

Van vrijblijvendheid naar rapporteren over eigen personeel: ESG en het arbeidsrecht

ArbeidsRecht 2024/19

ESG is de afkorting voor *Environmental, Social en Governance* en verwijst naar drie factoren om duurzaamheids- en verantwoordelijkheidsprestaties van ondernemingen te meten. Op zowel nationaal als internationaal niveau volgen verschillende voorstellen voor wet- en regelgeving zich momenteel in hoog tempo op en deze worden steeds veeleisender. Veel ondernemingen moeten door de Europese *Corporate Sustainability Reporting Directive* per 1 januari 2025 verplicht rapporteren over de drie ESG-factoren in een duurzaamheidsverslag. In deze bijdrage schetst de auteur een overzicht van recente ontwikkelingen op het gebied van ESG en wordt nader ingegaan op de verplichting om te rapporteren over eigen personeel.

1. Het begrip ESG

1.1 Een containerbegrip

ESG verwijst naar een rapportagekader waarmee ondernemingen informatie over hun duurzaamheidsprestaties kunnen en soms moeten publiceren. Het begrip ESG is niet vastomlijnd en omvat onderwerpen die zien op 'duurzaam' of 'maatschappelijk verantwoord' ondernemen. In het arbeidsrecht valt het handelen van een werkgever vaak onder de 'S' van *Social*. De 'S' heeft betrekking op diverse aspecten van het bedrijfsbeleid ten aanzien van werknemers. Denk bijvoorbeeld aan veiligheid op de werkplek, scholing, privacy, arbeidsomstandigheden en het verbod op kinderarbeid. In deze bijdrage staat de 'S' van *Social* centraal. Op het eerste gezicht lijkt de arbeidsrechtelijke link met de factoren 'E' van *Environmental* en 'G' van *Governance* minder evident, al is deze er toch ook. *Environmental* richt zich onder meer op CO₂-uitstoot van een onderneming, het streven naar vermindering van de ecologische voetafdruk en het voorkomen van verspilling. In het arbeidsrecht kan daarbij gedacht worden aan het 'vergroenen' van arbeidsvoorwaarden, zoals het aanbieden van een ov-chipkaart in plaats van een leaseauto en een extra vakantiedag als je met een 'duurzaam' vervoermiddel naar je vakantieadres reist. *Governance* ziet op goed bestuur, waaronder bijvoorbeeld gelijke beloning en juiste verslaglegging vallen. In de literatuur komt de vraag aan de orde in hoeverre werkgevers en werknemers elkaar kunnen verplichten tot bijvoorbeeld het vergroenen of socialer maken van de arbeidsverhouding.²

1 Mr. K.M.A. (Kyra) Jegen is advocaat bij DingemansVanderKind in Amsterdam.

2 Zie M.A.N. van Schadewijk, 'Werkgever en ESG: op naar groen werkgeverschap', in: Van der Linden van Sprankhuizen, Jansen & Schuijling, *Ondernemingsgericht privaatrecht en ESG (O&R nr. 145) 2024/2.3* en E.R.M. Snijders & M.H. Hoving 'Het arbeidsrecht kleurt groen', *TAP 2022/8*, p. 10–18.

1.2 Van 'soft law' naar 'hard law'

Voor multinationale ondernemingen bestaat een lange traditie van *soft-law*-instrumenten om 'maatschappelijk verantwoord' of 'duurzaam' ondernemen te stimuleren en om rekening te houden met de ESG-factoren. Denk daarbij aan de OESO-richtlijnen³ en de *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* die Nederland onderschrijft.⁴ Hoewel deze raamwerken breed zijn gesteund, blijft een concrete toepassing vaak achterwege. De *soft-law*-instrumenten zijn niet juridisch afdwingbaar en doordat activiteiten van ondernemingen over landsgrenzen – en daarmee jurisdicties – heen gaan, brengt handhaving problemen met zich. Daarnaast worden ondernemingen vaak ontmoedigd zich vrijwillig aan te sluiten bij *soft-law*-instrumenten of transparant te zijn over ESG-factoren, vanwege commerciële belangen, de geheimhoudingsplicht en een ongelijk speelveld. Ook is maatschappelijk verantwoord ondernemen of duurzaam ondernemen niet eenvoudig te meten, omdat de begrippen niet vastomlijnd zijn.

Om deze problemen te ondervangen, is zowel op nationaal als internationaal niveau een tendens zichtbaar van *soft law* naar *hard law*. Op nationaal niveau worden steeds meer rapportageverplichtingen aangenomen. Een voorbeeld is de nog niet in werking getreden Wet zorgplicht kinderarbeid, die ondernemingen verplicht om te waken voor kinderarbeid in de eigen productieketen door middel van due diligence en om hierover een verklaring op te stellen.⁵ Ook geldt dit voor het Besluit CO₂-reductie werkgebonden personenmobiliteit, dat werkgevers met honderd of meer werknemers verplicht per 1 juli 2024 te rapporteren over het totaal van de door werknemers gereisde zakelijke kilometers en woon-werkverkeer.⁶ Werkgevers moeten uiterlijk 30 juni 2025 rapporteren over de periode 1 juli tot en met 31 december 2024 via een digitaal formulier op de website van Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Vanaf 2026 wordt telkens over het hele voorafgaande jaar gerapporteerd. Ondernemingen met minder dan honderd werknemers zijn niet aan deze verplichting gebonden, maar mogen vrijwillig gegevens indienen.

2. Europese ontwikkelingen

In 2019 introduceerde de Europese Unie de 'Green Deal': een pakket aan beleidsinitiatieven om uitvoering te geven

3 Te raadplegen via www.oecd.org/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct-81f92357-en.htm.

4 Te raadplegen via www.undp.org/laopdr/publications/guiding-principles-business-and-human-rights.

5 Wet zorgplicht kinderarbeid, *Stb.* 2019, 401.

6 Besluit van 28 november 2023 tot wijziging van het Besluit activiteiten leefomgeving en het Omgevingsbesluit in verband met het beperken van emissies van kooldioxide door werkgebonden personenmobiliteit, *Stb.* 2023, 472.

aan het Klimaatakkoord van Parijs.⁷ In het klimaatakkoord is afgesproken de opwarming van de aarde te beperken tot ruim onder de twee graden Celsius, met als einddoel klimaatneutraliteit in 2050.⁸ De Green Deal heeft tot nu toe geresulteerd in drie richtlijnen die zien op rapportageverplichtingen voor ESG: de *Sustainable Finance Disclosure Regulation*,⁹ *The Taxonomy Regulation*¹⁰ en de *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*.¹¹ Met deze richtlijnen wordt beoogd ESG-risico's meetbaar en vergelijkbaar te maken. Door ondernemingen duurzaamheidsinformatie te laten verstrekken, wordt het bewustzijn en de kennis over duurzaamheid bij ondernemingen vergroot. Bovendien krijgen stakeholders, zoals investeerders, de mogelijkheid ondernemingen te beoordelen op hun duurzaamheidsprestaties en worden *greenwashing* en *socialwashing* voorkomen.¹² Omdat de CSRD voor deze bijdrage het meest relevant is, wordt daaraan in de volgende paragrafen bijzondere aandacht besteed.

2.1 *Corporate Sustainability Reporting Directive*

Op 5 januari 2023 is de CSRD in werking getreden. De CSRD is een uitbreiding rondom duurzaamheidsverslaglegging van de bestaande *Non-Financial Reporting Directive (NFRD)*.¹³ De CSRD verplicht, kort gezegd, ondernemingen om in een apart deel van het bestuursverslag te rapporteren over de activiteiten en duurzaamheidsdoelen. Hiermee wordt beoogd de rapportage over ESG nauwkeuriger en consistentere te maken. De CSRD is gericht op het creëren van transparantie en verplicht ondernemingen meer verantwoording af te leggen ten aanzien van hun impact op de ESG-factoren. De CSRD omvat een rapportageverplichting en daardoor dus niet zozeer inhoudelijke normen waar een onderneming aan moet voldoen op het gebied van ESG. De gedachte hierachter lijkt te zijn dat als ondernemingen eenmaal verplicht zijn te rapporteren, dit indirect een stimulans vormt om er dan ook voor te zorgen dat er in materiële zin over positieve vooruitgang bericht kan worden. Daarnaast kunnen bijvoorbeeld investeerders en werknemers bewuste keuzes maken om te investeren in of te werken voor een onderneming op basis van de gerapporteerde informatie. Een van de kerndoelstellingen van de CSRD is om

ervoor te zorgen dat meer geïnvesteerd wordt in duurzame activiteiten en minder in niet-duurzame activiteiten. De richtlijn dient voor 6 juli 2024 te zijn geïmplementeerd in Nederlandse wetgeving.¹⁴

2.2 *Gefaseerde inwerkingtreding*

De verplichting om te rapporteren over ESG-factoren in het bestuursverslag treedt gefaseerd in werking. De CSRD is in eerste instantie gericht op relatief grote (beursgenoteerde) ondernemingen, vanuit de idee dat zij de markt vormgeven en *best practices* kunnen ontwikkelen, die uiteindelijk ook voor kleinere ondernemingen als voorbeeld dienen en hen stimuleren. De eerste ondernemingen zullen de regels in 2024 moeten toepassen en hierover moeten rapporteren in het bestuursverslag in 2025. Een jaar later wordt dit voor de volgende categorie ondernemingen van kracht, waardoor geldt dat in boekjaar 2026 over boekjaar 2025 moet worden gerapporteerd. Vanaf 2027 is het gehele toepassingsbereik van de CSRD in werking.¹⁵

Ook als een onderneming (nog) niet direct onder de reikwijdte van de CSRD valt, is het raadzaam actief aan de slag te gaan met het duurzaamheidsverslag. Ondernemingen die buiten het toepassingsbereik van de CSRD vallen, kunnen namelijk wel het effect van de CSRD ervaren. De rapportageplichtige ondernemingen moeten ook over hun waardenketen rapporteren. Dit betekent dat ondernemingen die bijvoorbeeld leverancier of samenwerkingspartner zijn van een rapportageplichtige onderneming, door die onderneming gevraagd kunnen worden om informatie te delen. Het kost tijd om te rapporteren in lijn met de CSRD en door tijdig te starten met het verzamelen van data, kan een onderneming hierop anticiperen.

Tot slot mag niet uitgesloten worden dat rapportageplichtige ondernemingen nu of later de voorkeur gaan geven aan samenwerking met leveranciers en andere stakeholders die zelf ook – verplicht of onverplicht – voldoen aan de CSRD-verplichtingen, om daarmee te laten zien hoezeer zij de doelstellingen een warm hart toedragen.

2.3 *European Sustainability Reporting Standards*

Wat moet er dan gerapporteerd worden? Ondernemingen die onder de CSRD vallen, moeten in hun jaarverslag rapporteren over ESG-factoren volgens *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*, die per 1 januari 2024 in werking zijn getreden.¹⁶ De ESRS leggen vast welke informatie een onderneming moet rapporteren. Een onderneming moet op basis van een zogeheten 'dubbele materialiteitsanalyse' beoordelen over welke standaarden gerapporteerd moet worden. Deze dubbele materialiteit houdt in dat moet worden gerapporteerd als het onderwerp (1) invloed heeft

7 European Commission, 'The European Green Deal. Striving to be the first climate-neutral continent', https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en.

8 UN Paris Agreement 12 december 2015.

9 Verordening (EU) 2019/2088 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019 betreffende informatieverstrekking over duurzaamheid in de financiële dienstensector (*PbEU* 2019, L 317).

10 Verordening (EU) 2020/852 van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2020 betreffende de totstandbrenging van een kader ter bevordering van duurzame beleggingen en tot wijziging van Verordening (EU) 2019/2088 (*PbEU* 2020, L 198).

11 Richtlijn (EU) 2022/2464 van het Europees Parlement en de Raad van 14 december 2022 tot wijziging van Verordening (EU) nr. 537/2014, Richtlijn 2004/109/EG, Richtlijn 2006/43/EG en Richtlijn 2013/34/EU, met betrekking tot duurzaamheidsrapportering door ondernemingen (*PbEU* 2022, L 322).

12 Richtlijn (EU) 2022/2464, overweging 11–14.

13 Richtlijn 2014/95/EU van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2014 tot wijziging van Richtlijn 2013/34/EU met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen (*PbEU* 2014, L 330).

14 Zie het wetsvoorstel Wet tot implementatie richtlijn duurzaamheidsrapportage door ondernemingen (14704).

15 Artikel 5 Richtlijn (EU) 2022/2464.

16 Gedelegeerde Verordening (EU) 2023/2772 van de Commissie van 31 juli 2023 tot aanvulling van Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en de Raad wat betreft standaarden voor duurzaamheidsrapportage.

op de financiële waarde van een onderneming en/of (2) wordt beïnvloed door de bedrijfsvoering van de onderneming.¹⁷ Informatie uit de ESRS dient dus alleen te worden opgenomen in het bestuursverslag als uit de materialiteitsanalyse blijkt dat de betreffende standaard materieel is voor de onderneming. De ESRS bepalen dat over een aantal 'S'-onderwerpen altijd gerapporteerd moet worden.

De ESRS kunnen worden onderverdeeld in twee algemene standaarden (ESRS 1 en ESRS 2) en tien specifieke standaarden. De twee algemene standaarden geven, kort gezegd, informatie over hoe de duurzaamheidseisen moeten worden gepresenteerd en definiëren de rapportagevereisten. De tien specifieke standaarden zien op de drie ESG-factoren, namelijk *Environmental* (ESRS E1 t/m E5), *Social* (ESRS S1 t/m S4) en *Governance* (ESRS G1). Binnen de ESRS vallen voor het verstrekken van sociale informatie de volgende vier standaarden: 'Eigen personeel' (ESRS S1); 'Werknemers in de waardeketen' (ESRS S2), dit zijn werknemers die deel uitmaken van de toeleveringsketen waarmee de rapporterende onderneming wordt geassocieerd; 'Getroffen gemeenschappen' (ESRS S3), dit zijn mensen of groepen die wonen en/of werken in hetzelfde gebied waar een onderneming actief is of waar de waardeketen actief is; en tot slot 'Consumenten en eindgebruikers' (ESRS S4). Hierna wordt bijzondere aandacht besteed aan de standaard ESRS S1, die ziet op het beleid en de plannen van een onderneming voor het eigen personeel.

3. ESRS S1 en het eigen personeel

Deze standaard schrijft voor dat ondernemingen een beschrijving moeten geven van hun eigen personeel. Onder eigen personeel worden werknemers verstaan, maar ook 'medewerkers die niet in loondienst zijn', zoals opdrachtnemers en ingeleende arbeidskrachten.¹⁸ Deze standaard ziet dus niet op werknemers in de aan- en toeleveringsketens van de onderneming en de invloed op gemeenschappen rondom de onderneming of haar waardeketen; deze categorieën werknemers vallen onder ESRS S2 en S3. De rapportageverplichtingen die de ESRS S1 stelt, zijn uitgebreid en worden onderverdeeld in de volgende zeventien rapportage-eisen.

S1-1	Beleid ten aanzien van eigen personeel
S1-2	Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts
S1-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken

17 Gedelegeerde Verordening (EU) 2023/2772 van de Commissie van 31 juli 2023 tot aanvulling van Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en de Raad wat betreft standaarden voor duurzaamheidsrapportage, p. 9-12.

18 ESRS S1-1, par. 4.

S1-4	Acteren op materiële impacts op eigen personeel en benaderingen om wat eigen personeel betreft materiële risico's te mitigeren en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen en benaderingen
S1-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële impacts, het bevorderen van positieve impacts, alsmede het beheersen van risico's en kansen
S1-6	Kenmerken van de werknemers van de onderneming
S1-7	Kenmerken van medewerkers niet in loondienst onder het eigen personeel van de onderneming
S1-8	Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog
S1-9	Diversiteitsmaatstaven
S1-10	Leefbare lonen
S1-11	Sociale bescherming
S1-12	Mensen met een beperking
S1-13	Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden
S1-14	Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven
S1-15	Werk-privébalans
S1-16	Beloningsmaatstaven (loonkloof en totale beloning)
S1-17	Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten

Gelet op de omvang van dit artikel is het niet mogelijk om alle rapportage-eisen hier te bespreken.¹⁹ Een aantal in het oog springende rapportage-eisen wordt belicht. Zo verlangen rapportage-eisen S1-6 en S1-7 van een onderneming dat wordt gerapporteerd over de kenmerken van het eigen personeel. Kenmerken waarover onder meer gerapporteerd moet worden, zijn het aantal arbeidskrachten in loondienst en niet in loondienst met een overeenkomst voor onbepaalde en bepaalde tijd, uitgesplitst naar gender. Dit geldt ook voor het aantal deeltijdwerknemers en oproepkrachten, beide uitgesplitst naar gender. Zo wordt in de literatuur al bepleit dat het op structurele wijze inzetten van flexwerkers of een flexibele schil afbreuk doet aan een duurzame verhouding tussen werkgever en werknemer, en invloed zou moeten hebben op een ESG-score.²⁰

Rapportage-eis S1-1 bepaalt dat een onderneming onder meer moet rapporteren over beleid dat is opgesteld ten

19 Zie voor een toelichting op een aantal rapportage-eisen bijvoorbeeld ook S. Allertz & S.M. Kröner-Rosmalen, 'Spotlight op de "S" van ESG: de sociale pilaar komt uit de schaduw van de "E" en de "G"', *FRP* 2023/827.

20 Zie J.P.H. Zwemmer & N.M.Q. van der Neut, 'De S in ESG en het gebruikmaken van een flexibele schil bij de inzet van arbeidskrachten in de onderneming', *TAC* 2023/3, p. 82-89.

aanzien van het eigen personeel. Voorbeelden van beleid zijn een inclusiviteitsbeleid en beleid voor het voorkomen van geweld en intimatie op de werkvloer. Denk ook aan beleid met betrekking tot gendergelijkheid en gelijke beloning voor gelijk werk, maar ook hoe de werk-privébalans is geregeld en de soorten verlof die er zijn. Rapportage-eis S1-16 ziet op het rapporteren van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en de totale beloningsverhouding van alle werknemers. Om hierover te rapporteren, moet een onderneming eerst vaststellen of een beloningsverschil bestaat conform de berekeningswijze die is opgenomen in de ESRS. Verder moeten de arbeidsomstandigheden in de onderneming, gelijke kansen en ontwikkel- en ontplooiingskansen aan de orde komen.

4. Data verzamelen en gegevens registreren

4.1 Inventariseren

Om te kunnen rapporteren volgens de ESRS is duurzaamheidsinformatie in de vorm van data nodig. Als startpunt kan een onderneming de rapportage-eisen bestuderen en daarvan een analyse maken. In deze analyse kan worden geïnventariseerd welke informatie beschikbaar is binnen de onderneming en wat nog ontbreekt. Veel informatie kan namelijk al beschikbaar zijn in bijvoorbeeld een cao, personeelshandboek, gedragscode of via een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Het is goed mogelijk dat in de praktijk bepaalde standaarden uit de ESRS al worden nageleefd, maar dat dit niet is vastgelegd in beleid. Ook daar kan door ondernemingen een verbeterslag worden gemaakt, namelijk door beleid schriftelijk vast te leggen.

4.2 Rol ondernemingsraad

Naast dat moet worden gerapporteerd over de ondernemingsraad bij rapportage-eisen S1-1 en S1-8, kan de ondernemingsraad ook een rol hebben bij het aan de slag gaan met de rapportagevereisten. De ondernemingsraad kan, gelet op artikel 23 Wet op de ondernemingsraden (WOR), punten betreffende bijvoorbeeld diversiteit zowel in als buiten de overlegvergadering onder de aandacht van de ondernemer brengen. Daarnaast heeft de ondernemingsraad over een aantal onderwerpen waarover gerapporteerd moet worden, zoals arbeidsomstandigheden, een stimulerende taak op grond van artikel 28 WOR en kan hieraan uitvoering worden gegeven door informatie op te vragen op basis van artikel 31 WOR.

De rapportagestandaarden kunnen ook aanleiding vormen om beleid vast te stellen, te wijzigen of in te trekken. Daarbij is van belang dat tijdig de ondernemingsraad wordt betrokken. Het is mogelijk dat de ondernemingsraad in een dergelijk geval een instemmingsrecht heeft op grond van artikel 27 WOR. Zo schrijft rapportage-eis S1-13 voor om te rapporteren over de mate waarin werknemers opleiding en ontwikkeling aangeboden krijgen. Voor de ondernemingsraad bestaat een instemmingsrecht op een regeling op het gebied van de personeelsopleiding als beleid wordt

vastgesteld om vaardigheden van werknemers te verbeteren.²¹ Ook denkbaar is een instemmingsrecht als een regeling wordt vastgesteld die ziet op de verwerking en de bescherming van persoonsgegevens van in de onderneming werkzame personen, en voorzieningen die gericht zijn op waarneming van of controle op aanwezigheid van de in de onderneming werkzame personen. Bovendien geldt dat bij een goed totstandkomingsproces een regeling breder gedragen zal worden in de onderneming.

4.3 Privacyaspecten

Bij het rapporteren over eigen personeel moet een werkgever bewust zijn van de data die worden verzameld en verwerkt om te rapporteren. Zodra de te verzamelen data kunnen worden herleid naar een individuele werknemer, is sprake van een persoonsgegeven en is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing.²² Persoonsgegevens mogen slechts voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doelen worden verzameld en mogen niet excessief zijn.²³ Per rapportage-eis moet daarom worden beoordeeld welke informatie moet worden verzameld en mag worden verwerkt. Rapportage-eis S1-8, over de cao-dekkingsgraad en sociale dialoog, ziet bijvoorbeeld op het percentage werknemers dat is gedekt door collectieve onderhandelingen en gelet op rapportage-eis S1-12 dient een onderneming te rapporteren over het percentage van mensen met een beperking onder haar eigen werknemers. Op basis van het beginsel van minimale gegevensverwerking moet het verwerken van deze persoonsgegevens zo veel als mogelijk worden beperkt.²⁴ Voor het verwerken van gegevens van een werknemer over bijvoorbeeld gezondheid of lidmaatschap van een vakbond geldt in beginsel een verwerkingsverbod, tenzij sprake is van een limitatief opgenomen uitzonderingsgrond. Daarom zal bij rapportage-eis S1-8 niet gerapporteerd hoeven te worden over het percentage van de werknemers dat bij een vakbond is aangesloten en hoeft bij de rapportage-eis S1-12 niet over de beperking zelf te worden gerapporteerd. Het is dus van belang dat binnen de onderneming wordt nagegaan hoe het best binnen de kaders van de AVG gegevens kunnen worden verwerkt voor de rapportageverplichting.

5. Aan de slag met ESG

ESG zal een steeds belangrijker onderdeel worden van de bedrijfsvoering van veel ondernemingen. Wees bewust van het hoge tempo waarin de ontwikkelingen op het gebied van ESG zich opvolgen. Ook als de rapportageverplichtingen op dit moment niet direct op een onderneming van toepassing zijn, is de kans groot dat derden vragen duurzaamheidsinformatie te verschaffen. Gelet op de gedetailleerde informatie die wordt gevraagd, is rapporteren conform de CSRD een arbeidsintensieve klus. De tijd van stilzitten is dus voorbij. Het verplicht rapporteren over ESG kan zorgen voor

21 Artikel 27 lid 1 onder f WOR.

22 Artikel 2 lid 1 jo. artikel 4 AVG.

23 Artikel 5 lid 1 onder b AVG.

24 Artikel 5 lid 1 onder c AVG.

meer regeldruk, maar is daarnaast een uitgelezen kans voor een onderneming om duurzaamheidsprestaties te laten zien en op dat vlak te concurreren met andere ondernemingen. Ondernemingen met ambitieuze duurzaamheidsplannen zijn aantrekkelijk voor werknemers, investeerders, klanten en samenwerkingspartners. Rapporteren volgens de CSRD en daarmee actief aan de slag gaan, kan dus bijdragen aan een betere positie op de arbeidsmarkt en het aantrekken en behouden van werknemers.