



**Handboek
MVO**

juli 2023

Inhoud

1	Inleiding	3
1.1	Doelstelling en reikwijdte	3
1.2	Leeswijzer	3
2	Maatschappelijk verantwoord ondernemen bij deelnemingen	4
2.1	Wat is MVO en wat zijn de verwachtingen van de staat?	4
3	Opstellen van beleid	6
3.1	Toepassen van relevante internationale standaarden	6
3.2	Eigen doelstellingen en materialiteitsanalyse	8
3.3	Extra focus op beleid op de 5 belangrijkste thema's van de staat	9
3.4	Uitwerking thema's Klimaat en Milieu en Goed werkgeverschap	12
4	Monitoring van beleid	14
4.1	Aandeelhoudersbevoegdheden	14
4.2	Reguliere gesprekscyclus	14
4.3	Instrumenten	15
5	Rapportage	15
6	Invoering MVO-beleid en taakverdeling binnen de staat	17
6.1	Planning	17
6.2	Kennisdeling	17
6.3	Taakverdeling	17
Bijlage 1 Overzicht wet- en regelgeving		19

1 Inleiding

1.1 Doelstelling en reikwijdte

Om publieke belangen te borgen oefent de staat via het aandeelhouderschap invloed uit op de koers van zijn deelnemingen. Een belangrijk thema daarbij is het door deelnemingen gevoerde beleid op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Daarom verwacht de staat dat deelnemingen de verantwoordelijkheid nemen voor de effecten die hun bedrijfsactiviteiten hebben op mens, maatschappij en milieu.

Voor veel deelnemingen ligt MVO al in het verlengde van de kerntaken en de publieke belangen die zij borgen. Zo bevordert FMO duurzame economische groei in ontwikkelingslanden en zorgt de Nederlandse Loterij via haar beleid voor *responsible gaming*. In deze gevallen valt MVO direct samen met strategische prioriteiten van de deelneming. MVO kan anderzijds ook gaan over *de wijze waarop* een deelneming haar publieke belangen borgt en strategische prioriteiten nastreeft. Goed MVO-beleid is in beide gevallen een belangrijke voorwaarde om langetermijnwaardcreatie te garanderen.

In de Nota Deelnemingenbeleid Rijksoverheid 2022 (hierna Nota 2022), zijn de verwachtingen en uitgangspunten voor MVO uiteengezet. Zo zal MVO integraal worden meegenomen bij de uitoefening van de bevoegdheden van de staat als aandeelhouder en wordt het volgende van de deelnemingen verwacht:

- Deelnemingen leven relevante standaarden en raamwerken op MVO-gebied en transparantie na;
- Deelnemingen stellen zelf MVO-doelstellingen op ten behoeve van MVO-beleid;
- Deelnemingen zijn/worden op MVO-gebied voor zowel hun nationale als internationale activiteiten ambitieus en vervullen een voorbeeldrol;
- Deelnemingen zijn/worden voorlopers in hun sector en kunnen dit aantonen.

Om bovenstaande succesvol te implementeren is dit Handboek opgesteld. Zo worden er richtlijnen meegegeven voor het opstellen van doelstellingen en is er een planning opgesteld om inzicht te geven in de timing van de implementatie van de verschillende stappen.

1.2 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft het begrip MVO en gaat verder in op de verwachtingen van de staat over het te voeren beleid bij deelnemingen. Hoofdstuk 3 t/m 5 beschrijven de praktische implementatie van MVO-beleid, namelijk het opstellen van beleid (H3), monitoren van beleid (H4) en de rapportage van beleid (H5). Hoofdstuk 6 geeft tot slot de beoogde planning weer. In bijlage 1 is een overzicht van relevante bestaande en, op dit moment verwachte wet- en regelgeving opgenomen.

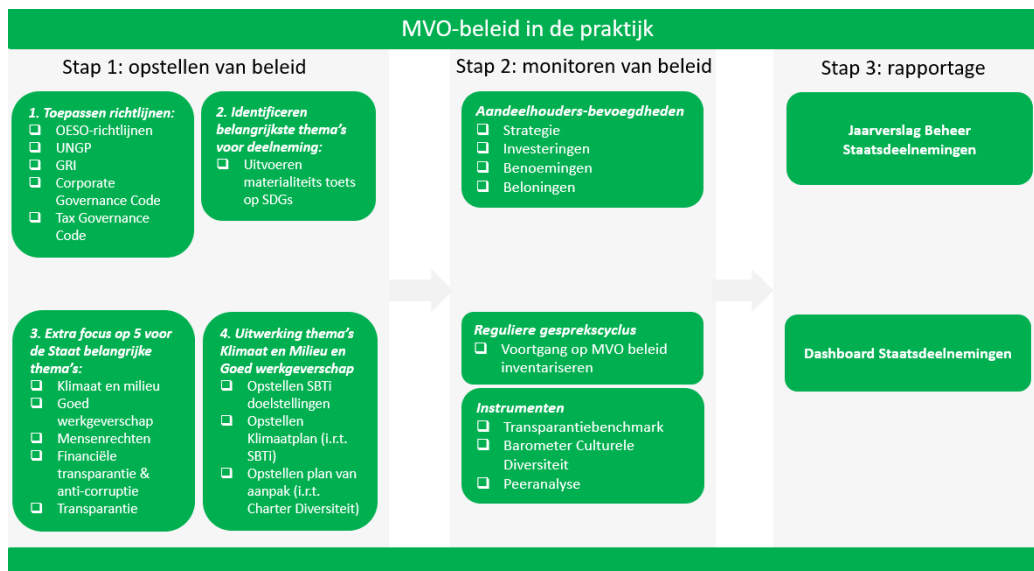
2 Maatschappelijk verantwoord ondernemen bij deelnemingen

2.1 Wat is MVO en wat zijn de verwachtingen van de staat?

MVO gaat over het nemen van verantwoordelijkheid voor mens, maatschappij en milieu voor zover deze worden beïnvloed door de bedrijfsactiviteiten. Na decennia van globalisering en technische ontwikkeling die hebben geleid tot een toenemende welvaart, worden we geconfronteerd met klimaatverandering en aantasting van het milieu. Daarnaast is er in veel waardeketens nog altijd sprake van mensenrechtenschendingen en corruptie. Ook zijn er uitdagingen op het vlak van diversiteit en inclusie. Om het welzijn van mens, milieu en maatschappij op lange termijn te kunnen borgen, is het centraal stellen van deze zaken vereist. Dit houdt in dat er verder moet worden gekeken dan naar enkel financieel rendement voor de onderneming.

De staat verwacht van zijn deelnemingen dat zij ambitieus zijn op het gebied van MVO en een voorbeeldfunctie vervullen. Om hier uitvoering aan te geven gaat de staat er vanuit dat zij relevante (inter)nationale standaarden en raamwerken naleven en transparant daarover zijn¹, zelf doelstellingen opstellen en kunnen aantonen dat zij voorlopers zijn in hun sector.

Onderstaande overzicht is een schematische weergave van de wijze waarop de staat het MVO-beleid wil uitvoeren. Sommige deelnemingen zullen momenteel al gevorderd zijn met het doorlopen van dit schema. Echter om een zo'n compleet mogelijk beeld te schetsen, zijn alle stappen hieronder uitgewerkt.



Stap 1 – opstellen van beleid

De staat verwacht dat de deelnemingen MVO-beleid hebben en daarbij bepaalde (inter)nationale richtlijnen toepassen. Deze richtlijnen zijn allen in grote mate te linken aan internationale MVO-doelstellingen zoals vastgelegd in de SDGs (Sustainable Development Goals) van de Verenigde Naties (zie hoofdstuk 3, stap 1.1.).

¹ bijvoorbeeld de OESO-richtlijnen

Voorts wordt het uitvoeren van een dubbele materialiteitstoets verwacht waarmee deelnemingen voor zichzelf de belangrijkste MVO onderwerpen (en daarmee ook SDGs) identificeren, zodat hier circa drie tot zes doelstellingen op kunnen worden vastgesteld die de staat zal monitoren (stap 1.2.).

Aanvullend hierop wordt er van de deelnemingen verwacht dat zij ook een extra focus leggen op de 5 belangrijkste thema's voor de staat en dit zichtbaar maken in hun doelstellingen (stap 1.3.). Het kan zijn dat deze thema's (deels) al vertegenwoordigd zijn in de voor de deelneming materiële onderwerpen en de daaruit volgende doelstellingen en er dus enige overlap is tussen stap 1.2 en stap 1.3.

Aangezien de staat als aandeelhouder in het bijzonder urgentie ervaart op de thema's Klimaat & Milieu en Goed Werkgeverschap worden hier aanvullende verwachtingen uitgesproken (stap 1.4). Voor het thema Klimaat & Milieu wordt dit uitgewerkt via een SBTi² traject. Dit betreft het opstellen van doelstellingen, in samenspraak met SBTi, en het opstellen en uitvoeren van het bijbehorende Klimaatplan. Voor het thema Goed Werkgeverschap vertaalt dit zich in het ondertekenen van het Charter Diversiteit en het opstellen en uitvoeren van het daarbij behorende Charter Diversiteit - Plan van Aanpak.

Stap 2 – beleid monitoren:

De staat monitort dit beleid door haar aandeelhoudersbevoegdheden, de reguliere MVO-gesprekscyclus en instrumenten opgesteld door derden: Transparantie Benchmark (EZK) en de Barometer culturele diversiteit (CBS). Over de exacte invulling van de peeranalyse wordt nog nagedacht, naar verwachting wordt hier vanaf 2024 invulling aangegeven.

Stap 3 – rapportage:

In het Jaarverslag Beheer Staatsdeelnemingen en, in de toekomst, op het Dashboard Staatsdeelnemingen wordt de voortgang op MVO-beleid op geaggregeerd niveau en op individueel niveau gerapporteerd. Vanaf 2024 wordt ook gerapporteerd over diversiteit en de tax governance code.

² Zie 3.4

3 Opstellen van beleid

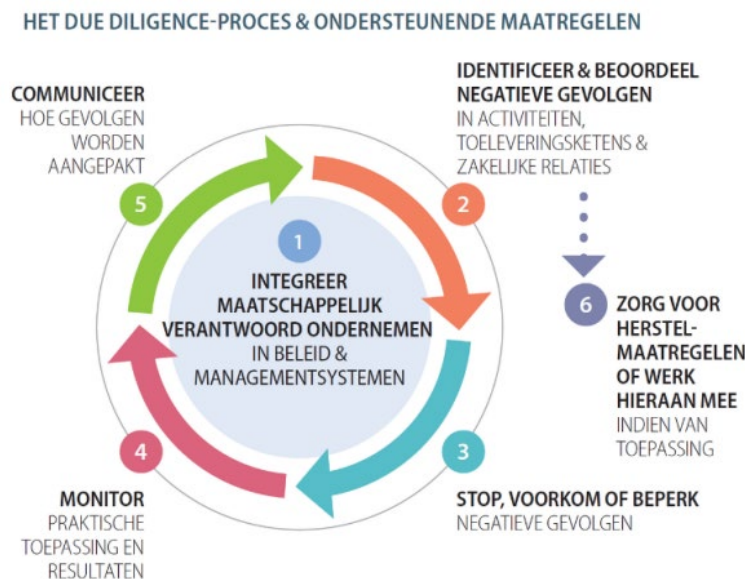
3.1 Toepassen van relevante internationale standaarden

De staat verwacht van zijn deelnemingen dat zij zo ver als mogelijk onderstaande (inter)nationale richtlijnen en standaarden in hun beleid verwerken. Elementen hiervan zijn of worden ook verwerkt in (toekomstige) wetgeving. Vooruitlopend daarop dienen deze te worden geïmplementeerd. De bestaande (inter)nationale MVO-richtlijnen vormen een essentiële basis voor een gedegen en effectief MVO-beleid. De belangrijkste zijn hieronder vermeld, een totaaloverzicht van verplichte richtlijnen is opgenomen bijlage 1. Naast richtlijnen en standaarden zijn er de door de VN vastgestelde doelstellingen, de Sustainable Development Goals (SDG's). Net als de internationale richtlijnen vormen deze internationale doelstellingen een basis voor goed MVO-beleid. De staat verwacht dan ook dat zijn deelnemingen deze SDG's gebruiken bij het opstellen van hun eigen beleid en doelstellingen.

OESO- richtlijnen

De OESO-richtlijnen zijn aanbevelingen die door 44 regeringen aan multinationale ondernemingen worden gedaan³. De Nederlandse overheid, als één van de ondertekenaars, maakt hier mee duidelijk wat zij van bedrijven verwacht op het gebied van MVO. Hierbij gaat het om kwesties zoals hoe om te gaan met ketenverantwoordelijkheid, mensenrechten, kinderarbeid, milieu en corruptie. De OESO-richtlijnen vormen het uitgangspunt voor het Nederlandse internationaal MVO-beleid. In 2011 zijn de richtlijnen voor het laatst bijgewerkt, en zijn de OESO-richtlijnen geïntegreerd met de *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP's)*.

Om bedrijven op weg te helpen met het identificeren van aandachtspunten is er een due diligence-stappenplan, bestaande uit 6 stappen, opgesteld. Het gaat hierbij om de risico's en mogelijke effecten op het bedrijf zelf maar ook die op de samenleving, mens en milieu.



³ www.oesorichtlijnen.nl

UNGP's

De 'UN Guiding Principles on Business and Human Rights'⁴ van de Verenigde Naties geven breed gedragen richtsnoeren voor overheid en bedrijfsleven hoe inbreuken op mensenrechten, rechtstreeks of in productieketens, te voorkomen en aan te pakken.

GRI

Het *Global Reporting Initiative*⁵ is een internationaal erkende standaard voor duurzaamheidsverslaggeving. Onderwerpen als biodiversiteit, fiscaliteit, afval, diversiteit en veiligheid komen binnen GRI aan bod. Daarnaast vraagt GRI periodiek een materialiteitsanalyse uit te voeren die overigens ook in de CSRD terugkomt.

Corporate Governance Code⁶

De Corporate Governance Code omvat Nederlandse gedragsregels die voor beursgenoteerde bedrijven wettelijk verankerd zijn. Ze zien toe op goed bestuur dat de belangen van aandeelhouders, werknemers en andere belanghebbenden beschermt. In 2022 is deze code geactualiseerd, onder andere op het onderwerp MVO. De belangrijkste wijzigingen zijn dat bestuurders verantwoordelijk zijn voor duurzame lange termijn waardecreatie en vennootschappen beleid voor diversiteit en inclusie moeten opstellen voor de gehele onderneming.

Tax Governance Code

De Tax Governance Code is een fiscale gedragscode opgesteld door VNO-NCW⁷. De code heeft tot doel meer inzicht te geven in de belastingstrategie van grote internationale ondernemingen en wat zij betalen in de landen waar ze actief zijn. Dit draagt bij aan een beter maatschappelijk debat over belastingen.

De Code bestaat uit zes onderdelen en gaat uit van comply or explain.

- 1) Deelnemers dienen een duidelijke belastingstrategie te hebben en belastprincipes die ze omarmen. Deze strategie moet ook worden gepubliceerd ten behoeve van stakeholders en geldt voor alle onderdelen van de groep.
- 2) Er moet een duidelijke governance structuur zijn met het bestuur in de hoofdrol.
- 3) Deelnemers moeten zich houden aan de letter, doel en strekking van de (lokale) belastingwetten.
- 4) Deelnemers mogen alleen gebruik maken van structuren die worden gedreven door commerciële overwegingen maken ze geen gebruik van belastingparadijzen voor belastingontwijking.
- 5) De relatie met (lokale) belastingautoriteiten gaat uit van wederzijds respect, transparantie, vertrouwen en constructieve samenwerking.
- 6) Deelnemers zullen maximale transparantie naleven.

Toekomstige richtlijnen

Naast bovenstaande vijf richtlijnen wordt ook van deelnemingen verwacht dat ze nieuwe en aankomende richtlijnen, dan wel wet- en regelgeving, voor MVO, waaronder bijvoorbeeld de verplichte *EU Taxonomy* en *Corporate Sustainability Reporting Directive* (hierna CSRD), tijdig implementeren. Wij adviseren deelnemingen waarvoor de CSRD van toepassing zal zijn, tijdig stappen te zetten om zich voor te bereiden op de invoering, vanwege de verstrekkende implicaties. Het is voor de staat van belang dat deelnemingen deze richtlijn vanaf het moment dat deze ingaat, januari

⁴ www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

⁵ www.globalreporting.org

⁶ Hoewel de Corporate Governance Code in de Nota onder MVO valt, wordt dit verder niet uitgewerkt in dit handboek. De uitwerking is de verantwoordelijkheid van team Jaarverslag.

⁷ https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/25580_20220219_vno-ncw_tax_governance_code_nl_-_1_v4.pdf

2024 goed navolgen en daarbij een voorbeeldfunctie innemen. Dit kan bijvoorbeeld door te beginnen met de dubbele materialiteitsanalyse (zie 3.2) en vervolgens een CSRD *readiness assessment* uit te laten voeren. Deze toetsen helpen met het identificeren van de relevante *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) uit de CSRD. Een overzicht met aanvullende bestaande en bekende toekomstige richtlijnen, en op welke deelneming dit waarschijnlijk van toepassing zal zijn, is te vinden in bijlage 1.

Sustainable Development Goals (SDG's)

De 193 lidstaten van de Verenigde Naties (VN) hebben een ontwikkelingsagenda voor 2015 – 2030 vastgesteld met als doel een einde aan extreme armoede, ongelijkheid, onrecht en klimaatverandering te maken. Hiertoe zijn 17 doelstellingen geformuleerd⁸. Achter deze doelen zitten 169 targets die de 17 doelen concreter maken.



Developed in collaboration with TROLLBÄCK & COMPANY | TheGlobalGoals@trollback.com | +1-212-229-1010
For queries or usage, contact: doelstellingen@rvo.nl | Non official translation made by IAPRO Brussels (September 2015)

3.2 Eigen doelstellingen en materialiteitsanalyse

Deelnemingen starten met het doen van een materialiteitsanalyse om te identificeren welke thema's binnen MVO de grootste impact hebben op hun bedrijfsvoering - van buiten naar binnen - en welke impact hun bedrijfsvoering vervolgens heeft op de mens, maatschappij en milieu -van binnen naar buiten. Dit wordt ook wel de dubbele materialiteitstoets genoemd. Door het uitvoeren van de toets kan worden bepaald welke duurzaamheidsaspecten het meest relevant zijn. Om een voorbeeld te geven in het kader van klimaat: bij de eerste toets, van buiten naar binnen, wordt gekeken naar de (potentiële) financiële effecten van risico's gelinkt aan de CO₂ emissies van de deelneming, bijvoorbeeld doordat het leidt tot extra investeringen of tot reputatieverlies. De tweede toets gaat dan over het effect voor de omgeving van die emissies door de deelneming en de schade die dat oplevert voor de maatschappij.

Zodra de deelneming de toets heeft uitgevoerd levert zij, op basis van de uitkomsten, drie tot zes MVO-doelstellingen aan bij de staat, gekoppeld aan een SDG. De voortgang op de eigen doelstellingen zijn een speerpunt bij de voortgangsgesprekken en de rapportage van de staat.

⁸ Bron: [Sustainable Development Goals: Werelddoelen voor duurzame ontwikkeling | Ontwikkelingssamenwerking | Rijksoverheid.nl](#)

Uitgangspunt bij deze MVO-doelstellingen is dat ze voldoende SMART en ambitieus geformuleerd worden, dit houdt in dat de doelstellingen aan de volgende criteria voldoen:

- o Uitdagend in de zin dat een voorbeeldrol bereikt kan worden;
- o Relevant voor de bedrijfsactiviteit en duurzaamheidsuitdagingen die hiermee gepaard gaan ('materieel');
- o Relevant voor de publieke belangen die de specifieke deelneming borgt;
- o Afgebakend in de tijd, voor een langere periode;
- o Traceerbaar;
- o Duidelijk en goed te communiceren.

3.3 Extra focus op beleid op de 5 belangrijkste thema's van de staat

De staat hecht aan 5 thema's in het bijzonder veel waarde. Het gaat om de thema's transparantie, klimaat en milieu, goed werkgeverschap, mensenrechten in de keten, en financiële transparantie en anti-corruptie. De staat verwacht dat op al deze thema's gedegen beleid wordt gevoerd en/of doelstellingen worden geformuleerd.

Transparantie

Transparantie is een belangrijke voorwaarde voor gedegen stakeholdermanagement en effectief MVO-beleid. Het gaat daarbij om ketentransparantie en transparante verantwoording richting stakeholders.

De staat verwacht dat deelnemingen, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, tegemoetkomen aan de informatiebehoefte van deze stakeholders. Deelnemingen dienen daarnaast open te zijn over dilemma's waar zij voor staan, omdat dit dialoog mogelijk maakt en een gedegen besluitvorming stimuleert.

Verwachting is dat deelnemingen:

- Zich houden aan de OESO-richtlijnen ter bevordering van transparantie in de keten;
- Rapporteren conform GRI;
- Mee doen aan de Transparantiebenchmark en daar hoog op scoren, waarbij de verwachting is dat zij zich in de top 50 van deelnemende bedrijven bevinden (dit instrument wordt verder beschreven in 4.3).

Het thema transparantie is o.a. te koppelen aan de SDGs:



Klimaat en milieu

Van deelnemingen wordt in eerste instantie verwacht dat zij het Klimaatakkoord van Parijs naleven. In het Klimaatakkoord van Parijs is in 2015 afgesproken dat de opwarming van de aarde wordt beperkt tot minder dan twee graden Celsius ten opzichte van het pre-industriële tijdperk. Het streven is om de opwarming te beperken tot anderhalve graad. In 2030 moet de CO₂-uitstoot in Nederland met ten minste 55% zijn gedaald, als opmaat naar een klimaatneutraal Nederland in 2050. Om de doelen te bereiken, dienen burgers, bedrijfsleven, industrie en het Rijk ieder hun verantwoordelijkheid te nemen. Daarnaast wordt van deelnemingen ook verwacht dat zij proactief maatregelen in kaart brengen en waar mogelijk uitvoeren om hun nadelige milieueffecten te verminderen.

Uitgangspunt is dat deelnemingen blijvend onderzoeken hoe zij nog sneller kunnen verduurzamen en anderen daarin mee kunnen nemen door:

- het stellen van hoge milieunormen aan leveranciers, en het nemen van concrete maatregelen om leveranciers en zakenpartners te stimuleren op klimaat en milieu zaken⁹;
- een goed begrip te krijgen van het effect, de (transitie)risico's en mogelijke veranderingen, waaronder klimaatadaptatie, in bedrijfsvoering die voortvloeien uit realistische scenario's voor klimaatverandering zoals extreme regenval en verandering van de energiemix;
- de impact, risico's en kansen voor klimaat en milieu te integreren in governance, strategie, implementatieplannen en prestatie-indicatoren;
- het volgen van de OESO-richtlijnen voor milieu;
- additionele ambities op klimaatdoelen te laten valideren via aanmelding bij het *Science Based Targets initiative* (SBTi) en het opstellen van een klimaatplan (zie stap 4 beschreven in 3.1.4).

Het thema klimaat en milieu is o.a. te koppelen aan de SDGs:



Goed werkgeverschap (veilig, divers en inclusief)

Werkgevers hebben een zorgplicht naar hun werknemers voor hun fysieke en psychosociale gezondheid op het werk. Dit houdt in dat zij, in samenspraak met werknemers, moeten zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving en een beleid dienen te voeren dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Daar hoort een cultuur bij waarin werknemers elkaar met respect behandelen en iedereen gelijke kansen krijgt.

Uitgangspunt is dat deelnemingen op het gebied van veiligheid, diversiteit en inclusie beleid voeren. Er wordt verwacht dat deelnemingen:

- beleid voeren om gezondheidsschade te voorkomen en duurzame inzetbaarheid bevorderen. Dit beleid dient bekend te zijn bij werknemers, (onder)aannemers en hun personeel;
- een coherente strategie hebben om brede diversiteit en inclusie te bevorderen, met kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen, en monitoring op diversiteit en inclusie;
- zich aan de OESO-richtlijnen houden voor werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen;
- het Charter Diversiteit van de SER ondertekenen en het bijbehorende plan van aanpak opstellen (zie 3.4)
 - o hieruit volgen op alle vijf dimensies van diversiteit concrete doelen en waar mogelijk streefwaarden;
- vragen m.b.t. inclusiviteit in het medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) stellen.
- in het kader van de Charter Diversiteit een diverse top 250/300 hebben. Om herleidbaarheid tot personen te beperken verwacht de staat dat de Deelneming over leeftijd en etnisch-culturele diversiteit gaat rapporteren over de top 250/300¹⁰ (zie ook Barometer Culturele Diversiteit in 3.4 en 4.3). De Deelneming bepaalt zelf hoe de top 250/300 wordt bepaald, de methode dient wel de komende jaren consequent te worden gehanteerd.

Het thema goed werkgeverschap is te koppelen aan de SDGs:



⁹ Afhankelijk van de invloed die uitgeoefend kan worden, naar gelang hoe belangrijk de relatie is voor de deelneming en de mate van eventuele negatieve impact, dienen deelnemingen te bepalen wat een passende actie is (conform OESO-richtlijnen).

¹⁰ Voor deelnemingen met een kleiner personeelsbestand zal samen met de betreffende deelneming worden bekeken hoe op deze dimensie gemonitord kan worden.

Mensenrechten (in de keten)

Mensenrechten erkennen en beschermen de waardigheid van alle mensen en zijn daarmee een fundament voor onze menselijke waarden. Eerbiediging daarvan is geen vraag of streven, maar een hoge medemenselijke plicht. Het doel is om mensenrechtenschendingen door bedrijven, rechtstreeks of indirect via productieketens te voorkomen, met de termen 'do no harm' en 'do good' - of deze aan te pakken als zij zich voordoen.

Uitgangspunt is dat deelnemingen in hun gehele bedrijfsvoering mensenrechten respecteren en stimuleren en dit ook eerbiedigen in hun omgang met leveranciers en zakenpartners. Concreet wordt er verwacht dat deelnemingen:

- indien er ongunstige effecten gerelateerd aan de bedrijfsactiviteiten of de activiteiten van de ketenpartners zich toch voordoen, deelnemingen deze effecten aanpakken en verminderen en herstel bieden, of daaraan meewerken als het de activiteit van een ketenpartner betreft;
- de impact, risico's en kansen met betrekking tot mensenrechten in de keten integreren in governance, strategie, implementatieplannen en prestatie-indicatoren;
- due diligence uitvoeren in lijn met de UNGP-aanbevelingen en OESO-richtlijnen, hiermee wordt bedoeld het uitvoeren van een risicoanalyse of een *impact assessment*, waarmee mogelijke mensenrechtenrisico's in kaart worden gebracht en worden geprioriteerd op ernst of waarschijnlijkheid van de gevolgen van eventuele negatieve effecten van de bedrijfsactiviteiten. Het gebruik van specifieke tools, zoals het *UNGP Reporting Framework*, wordt hierbij aangemoedigd.

Het thema mensenrechten is o.a. te koppelen aan de SDGs:



Financiële transparantie en anti-corruptie

Corruptie is strafbaar volgens de Nederlandse wet, ook als de corrupte handelingen in het buitenland plaatsvinden. Corruptie bedreigt de integriteit van de markt, verstoort het publieke vertrouwen, vergroot inkomens- en welvaartsverschillen en ondermijnt de rechtsstaat. Ook kan corruptie een belangrijke financieringsbron zijn van terrorisme. Alleen een systeem dat vrij is van corruptie maakt het voor alle deelnemers mogelijk om te concurreren onder gelijke omstandigheden. Financiële transparantie is een belangrijk middel in de strijd tegen corruptie. Daarnaast draagt financiële transparantie bij aan een verantwoorde omgang met belastingen.

De staat verwacht dat deelnemingen interne richtlijnen en systemen hebben om corruptie te voorkomen en te detecteren. Dit houdt in dat van deelnemingen wordt verwacht dat ze:

- de impact, risico's en kansen met betrekking tot financiële transparantie en anti-corruptie integreren in governance, strategie, implementatieplannen en prestatie-indicatoren;
- zich houden aan de OESO-richtlijnen voor anti-corruptie, integriteit en belastingen;
- de Tax Governance Code te onderschrijven.

Het thema financiële transparantie en anti-corruptie is te koppelen aan de SDG:



3.4 Uitwerking thema's Klimaat en Milieu en Goed werkgeverschap

De staat verwacht dat deelnemingen zich committeren aan een aantal aanvullende doelstellingen op de thema's klimaat en milieu en goed werkgeverschap om hier resultaten te behalen en te kunnen monitoren. Vanwege de urgentie die de staat, als aandeelhouder, ervaart op deze thema's wordt hier de komende jaren het accent op gelegd. Specifiek houdt dit in dat verwacht wordt dat SBTi-doelstellingen en het bijbehorende Klimaatplan opgesteld en nageleefd worden. En voorts dat het Charter Diversiteit wordt ondertekend en het bijbehorende plan van aanpak wordt opgesteld en uitgevoerd. Voor de overige thema's wordt de uitwerking gezocht in de richtlijnen en instrumenten.

Science Based Targets Initiative (SBTi)

Het SBTi is een internationaal erkend initiatief en de meest gebruikte standaard voor het committeren aan klimaatdoelstellingen in lijn met een maximale temperatuurstijging van 1.5°C.

Deelnemingen stellen op wetenschap gebaseerde emissiereductie doelstellingen op (in lijn met het *Green House Gas Protocol* en de richtlijnen van SBTi). Het verschaft bedrijven en financiële instellingen een duidelijk afgebakend, extern gevalideerd en vergelijkbaar traject om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen. Deelnemingen wordt gevraagd deze SBTi-doelstellingen te formuleren om meerdere redenen:

- het maakt groei toekomstbestendig;
- het bespaart kosten die geassocieerd zijn met activiteiten, door bijvoorbeeld aan te zetten tot vermindering van energieverbruik;
- het geeft richtlijnen voor het naleven van (toekomstige) wet- en regelgeving en bevordert het vertrouwen van investeerders en ketenpartners;
- het stimuleert innovatie en concurrentievermogen;
- het draagt bij aan transparantie door het tonen van concrete duurzaamheidsverbintenissen aan bewuste consumenten en klanten.

Deelname aan SBTi verloopt in vijf stappen. De eerste stap is aanmelding en dat een bedrijf zich verplicht om een wetenschappelijk onderbouwd emissiereductiedoel op te gaan stellen, stap 2 houdt in dat conform SBTi-criteria emissiereductietargets worden bepaald. In stap 3 worden deze voorgelegd aan SBTi ter toetsing. Stap 4 gaat over communicatie over de targets, bijvoorbeeld aan stakeholders. Stap 5 betreft jaarlijkse rapportage van de emissies en de voortgang. De website van het SBTi heeft duidelijke handleidingen die geraadpleegd kunnen worden voor elke stap in het hierboven beschreven proces.

Nog niet voor alle deelnemingen is SBTi op dit moment in te voeren, omdat SBTi nog interne richtlijnen moet uitwerken. Voor de deelnemingen waarvoor dit geldt worden aparte afspraken gemaakt en wordt gekeken waar wel reeds aan SBTi kan worden voldaan of andere stappen kunnen worden gezet.

Klimaatplan

De staat vraagt deelnemingen om een klimaatplan op te stellen en in te dienen ter bespreking. Het klimaatplan heeft als doel om samen naar lange termijn resultaten te kunnen kijken en daarbij verder te kijken dan enkel emissiereductie. Van belang is namelijk ook oog te hebben voor de bredere impact op het milieu en te kijken naar thema's, zoals klimaatadaptatie, biodiversiteit, water, vervuiling en circulariteit. Het plan dient dus omvattender te zijn dan enkel de SBTi-geverifieerde klimaatdoelstellingen. Aangezien *best-practice*- en rapportagestandaarden nog in ontwikkeling zijn, hanteert de staat een flexibele houding ten opzichte van de nadere invulling op deze klimaat thema's. Voor de deelnemingen waarvoor emissiereductie een materieel onderwerp is, verwacht de staat dat deelnemingen versnellingsopties inzichtelijk maken. Het indienen van de klimaatplannen inclusief de versnellingsopties

is eenmalig. De staat verwacht dat dit plan vervolgens wordt geïntegreerd in de strategie. De deelneming zal de staat over hun positie ten opzichte van peers consulteren in het kader van de strategie.

Charter Diversiteit en Plan van Aanpak

Het Charter Diversiteit is een initiatief van de Sociaal-Economische Raad (SER). Ook in de rest van Europa wordt een dergelijk instrument gebruikt. Het Charter Diversiteit richt zich op vijf dimensies van diversiteit: sekse, leeftijd, etnisch-culturele achtergrond, seksuele en genderdiversiteit (LHBTI+) en arbeidsvermogen. In het Charter Diversiteit omschrijft de organisatie de concrete uitdagingen op het diversiteit en inclusie op de werkvloer. Door het ondertekenen committeert de organisatie zich aan het aanpakken van die uitdagingen. De deelneming moet na ondertekening het Charter Diversiteit een Plan van Aanpak (PvA) indienen waarna met behulp van een vertrouwelijke online enquête de resultaten van het diversiteits- en inclusiebeleid worden gemonitord.

De staat verwacht dat de deelnemingen binnen het Charter een algehele visie ontwikkelen op het thema goed werkgeverschap en dan specifiek op diversiteit en inclusie. Hierbij kiezen zij zelf ambitieuze doelstellingen die passen bij hun organisatie. Deze zijn verder te verdelen in doelen voor inspanningen, zoals het organiseren van specifieke trainingen, en anderzijds streefwaarden die toezien op resultaten, zoals een percentage man/vrouw. De complexiteit op gebied van diversiteit zit in het kunnen stellen en meten van streefwaarden, waarbij tegelijkertijd de privacy van werknemers gerespecteerd wordt in lijn met de privacywetgeving (AVG). Op de drie dimensies sekse, leeftijd en etnisch-culturele achtergrond vraagt de staat de deelnemingen om streefwaarden vast te stellen en op deze dimensies te meten. Voor de dimensies sekse en leeftijd worden geen problemen met betrekking tot de privacy van werknemers verwacht, omdat persoonsgegevens m.b.t. deze dimensies onder de AVG zijn gekwalificeerd als reguliere persoonsgegevens. Registratie hiervan door de deelneming is toegestaan i.v.m. een gerechtvaardigd belang.

Persoonsgegevens m.b.t. de dimensie etnisch-culturele achtergrond zijn gekwalificeerd als bijzondere persoonsgegevens. Registratie ervan is in principe verboden, tenzij de deelnemingen zich kunnen beroepen op een wettelijke uitzondering. Het ministerie van SZW heeft samen met het CBS de Barometer Culturele Diversiteit ontwikkeld om de samenstelling van bedrijven t.a.v. etnisch-culturele achtergrond op een geanonimiseerde manier in kaart te brengen. Vanaf 250 werknemers kan de privacy van werknemers geborgd worden. Van deelnemingen met meer dan 250 werknemers verwachten wij dat zij meedoen aan deze Barometer. Deelnemingen met een kleiner personeelsbestand kunnen niet meedoen aan de Barometer, en staat het vrij om hier eigen beleid te voeren in overeenstemming met de AVG.

Op de twee dimensies seksuele en genderdiversiteit (LHBTI+) en arbeidsvermogen vraagt de staat geen streefwaarden. Wel worden doelstellingen gevraagd. Persoonsgegevens m.b.t. deze dimensies van diversiteit kwalificeert de AVG tevens als bijzondere persoonsgegevens. De staat verwacht geen registratie van seksuele en genderdiversiteit (LHBTI+). Voor deelnemingen staat het vrij om hier eigen beleid te voeren in overeenstemming met de AVG.

Na het opstellen van het Plan van Aanpak – Charter Diversiteit is het aan de deelnemingen om aan de slag te gaan met de gestelde doelstellingen en streefwaarden. Monitoring hiervan zal via de voortgangsrapportages van het Charter Diversiteit van de SER plaatsvinden. De deelnemingen worden verzocht deze rapportages te delen en hierover het gesprek te voeren in de reguliere gesprekscyclus (zie ook 4.2). Jaarlijks zal de staat in het Jaarverslag Beheer Staatsdeelnemingen rapporteren over de voortgang (zie ook 5).

4 Monitoring van beleid

Via de aandeelhoudersbevoegdheden, de reguliere MVO-gesprekscyclus en de instrumenten zal de voortgang op de doelstellingen worden gemonitord. De aandeelhoudersbevoegdheden zien toe op zaken waar de staat zelf besluiten neemt en/of de staat als aandeelhouder statutair een bepaalde rol heeft. Dit is bij uitstek het instrument om te zorgen dat het MVO-beleid ambitieus is en leidt tot een voorbeeldrol van de deelneming in de sector. Tijdens de reguliere gesprekscyclus wordt de voortgang besproken. Tot slot maken instrumenten inzichtelijk hoe de deelnemingen ten opzichte van (een deel van) hun doelstellingen en hun peers scoren.

4.1 Aandeelhoudersbevoegdheden

MVO-beleid wordt integraal meegenomen bij de invulling van bevoegdheden die de algemene vergadering van aandeelhouders toekomen, zoals het consultatierecht bij de strategie en het goedkeuringsrecht bij investeringen. Tabel 1 geeft een overzicht van deze bevoegdheden. Verdere uitwerking, incl. de bijbehorende vormgeving van MVO-beleid binnen dat kader, staat in de desbetreffende handboeken.

Tabel 1 – Aandeelhoudersbevoegdheden en invulling MVO:

Bevoegdheid	Invulling
Strategie	De strategie moet de betreffende deelneming in staat te stellen om een voorbeeldrol te vervullen in de eigen sector ten aanzien van MVO. De effecten van de strategie op mens, milieu en maatschappij dienen daartoe concreet in beeld te zijn. Hierbij verwacht de staat dat deelnemingen in principe een koppeling maken met de voor de deelneming meest relevante SDGs en er aandacht is voor de voor de staat belangrijke thema's en bijbehorende instrumenten. Daarnaast wordt in de toekomst van de deelnemingen verwacht dat zij een peeranalyse uitvoeren om de eigen MVO-ambities en prestaties te vergelijken met bedrijven die voorop lopen op MVO-beleid. Deze analyse kan worden herhaald tijdens de strategieherijking en wordt hierdoor een integraal onderdeel van het bredere strategievormingsproces.
Investeringen	De staat beoordeelt of de investeringen van de deelnemingen in lijn zijn met de ambitie om een voorbeeldrol te vervullen. De effecten op mens, milieu en maatschappij moeten daartoe in beeld zijn. De staat is bereid flexibiliteit te tonen in de risico-rendementsafweging op investeringen in de energietransitie.
Benoemingen	De staat toetst of kennis en ervaring met MVO vertegenwoordigd is in de raden van commissarissen van de deelnemingen. De staat toetst daarnaast of de verantwoordelijkheid voor MVO zowel in RvC als RvB duidelijk is belegd. Verder zet de staat met de nieuwe nota in op een evenredige man/vrouwverdeling van bestuurders en commissarissen (voorheen minimaal 30% man en vrouw).
Beloningen	De staat stimuleert dat (publieke) doelstellingen, bijvoorbeeld op het gebied van MVO, een duidelijke plaats in het beloningsbeleid van de deelneming krijgen.

4.2 Reguliere gesprekscyclus

Naast de bovenstaande bevoegdheden vinden op reguliere basis gesprekken tussen de staat en de deelnemingen plaats. Hierin kan de staat bepaalde verwachtingen benadrukken, o.a. over het gevoerde MVO-beleid, en de deelneming aansporen hier opvolging aan te geven. Gezien de gestage voortgang op het opstellen van MVO-beleid door de deelnemingen zelf, zal er naar verwachting specifiek veel aandacht zijn voor de 3 tot 6 eigen doelstellingen en de 5 thema's van de staat. Daarbij in het bijzonder aanmelding bij SBTi, het opstellen van de SBTi doelen en het bijbehorend klimaatplan. Daarnaast ook het ondertekenen van het Charter Diversiteit en het opstellen van het bijbehorende plan van aanpak.

Voor deelnemingen die achterblijven op MVO zal ten minste eenmaal een gesprek op directieniveau worden gevoerd. Hierin wordt een plan van aanpak besproken waarmee de deelneming in de toekomst de gewenste voorbeeldpositie wel kan gaan realiseren. Als de deelneming achterblijft lopen wordt het plan van aanpak, naast de reguliere gesprekken met de directie, ook in de halfjaargesprekken met de RvC op de agenda gezet.

De staat verwacht dat MVO, zowel de invoering van het MVO-beleid als de doelstellingen en resultaten van de deelneming terugkomen in de kwartaalrapportage. De resultaten op gebied van MVO worden net als de financiële resultaten van de deelneming in besprekingen op elk niveau meegenomen.

4.3

Instrumenten

Onderstaande instrumenten helpen de staat en de deelnemingen om inzicht te krijgen hoe het vordert met de ambitie voor de deelneming om een voorlopers rol te verkrijgen.

- Transparantiebenchmark
- Barometer Culturele Diversiteit
- Peeranalyse (verwacht vanaf 2024)

Transparantiebenchmark

De Transparantiebenchmark is een tweejaarlijks onderzoek naar de inhoud en kwaliteit van maatschappelijke verslaggeving van Nederlandse ondernemingen. De Transparantiebenchmark geeft geen oordeel over de maatschappelijke prestaties zelf. Een hoge score op de Transparantiebenchmark betekent dus niet dat een onderneming niet (meer) te maken heeft met maatschappelijke problemen, dilemma's en onenigheden. De score laat zien hoe transparant een bedrijf is in de communicatie over MVO. Het is een initiatief van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat.

Barometer Culturele Diversiteit

De Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau van de Statistiek geeft organisaties vanaf 250 werknemers inzicht in de culturele diversiteit van hun personeelsbestand, zonder dat individuen herkenbaar zijn in de cijfers. Voor de organisatie als geheel hoeft een bedrijf daarvoor alleen het fiscale nummer aan te leveren. Het CBS koppelt vervolgens gegevens van een organisatie aan andere data en levert deze als samengevoegde data terug. Er worden geen nieuwe gegevens over werknemers opgenomen en het is niet nodig om persoonsgegevens te delen. Het CBS heeft prestaties per sector in Nederland beschikbaar op het gebied van etnisch - culturele diversiteit. Ook is het mogelijk CBS te vragen dit onderzoek te doen naar bepaalde bedrijfsonderdelen, zoals de top 250/300.

Peeranalyse

De staat zal in de toekomst zijn deelnemingen vragen om door middel van een analyse hun positie en mate waarin zij de gewenste rol als voorloper hebben bereikt op MVO-gebied in hun sector zichtbaar maken. Momenteel onderzoekt de staat hoe deze peeranalyse zal worden vorm gegeven. Naar verwachting zal voor eind 2023 over de concrete invulling worden besloten en kan de peeranalyse in 2024 starten.

Rapportage

De staat wil transparant zijn over de resultaten van MVO bij de deelnemingen en hier inzage over geven middels het Jaarverslag Beheer Staatsdeelnemingen en het toekomstige Dashboard Staatsdeelnemingen.

Onderstaande lijst geeft weer waarover de staat als aandeelhouder verwacht te rapporteren in het Jaarverslag Beheer Staatsdeelnemingen (vanaf 2024):

- Naleving van de voorgeschreven richtlijnen
- Materiële SDG's per deelneming
- Voortgang op MVO-doelstellingen en prestaties op de vijf thema's van de staat

- Rapportage per deelneming over diversiteit
- Ondertekenen Charter Diversiteit
- Ondertekenen Tax Governance Code
- Voortgang SBTi
- CO₂(eq)-reductiepad, CO₂(eq)- uitstoot scope 1,2,3
- Prestatie op de Transparantiebenchmark
- Resultaten op hoofdlijnen van de peeranalyse

Het Dashboard is momenteel nog in ontwikkeling. Naar verwachting wordt eind 2023 over MVO-indicatoren gerapporteerd op het dashboard.

5 Invoering MVO-beleid en taakverdeling binnen de staat

De invoering van het MVO-beleid kent een aantal speerpunten:

- De deelnemingen informeren over het definitieve handboek (Q2 2023)
- De deelnemingen stimuleren het nieuwe deel van het MVO-beleid conform planning uit te voeren.
- Deelnemingen die achterblijven een been bij te laten trekken door ze een plan van aanpak te laten maken.

5.1 Planning

In onderstaande tabel 2 is een planning opgesteld voor de doelstellingen op de kortere termijn. Voor latere jaren zal een nieuwe planning worden gemaakt. Aangezien MVO een gebied is dat sterk in ontwikkeling is zal het handboek periodiek worden geëvalueerd en indien nodig worden geactualiseerd.

Tabel 2: Planning MVO

Richtlijnen (OESO, UNGP, GRI)	Timing
Transparantiebenchmark	Implementatie en ambitieuze resultaten al verwacht. Komt jaarlijks terug in Jaarverslag Deelnemingen. Bij de volgende Transparantiebenchmark over 2021 en 2022: hoger dan positie 50.
SBTi	Aanmelding uiterlijk Q3 2023 voor zover dat mogelijk is vanuit SBTi. Verdere traject afhankelijk van SBTi.
Klimaatplan plus versnellingsopties	Onderdeel van SBTi traject.
Charter Diversiteit	Aanmelding vóór Q3 2023
Charter Diversiteit Plan van Aanpak	Vaststellen Plan van Aanpak uiterlijk in Q4 2023.
Tax Governance Code	Ondertekenen en implementatie uiterlijk 2025
Actieplan achterblijvers	Q2 2023 plan gereed; eind 2023 been bijgetrokken
MVO-doelstellingen	Doorlopend
<i>Readiness assessment</i> als interne voorbereiding op de audit op niet-financiële informatie	Advies om 1 jaar eerder dan verplichte invoering CSRD een <i>readiness assessment</i> te doen.

5.2 Kennisdeling

Naast bovenstaande planning voor individuele doelstellingen vindt de staat het ook belangrijk dat kennis op het gebied van MVO wordt gedeeld. Daarom zal bovenstaande planning worden uitgebreid met expertsessies, lezingen en het bespreken van MVO-onderwerpen binnen de directie Financieringen en op netwerkbijeenkomsten met de experts van deelnemingen op MVO-terrein, maar ook bijvoorbeeld met voorzitters van raden van bestuur en raden van commissarissen. Op deze wijze verwacht de staat dat de kennis van deelnemingen en de directie Financieringen wordt vergroot. Bovendien kan kennisdeling tot betere resultaten op MVO-gebied leiden wanneer de deelnemingen daarnaast ook van elkaar leren.

5.3 Taakverdeling

De deelnemingenteams van de directie Financieringen zijn het eerste aanspreekpunt voor de deelnemingen. Zij zorgen voor de monitoring van MVO en zorgen dat MVO via de verschillende aandeelhoudersbevoegdheden en in gesprekken aan de orde komt.

Het MVO-team van de directie Financieringen houdt het totaaloverzicht bij en zal de deelnemingenteams op belangrijke momenten in de cyclus attenderen en handvatten

bieden waar nodig. Daarnaast monitort zij samen met de deelnemingenteams de voortgang van de invoering van het MVO-beleid en de MVO-resultaten van de deelneming. Ook zal dit team in de toekomst de peeranalyse begeleiden. Ten slotte stimuleert het MVO-team kennisdeling en de periodieke evaluatie op het MVO-beleid. Het MVO-team houdt ook toezicht op de jaarlijkse rapportage over MVO in het Jaarverslag Beheer Staatsdeelnemingen.

Het uitgangspunt van de Nota 2022 is dat het MVO-beleid dat daarin wordt beschreven zo veel als mogelijk wordt toegepast op de beleidsdeelnemingen, zoals Gasterra. Het is de bedoeling dat de beleidsdeelnemingen op dezelfde wijze gaan rapporteren in het Jaarverslag Beheer Staatsdeelnemingen als de staatsdeelnemingen. Het handboek zal ook met de beleidsdepartementen die de aandeelhouderspositie vervullen worden gedeeld. Zij worden in overleg betrokken bij kennissessies. De beleidsdepartementen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het MVO-beleid bij hun beleidsdeelnemingen.

Beleidsdepartementen en de daar aan gerelateerde toezichthouders hebben overigens ook een eerste verantwoordelijkheid als beleidsmaker en toezichthouder op verschillende MVO-gerelateerde thema's. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bijvoorbeeld een verantwoordelijkheid voor algemene standaarden voor arbeidsomstandigheden, het ministerie van Economische Zaken en Klimaat heeft dit voor klimaatdoelstellingen en de Arbeidsinspectie ziet toe op arbeidsomstandigheden.

Bijlage 1 Overzicht wet- en regelgeving

Tabel 3 geeft aan welke aanvullende wetgeving van toepassing is op de deelnemingen. Het betreft een niet-uitputtende lijst van wet- en regelgeving die sterk overlapt met het thema MVO.

Tabel 3: Wet- en regelgeving

Wet- en regelgeving	Korte beschrijving	Van toepassing op	Vanaf ¹¹
Non-financial reporting directive (NFRD)	NFRD vereist opname van belangrijke niet-financiële data in jaarverslagen, incl. de ontwikkeling, prestaties en impact van de onderneming op specifieke onderwerpen. Vereiste vermeldingen omvatten milieu- en sociale zaken, respect voor mensenrechten en anticorruptie. Hiervoor moeten organisaties hun businessmodel, strategie, beleid, beleidsresultaten, risicobeheer en verschillende verplichte KPI's bekendmaken. Verplichte toepassing voor bedrijven met meer dan 500 medewerkers.	AFKL, FMO, Gasunie, Havenbedrijf Rotterdam, Holland Casino, KLM, NWB ¹² , Schiphol, TenneT, Thales, Urenco (UCN niet)	2017, voor andere deelnemingen: zie CSRD
Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)	Vereist dat financiële instellingen transparantie bieden over de integratie van duurzaamheids-risico's en gerelateerde effecten in hun processen. Definieert de strekking, type en vorm van benodigde openbaarmaking van duurzaamheid gerelateerde informatie in de financiële dienstverlening. Introduceert diverse openbaarmaking gerelateerde vereisten voor financiële marktdeelnemers en financiële adviseurs op entiteits-, service- en productniveau.	ABN Amro, BNG Bank, FMO, Volksbank,	Niveau 1: 10 maart 2021 (betreft nog geen technische classificatie, meer op hoofdlijnen) Niveau 2: 1 januari 2023
EU Taxonomy	Definieert aan welke criteria een economische activiteit moet voldoen. Het stelt prestatiedrempels vast ('technische screeningcriteria') om te bepalen in hoeverre een investering ecologisch duurzaam is. Activiteiten moeten substantieel bijdragen aan milieudoelstellingen, geen significante schade toebrengen aan andere milieudoelstellingen en voldoen aan minimale sociale waarborgen als (ecologisch) duurzaam te kwalificeren. Verplichte toepassing voor bedrijven met meer dan 500 medewerkers.	AFKL, BNG Bank, FMO, Gasunie, Havenbedrijf Rotterdam, Holland Casino, KLM, Nederlandse Loterij, NS, NWB Bank, Schiphol, TenneT, Thales, Urenco (UCN niet). Waarschijnlijk: Invest-NL, Invest-International	Klimaat gerelateerde doelstellingen: 1 januari 2022 voor bedrijven die al NFRD volgen, voor bedrijven die in tweede groep van de CSRD vallen jaarverslag 2025. Andere milieudoelstellingen : nog onbekend
Corporate sustainability reporting directive (CSRD) ¹³	Herziening van NFRD. Heeft een bredere reikwijdte en onderwerpen, en vereist de toepassing van de EU standaard voor MVO-verslaglegging, incl. een "beperkte mate van zekerheid"-eis. Dit is een wettelijke verplichting voor grote bedrijven: (minstens 2/3 criteria: >250 werknemers, balans van >€20M en/of netto omzet >€40M). De CSRD is onderverdeeld in verschillende European Sustainability Reporting Standards	AFKL, BNG Bank, FMO, Gasunie, Havenbedrijf Rotterdam, Holland Casino, KLM, Nederlandse Loterij, NS, NWB Bank, Schiphol, TenneT, Thales, Urenco (UCN	1 januari 2024 indien al wettelijk verplicht de NFRD te volgen (organisaties van openbaar belang (zoals banken, verzekeraars en beursgenoteerde bedrijven) >500

¹¹ Voor deelnemingen geldt hier de wettelijke verplichtingsdatum. De staat als aandeelhouder sluit zich daarbij aan tenzij anders vermeld.

¹² Juridisch niet verplicht, toepassing op basis van verzoek aandeelhouder

	(ESRS'en). De eerste twee ESRS'en zijn algemeen van aard en bevatten enkele basisprincipes en schrijven voor wat over strategie, governance en beslissingen over materialiteit moet worden gerapporteerd. De overige tien standaarden hebben betrekking op thematische aspecten.	niet). Waarschijnlijk: Invest-NL, Invest-International	werknemers), voor overige bedrijven geldt 1 januari 2025
Nationale IMVO-wetgeving	In november 2021 zijn bouwstenen voor nationale IMVO-wetgeving gepubliceerd. Het ministerie van Buitenlandse Zaken zit momenteel op de lijn dat dit wordt overruled door het CSDD-voorstel. Kabinet wil echter niet wachten tot CSDD klaar is en stelt voor om alvast wetgeving in te voeren in lijn met CSDD-voorstel. Scope: nog niet bepaald.	Mogelijk: AFKL, FMO, Gasunie, Havenbedrijf Rotterdam, Holland Casino, KLM, NS, Schiphol, TenneT, Thales (nog onduidelijk of scope gelijk is aan NFRD of CSRD)	Nog niet bekend
Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)	Het voorstel zet uiteen dat ondernemingen een verplichting hebben om gepaste zorgvuldigheid toe te passen, ofwel negatieve gevolgen voor mens en milieu te identificeren, mitigeren, stoppen, voorkomen en daarover verantwoording af te leggen. Uitwerking gebaseerd op OESO RL en UNGP. Verplichte toepassing voor grote vennootschappen met meer dan 500 medewerkers en netto omzet van EUR 150 miljoen wereldwijd.	Mogelijk: AFKL, FMO, Gasunie, Havenbedrijf Rotterdam, Holland Casino, KLM, NS, Schiphol, TenneT, Thales	Nog niet bekend