

ESG Aktuell

März 2019



Nina Roth
Director, Responsible
Investment



Daniel Jarman
Vice President,
Responsible Investment



Jennifer So
Associate Portfolio
Manager, Canadian
Equities

Kontakt

Institutionelle Investoren:

- +49 69 22 228 3600
- info.frankfurt@bmogam.com

Britische Berater:

- 0800 085 0383
- sales.support@bmogam.com
- bmogam.com/adviser

Verwaltungsmandate:

- +44 (0)20 7011 4444
- client.service@bmogam.com
- bmogam.com/responsible-investing

Telefonate können aufgezeichnet werden.

Im Fokus: Geschlechtervielfalt

Wir sind davon überzeugt, dass Diversität in den Vorstandsetagen von Vorteil ist. Eine angemessene Vielfalt an Fähigkeiten und Sichtweisen kann entscheidend sein. Unternehmen sollten im Vorstand, in der Geschäftsleitung und auf allen Ebenen nach mehr Diversität streben. Nur so können sie die bestmögliche Kombination aus Kompetenzen, Erfahrung und unterschiedlichen Perspektiven sicherstellen.

BMO Global Asset Management legt seit Jahren sehr viel Wert auf Geschlechtervielfalt. Beispielsweise setzen wir interne Initiativen und Ziele um und unterstützen Branchengruppen wie Catalyst und den 30% Club. 2016 hat BMO auch eine Strategie aufgelegt, die sich auf Frauen in Führungspositionen konzentriert.

Unsere Aktivitäten 2018

2018 hatten wir zum Thema Geschlechterdiversität über 200 Engagementkontakte zu Unternehmen oder ihren Vorständen. Außerdem machten wir bei Bedarf von unserem Stimmrecht Gebrauch: Unseres Erachtens sollte zumindest ein Vorstandsmitglied weiblich sein. An bestimmten Märkten stimmen wir auch gegen die Vorsitzenden der Nominierungsausschüsse, sofern nicht eine bestimmte Mindestvertretung von Frauen besteht oder die Unternehmen diesbezüglich keine zufriedenstellenden Fortschritte machen.

In Großbritannien ist das Thema Geschlechtervielfalt beispielsweise in den Vordergrund gerückt, seit die Davies Review 2011 entsprechende Empfehlungen zur Verbesserung gegeben hat. Deshalb haben wir für Großbritannien sehr strenge Abstimmungsleitlinien. Bei FTSE-100-Unternehmen erwarten wir mindestens 30% Frauenanteil im Vorstand. 2018 haben wir auch bei unseren Abstimmungsrichtlinien für Kanada und die USA Vorgaben für größere Geschlechtervielfalt eingeführt.

224

Engagements zur
Diversität im Vorstand
weltweit im Jahr 2018

45

Ablehnungen von Vorsitzenden
der Nominierungsausschüsse in
Großbritannien wegen ungenügender
Vertretung von Frauen

20

Engagementkontakte zum
Thema Geschlechtervielfalt
in Kanada 2018



Schwerpunkte 2019

2019 wird BMO Global Asset Management seinen Schwerpunkt Geschlechtervielfalt ausweiten und auch Führungskräfte und Geschäftsleitungen einbeziehen. Wenn es zu wenige qualifizierte Frauen mit Erfahrung in obersten Führungsebenen gibt, leidet die Geschlechterdiversität auf Vorstandsebene.

Wir sind davon überzeugt, dass es im besten Interesse eines Unternehmens ist, bei der Anwerbung und Besetzung auf allen Ebenen einer Organisation aus dem größtmöglichen Angebot an Talenten zu wählen und für Vielfalt in der Belegschaft zu sorgen. Deshalb unterstützen wir Initiativen, um das Thema Geschlechtervielfalt grundlegender anzugehen. So treten wir dafür ein, Antidiskriminierungs-Leitlinien zu stärken, Diversitätsziele zu verfolgen, die Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern zu verringern und Beförderungsbarrieren auf allen Ebenen zu überwinden.

Durch unser Engagement bei Unternehmen wollen wir erreichen, dass:

- sich hochrangige Unternehmensvertreter öffentlich zu Diversität in der Belegschaft bekennen und die Verbindung zur Unternehmensstrategie erläutern;
- über Diversität, diesbezügliche Ziele und Verbesserungsmaßnahmen berichtet wird;
- Leitlinien und Maßnahmen zu Einstellungsverfahren und entsprechende Ziele entwickelt werden und bei Kandidatenlisten für die engere Wahl ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen herrscht;
- für Frauen auf allen Ebenen berufliche Weiterentwicklungsprogramme eingeführt werden, z.B. Mentoring- und Unterstützungsprogramme, familienfreundliche Leitlinien und Arrangements zur Arbeitsplatzteilung;
- bekannt gegeben wird, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Diversität ergriffen wurden und wie diese angenommen werden;
- Unternehmen ihr geschlechterspezifisches Lohngefälle konzernweit evaluieren und bekannt geben sowie über Verbesserungsmaßnahmen berichten.

¹ 2018 Hampton-Alexander Review



Wir unterstützen Initiativen, um das Thema Geschlechtervielfalt grundlegender anzugehen. So treten wir dafür ein, **Antidiskriminierungs-Leitlinien zu stärken, Diversitätsziele zu verfolgen, die Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern zu verringern und Beförderungsbarrieren auf allen Ebenen zu überwinden.**

Wir halten das Thema für weltweit relevant, werden uns 2019 aber auf folgende Schwerpunktmärkte konzentrieren:

- **Großbritannien:** Wir werden unsere Arbeit der letzten Jahre fortsetzen und unser Engagement auf die Unternehmen im untersten Quartil der Geschlechtergleichgewicht-Auswertung des FTSE 350¹ ausrichten.
- **Kanada und USA:** Wir werden uns weiter einbringen und die Unternehmen motivieren, das Ziel des 30% Clubs anzustreben. Wo wir Nachholbedarf sehen, werden wir durch unser Abstimmungsverhalten auf Änderungen im Vorstand hinwirken. Außerdem werden wir bei ungenügender Vertretung von Frauen und diesbezüglicher Untätigkeit gegen die Vorsitzenden von Nominierungsausschüssen oder andere relevante Vorstandsmitglieder stimmen. Wir haben unseren Portfoliounternehmen in den USA und Kanada mitgeteilt, dass wir an diesen Märkten eine bessere Vorstandsdiversität erwarten.
- **Deutschland:** Es gibt keine deutschlandweit verpflichtende Frauenquote in Vorständen. Deutschland schneidet bei der Vertretung von Frauen auf allen leitenden Führungsebenen schlechter ab als andere europäische Länder. Deshalb werden wir bei allen 30 DAX-Unternehmen einen positiven Wandel einfordern.

- **Japan:** Das Land hat dieses Jahr die G20-Präsidentschaft inne, und die Geschlechtervielfalt wird immer mehr zu einem politischen Thema. Man ist darauf vorbereitet, dass Investoren eine stärkere Vertretung von Frauen auf Board- und leitender Führungskräfteebene einfordern. Wir wollen sicherstellen, dass ausgewählte Portfoliounternehmen die Vorteile der Diversität erkennen und auch selbst daran arbeiten, die Herausforderungen dieses Marktes besser zu verstehen.

Wir setzen diese Bestrebungen auch selbst um. BMO Global Asset Management betätigt sich in Großbritannien und Kanada im 30% Club² und ist Gründungsmitglied des UK Investor Chapter. Ziel dieser Initiative ist es, auf Vorstands- und leitender Führungsebene mindestens 30% Frauenanteil zu erreichen.

In unserem Mutterkonzern, der BMO Financial Group, sind 40% der leitenden Führungskräfte und über ein Drittel der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder Frauen. Bis 2020 werden noch weiter gefasste Diversitätsziele erreicht werden.³

Wir werden mit Nachdruck darauf hinarbeiten, dass Leitungsgremien weltweit vielfältiger werden und auch künftig öffentlich dafür eintreten. Unsere Portfoliounternehmen sollen Fortschritte in diesem Bereich selbst vorantreiben.

Wichtige Risiken

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

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

Wie kann BMO Global Asset Management helfen?

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

Bestes ESG-Researchteam 2018



² <https://30percentclub.org/>

³ BMO Group 2018 ESG Report, p.48: https://corporate-responsibility.bmo.com/wp-content/uploads/2018/12/BMO_ESG_PAS2018en.pdf