.

Opmerking bij stap 2.5.1 Prijsindex Wereldbank

Wij gaan uit van de prijsindex van de Wereldbank omdat deze alle productielanden omvat (op Taiwan na). Voor Taiwan gaan we uit van de prijsindex van China. De Wereldbank heeft een jaarlijkse prijsindex. Het Internationaal Monetair Fonds (IMF) heeft weliswaar meer recente prijsindexen omdat het de prijsindex maandelijks actualiseert, maar in de database van het IMF ontbreken meerdere productielanden. Bovendien zijn de maandelijkse updates van de prijsniveaus niet gelijk voor alle productielanden. Daarom gaat onze voorkeur uit naar de prijsindex van de Wereldbank.

STAP 2.5.2

Noteer in de *Excelsheet Calculation* (zie bijlage 6.5) voor ieder productieland de prijsindex van het jaar waaruit de data van het minimumloon afkomstig zijn én van het jaar waaruit de data van het gemiddelde sectorloon afkomstig zijn.

STAP 2.5.3

Noteer in de *Excelsheet Calculation* (zie bijlage 6.5) voor ieder productieland de meest recente prijsindex (in dit geval 2015).

STAP 2.5.4

Bereken voor ieder productieland met hoeveel procent het minimumloon uit het ILO-rapport gestegen zou moeten zijn, met behulp van deze formule:

$$(\text{Prijsindex NIEUW} - \text{Prijsindex OUD}) / \text{Prijsindex OUD} * 100 = X\%.$$

Prijsindex OUD is de prijsindex van het jaar waaruit de data van het minimumloon afkomstig zijn; Prijsindex NIEUW is de meest recente prijsindex.

STAP 2.5.5

Verhoog voor ieder productieland het minimumloon met het corresponderende percentage. Vul de geïndexeerde minimumlonen in de *Excelsheet Calculation* (zie bijlage 6.5) in.

Voorbeeldberekening bij stap 2.5.4 en 2.5.5

Het minimumloon van Bangladesh is afkomstig uit 2014 en bedraagt BDT 5300. Volgens de prijsindex van de Wereldbank was het prijsniveau toen 135,3. In 2015 is het prijsniveau volgens deze index 143,7.

Als we de formule toepassen, krijgen we $(143,7 - 135,3) / 135,3 * 100 = 6,2\%$.

Dit betekent dat als overheden hun minimumloon hebben aangepast aan het prijspeil, het minimumloon in 2015 6,2% hoger moet zijn geweest: $BDT 5300 * 1,062 = BDT 5628,6$.

STAP 2.5.6

Noteer voor ieder productieland met hoeveel procent het gemiddelde sectorloon uit de database UNIDO Stat Employment gestegen zou moeten zijn. Dit doet u aan de hand van de formule: $(\text{Prijsindex NIEUW} - \text{Prijsindex OUD}) / \text{Prijsindex OUD} * 100 = X\%$.

Hierbij is Prijsindex OUD de prijsindex van het jaar waaruit de data van het gemiddelde sectorloon afkomstig zijn.

Met Prijsindex NIEUW bedoelen we de meest recente prijsindex.

Voor ons was dit bij Prijsindex NIEUW het jaartal 2015.

Voorbeeld bij stap 2.5.6 en 2.5.7

Het gemiddelde sectorloon van Bangladesh is afkomstig uit 2011 en bedraagt USD 1.419. Volgens de prijsindex van de WorldBank was de prijsniveau in Bangladesh in 2011 110,7. In 2015 is het prijsniveau volgens deze index 143,7.

Als we de formule toepassen, krijgen we $(143,7-110,7) / 110,7 * 100 = 29,8\%$

Dit betekent dat als kledingindustrie haar average wage heeft aangepast aan het prijspeil, het gemiddelde sectorloon in 2015 29,8% hoger moet zijn geweest: $USD 1419 * 1,298 = USD 1841,86$.

Opmerking bij stap 2.5

Wij vinden dat overheden en de sector hun minimumlonen en de gemiddelde sectorlonen moeten corrigeren voor het veranderende prijspeil in een land. Daarom hebben we besloten de oudere data te indexeren. We zijn ons ervan bewust dat we een veronderstelling maken door minimumlonen en gemiddelde sectorlonen uit het verleden te indexeren naar recente data. Hiermee gaan we er dus vanuit dat overheden hun minimumlonen jaarlijks aanpassen aan het prijspeil, en dat de kledingindustrie haar gemiddelde sectorlonen ook aanpast aan het prijspeil. Of dit in werkelijkheid in ieder productieland ook zo is, is uiteraard de vraag.

STAP 2.5.7

Verhoog voor ieder productieland het gemiddelde sectorloon met het corresponderende percentage.

STAP 2.5.8

Gemiddelde sectorlonen zijn op jaarbasis berekend. Deel het nieuwe gemiddelde sectorloon daarom door twaalf. Vul de geïndexeerde maandelijkse gemiddelde sectorlonen in de Excelsheet Calculation (zie bijlage 6.5) in.

STAP 2.6. Omzetten in euro's

Stap 2.6.1

Reken de minimumlonen die zijn weergegeven in Amerikaanse dollars, om in euro's om vergelijking mogelijk te maken. Gebruik hiervoor de website <https://www.oanda.com/currency/converter/>

Stap 2.6.2

Gebruik als wisselkoersdatum 31 december 2015.

Stap 2.6.3

Reken de gemiddelde sectorlonen, weergegeven in lokale munteenheden, om in euro's om vergelijking mogelijk te maken. Gebruik hiervoor de website <https://www.oanda.com/currency/converter/>

Stap 2.6.4

Gebruik wisselkoersdatum 31 december 2015.

Toelichting bij stap 2.6.2 en 2.6.4

We gebruiken wisselkoersdatum 31 december 2015, omdat we alles hebben omgerekend op basis van de prijsindex 2015.

Stap 2.6.5

Voeg de omgerekende minimumlonen en gemiddelde sectorlonen in de *Excelsheet Calculation* in (zie bijlage 6.5).

STAP 2.7. Uitbetaald loon

Verzamel publiek beschikbare informatie over de lonen die de organisatie aan de productiemedewerkers in de eigen productiefaciliteiten en/of in de productie in de keten betaalt. Bronnen zijn jaarrapporten, duurzaamheidsverslagen en de bedrijfswebsite.

Stap 2.7.1

Verzamel informatie over de lonen van productiemedewerkers in de eigen productiefaciliteiten in de top 25-productielanden.

Stap 2.7.2

Verzamel informatie over de lonen van productiemedewerkers bij de eerstelijnsleveranciers in de top 25-productielanden.

TIP bij stap 2.7

Wanneer de bedrijfsdocumentatie geen bruikbare informatie biedt, gebruik dan secundaire bronnen om aan informatie te komen, zoals:

- publicaties van NGO's zoals de Fair Wear Foundation; de Schone Kleren Campagne (Clean Clothes Campaign);
- internationale vakbonden zoals IndustriALL (internationale vakbond met leden in textiel producerende landen) and ITUC; de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) en kantoren/partners in productielanden; ambassades in productielanden; (sector)initiatieven zoals ACT (Action, Collaboration, Transformation), het Ethical Trading Initiative, Fair Labor Association, BSCI, Fair Wage Network, Sustainable Apparel Coalition etc.
- Business & Human Rights Resource Centre;
- (in de (nabije) toekomst) de Corporate human rights-benchmark.

OPMERKING bij stap 2.7:

Wees u ervan bewust dat de lonen in de eigen productiefaciliteiten kunnen verschillen van die van de eerstelijnsleveranciers. Ook kunnen de lonen tussen verschillende eerstelijnsleveranciers uiteenlopen.

Contactmoment 1

Dit is het eerste contactmoment met de organisaties. Voordat de afspraak met iedere organisatie uit het beleggingsuniversum plaatsvond (een persoonlijke of telefonische afspraak) wilden wij transparant zijn tegenover de bedrijven over onze intenties en de reden waarom wij deze informatie vroegen. Daarom hebben we voorafgaand aan de afspraak onze vragen al per e-mail voorgelegd. Dat gaf de bedrijven tijd zich voor te bereiden op de afspraak.

STAP 1.8 / 2.8

Controleer bij de organisatie of alle informatie, verzameld bij stap 1.1 én bij stap 2.1 t/m stap 2.7 klopt. Vraag om ontbrekende informatie en vul aan indien nodig. Stel van tevoren een lijst op met vragen die u aan het bedrijf wilt stellen.

OPMERKING bij stap 1.8 / 2.8:

Als uit onderzoek bij stap 2.7 geen duidelijkheid is ontstaan over het loon dat een bedrijf betaalt aan zijn productiemedewerkers, én wanneer dit bedrijf hierover geen informatie wil geven, gaan wij uit het minimumloon.

Analyse

STAP 1.9. Analyse van het beleid

STAP 1.9.1

Gebruik de beoordelingsmatrix (zie bijlage 6.4) om de kwalitatieve informatie, verzameld in stap 1.1, om te zetten in een kwantitatieve beoordeling. U deelt punten toe aan de organisatie afhankelijk van de mate van transparantie van de organisatie over haar visie, de definitie van leefbaar loon, doel of ambitie, beleid en implementatie, en de mate waarin de organisatie deze concepten ontwikkeld heeft.

STAP 1.9.2

Vul de bevindingen in in de Excelsheets *Rating*.

STAP 1.9.3

Tel de scores van de concepten Visie, Transparantie, Definitie, Doel/Ambitie, Beleid en Implementatie bij elkaar op.

STAP 1.9.4

Bereken de uiteindelijke score:

Organisaties die alleen eigen productiefaciliteiten hebben of alleen gebruikmaken van eerstelijnsleveranciers, kunnen in de beoordelingsmatrix 35 punten halen. Zij worden beoordeeld op zeven punten (zie document *Beoordeling_visie_beleid_ambitie* in bijlage 6.4). Het totale aantal punten moet dan ook worden gedeeld door zeven om de uiteindelijke score voor hun beleid en ambities te bepalen.

Organisaties die zowel eigen productiefaciliteiten hebben als gebruikmaken van eerstelijnsleveranciers, kunnen 60 punten halen. Zij worden beoordeeld op twaalf punten (zie document *Beoordeling_visie_beleid_ambitie* in bijlage 6.4). Het totale aantal punten moet dan ook gedeeld worden door twaalf om de uiteindelijke score voor hun beleid en ambities te bepalen.

STAP 1.9.5

Wijs een definitieve beoordeling toe aan een organisatie. Gebruik daarvoor onderstaande tabel.

Eindscore	Beoordeling	
0 – 0,9	Zeer slecht	
1 – 1,9	Slecht	
2 – 2,9	Matig	
3 – 3,9	Voldoende	
4 – 4,9	Goed	
5	Zeer goed	

TOELICHTING bij stap 1.9.4 en stap 1.9.5

Als een bedrijf dat uitsluitend gebruik maakt van eerstelijnsleveranciers 24 punten heeft behaald volgens de beoordelingsmatrix, dan heeft dit bedrijf een eindscore van $24/7 = 3,4$. Zoals de beoordelingstabel in stap 1.9.5 toont, correspondeert dit met de score 'voldoende'.

Als een bedrijf dat zowel eigen productiefaciliteiten heeft als gebruikmaakt van eerstelijnsleveranciers 34 punten behaalt, dan heeft dit bedrijf een eindscore van $34/12 = 2,8$. Zoals de beoordelingstabel in stap 1.9.5 toont, correspondeert dit met de score 'matig'.

STAP 1.9.6

Vul deze beoordeling in op de rapportkaart van het bedrijf (zie bijlage 6.1).

STAP 1.9.7

Maak een ranking van de onderzochte bedrijven, gebaseerd op de resultaten.

STAP 2.9. Analyse van de praktijk

In de Excelsheet *Calculation* (zie bijlage 6.5) heeft u informatie opgenomen over leefbaar loon, minimumloon en gemiddeld sectorloon in de productielanden van de organisatie. Deze verschillende lonen heeft u in stap 2.5 en 2.6 geïndexeerd en omgezet in euro's.

STAP 2.9.1

Bij stap 2.7.1 en 2.7.2 heeft u achterhaald welk loon de organisatie betaalt aan de productiemedewerkers in de eigen productiefaciliteiten en in de keten. Als de organisaties een concreet loon openbaar hebben gemaakt, vergelijkt u dit loon met de minimumlonen, gemiddelde sectorlonen en leefbare lonen. Zo kiest u waar op de loonladder (zie figuur 2) de organisatie staat.

OPMERKING bij stap 2.9.1

In veel gevallen stellen organisaties geen informatie over concrete lonen beschikbaar, maar zeggen wel of ze het minimumloon of het gemiddelde sectorloon betalen. In dat geval plaatst u ze op de corresponderende trede van de loonladder (figuur X). Sommige organisaties zeggen dat ze óf het minimumloon óf het sectorloon betalen, afhankelijk van wat het hoogste loon is in het betreffende productieland. Plaats de organisatie dan op de trede *Industry average wage*, omdat gemiddeld genomen dit loon vaak hoger ligt dan het minimumloon.

In de loonladder hebben wij het collectief onderhandelde loon (collective bargaining wage) niet opgenomen. De reden: we hebben hiervoor geen cijfers voor de productielanden en weten dus niet hoe hoog het is vergeleken met het leefbaar loon. Het is dus niet duidelijk op welke trede in de loonladder het moet staan.



Figuur 4 Loonladder

STAP 2.9.2

Er van uitgaande dat het minimum leefbaar loon op dit punt het streefloon is, stellen we het minimum leefbaar loon in ieder productieland gelijk aan 100 procent. Bereken voor ieder productieland van alle organisaties in de *Excelsheet Calculation* (zie bijlage 6.5) hoeveel procent het minimumloon is ten opzichte van het minimum leefbaar loon aan de hand van de volgende formule: $(\text{Minimum loon} / \text{minimum leefbaar loon}) * 100$.

STAP 2.9.3

Bereken in de *Excelsheet Calculation* (zie bijlage 6.5) voor ieder productieland van alle organisaties hoeveel procent het gemiddelde sectorloon is ten opzichte van het minimum leefbaar loon. Het minimum leefbaar loon staat hierbij wederom gelijk aan 100%.

Gebruik de formule: $(\text{gemiddeld sectorloon} / \text{minimum leefbaar loon}) * 100$

TOELICHTING bij stap 2.9.2 en 2.9.3

Stel dat bedrijf X het minimumloon betaalt aan mensen in de keten. We weten uit onderzoek dat het minimumloon in Bangladesh 65,85 euro is, terwijl het minimum leefbaar loon 178 euro is. Ervan uitgaande dat het minimum leefbaar loon 100% is (ons streefbedrag), betaalt bedrijf X nu $(65,85 / 178) * 100\% =$ minimaal moet verdienen om met zijn gezin rond te komen.

STAP 2.9.4

Voeg voor de desbetreffende productielanden per organisatie de data van de *Excelsheet Calculation* – de in euro's omgerekende minimumlonen, de gemiddelde sectorlonen per maand én de data verzameld in stap 2.9.2 en stap 2.9.3 – toe aan de *Excelsheets Own production* en of *Supply chain*. Maak voor ieder kledingbedrijf een tabel waarbij per productieland wordt aangegeven hoeveel procent het minimumloon en het gemiddelde sectorloon uitmaken van het leefbaar loon (zie figuur 3 voor een voorbeeld).

STAP 2.9.5

Voeg de loonladder toe aan de rapportkaart van de organisatie, evenals het figuur met het percentage dat het minimumloon en het gemiddelde sectorloon uitmaken van het leefbaar loon van ieder productieland.

STAP 2.9.6 / stap 1.9.7 Ontwikkeling advies

Vorm aan de hand van alle informatie op de rapportkaart en aan de hand van alle informatie in de *Excelsheet* een advies.

- In welke landen is de kloof tussen minimumloon of gemiddeld sectorloon en leefbaar loon erg groot? Deze kloof geeft aan aan welke landen de organisatie extra aandacht moet besteden.
- Hoe kan de organisatie deze kloof dichten?

TIP bij stap 2.9.6 en 1.9.7

Onze strategie om leefbaar loon te stimuleren is nog in ontwikkeling. In de toekomst kunt u voor stapsgewijs advies en voor het ontwikkelen van advies op maat onze strategie raadplegen.

Stap 3. Dialoog met bedrijf

Stap 3.1 Verifiëren en toetsen van bevindingen

Maak op meerdere momenten een afspraak (persoonlijk of telefonisch) met elke onderzochte organisatie. Leg de voorlopige bevindingen voor aan de organisaties, zodat ze erop kunnen reageren.

Stap 3.2 Eindresultaat nulmeting

Leg de definitieve resultaten voor aan de organisaties en leg uit hoe u tot de resultaten bent gekomen en wat uw advies is.

Stap 3.3 Bepaal strategie voor dialoog

* Bepaal in welke fase³⁷ de organisaties zich bevinden aan de hand van alle informatie op de rapportkaart en uit de Excelsheet:

- Fase 0 bedrijven die buiten onze scope vallen
- Fase 1 bedrijven die nog geen visie, of beleid hebben
- Fase 2 bedrijven die wel een visie, beleid of ambitie hebben, maar nog weinig zicht op hoe ze ervoor staan
- Fase 3 bedrijven die een visie, beleid of ambitie hebben én zicht op hoe ze ervoor staan, maar nog aan het begin staan van de implementatie van leefbaar loon
- Fase 4 bedrijven die een visie, beleid of ambitie hebben, zicht hebben op hoe ze ervoor staan en de implementatie goed op orde hebben, maar de voortgang nog niet monitoren en rapporteren.

* Bepaal de focus en ijkpunten voor de verdere dialoog met organisaties.

* Bepaal of u zich aansluit bij lopende (multistakeholder- of sector)initiatieven.

TOELICHTING bij stap 3.3

Belangrijk: het meetproces eindigt niet na deze dialoog. Als het goed is, heeft u een advies ontwikkeld om organisaties te stimuleren een leefbaar loon te betalen. Dit proces moet gemanaged en gemonitord worden. Daarom is het van groot belang dat u periodiek (bijvoorbeeld om de twee jaar) de meting herhaalt. Zo kunt u de organisaties tussentijdse doelstellingen opleggen en tijdig bijsturen.

OPMERKING bij stap 3.3

Fase 0-bedrijven kunnen bedrijven zijn waarin u overweegt te beleggen. U kunt dan eerst deze meting uitvoeren, voordat u besluit het bedrijf op te nemen in uw beleggingsuniversum.

Stap 4. Strategieontwikkeling

ASN Bank is van plan om de resultaten beschreven in stap 1 tot en met 3 te gebruiken in haar beleggingsbeslissingen. We verbinden er consequenties wanneer bedrijven onze doelstellingen niet halen. Wij zijn er immers van overtuigd dat een leefbaar loon een mensenrecht is waar organisaties hun verantwoordelijkheid voor moeten nemen. Wij streven er dan ook naar dat in 2030 alle kledingbedrijven uit ons beleggingsuniversum een leefbaar loon aan de productiemedewerkers betalen. Als kledingbedrijven onze tussentijdse doelstellingen niet halen (zie stap 3.3), gaan we dit meenemen in onze toekomstige beleggingsbeslissingen.

³⁷ Irina van der Sluijs, onafhankelijk consultant en expert op het gebied van leefbaar loon heeft voor ons deze indeling gemaakt; advies aan ASN Bank juni 2016, www.irinavandersluijs.nl.

Bijlage 6.7 Excelsheets beleid en praktijk

Excelsheet Policy

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
2	Geef een naam op voor een colbereik of selecteer een benoemd bereik in de lijst										
3	Own production	Year	Vision	Definition	Goal/ambition	Policy	Implementation in procedures, practice and reporting	Transparency			
4	Information from deskresearch										
5	Information from contact with company										
6	Supply chain	Year	Vision	Definition	Goal/ambition	Policy	Implementation in procedures, practice and reporting	Transparency			
7	Information from deskresearch										
8	Information from contact with company										
9											
10											

Excelsheet Own production / Supply chain

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
			Number of production facilities (if available)	Type of production	Production quantity in percentages of total production	Number of workers in the production chain in first tier production facilities	Working hours per week	Type of contract	Paid salary in EUROS to employees in first tier by organisation	Min. living wage for model family according to Wage Indicator in EUROS in production country	Max. living wage for model family according to Wage Indicator in EUROS in production country	Minimum wage in EUROS per month	Industry average wage in the wearing apparel sector in EUROS per month
1	Top 25 apparel-exporting countries	Production facilities in country											
2	Bangladesh												
3	Cambodia												
4	China												
5	Egypt												
6	El Salvador												
7	Guatemala												
8	Honduras												
9	Hong Kong												
10	India												
11	Indonesia												
12	Korea, Republic of												
13	Malaysia												
14	Mexico												
15	Morocco												
16	Pakistan												
17	Panama												
18	Peru												
19	Philippines												
20	Singapore												
21	Sri Lanka												
22	Taiwan												
23	Thailand												
24	Tunisia												
25	Turkey												
26	Vietnam												

Bijlage 6.8 Bronvermelding

Anker, R. (2011). *Estimating a living wage: A methodological review*.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_162117.pdf (Geraadpleegd in mei 2016).

Arrowsmith, J., Gilman, M., Edwards, P., & Ram, M. (2003). The impact of the national minimum wage in small firms. *British Journal of Industrial Relations*, 41, 435–456.

Asia Floor Wage Alliance (AFWA). <http://asia.floorwage.org> (Geraadpleegd in september 2016).

Barnett, M. L., & Salomon, R. M. (2006). Beyond dichotomy: The curvilinear relationship between social responsibility and financial performance. *Strategic Management Journal*, 27(11), 1101-1122.

Bateh, J., Thornton, B., Arbogast, G. W., & Farah, J. E. (2015). Social Awareness and Global Concern for Sustainability Initiatives in the Financial Sector. *Journal of Business Studies Quarterly*, 7(1), 71.

Bhatia, R., & Katz, M. (2001). Estimation of health benefits from a local living wage ordinance. *American Journal of Public Health*, 91(9), 1398-1402.

Brenner, M. D. (2005). The Economic Impact of the Boston Living Wage Ordinance. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 44(1), 59-83.

Bugg-Levine, A., & Emerson, J. (2011). Impact investing: Transforming how we make money while making a difference. *Innovations*, 6(3), 9-18.

Clean Clothes Campaign (2014). *Tailored wages. Are the big brands paying the people who make our clothes enough to live on?*

Clean Clothes Campaign. *A living wage = a human right*. <https://cleanclothes.org/livingwage> (Geraadpleegd in September 2016)

Schone Kleren Campagne. *Betaal kledingarbeiders een leefbaar loon*.

http://www.schonekleren.nl/informatie/archief/leefbaarloon/het-onderzoek/wat-is-een-leefbaar-loon/leadImage/image_view_fullscreen (geraadpleegd in juni 2016).

ETI Ethical Trade Initiative. <http://www.ethicaltrade.org/issues/living-wage-workers> (Geraadpleegd in september 2016).

FairFood International. *What is a living wage and why is it important?*

<http://www.fairfood.org/what-we-do-detail/living-wage/> (Geraadpleegd in september 2016).

FairWear Foundation (2010). *A study of wages in China*.

Fair Wear Foundation, *Wage Ladder*, <http://www.fairwear.org/wage-ladder/>, (geraadpleegd in juni 2016)

FWN Fair Wage Network. www.fair-wage.com. (Geraadpleegd in september 2016).

Global Living Wage Coalition (GLWC) www.isealliance.org (Geraadpleegd in september 2016).

ILO International Labour Organization (2010). *Minimum wages in the global garment industry*.

Thailand: International Labor Organization.

ILO International Labour Organization. *International Labour Standards on Wages*.

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--en/index.htm>; (geraadpleegd in september 2016)

- Islam, M. A. (2015). *Social compliance accounting. Managing legitimacy in Global Supply Chains*. Springer International Publishing.
- Liket, K. C., Rey-Garcia, M., & Maas, K. E. (2014). Why Aren't Evaluations Working and What to Do About It A Framework for Negotiating Meaningful Evaluation in Nonprofits. *American Journal of Evaluation*, 35(2), 171-188.
- Luo, X., & Bhattacharya, C. B. (2006). Corporate social responsibility, customer satisfaction, and market value. *Journal of marketing*, 70(4), 1-18.
- Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Meghir, C., Narita, R., & Robin, J. M. (2015). Wages and informality in developing countries. *The American Economic Review*, 105(4), 1509-1546.
- Neumark, D., & Adams, S. (2003). Do living wage ordinances reduce urban poverty? *Journal of Human Resources*, 38(3), 490-521
- Rehman, A., Baloch, Q. B., & Sethi, S. (2015). Understanding the relationship between Firm's Corporate Social Responsibility and Financial Performance: Empirical Analysis. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 8(1), 98-110.
- Reich M., Hall, P., & Jacobs, K. (2005). Living wage policies at the San Francisco airport. *Industrial Relations*, 44(1), 106-138.
- Reynolds, D. (1999). *The Impact of the Detroit Living Wage Ordinance*. Detroit: Wayne State University.
- SER Sociaal Economische Raad (2015). *Leefbaar loon*.
https://www.ser.nl/~media/files/internet/publicaties/overige/2010_2019/2015/brochure-leefbaar-loon/brochure-leefbaar-loon.ashx (Geraadpleegd juni 2016).
- SER Sociaal Economische Raad (2015b). *Committee on International Corporate Social Responsibility*. Living wage brochure.
<https://www.ser.nl/~media/files/internet/talen/engels/2015/2015-living-wage.ashx> (Geraadpleegd oktober 2016).
- Stabile, D. (2008). *The living wage: Lessons from the history of economic thought*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Swarts, H., & Vasi, I. B. (2011). Which US cities adopt living wage ordinances? Predictors of adoption of a new labor tactic, 1994-2006. *Urban Affairs Review*, 1078087411412733.
- WageIndicator Foundation. <http://www.wageindicator.org/main> (Geraadpleegd in September 2016).
- Waltman, J. (2004). *The case for the living wage*. New York: Algora Publishing.
- Werner, A., & Lim, M. (2015). The ethics of the living wage: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 137, 433-447.
- Wills, J., & Linneker, B. (2015). The London living wage and in-work poverty reduction: Impacts on employers and workers. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 0263774X15614677.
- Wu, M. W., & Shen, C. H. (2013). Corporate social responsibility in the banking industry: Motives and financial performance. *Journal of Banking & Finance*, 37(9), 3529-3547.

ⁱ In dit onderzoek richten we ons op de top 25 van kledingindustrielanden volgens ILO. Bron: Minimum wages in the global garment industry, Luebker, ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Regional Economic and Social Analysis Unit (RESA), Research Note November 2014.

