

Die Kraft der Diversität macht sich bemerkbar

Je vielfältiger die Belegschaft, desto besser können Unternehmen Aufgaben aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchten – das ist positiv für die Performance

Börsen-Zeitung, 22.2.2023
Immer mehr Studien belegen den positiven Einfluss der Einbindung von Diversität und Inklusion (D&I) auf die Geschäftsentwicklung. Je vielfältiger die Belegschaft – sei es mit Blick auf Geschlecht, Kultur, Generationen oder die ethnische und



Von David Sheasby

Head of the Stewardship, Sustainability & Impact Team bei Martin Currie, Teil von Franklin Templeton

sozioökonomische Vielfalt –, desto besser sind Unternehmen befähigt, Herausforderungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten und besser zu performen als ihre weniger vielfältigen Pendants.
Eine Studie von McKinsey aus dem Jahr 2020 etwa zeigt, dass Firmen im obersten Quartil der geschlechtsspezifischen Vielfalt in Führungsteams mit 25 % höherer Wahrscheinlichkeit eine überdurchschnittliche Rentabilität erwirtschaften. Vor kurzem hat eine Untersuchung des Financial Reporting Council den direkten Zusammenhang zwischen Diversität und der künftigen Ertragslage belegt.

Zu wenig Dynamik

Dennoch schreitet diese Entwicklung nur sehr schleppend voran. Dies lässt nicht zuletzt die McKinsey-Studie erkennen, die deutlich macht, dass in allen untersuchten Regionen Frauen auf der Führungsebene spür-

bar unterrepräsentiert sind. Aus den Daten geht zudem hervor, dass Unternehmen in den USA und in Großbritannien beim derzeitigen Tempo 29 beziehungsweise 24 Jahre benötigen werden, um die Geschlechterparität bei den Führungskräften zu erreichen. Auf Vorstandsebene wird dies in den USA 18 und in Großbritannien 13 Jahre dauern. In den Schwellenländern präsentiert sich die Situation noch weit aus gravierender. Brasilien etwa benötigt 238 Jahre mit Blick auf die Führungsteams – und 27 Jahre, bis die Geschlechterparität in der Chefetage erreicht sein wird.

Nur ein Drittel der von McKinsey untersuchten Firmen hat in den vergangenen fünf Jahren nennenswerte Fortschritte bei der Vielfalt in den Top-Teams erzielt. In einigen Unternehmen hat sich die geschlechtliche und kulturelle Vertretung sogar zurückentwickelt. Um den Wandel zu beschleunigen, muss der Druck auf die Unternehmen erhöht werden, sich konkrete langfristige Ziele zu setzen. Zudem ist die Schaffung einer Kultur eine ernsthafte Pflicht, welche eine vielfältigere Belegschaft unterstützen würde.

Die Schwellenländer sind durch einen komplexen Mix aus D&I-Herausforderungen geprägt. Da es keine konkreten Rechtsvorschriften gibt, sind die Unterschiede zwischen den Ländern teils erheblich. China etwa hat zwar eine der höchsten Frauenerwerbsquoten weltweit, die Mitarbeiterstruktur ist jedoch überwiegend chinesisch geprägt. Saudi Arabien hingegen verfügt über eine niedrige Frauenerwerbsquote, aber einen hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte an der Erwerbsbevöl-



Foto: Esther Hildebrandt/stock.adobe.com

kerung. Kulturell betrachtet, gibt es in beiden Ländern eine vergleichsweise hierarchische Befehlsstruktur und relativ autokratische Entscheidungsprozesse, die sich von jenen im Vereinigten Königreich, in den USA oder Australien unterscheiden.

In Südafrika wird D&I stark durch die Gesetzgebung beeinflusst. Der Broad-Based Black Economic Empowerment Act zielt darauf ab, die wirtschaftlichen Ungleichgewichte zu beseitigen, die durch die Rassentrennung während des Apartheidsystems entstanden sind. Dieses Gesetz schreibt die Bewertung der Unternehmen anhand einer sogenannten Empowerment-Scorecard vor, die über die Teilnahme an Ausschreibungen und die Beantragung von Lizenzen entscheidet.

Angesichts der Studien, die auf den geringen Frauenanteil hinweisen, wird D&I in Japan immer mehr zu einem wichtigen Thema. Ein essenzieller Aspekt ist in diesem Zusammenhang die Überarbeitung des Corporate Governance Code in Japan im Jahr 2021. Danach sollen

Unternehmen zur Sicherstellung der Diversität „ihre Richtlinien und freiwilligen und messbaren Ziele zur Sicherstellung der Vielfalt bei der Beförderung von Kernpersonal, wie die Beförderung von Frauen, ausländischen Staatsangehörigen und Mitarbeitern mit mittlerer Laufbahn in mittlere Führungspositionen, darlegen und ihren Status offenlegen“.

Die Abe-Regierung in den 2010er Jahren hatte eine Arbeitsreform eingeführt, die flexibleres Arbeiten, Verträge auf der Grundlage von konkreten Stellenbeschreibungen und die Möglichkeit für Arbeitnehmer, einen Nebenjob auszuüben, umfasst. Abe förderte darüber hinaus die Einbeziehung von Frauen als langfristige Lösung für den Arbeitskräftemangel. So konnten viele Unternehmen weiblichen Angestellten, die nach der Geburt eines Kindes gekündigt hatten, die Möglichkeit geben, in denselben Rang zurückzukehren, den sie vor der Kündigung innegehabt hatten. Diese Veränderungen haben zwar zu einer stärkeren Vertretung von Frauen auf breiterer Unternehmens-, Geschäftsführungs- und Vorstandsebene beigetragen, aber der Weg dorthin ist noch weit. Aktuell liegt der Frauenanteil in der Vorstandsetage bei nur 12,6%.

Das Spektrum der Rechtsvorschriften und Handlungsempfehlungen in

Europa ist breit gefächert und variiert zwischen West- und Osteuropa. Der Europäische Rat und das Europäische Parlament einigten sich im Juni vergangenen Jahres auf ein Gesetz, das börsennotierte Unternehmen bis zum Jahr 2026 dazu verpflichtet, 40% der nicht geschäftsführenden Direktoren oder ein Drittel des gesamten Vorstands einem unterrepräsentierten Geschlecht zuzuordnen. Spanien, Frankreich, Norwegen und Italien haben sogar eine 40%-Zielvorgabe für Vorstände eingeführt.

Unterschiedliche Fortschritte

Der Erfolg fiel unterschiedlich aus: In Frankreich und Italien sind deutliche Verbesserungen zu verzeichnen, während Spanien nicht mit den Fortschritten Schritt halten konnte – was vielleicht darauf zurückzuführen ist, dass es keine Strafmaßnahmen bei Nichteinhaltung gibt. Norwegen, das erste europäische Land, das 2006 eine Quote für die Geschlechtervielfalt einführt, verzeichnete innerhalb von zwei Jahren einen raschen Anstieg von 29 auf 44%. Obwohl Norwegen bereits einen hohen Ausgangswert hatte, unterstreicht dieser Anstieg die positiven Auswirkungen, die eine umsetzbare Quote haben kann. Zwar gibt es mit Polen einen

Vorreiter in Osteuropa, doch zugleich bleiben zu viele Nachzügler. Dies verdeutlicht den Spielraum für Verbesserungen in der Region, aber auch die Herausforderungen, die sich stellen.

In Großbritannien hat die Finanzmarktaufsichtsbehörde sehr ehrgeizige Ziele für die Vorstände der im FTSE-350-Index vertretenen Unternehmen festgelegt:

- einen Frauenanteil von mindestens 40 statt bisher 33%,
- ein Mitglied, das einer nichtweißen ethnischen Minderheit angehört,
- mindestens eine Frau in der Position des Vorsitzenden, des Chief Executive, des Finance Officer oder des Senior Independent Director.

Diese Ziele sind sicherlich ambitioniert, da Großbritannien mit einem Frauenanteil von 30,1 % derzeit hinter den meisten europäischen Industrieländern hinterherhinkt.

In den USA verpflichtet die Nasdaq Diversity Rule die Führungsgremien, über die demografische Zusammensetzung der Boards zu berichten. Bis 2026 sollen mindestens zwei Vorstandsmitglieder die Kriterien für Diversität erfüllen. Sollte diese Quote nicht erreicht werden, müssen die Manager offenlegen, warum sie diese Vorgabe nicht erzielt haben.

Die Technologiebörse Nasdaq war die erste US-Börse, die derartige Anforderungen eingeführt hatte. Umso interessanter wird zu beobachten sein, ob andere amerikanische Börsen folgen werden. Auf nationaler Ebene wurden keine Quoten für die Präsenz von Minderheiten in den Aufsichtsräten von Unternehmen festgelegt. Doch gibt es eine Offenlegungsvorschrift der Börsenaufsichtsbehörde SEC, die eine Berichterstattung über das Personalmanagement vorschreibt. In einigen Bundesstaaten wie Kalifornien und Washington, wo Quoten eingeführt wurden, um die Diversität zu erhöhen, gibt es jedoch Abweichungen. Viele andere US-Bundesstaaten scheinen ihrem Beispiel zu folgen. Die Art und Weise, wie diese Staaten in dieser Frage sowie in Bezug auf andere soziale Faktoren polarisieren, ist indes sehr beunruhigend.

DIE KUNST DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Persönliche Interaktion bleibt unentbehrlich

Hybride Modelle von Geschäftsreisen sind auf dem Vormarsch

Börsen-Zeitung, 22.2.2023
Die Covid-19-Pandemie hatte die Geschäftsreisebranche 2020 radikal einbrechen lassen. Waren es 2019 noch rund 195 Millionen Geschäftsreisen, sank das Volumen nach Angaben des Verbandes Deutsches Reise- management im Corona-Hauptjahr auf rund 33 Millionen und stieg auch 2021 nur moderat auf etwa 41 Millionen. Die Umstellung auf Videokonferenzen und Heimarbeit hatte nicht nur erstaunlich schnell geklappt, sondern funktioniert seitdem auch weiterhin gut. Schnell wurde deutlich, dass die solchermaßen erzwungenen Reise-Verhaltensänderungen zu einem dauerhaften Kulturwandel führen würden.

Doch wie sieht es abgesehen von den Fahrten zur Arbeit im Bereich der Dienstreisen aus? Nach Angaben des Luftfahrtverbandes IATA (International Air Transport Association) werden die Nettoverluste der Fluggesellschaften weltweit für das vergangene Jahr voraussichtlich noch 6,9 Mrd. Dollar betragen. Dies ist nicht nur eine deutliche Verbesserung gegenüber den Verlusten der Branche von 137,7 Mrd. Dollar im Jahr 2020 und 42,1 Mrd. Dollar im Jahr 2021, sondern liegt auch unter einer früheren Schätzung des für 2022 erwarteten Verlusts von 9,7 Mrd. Dollar.

Für 2023 rechnet die IATA bereits mit einer Rückkehr in die Gewinnzone. Demnach werden die Fluggesellschaften in diesem Jahr voraussichtlich bei einem Umsatz von 779 Mrd. Dollar einen globalen Nettogewinn von 4,7 Mrd. Dollar erwirtschaften. Das ist angesichts geopolitischer Unsicherheiten, eines sich verlangsamenden globalen Wirtschaftswachstums sowie den hohen Kerosinpreisen erstaunlich.

Auch die Pandemie, obwohl noch nicht ganz vorbei, hat im dritten Covid-Winter trotz der erneuten Ausbrüche in China offensichtlich einen

Großteil ihres Bedrohungspotenzials verloren. Aber während sich der Trend zum hybriden Arbeiten mit einem Mix aus Heimarbeit und Büroanwesenheit im öffentlichen Personennahverkehr und auf den Straßen deutlich bemerkbar macht, lässt all



Von Martina Hoffard

Leiterin Marketing bei Spectrum Markets

dies noch keine hinreichenden Rückschlüsse darauf zu, wie sich der Dienstreiseverkehr langfristig entwickeln wird.

Bill Gates behält recht

Bereits im Jahr 2020 sagte Bill Gates voraus, dass mehr als die Hälfte der Geschäftsreisen dauerhaft verschwinden und ein Drittel der Büropräsenz ebenfalls wegfallen würden. Vieles spricht dafür, dass er damit recht behalten wird. Ein wichtiger Nebeneffekt der Tatsache, dass immer weniger Arbeitnehmer bereit sind, dauerhaft ins Büro zurückzukehren, ist das von den Unternehmen in diesem Zusammenhang entdeckte beträchtliche Einsparpotenzial. Natürlich werden die Büroflächen in der Stadt nicht verschwinden, aber viele Betriebe haben sie bereits so weit reduziert, dass schon nicht mehr alle Mitarbeiter gleichzeitig vor Ort arbeiten könnten.

Ein kultureller Bewusstseinswandel und eine infolge dessen entstandene und sich verschärfende Nach-

haltigkeitsetzungsgebung wird darüber hinaus nicht nur die stationären Arbeitsmodelle beeinflussen, sondern auch das dienstliche Reisen. War die Einhaltung von ESG-Kriterien (Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte) zu Beginn vielerorts nur ein schmuckvolles Etikett, so ist daraus inzwischen ein knallharter Wettbewerbsfaktor geworden. Unter diesen Gesichtspunkten scheinen die klassische Geschäftsreise, bei der die Dauer des Fluges die der Besprechungen deutlich übersteigt, sowie das prestigeträchtige Meilen sammeln auf breiter Front der Vergangenheit anzugehören.

Darüber hinaus gibt es jedoch auch längerfristige, strukturelle Veränderungen im globalen Dienstreiseverhalten. Gemeint sind kleinere Unternehmen, die dennoch überregionale Absatzmärkte haben. Diese sind oft dezentral organisiert und unterhalten Vertriebseinheiten in der jeweiligen Absatzregion, Dienstreisen mit Flug und Übernachtung fallen seltener an. Werden diese dennoch nötig, stehen den Unternehmen vergleichsweise limitierte Budgets zur Verfügung. Aufgrund

Fortsetzung Seite 9

Musikrechte bringen Vielfalt in Investment-Portfolien

Lizenzen und Tantiemen: So wird mit Musik Geld verdient – Vielfalt der Musik-Quellen treibt das Wachstum – Copyrights bieten Chancen

Börsen-Zeitung, 22.2.2023
Die Relevanz von Musik hat 2022 weiter zugenommen: Die Menschen in Deutschland hören aktuell 21 Stunden Musik in der Woche. Das sind fast 90 Minuten mehr als 2021 und die Steigerung untermauert die zentrale Bedeutung, die Musik im Leben der meisten Menschen hat. Der Report „Engaging with Music 2022“ der International Federation of the Phonographic Industry (IFPI) zeigt auch, dass sich die Hörgewohnheiten in den vergangenen Jahren stark verändert haben.

Überraschenderweise ist der meistgenutzte Weg weiterhin das Radio (27%), dicht gefolgt von Streaming-Diensten wie Spotify oder Apple. Neben dem klassischen Kauf von Tonträgern und Video-streaming schließen Kurz-Video-Apps wie zum Beispiel Tiktok (6%) in die Nutzungs-Top-5 auf. Bricht man die 21 Stunden auf Drei-Minuten-Songs herunter, sind das 420 Lieder in der Woche. Und damit – rein theoretisch – 420 unterschiedliche Urheberrechte.

Wie alles beginnt

Immer wenn ein Song geschrieben oder aufgenommen wird, entsteht ein neues Musikurheberrecht. Ist dieses korrekt bei den entsprechenden globalen Agenturen registriert, werden jedes Mal, wenn ein Titel heruntergeladen, gestreamt, gespielt, aufgeführt oder anderweitig verwendet wird, Gebühren fällig. Man unterscheidet grob zwei Arten von Urheberrechten, die Einnahmen generieren können:

- Master-Urheberrechte („Master Rights“) – Rechte auf Einnahmen, die an eine bestimmte Aufnahme eines Songs gebunden sind.
- Veröffentlichungsrechte („Publishing Rights“) – Rechte auf Einnahmen, die sich auf die Komposition im Allgemeinen beziehen und nicht auf eine bestimmte Aufnahme.

Drei Nutzungsarten sorgen für Erträge:

- Mechanische Nutzung – Zahlung wird fällig, wenn eine Kopie eines Songs erstellt wird, entweder in physischer Form (CD, Vinyl usw.) oder in digitaler Form (Download oder Streaming).
- Aufführungsnutzung – Zahlung wird fällig, wenn ein Song live aufgeführt, an einem öffentlichen Ort gespielt, im Fernsehen oder im Radio gesendet oder online gestreamt wird.
- Synchronisationsnutzung („Sync“) – Zusätzlich wird eine Zahlung/Lizenzierungsgebühr fällig, wenn ein Song für die Nutzung in Kombination mit einem visuellen Medium, wie Film, TV oder Online-Medien, lizenziert wird.

Vorbei sind die Zeiten, in denen über Napster und Co. diskutiert

wurde, obwohl immer noch 21% der Nutzer illegale oder nicht lizenzierte Wege beschreiten, um Musik zu nutzen. Inzwischen sind legales Audio-Streaming oder Abo-Modelle etabliert und haben einen erheblichen Anteil an der skizzierten Entwicklung und der absolut notwendigen Entlohnung der Urheber. Aber auch für Investoren ist der weiter steigende Musikkonsum für die Diversifizierung ihrer Portfolien interessant.

Ein interessanter Markt

Wenn sie mit der notwendigen Expertise erschlossen werden, sind Urheberrechte an Musikaufnahmen ein interessanter Investment-Markt, der vieles bietet, wonach institutionelle Anleger heute für die Diversifizierung ihrer Portfolien suchen: Zugang zu einem wachsenden, spezialisierten Segment mit langfristigen Perspektiven. Dazu die Aussichten auf eine anhaltend gute strukturelle Entwicklung, risikobereinigte Renditen und rentenähnliche Cash-flows.

Bevor sich jedoch der Wert von Musik in den Portfolien niederschlagen kann, sind etliche Schritte erforderlich: Vermögensverwalter, die dieses Feld langfristig für ihre Kunden erschließen möchten, werden zu diesem Zweck eine spezielle Verwaltungsplattform gründen. Dafür benötigen sie ein Team, in dem jeder und jede Einzelne über langjährige und detaillierte Erfahrungen in der Musikbranche verfügt. Außerdem ist ein etabliertes Netzwerk zu Autoren, Kreativen und Künstlern notwendig. Unternehmenszweck einer solchen Plattform ist es, Musik-Copyrights zu kaufen, zu besitzen und aktiv zu managen.

Die Aufgaben des Expertenteams sind vielfältig: An erster Stelle steht die Überprüfung der zum Kauf angebotenen Musikkataloge – also die Gesamtheit aller Werke eines bestimmten Künstlers oder einer Plattenfirma und die Rechte daran. Bekannte Künstler wie zum Beispiel Bob Dylan oder Neil Young haben erst vor wenigen Jahren ihre Autorenrechte ganz oder teilweise verkauft.

Gekauft werden Songs oder Kataloge als Gesamtheit oder in Teilen oder lediglich die Publishing-beziehungsweise Master-Copyrights. Der neue Eigentümer kann so sicherstellen, dass er den größten Anteil an den generierten Einnahmen erhält – unabhängig davon, wie sich der Musikkonsum in Zukunft verändern wird. In den USA und Europa gelten die Urheberrechte für 70 Jahre nach dem Tod des Komponisten oder des letzten Co-Autors. Wenn also Songwriter und Interpreten das Urheberrecht zu Lebzeiten verkaufen, können sie den zukünftigen Wert dieser Einnahmen heute für sich und ihre Erben monetarisieren.

Werkkataloge werden gekauft, weil der Erwerber den Katalog als langfristig wertvoll einschätzt oder weil dieser bereits einen nachgewiesenen kommerziellen Wert hat oder man einen unterbewerteten Katalog als vielversprechend erachtet.



Von
Werner Kolitsch

Head of
DACH Distribution bei
M&G Investments

Der Wettbewerb ist groß – besonders bei Katalogen mit einem Wert von mehr als 20 Mill. Dollar. Vor allem in den vergangenen Jahren kam viel Kapital von großen institutionellen Investoren, die sich dabei oft sehr auf eine rein passive Verwaltung des Bestandes konzentrieren. Das hat die Möglichkeiten verringert, im Segment der großen, bereits konsolidierten, diversifizierten Kataloge attraktive Erträge zu erwirtschaften. Darüber hinaus hat die jüngste Konsolidierung des Verlagsmarktes durch Übernahmen prominenter unabhängiger Musikverlage, zum Beispiel Pulse

Music, Big Deal oder SONGS, in der Mitte des Marktes eine Lücke hinterlassen, die es zu nutzen gilt.

Aber während mit großen, passiven Einkommensportfolien akzeptable risikobereinigte Renditen erzielt werden können, sind die höchsten Renditen mit kleineren Katalogen, beispielsweise einzelner Songwriter, mit Werten von bis zu 20 Mill. Dollar möglich. Für ein Investment bedeutet das: niedrigere Multiples und attraktivere Kaufpreise. Langfristig können so Management-Plattformen für Musikrechte ein diversifiziertes, umfangreiches Portfolio aufbauen.

Die zweite wichtige Aufgabe der Spezialistinnen und Spezialisten ist, das Potenzial ihrer Käufe optimal auszubauen, indem sie den Wert von Songkatalogen durch aktives Management steigern und die Einnahmen durch alternative Nutzungen der Urheberrechte erhöhen. Unter dem Fachbegriff Creative Licensing werden neue Versionen von Songs geschaffen oder Teile alter Stücke in neue Aufnahmen eingebracht. Das können Coverversionen für die Verwendung als Filmmusik oder im Fernsehen sein, aber auch Samples aus alten und aktuellen Liedern, die von neuen Künstlerinnen und Künst-



Foto: Arthur Kattowitz/stock.adobe.com

lern aufgenommen werden. Die Platzierung in Videospielen und Werbung gehört ebenfalls dazu.

Ein starkes Wachstumssegment sind die digitalen Medienplattformen wie Tiktok und Instagram, bei denen Musik eine immense Rolle spielt und wichtiger Teil des Geschäftsmodells geworden ist.

Aktives Song-Management heißt auch, dass für jeden Song von Anfang an klar sein muss, ob und wie mit diesem Katalog durch Creative Licensing zusätzliche Einnahmen generiert werden können. Ziel ist es, eine Rendite im Bereich von 15% über die Lebensdauer der Investition hinweg

zu erreichen. Investments in Musikrechte über eine spezialisierte Plattform bieten ein einzigartiges Risiko-Rendite-Profil und eine geringe Korrelation mit den Renditen der meisten traditionellen und alternativen Anlageklassen. Sie könnten daher eine unkorrelierte und diversifizierende Quelle für langfristige, stabile Erträge bieten – auch in Zeiten größerer wirtschaftlicher Unsicherheiten. Auch wenn die Corona-Pandemie speziell der Live-Musik hart zugesetzt hat, zeigt der aktuelle Report der Musikindustrie, dass Musik in der Gesamtheit sehr widerstandsfähig ist.

Persönliche Interaktion

Fortsetzung von Seite 8

dieser bereits vor der Pandemie gültigen Rahmenbedingungen – Dienstreisen nur wenn unbedingt nötig bei kleineren Etats je Einheit – ist davon auszugehen, dass sich dieses Segment sehr viel schneller erholt und die pandemieinduzierten Einbrüche so teilweise kompensiert werden können.

Touristische Elemente

Klar ist, dass es auch weiterhin Bereiche geben wird, in denen die Anwesenheit wichtig ist. So lassen sich bei wichtigen Verkaufspräsentationen Argumente im persönlichen Gespräch nicht nur überzeugender vortragen, sondern auch frei von Übertragungsproblemen oder sonstigen potenziellen Störungen. Auch gibt es Situationen, in denen persönliche Treffen gesetzlich vorgeschrieben sind oder vom Kunden gefordert werden. Schließlich werden auch Führungskräfte von Unternehmen mit dezentralen Standorten oder andere Mitarbeiter mit repräsentativen Verpflichtungen weiterhin regelmäßig auf Geschäftsreisen gehen müssen.

Zudem werden sich vermutlich auch die Interaktionsmodelle insgesamt ändern. Die Heimarbeit hat

dazu geführt, dass der Bedarf an zumindest gelegentlichen Zusammentreffen in größerer Gruppe gestiegen ist. Es mag banal klingen, aber ansonsten wäre es möglich, bestimmte Kollegen über Monate oder sogar Jahre nicht zu sehen, da man sich im Büro nicht mehr über den Weg läuft. Personalabteilungen sind sich der Wirkungen bewusst, die persönliche Kontakte auf den Menschen als soziales Wesen haben und versuchen darauf zu reagieren. Etwa mit Retreats, worunter man Zusammenkünfte außerhalb des Firmengeländes versteht, die Urlaubselemente mit Meetings und Workshops verbinden.

Ein weiterer Trend, der durch Pandemie und Telearbeit verstärkt wurde, wird als Workation – eine Kombination aus Arbeit (Work) und Urlaub (Vacation) – oder Bleisure (aus Business und Leisure) bezeichnet. Beides meint eine Geschäftsreise, die mit touristischen Aktivitäten und Urlaubselementen kombiniert wird. Nicht zu vergessen ist auch die Vielzahl an Konferenzen und Messen, die während der Lockdowns ausgefallen sind oder nur virtuell stattfinden konnten. Doch auch zusammengekommen werden diese Entwicklungen den Rückgang des Dienstreisevolumens wohl nicht vollständig kompensieren.



Helaba |



Selim Hadj-Smail

Vice President
Group Financing & Treasury
Faurecia

Wir bringen die Mobilität der Zukunft voran. Nachhaltig.

Nachhaltiges Handeln ist elementarer Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Als Landesbank tragen wir in der Helaba-Gruppe besondere Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt. So finanzieren wir Partner wie das global tätige Automotive- und Technologie-Unternehmen Faurecia, das die klimafreundliche Mobilität voranbringt. Auf Basis seiner ehrgeizigen CO₂-Reduktionsstrategie unterstützen wir Faurecia mit einem innovativen ESG-Linked Schuldschein. Novum: Die Emission weicht von dem üblichen Step-Up-/Down System bei den ESG-Linked Schuldscheinen ab. Um sein Engagement zu unterstreichen, verzichtet Faurecia auf einen Step-Down, wenn es seine Ziele erreicht. Im Falle einer Zielverfehlung greift jedoch eine Zinserhöhung.



Hier finden
Sie weitere
Informationen.

Werte, die bewegen.