

HOE DUURZAAM IS DE (W)OR?

Auteur:	Valerie van der Hart
Functie:	Ambtelijk secretaris
Opdrachtgever:	Geen (zelfgekozen onderwerp)
Paperbegeleider:	JOhan Berends
Datum inleveren:	30 september 2024
Presentatie:	14 oktober 2024

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	3
DE CSRD	7
DUURZAAMHEID	14
DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN IN RELATIE TOT DUURZAAMHEID	22
SAMENVATTING VRAAG 1	34
SAMENVATTING VRAAG 2	38
SAMENVATTING VRAAG 3	41
SAMENVATTING VRAAG 4	43
SAMENVATTING VRAAG 5	45
SAMENVATTING VRAAG 6	47
SAMENVATTING VRAAG 7	49
SAMENVATTING VRAAG 8	51
SAMENVATTING VRAAG 9	53
SAMENVATTING VRAAG 10	54
SAMENVATTING VRAAG 11	55
SAMENVATTING VRAAG 12	57
SAMENVATTING VRAAG 13	58
SAMENVATTING VRAAG 14	60
SAMENVATTING VRAAG 15	62
SAMENVATTING VRAAG 16	64
SAMENVATTING VRAAG 17	66
SAMENVATTING VRAAG 18	67
INSPIRATIE UIT DE INTERVIEWS	69
AANBEVELINGEN	71
LITERATUURLIJST	73

SAMENVATTING

Inleiding

Welkom bij de publicatieversie van mijn paper. Deze heb je ontvangen omdat je hieraan hebt meegewerkt en ik heb beloofd de resultaten met je te delen. In deze versie zijn de hoofdstukken Inleiding, Methodologie, Interviews Algemeen, Conclusie en Zelfreflectie vervallen en is de samenvatting uitgebreid.

Hoe duurzaam is de (W)OR?

Als een bedrijf veel doet aan duurzaamheid hoe ga je hier dan als OR mee om? Deze vraag hield me als ambtelijk secretaris bezig. Wat ik miste als het over duurzaamheid gaat was kennis. Als je gaat zoeken op duurzaamheid vind je niet veel in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). In artikel 25 en 28 gaat het weliswaar over milieu maar dat is het enige. Mij was ook niet bekend hoe breed je de WOR in kunt zetten als het gaat over duurzaamheid. De vakliteratuur hamert wel erg op “OR kom in beweging en maan je bestuurder tot actie!” maar als je bedrijf dat al doet dan ligt het voor de hand dat een OR dat geen prioriteit geeft.

Omdat ik voor de post-HBO opleiding Adviseur Medezeggenschap een paper moest schrijven was 1 en 1 al snel 2. Ik heb een Plan van Aanpak geschreven en kwam uit op de volgende onderzoeksvragen:

- *Als een bedrijf vanuit wetgeving meer moet gaan doen aan duurzaamheid hoe ga je hier dan als OR mee om?*
- *Welke keuzes maak je hierin en biedt de WOR je dan voldoende handvaten ter ondersteuning?*
- *Zo ja, welke artikelen en zo nee, wat had je dan graag anders gezien?*

Een actueel en interessant onderwerp om mee aan de slag te gaan en wat had ik er veel zin in! Echter de praktijk bleek al snel weerbarstig. Weinig bedrijven wilden meewerken, het onderwerp is complex en het schrijven ging moeizaam. Na het veranderen van mijn aanpak zowel bij het benaderen van de bedrijven als bij het schrijven van de paper ging het beter. Stapje voor stapje heb ik de puzzel gelegd.

Methodologie

Ik heb gekozen voor desktop research op de onderwerpen:

- CSRD (duurzaamheidsrapportageverlichting)
- Duurzaamheid
- De WOR in relatie tot duurzaamheid

En voor kwitatief onderzoek door het interviewen van grote en/of beursgenoteerde bedrijven.

Uiteindelijk hebben 12 bedrijven in de categorie groot- en/of beursgenoteerd meegewerkt. Twaalf zeer verschillende bedrijven die ik heel erkentelijk ben voor hun medewerking maar die ik ook heb beloofd dat de antwoorden niet naar hen herleidbaar zijn. Per vraag heb ik aangegeven hoeveel bedrijven antwoord hebben gegeven op de vraag, de antwoorden samengevat en daaronder staan de gegeven antwoorden vermeld. De antwoorden zijn geparafraseerd en niet herleidbaar naar de bedrijven gemaakt. De volgorde van antwoorden wisselt ook per vraag. De namen van de bedrijven heb ik weggelaten uit deze versie.

De algemene indruk uit de interviews die ik heb overgehouden is dat er heel veel wordt gedaan door bedrijven op het gebied van duurzaamheid. De mensen die ik heb geïnterviewd vertellen hier ook graag over. Sowieso waren de geïnterviewden heel open naar mij. Ik was hier aangenaam verrast over en hoewel ik mezelf niet bepaald zie als een goede interviewer, vond ik het wel heel leuk om te doen.

Desktopresearch

Ik ben begonnen met de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Dit is nieuwe Europese wetgeving die in de jaren 2024 en 2025 gaat gelden voor beursgenoteerde- en grote bedrijven. Dit houdt in dat bedrijven verplicht moeten gaan rapporteren over duurzaamheid en dat dit een onlosmakelijk deel vormt van het bestuursverslag en daarmee van het jaarverslag van bedrijven. Dit moet ook gecontroleerd worden door een accountant.

Wat er in het duurzaamheidsverslag moet staan staat in de ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Veel bedrijven zijn al heel actief op het gebied van duurzaamheid en leggen hier al veel over vast. Voor andere bedrijven gaat het nog een hele kluit worden om hieraan te kunnen voldoen.

Omdat deze wetgeving bedrijven dwingt om meer bezig te zijn met duurzaamheid ontstaat vanzelf de vraag wat de rol van de OR hierbij is. Om dit te bepalen heb ik getracht duurzaamheid en dan meer specifiek duurzame bedrijfsvoering te definiëren. Dit gaf mij vervolgens de mogelijkheid om aan de hand van deze definitie inzichtelijk te maken welke wettelijke mogelijkheden de OR heeft vanuit de WOR.

Sommigen vinden het voldoen aan wet- en regelgeving een taak van Compliance en niet van de OR. Ik ben van mening dat duurzaamheid verder gaat dan het voldoen aan wet- en regelgeving. Het is de eigen keuze van ondernemingsraden of ze hier wel of niet wat mee doen. Maar het is zinvol die keuze pas te maken als je weet waar je naar kijkt.

Kwalitatief onderzoek

De conclusie op de onderzoeksvragen uit de interviews is op hoofdlijnen dat ondernemingsraden duurzaamheid een lastig en breed begrip vinden. Ze zijn zich wel bewust van de belangrijkheid van dit thema. Ze zijn over het algemeen goed geïnformeerd en kunnen dit ook goed met de bestuurder en/of duurzaamheidsmanagers bespreken. Sommigen ondernemingsraden sluiten aan bij een duurzaamheidsteam of hebben OR-leden die in een duurzaamheidsteam werken.

De eigen rol is voor de OR niet altijd duidelijk maar de focusgebieden zijn:

- Controlerende rol
- Focus op duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- Borging van kennis van de OR en deze doorgeven aan een volgende generatie
- Borging duurzaamheid bij advies- en instemmingsaanvragen

De heersende mening ten aanzien van de WOR is dat deze voldoende handvaten biedt, maar wanneer er een moeizame relatie is met de bestuurder zou de WOR te weinig expliciete handvaten bieden waar het gaat over duurzaamheid. Ondernemingsraden maken gebruik van de gangbare rechten, namelijk artikel 23, 24, 25, 27, 28 en 31 van de WOR. Suggesties vanuit de interviews op dit gebied zijn:

- Duurzaamheid een verplicht onderwerp van het art 24-overleg maken
- Duurzaamheidsverslag vooraf lezen en/of zelf iets schrijven
- Helpt wanneer WOR zegt waar je op moet letten
- Artikel 28 nu (te) summier
- Moet duidelijker en explicieter in de WOR naar voren komen

Er wordt niks vastgelegd in convenanten over duurzaamheid. Ook goed om te lezen dat de meeste ondernemingsraden vinden dat een bestuurder hier niet alleen voor verantwoordelijk is maar dat ze hier zelf ook een rol in hebben.

Conclusie

De conclusie van deze paper voor mij is dat bedrijven heel verschillend omgaan met het thema duurzaamheid. Er is bewustzijn van de belangrijkheid van het thema. Niet voor alle OR'en is helder wat er nu precies aan wet- en regelgeving vanuit Europa op hun bedrijven afkomt. Hoewel duurzaamheid niet duidelijk beschreven is in de WOR zijn veel duurzaamheidsthema's wel belegd in de WOR. Meer dan ik van tevoren dacht, maar de vraag is of dit voor iedereen voldoende duidelijk is en of dit ook geldt voor ondernemingsraden die zwaar leunen op de WOR.

Mijn advies aan de wetgever zou zijn dat duurzaamheid een meer expliciete plek zou moeten krijgen in de WOR. Bijvoorbeeld door duurzaamheid een verplicht onderwerp van het artikel 24 overleg te maken.

Ondernemingsraden zou ik aanraden zich te verdiepen in de duurzaamheidsstrategie van het bedrijf, op hoofdlijnen weten wat er aan wet- en regelgeving afkomt op het bedrijf als het gaat over duurzaamheid en zeker het duurzaamheidsverslag te lezen en te bespreken.

Daarnaast is het zinvol wanneer alle ondernemingsraden (en ook trainers) duurzaamheid een vast thema maken bij de beoordeling van advies- en instemmingsaanvragen.

Wat mij is opgevallen is dat weinig ondernemingsraden zich ervan bewust zijn dat ze door het uitoefenen van hun taken en de invulling van het advies- en instemmingsrecht ook al een bijdrage leveren aan de duurzame bedrijfsvoering. Sterker nog, alleen al het hebben van een OR draagt daar aan bij. Dat dit bewustzijn er vrijwel niet is heeft te maken met hoe je duurzaamheid definieert. Door het omzetten van de criteria uit de CSRD naar een definitie voor duurzame bedrijfsvoering en deze te koppelen aan de WOR creëer je een uitgangssituatie. Deze definitie is wellicht voor sommigen iets te ruim en voor anderen iets te smal maar het geeft in ieder geval een goede richting en houvast.

Hopelijk ben je na het lezen van deze paper enigszins op weg geholpen om aan de slag te gaan met duurzaamheid en pakt de wetgever de handschoenen op om de WOR zo te moderniseren dat deze meer houvast biedt bij grote actuele thema's als duurzaamheid.

Maar vergeet als OR ook niet om te kijken wat je al wel doet. Het zal je nog verbazen hoe duurzaam je als OR eigenlijk al bent!

Rest mij nog iedereen te bedanken die hieraan meegewerkt heeft. Allereerst de bedrijven die mee wilde werken aan de interviews en de mensen die me in contact hebben gebracht met bedrijven. Daarnaast mijn medestudenten oftewel mijn "papermaatjes". Ook dank aan mijn werkgever Intergamma die dit mede mogelijk heeft gemaakt en de steun die ik heb ontvangen van mijn collega's. Natuurlijk JOhan, mijn paperbegeleider en last but not least Hilbert en Alexander. Iedereen ontzettend bedankt!

DE CSRD

CSRD staat voor Corporate Sustainability Reporting Directive. In het Nederlands vertaald betekent dit 'Duurzaamheidsrapportage voor bedrijven' (Dit is een Europese richtlijn die alle grote ondernemingen verplicht om uiterlijk vanaf 2025 te rapporteren over hun duurzaamheidsprestaties (dus over het boekjaar 2025). Voor beursgenoteerde bedrijven geldt dit al vanaf 2024 (dus over het boekjaar 2024). Deze Europese richtlijn is 5 januari 2023 in werking getreden. De lidstaten hebben vervolgens 18 maanden de tijd gehad om deze richtlijn te verwerken in hun nationale wetgeving.¹

Om als grote onderneming aangemerkt te worden moet je voldoen aan minimaal twee van onderstaande drie voorwaarden:

- De omzet is hoger dan 40 miljoen
- Het balanstotaal is hoger dan 20 miljoen
- Het bedrijf heeft meer dan 250 medewerkers²

Hoewel je geneigd kan zijn de CSRD te zien als een doel op zich, is het bedoeld als middel. De CSRD leidt tot het vergroten van de transparantie over de duurzaamheidsinspanningen en -resultaten van bedrijven. De CSRD vormt een onderdeel van de Europese 'Green deal', waarmee EU-landen zich hebben verbonden om uiterlijk in 2050 klimaatneutraal te zijn.

Wat de Europese Unie precies beoogt met deze wet staat beschreven in artikel 1 van de CSRD:

In haar mededeling van 11 december 2019 getiteld 'de Europese Green Deal' heeft de Europese commissie toegezegde bepalingen inzake de bekendmaking van niet-financiële informatie van 2013/13/EU van het Europees Parlement en de Raad te evalueren. De Green Deal is de nieuwe groeistrategie van de Unie. Er wordt mee beoogd de Unie om te vormen tot een moderne hulpbronnenefficiënte en concurrente economie, waar vanaf 2050 netto geen broeikasgassen meer worden uitgestoten. Tevens wordt ermee beoogd het natuurlijk kapitaal van de Unie te beschermen, behouden en verbeteren, en de gezondheid en het welzijn van Unieburgers tegen milieugerelateerde risico's en effecten te beschermen. De Green Deal heeft tot doel economische groei los te koppelen van hulpbronnengebruik en ervoor te zorgen dat alle regio's en Unieburgers kunnen deelnemen aan een sociaal gerechtvaardigde transitie naar een duurzaam economisch systeem zonder dat groepen of plaatsen in de steek worden gelaten, De Green Deal zal bijdragen tot de doelstelling om een economie op te bouwen die werkt voor de mensen, en de sociale markteconomie van de Unie te versterken, zodat zij klaar is voor de toekomst en zorgt voor stabiliteit, banen, groei en duurzame investeringen.

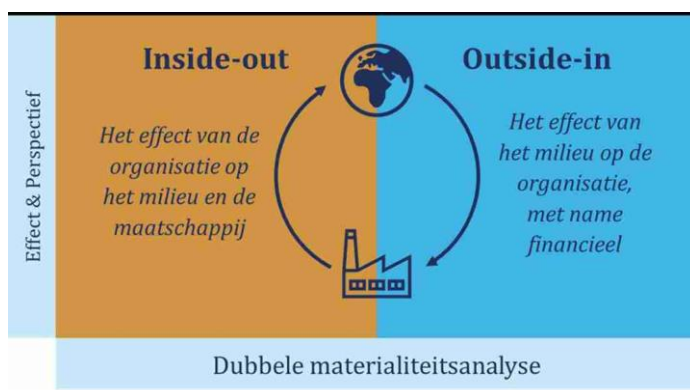
¹ Bron: Europese Commissie, geraadpleegd 27 augustus 2024, [Duurzaamheidsrapportage door bedrijven - Europese Commissie \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economy_finance/press-releases/2023/01/05_en)

² Bron: OR expertgids Duurzaamheid en ESG-rapportages, Vrucht van Keulen, april 2024

Die doelen zijn vooral belangrijk gezien de sociaal-economische schade die de COVID-19-pandemie heeft veroorzaakt en de behoefte aan een duurzaam, inclusief en eerlijk herstel. Bij de Verordening (EU) 2021/1119 van het Europees Parlement en de Raad is de doelstelling om uiterlijk in 2050 klimaatneutraliteit te bereiken bindend gemaakt voor de Unie. Bovendien zegt de Commissie in haar mededeling van 20 mei 2020 getiteld “EU-biodiversiteitsstrategie voor 2030: de natuur terug in ons leven brengen” toe dat zij er zorg voor zal dragen dat uiterlijk in 2050 alle ecosystemen ter wereld hersteld, veerkrachtig en afdoende beschermd zijn. Doel van de strategie is om ervoor te zorgen dat de biodiversiteit in Europa uiterlijk in 2030 op weg is naar herstel.³

De CSRD is een vervolg op de bestaande richtlijn op duurzaamheidsverslaglegging: de Non-Financial Reporting Directive (NFRD). De NFRD werd in 2018 van kracht. In de Nederlandse wetgeving heet dit het Besluit Bekendmaking Niet-financiële informatie. Dit besluit bepaald dat organisaties van openbaar belang (zoals banken, verzekeraars en beursgenoteerde bedrijven) met meer dan 500 medewerkers moeten rapporteren over hoe zij omgaan met zaken als milieuvervuiling, maatschappelijke verantwoordelijkheid, mensenrechten en diversiteit. Waar in lijn met de NFRD zo'n 12.000 Europese bedrijven hieraan moesten voldoen worden dit er met de invoering van de CSRD zo'n 50.000.⁴

Met de CSRD komt daar de verplichting bij om te rapporteren over de impact van de activiteiten van het bedrijf op mens en milieu. In dit kader wordt er vaak gesproken over dubbele materialiteit. Dit betekent dat een onderneming verantwoording af moet leggen over zowel de financiële impact van duurzaamheid op de onderneming als over de impact die het bedrijf heeft op mens en milieu in zijn omgeving.⁵



Bron: Berenschot ([Dubbele materialiteitsanalyse om CSRD-rapportage | Ber... \(berenschot.nl\)](#))

Dit is niet alleen van belang voor consumenten en klanten maar ook voor spaarders en beleggers die bedrijven dan beter kunnen vergelijken en ook beter kunnen inschatten wat eventuele risico's zijn van het beleggen.

In de richtlijn staat ook dat werknemersvertegenwoordigers en vakbonden door de duurzaamheidsrapportage beter in staat zijn om deel te nemen aan de 'sociale dialoog'

³ Bron: geraadpleegd 17 augustus 2024 ([Richtlijn - 2022/2464 - NL - EUR-Lex \(europa.eu\)](#))

⁴ Bron: geraadpleegd 17 augustus [CSRD: duurzaamheidsrapportage verplicht voor bedrijven | Grant Thornton](#), Verheijke, Rijssel, Grünberg. Maart 2022)

⁵ ([IMVO webinar dubbele materialiteit | SER](#))

offewel het overleg tussen (vertegenwoordigers van) werkgevers en (vertegenwoordigers van) werknemers over sociaal-economische onderwerpen.

Het duurzaamheidsverslag moet voldoen aan een aantal standaarden. De informatie die hierin staat moet voorzien zijn van een onderbouwing en het verslag moet gecontroleerd worden door een externe accountant. Deze standaarden zijn vastgelegd in de ESRS, de European Sustainability Reporting Standards.

De ESRS

Hoe je moet voldoen aan de CSRD in het kader van de verslaglegging staat beschreven in de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Hierbinnen zijn per onderdeel aparte standaarden deze worden daarom genummerd, ESRS 1, ESRS 2 etc. In deze paper noem ik voor het gemak alleen de algemene term ESRS.

De ESRS geven inzicht in de inrichtings- en openbaarmakingsvereisten van het duurzaamheidsverslag. Ze bevatten handvaten voor hoe het duurzaamheidsverslag eruit moet zien. Deze standaarden gelden meteen en hoeven niet omgezet te worden in nationale wetgeving.⁶

Wat zijn de belangrijkste veranderingen voor het bestuursverslag door de CSRD en de ESRS:

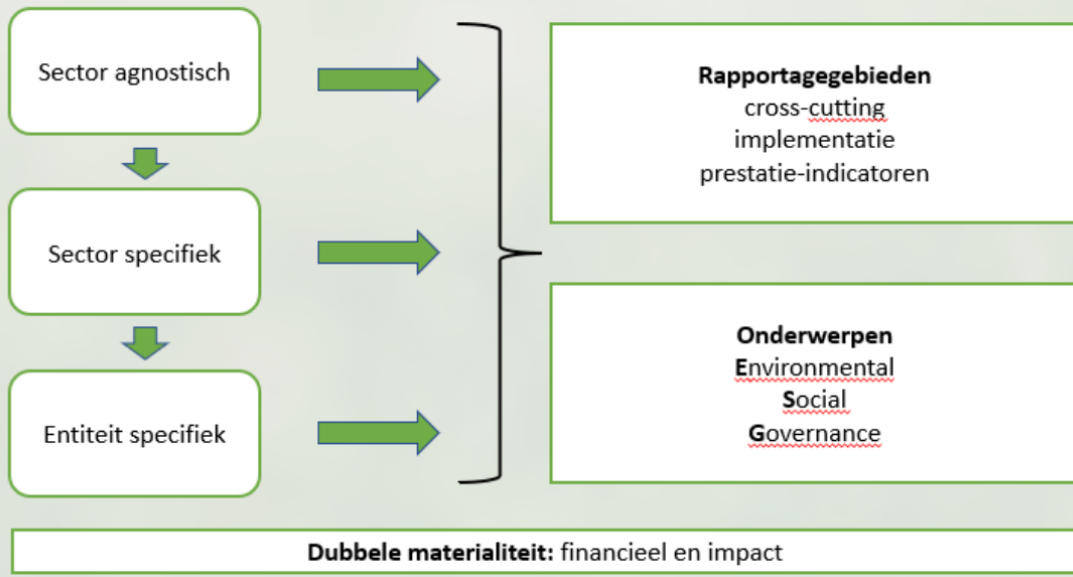
- Het bestuursverslag wordt uitgebreid met een duurzaamheidsverslag.
- Het duurzaamheidsverslag wordt een apart deel van het bestuursverslag waardoor het makkelijk vindbaar is.
- De definitie van duurzaamheid uit de CSRD ziet op drie hoofdthema's: milieu (**E**nvironment), sociaal (**S**ocial), en bestuur (**G**overnance). De gedetailleerde duurzaamheidsrapportage standaarden staan in de ESRS.
- Dubbele materialiteit is het uitgangspunt van de rapportage. De onderneming rapporteert over de impact van duurzaamheidsfactoren *op de onderneming* en over de impact *van de onderneming* op de keten, mens, milieu en dier.
- Het duurzaamheidsverslag wordt beoordeeld door een externe assurance provider/accountant.
- Het duurzaamheidsverslag moet in een digitaal formaat beschikbaar worden gesteld.⁷

Schematisch weergegeven ziet de ESRS er als volgt uit:

⁶ Bron: Raad voor de Jaarverslaggeving, geraadpleegd 27 augustus 2024, [\(CSRD en ESRS vragen en antwoorden \(rinet.nl\)\)](#)

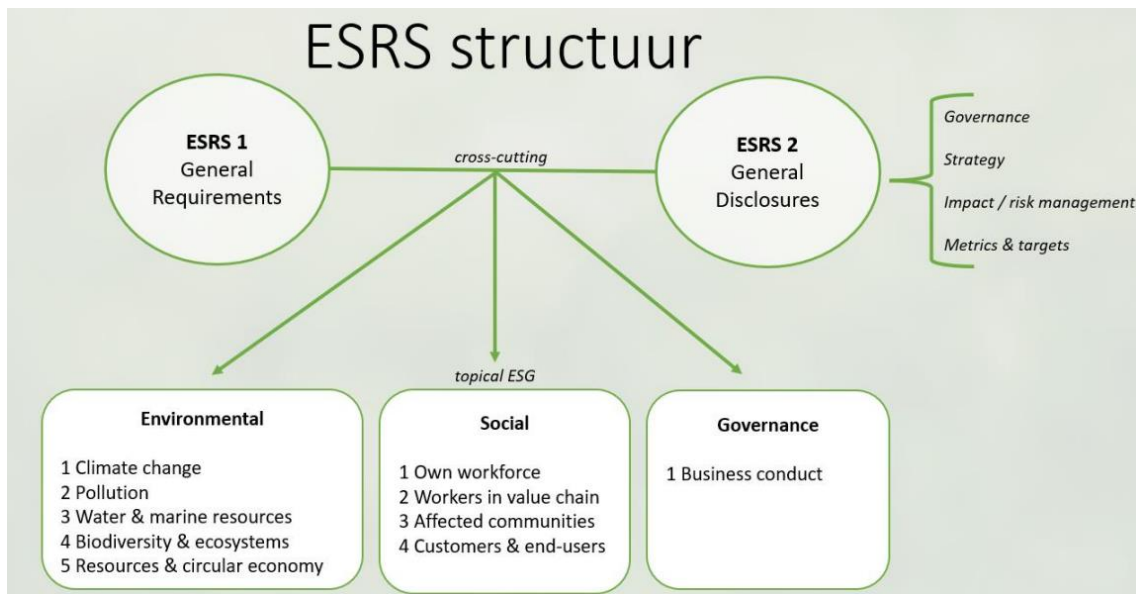
⁷ Bron: Raad voor de Jaarverslaggeving, geraadpleegd 27 augustus 2024, [\(CSRD en ESRS vragen en antwoorden \(rinet.nl\)\)](#)

ESRS architectuur



Bron: Raad voor de jaarverslaggeving ([CSRD en ESRS vragen en antwoorden \(rjnet.nl\)](https://www.rjnet.nl/CSRD-en-ESRS-vragen-en-antwoorden))

De ESRS gaat uit van een gelaagdheid waarbij een aantal onderwerpen door iedereen gerapporteerd moeten worden (sector agnostisch). Een aantal onderwerpen sectorspecifiek zijn en een aantal onderwerpen bedrijfsspecifiek (entiteit specifiek),



Bron: Raad voor de jaarverslaggeving ([CSRD en ESRS vragen en antwoorden \(rjnet.nl\)](https://www.rjnet.nl/CSRD-en-ESRS-vragen-en-antwoorden))

De term cross cutting betekent dat beide bovenste rondjes (ESRS 1 en ESRS 2) van toepassing zijn op de onderste vierkantjes. Waarbij heel simpel gezegd ESSR 1 (algemene vereisten) beschrijft waar je over moet schrijven bijvoorbeeld de onderwerpen waarvan je hebt bepaald dat deze materieel zijn voor jouw bedrijf en ESRS 2 (algemene toelichtingen) beschrijft wat en hoe je erover moet schrijven.

Vaak zie je dat bedrijven tot nu toe zowel een financieel jaarverslag als een duurzaamheidsverslag hebben gepubliceerd. Dit kon ook op verschillende momenten zijn. Met de invoering van de CSRD is het duurzaamheidsverslag een onlosmakelijk onderdeel van het bestuursverslag. Daarmee moet de informatie dus gelijktijdig gepubliceerd worden.

Interessant is overigens dat deze wet niet afdwingt dat je als bedrijf iets aan duurzaamheid doet. Je mag ook (onderbouwd) aangeven waarom je iets (nog) niet doet. De kans is echter groot dat investeerders, banken en andere stakeholders (werknemers, klanten, etc.) jouw bedrijf dan minder interessant gaan vinden. Voorbeelden hiervan zijn dat het moeilijker kan worden om een krediet aan te vragen, het je concurrentiepositie kan aantasten, je moeilijker een order/opdracht binnenhaalt of het wordt moeilijker om nieuwe medewerkers aan te trekken.

Gelukkig hoeft niet alles in één keer. Verschillend per onderwerp en per sector/bedrijf heeft een bedrijf tot drie jaar om bepaalde informatie uit haar upstream en downstream waardeketen te verzamelen. De ESRS zegt hierover dat je hierbij wel moet uitleggen welke inspanningen zijn geleverd om de benodigde informatie te verzamelen, waarom je de benodigde informatie niet kon verzamelen en welke plannen het bedrijf heeft om de benodigde informatie in de toekomst wel te verzamelen. Dit is o.a. afhankelijk van de eigen invloed en daarmee de moeilijkheidsgraad om tot de juiste informatie te komen. Het energiegebruik van je eigen pand bepalen is aanzienlijk eenvoudiger dan het bepalen van het energiegebruik van het delven van een specifieke grondstof aan de andere kant van de wereld.

Lees je nu het duurzaamheidsverslag altijd heel grondig en denk je bij jezelf maar hoe zit het dan met de GRI-standaarden? Dit betreft de Global Reporting Initiative Standaarden. Deze zijn ontwikkeld door de non-profit organisatie Global Reporting Initiative (GRI). Als onafhankelijke organisatie helpen zij bedrijven en andere organisatie verantwoordelijkheid te nemen voor hun impact, door te voorzien in een gezamenlijke taal om deze impact weer te geven.⁸ De ESRS zijn in feite een doorontwikkeling van de GRI.

Overige wetgeving

Naast de CSRD is/wordt er nog veel meer wetgeving ingevoerd waar bedrijven mee te maken kunnen krijgen. Bijvoorbeeld de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR). Hiermee heeft de EU een transparantiekader ingevoerd. Door uit te leggen hoe financiële markt deelnemers duurzaamheidsinformatie openbaar moeten maken, helpt het investeerders/beleggers die willen beleggen in bedrijven en projecten die duurzaamheidsdoelstellingen ondersteunen om weloverwogen keuzes te maken. De SFDR is ook bedoeld om beleggers in staat te stellen naar behoren te beoordelen hoe duurzaamheidsrisico's worden geïntegreerd in het beleggingsbeslissingsproces. Op deze manier draagt de SFDR bij tot een van de grote publieke doelstellingen van de EU:

⁸ Bron: GRI geraadpleegd 5 september 2024 [GRI - About GRI \(globalreporting.org\)](https://www.globalreporting.org/)

het aantrekken van particuliere financiering om Europa te helpen de overgang naar een nettonuleconomie te maken.⁹

Daarnaast is er de EU Taxonomy. Met taxonomie wordt bedoeld een uniform classificatiesysteem. Dit is simpel gezegd een lijst van economische activiteiten die bijdragen aan het behalen van het doel van de Europese unie om in 2050 klimaatneutraal te zijn. Dit classificatiesysteem geldt als leidraad voor investeringen in duurzaamheid. De bijbehorende lijst maakt duidelijk welke activiteiten wel of niet duurzaam mogen heten op grond van hun wetenschappelijk getoetste bijdrage aan het voorkomen van klimaatverandering of het beperken van de gevolgen van klimaatverandering.^{10 11}

Hoewel in deze paper de focus ligt op de CSRD kunnen bedrijven daarnaast nog te maken hebben of krijgen met veel meer wet- en regelgeving. Welke dit zijn is afhankelijk van de bedrijfstak waar het bedrijf zich in bevindt. Voorbeelden hiervan zijn:

- Regulation on deforestation-free products (EUDR) – deze wet schrijft voor dat een bedrijf alleen goederen en producten op de markt mag brengen die niet zorgen voor ontbossing of aantasting van bossen.¹²
- De Green Claims Directive - het tegengaan van greenwashing door het stellen van minimumeisen aan de onderbouwing, communicatie en verificatie van expliciete milieucclaims.¹³
- Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) ook wel de Europese Ketenzorgplicht wet genoemd of de IMVO-wetgeving. Deze stelt grote bedrijven verantwoordelijk voor vervuiling en uitbuiting in hun productieketen.¹⁴
- Ecodesign for Sustainable Products Regulation (ESPR). Deze Europese wetgevingsmaatregel heeft als doel de duurzaamheid van producten te bevorderen. Door producten duurzamer, efficiënter, gemakkelijker te repareren en gemakkelijker te recyclen te maken.¹⁵
- Daarnaast is er nog een keur aan Nederlandse wet- en regelgeving zoals de Corporate Governance Code (technisch geen wetgeving) en de Wet ingroeiquote en streefcijfers (diversiteitswet). Deze wet- en regelgeving kunnen ook weer (deels) overlappen met Europese wetgeving.

Deze lijst – die verre van compleet is - geeft aan dat er op het gebied van duurzaamheid aan Europese wet- of regelgeving veel op bedrijven afkomt. Voor beursgenoteerde en/of grote ondernemingen gaat veel van deze wetgeving sowieso gelden maar dit betekent niet dat kleinere bedrijven hier niet mee te maken krijgen. Zij kunnen immers in hun rol

⁹ Bron: Europese commissie geraadpleegd 27 augustus 2024 ([Informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector - Europese Commissie \(europa.eu\)](#))

¹⁰ Bron: Klimaatakkoord.nl geraadpleegd 27 augustus 2024 ([EU Taxonomie definieert wat duurzaam is | Nieuwsbericht Klimaatakkoord](#))

¹¹ Bron: Europese Commissie, geraadpleegd 27 augustus 2024 ([taxonomy-regulation-delegated-act-2021-2800-annex-1_en.pdf \(europa.eu\)](#))

¹² Bron: geraadpleegd 27 augustus 2024 ([EUDR - Ontbossingsverordening | NVWA](#))

¹³ Bron: geraadpleegd 27 augustus 2024 ([Green claims directive: Council ready to start talks with the European Parliament - Consilium \(europa.eu\)](#))

¹⁴ Bron: geraadpleegd 27 augustus 2024, ([Wat is de CSDDD en hoe ga je ermee aan de slag? | MVO Nederland](#))

¹⁵ Bron: geraadpleegd 27 augustus 2024 ([Wat is ESPR \(Ecodesign for Sustainable Products Regulation\)? \(sura-impact.be\)](#))

van bijvoorbeeld toeleverancier of onderaannemer ook in meer of mindere mate te maken krijgen met deze wetgeving.

DUURZAAMHEID

Zoals je hiervoor hebt kunnen lezen is duurzaamheid een veelgehoord begrip maar wat betekent het eigenlijk?

Zoek je met Google op Duurzaamheid dan staat dit woord in ieder geval niet in de gratis woordenboek versie van Van Dale. Duurzaam wel. Dit heeft drie betekenissen:

1. lang durend (bijvoorbeeld een duurzame vrede)
2. weinig aan slijtage of bederf onderhevig (bijvoorbeeld eikenhout is duurzaam)
3. het milieu weinig belastend (bijvoorbeeld duurzame energie => wind, zon of waterkracht enz., duurzaam produceren)

Als ik het vraag aan ChatGPT dan komt er al een uitgebreidere definitie:

“ChatGPT wat zijn alle elementen die horen bij de term duurzaamheid?”

“Duurzaamheid is een breed begrip en omvat meerdere elementen. Over het algemeen wordt aangenomen dat duurzaamheid betrekking heeft op de manier waarop we omgaan met het milieu, de economie en de samenleving. De drie kernonderdelen van duurzaamheid zijn daarom ook wel bekend als de 'triple bottom line':

- 1. Milieu: dit omvat alles wat te maken heeft met het behoud van natuurlijke hulpbronnen en het minimaliseren van schade aan het milieu, zoals klimaatverandering, luchtvervuiling, afval, energie- en waterverbruik en biodiversiteit.*
- 2. Economie: duurzame economische groei en ontwikkeling is gericht op het creëren van welvaart voor de lange termijn en het minimaliseren van negatieve economische gevolgen zoals werkloosheid, ongelijkheid en armoede.*
- 3. Maatschappij: duurzaamheid op sociaal vlak richt zich op het creëren van inclusieve samenlevingen, het respecteren van mensenrechten en het bevorderen van sociale rechtvaardigheid en gelijkheid.*

Andere aspecten die ook vaak worden geassocieerd met duurzaamheid zijn onder andere ethische en verantwoorde bedrijfsvoering, transparantie, goede arbeidsomstandigheden, gezondheid en welzijn, en betrokkenheid van stakeholders.”

Een brede definitie van duurzaamheid staat in het rapport van de World Commission on Environment and Development genaamd Our Common Future (report pag. 41, 1987): “Sustainable development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.” Vrij vertaald betekent dit: het vervullen van de behoeftes die onze generatie heeft, zonder dat de behoeftes van toekomstige generaties in gevaar gebracht worden.

Overigens gebruikt ieder bedrijf weer andere benamingen voor duurzaamheid en functionarissen/teams) die zich binnen het bedrijf met duurzaamheid bezighouden. ESG,

Sustainability, MVO, CSR, People-Planet-Profit, the triple bottomline zijn termen die je vaak ziet terugkomen.

Even terug in de tijd: waarom deze aandacht voor duurzaamheid?

Wetenschappers van over de hele wereld luiden al jaren de noodklok over het klimaat. Met name klimaatverandering door het door de mens versterkte broeikaseffect is vaak in het nieuws. Dit komt omdat wetenschappers van mening zijn dat de negatieve gevolgen van de stijging van de gemiddelde temperatuur op aarde vanaf een bepaald moment onomkeerbaar worden.

Daarom zijn er diverse initiatieven met als doel de concentratie aan broeikasgassen in de atmosfeer te stabiliseren op zo'n niveau dat er geen gevaarlijke wijzigingen in het klimaatsysteem optreden. Hoewel zorgen over het milieu pas eind jaren '60 ontstonden en er al vanaf 1979 klimaatconferenties worden gehouden door de Verenigde Naties is het pas bij het protocol van Kyoto (1997) dat voor het eerst concrete afspraken om de opwarming van de aarde tegen te gaan worden vastgelegd.

Deze afspraken betroffen bindende emissiereductie doelen die in de periode maart 1998 tot en met juni 2009 zijn ondertekend en/of bekrachtigd door 181 landen. Interessant weetje is dat de eerste ondertekenaars eilanden of eilandengroepen waren. Op zich logisch want het zijn de eilanden die als eerste te maken krijgen met de ernstige onomkeerbare gevolgen van klimaatverandering, vooral door de stijging van de zeespiegel.¹⁶

Een ander belangrijk akkoord is het klimaatakkoord van Parijs (2016). Dit akkoord is belangrijk omdat daar voor het eerst een aantal doelen juridisch werden vastgelegd. Ook werden er enkele doelen aangescherpt wat eerder niet mogelijk bleek. Hiermee kwam er een 'duidelijker' contract om de opwarming van de aarde tegen te gaan. Het Akkoord van Parijs eist van de landen dat zij nationale Klimaatplannen maken om de doelen te verwezenlijken. Daarnaast moeten bij elk nieuw plan de ambities naar boven bijgesteld worden. Medio maart 2019 hebben 195 landen het Akkoord ondertekent.¹⁷

Het Nederlandse Klimaatakkoord is een tienjarenplan (2020-2030) dat ondersteund wordt door de Klimaatwet. De politiek heeft hiermee als doel gesteld om 49% minder broeikasgas uit te stoten dan in 1990. Het uiteindelijke doel is in 2050 de opwarming van de aarde te beperken tot 2 graden Celsius maar liever nog tot 1,5 graden Celsius. Hiervoor komt in 2030 70% van alle elektriciteit uit een hernieuwbare bron. Moeten in 2050 7 miljoen woningen en 1 miljoen gebouwen van het aardgas af. Is in 2050 de industrie circulair. In 2050 is de landbouw klimaatneutraal en mobiliteit is emissieloos en van hoge kwaliteit.^{18 19}

¹⁶ Bron: Wikipedia, geraadpleegd 28 augustus 2024 ([Lijst van ondertekenaars van het Kyoto-protocol - Wikipedia](#))

¹⁷ Bron: boek - Ondernemingsraad en klimaattransitie, N. Manshanden, 2021, pagina 45-46)

¹⁸ Bron: boek - Ondernemingsraad en klimaattransitie, N. Manshanden, 2021, pagina 48)

¹⁹ Bron: SER Handreiking voor ondernemingsraden, Rol ondernemingsraad bij energietransitie door het klimaatakkoord.

Waarschijnlijk denk je nu: maar duurzaamheid gaat toch niet alleen over het klimaat? Nee, zeker niet, maar klimaat is wel een belangrijk thema binnen duurzaamheid. Ook omdat de impact van klimaatverandering een grote impact kan hebben op mensenlevens. Bijvoorbeeld wanneer de leefomgeving verandert. Je kunt elke dag de krant openslaan en lezen over de negatieve gevolgen van klimaatverandering. Voorbeelden hiervan zijn toename van bosbranden, heviger weerextremen (extreme hitte, extreme regenval, extreme droogte), smelten van ijskappen, aardverschuivingen, overstromingen etc. Dus het gaat niet alleen over het klimaat maar het maakt er een groot deel van uit.

Hier komt ook de Europese Green Deal in beeld waar veel breder wordt gekeken dan alleen naar klimaat. Zoals je hierboven hebt kunnen lezen is het doel van de Green Deal om economische groei los te koppelen van hulpbronnen en ervoor te zorgen dat alle regio's en Unieburgers kunnen deelnemen aan een sociaal gerechtvaardigde transitie naar een duurzaam economisch systeem zonder dat groepen of plaatsen in de steek worden gelaten. De Green Deal zal bijdragen tot de doelstelling om een economie op te bouwen die werkt voor de mensen, en de sociale markteconomie van de Unie te versterken, zodat zij klaar is voor de toekomst en zorgt voor stabiliteit, banen, groei en duurzame investeringen.

De hiervoor genoemde Green Deal sluit aan op een VN-resolutie van 25 september 2015 getiteld "onze wereld transformeren: Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling". Hierin is een nieuw mondiaal kader voor duurzame ontwikkeling vastgesteld.²⁰

Om een eind te maken aan armoede, ongelijkheid, onrecht en klimaatverandering zijn er Sustainable Development Goals oftewel duurzame ontwikkelingsdoelstellingen vastgesteld voor de periode 2015-2030. Dit zijn de 17 duurzame ontwikkelingsdoelstellingen:

1. Alle vormen van armoede tegengaan
2. Geen honger, wel duurzame landbouw en goede voeding
3. Goede gezondheid en welzijn
4. Goede kwaliteit van onderwijs
5. Dezelfde rechten en kansen voor mannen en vrouwen
6. Schoon water en sanitaire voorzieningen en duurzaam omgaan met water
7. Betaalbare duurzame energie
8. Goede banen, duurzame economische groei en eerlijke verdeling van welvaart
9. Duurzame industrie, innovatie en infrastructuur
10. Minder ongelijkheid in een land en tussen landen
11. Duurzame, veilige en veerkrachtige steden en gemeenschappen
12. Verantwoorde consumptie en preventie
13. Klimaatverandering tegengaan
14. Duurzaam gebruik van oceanen en zeeën

²⁰ Bron: Rijksoverheid, geraadpleegd 28 augustus 2024 ([Sustainable Development Goals \(SDG's\): 17 doelen voor een duurzamere wereld | Ontwikkelingssamenwerking | Rijksoverheid.nl](#))

- 15. Beschermden ecosystemen, bossen en biodiversiteit
- 16. Vrede, veiligheid en rechtvaardigheid
- 17. Wereldwijde samenwerking om de doelen te bereiken

Voor deze 17 doelen is per doel een pictogram (tegel) gemaakt en dit ziet er gezamenlijk als volgt uit:



Voor deze paper heb ik diverse duurzaamheidsverslagen gelezen en daarin zie je verschillende tegels ook weer terugkomen. In een aantal interviews konden de geïnterviewde ook precies benoemen met welke tegels hun bedrijf zich bezighoudt. Ook op de websites van de bedrijven kom je, als het gaat over duurzaamheid, deze tegels tegen.

In relatie tot bedrijven, de CSRD, ondernemingsraden en de WOR gaat het in deze context vooral om 'duurzame bedrijfsvoering'. Wat dit precies inhoudt en hoe bedrijven zelf invloed kunnen hebben op de verduurzaming van hun bedrijfsvoering hangt sterk af van het bedrijf. Het maakt uit of je een cateraar, een retailer of een transportbedrijf bent. Ieder bedrijf heeft op zijn eigen wijze te maken met duurzaamheid en ieder bedrijf kan op zijn eigen wijze hieraan bijdragen.

Omdat de 17 Sustainable Development Goals zeer breed zijn geformuleerd en niet alleen gelden voor bedrijven maar bijvoorbeeld ook voor overheden zal ik hieronder proberen te definiëren wat er bedoeld wordt met duurzaamheid in het kader van duurzame bedrijfsvoering. Deze definitie is nodig om de vertaalslag te kunnen maken naar de WOR.

Zoals hiervoor beschreven krijgen bedrijven die te maken met de CSRD om de term duurzaamheid een kader te geven kun je hiernaar kijken. Artikel 29 van CSRD beschrijft de duurzaamheidsrapportingsstandaarden:

a) welke informatie ondernemingen moeten verschaffen over de volgende milieufactoren (Environment):

- i. Beperking van klimaatverandering, ook ten aanzien van toepassingsgebied 1, toepassingsgebied 2, en, in een voorkomend geval binnen toepassingsgebied 3 vallende broeikasgasemissies;
(toelichting: toepassingsgebied 1, 2 en 3 wordt ook wel scope 1,2 en 3 genoemd. Scope 1-emissies zijn de emissies die direct door jouw bedrijf worden uitgestoten. Scope 2-emissies zijn alle indirecte uitstoot van CO2 door opwekking van ingekochte en verbruikte elektriciteit of warmte. Scope 3-emissies zijn alle bronnen die niet in bezit zijn van de onderneming en waar de onderneming ook geen directe invloed op uit kan oefenen -)²¹
- ii. Aanpassing aan klimaatverandering;
- iii. Water en maritieme bronnen;
- iv. Het gebruik van hulpbronnen en de circulaire economie;
- v. Verontreiniging;
- vi. Biodiversiteit en ecosystemen.

b) welke informatie ondernemingen moeten verschaffen over de volgende sociale en mensenrechtenfactoren:

- i. Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen, met inbegrip van gendergelijkheid en gelijk loon voor gelijkwaardig werk, opleiding en de ontwikkeling van vaardigheden, werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een handicap, maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkplek, en diversiteit;
- ii. Arbeidsomstandigheden, met inbegrip van baanzekerheid, arbeidstijden, toereikende lonen, sociale dialoog, vrijheid van vereniging, het bestaan van ondernemingsraden, collectieve onderhandelingen, met inbegrip van het percentage werknemers dat onder collectieve overeenkomsten valt, de informatie-, raadplegings-, en deelnemingsrechten van werknemers, het evenwicht tussen werk- en privéleven, en gezondheid en veiligheid;
- iii. Eerbiediging van de mensenrechten, fundamentele vrijheden, democratische beginselen en normen die zijn vastgelegd in het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens en andere belangrijke mensenrechtenverdragen van de VN, zoals het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, de VN-Verklaring over de rechten van inheemse volken, de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de fundamentele principes en rechten op het werk, en de fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie, en het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mensen de fundamentele vrijheden, het Europees Sociaal Handvest en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie;

²¹ Bron: Evofenedex, geraadpleegd 27 augustus 2024, ([Emissies inzichtelijk maken: de verplichtingen van scope 1, 2 en 3 | evofenedex](#))

c) welke informatie ondernemingen moeten verschaffen over de volgende governance-factoren:

- i. De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming ten aanzien van duurzaamheidskwesties, en hun samenstelling, en de daarin aanwezige deskundigheid en vaardigheden met betrekking tot het vervullen van de rol ofwel de toegang die deze organen hebben tot dergelijke deskundigheid en vaardigheden;
- ii. De belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheersingssystemen van de onderneming, in verband met duurzaamheidsrapportering- en besluitvormingsproces;
- iii. De bedrijfsethiek en de bedrijfscultuur, met inbegrip van het tegengaan van corruptie en omkoping, de bescherming van klokkenluiders en dierenwelzijn;
- iv. Activiteiten en verbintenissen van de onderneming met betrekking tot de uitoefening van haar politieke invloed met inbegrip van haar lobbyactiviteiten;
- v. Het beheer en de kwaliteit van de relaties met klanten, leveranciers en de gemeenschappen die gevolgen ondervinden van de activiteiten van de onderneming, inclusief betalingspraktijken, met name wat betreft achterstallige betalingen aan kleine en middelgrote ondernemingen;²²

Om in het volgende hoofdstuk de relatie te kunnen leggen tussen duurzame bedrijfsvoering en de WOR hanteer ik als definitie van duurzaamheid de verzameling rapportagestandaarden in het kader van de CSRD zoals hierboven beschreven.

Samengevat is duurzaamheid een heel breed begrip dat zich lastig laat definiëren. De Verenigde Naties heeft 17 duurzame ontwikkelingsdoelen bepaald die voor een groot deel overeenkomen met de onderwerpen waar bedrijven in de CSRD aandacht aan moeten besteden als deze op hen van toepassing zijn. Dit varieert per sector en per bedrijf. Los van de CSRD hebben veel bedrijven voor zichzelf bepaald welke duurzame ontwikkelingsdoelen voor hen relevant zijn. Voor een brede definitie van duurzaamheid vormt artikel 29 van de CSRD een goede basis.

Risico's

Duurzaamheid is dus een zeer breed begrip. Het raakt ook aan veel aspecten van de bedrijfsvoering. Veel bedrijven zijn vooruitlopend op deze wetgeving, uit overtuiging en/of aan de hand van andere wetgeving (zoals de NFRS) al aan de slag gegaan met duurzaamheid. Grote en beursgenoteerde bedrijven zijn hier vaak al jarenlang mee bezig. Investeren in duurzaamheid kan grote voordelen opleveren. Bijvoorbeeld dat consumenten/bedrijven graag jouw product afnemen, dat je makkelijker opdrachten binnenhaalt of dat mensen graag bij je willen werken. Er zitten echter ook keerzijdes aan.

²² Bron: geraadpleegd 28 augustus 2024, Richtlijn EU 2022/2464 van het Europees Parlement en de Raad. D.d. 14 december 2022. Tot wijziging van Verordening (EU) nr. 537/2014, Richtlijn 2004/109/FG, Richtlijn 2006/43/EG en Richtlijn 2013/34/EU, met betrekking tot duurzaamheidsrapportering door ondernemingen. (Voor de EER relevante tekst) (Pagina 36-38) [Richtlijn - 2022/2464 - NL - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Dit komt onder andere omdat duurzaamheid ook een maatschappelijk thema is geworden. Dit uit zich op verschillende manieren:

- Bedrijven kunnen reputatieschade oplopen door beschuldiging van greenwashing. Greenwashing is een marketingstrategie waarbij bedrijven zich als milieuvriendelijk of duurzaam promoten terwijl dit in werkelijkheid niet het geval is. Zelfs wanneer dit een onterechte beschuldiging zou blijken te zijn kan de schade heel groot zijn.
- Werknemers doen aan climate quitten of conscious quitten. Dit is een vorm van bewust ontslag nemen omdat je vindt dat je bedrijf te weinig doet voor het klimaat /maatschappelijke impact negeert.
- De duurzaamheidsstrategie van bedrijven kan de keuzes van consumenten beïnvloeden doordat consumenten duurzaamheidsaspecten gaan meewegen bij hun keuze.
- Bedrijven kunnen te maken krijgen met (milieu)activistische aandeelhouders. Dit is een individu of een groep die aandelen kopen in een bedrijf met de bedoeling te pleiten voor verandering. In deze context aandacht voor maatschappelijke /duurzaamheidskwesties.
- De invoering van alle wet- en regelgeving kost veel geld. Denk hierbij aan het opzetten of uitbreiden van een duurzaamheidsteam, de (meer)kosten van de accountantscontrole, extra investeringen, training en scholing etc. Ook bedrijven kunnen hun geld maar een keer uitgeven. Hier zullen dus de juiste afwegingen in gemaakt moeten worden. Relevant hierbij is wat er gebeurt wanneer de winstgevendheid onder druk komt te staan. Welke keuzes worden er dan gemaakt?
- Het voldoen aan alle wet- en regelgeving oftewel het compliance zijn van een bedrijf wordt steeds complexer en vraagt daarom meer inzet van specialisten. En gezien deze toenemende complexiteit van wet- en regelgeving als ook de toename van de bedrijven die hieraan moeten voldoen kan het zeer uitdagend worden om de juiste mensen te vinden en/of te behouden.

Andere risico's kunnen zijn:

- De betrouwbaarheid van de overheid als het aankomt op duurzaamheid. Er worden maatregelen ingevoerd en vervolgens weer teruggedraaid. Actuele voorbeelden hiervan zijn de markt voor zonnepanelen en de markt voor gerecycled plastic.
- Bedrijven sluiten zich aan bij verschillende initiatieven zoals bijvoorbeeld het eerdergenoemde SBTi maar wanneer je de overeengekomen doelstellingen niet haalt is er een risico dat je negatieve publiciteit genereert.

Een ander risico wat ik terug hoor uit de interviews is dat bedrijven tegen grenzen aanlopen op bepaalde gebieden van duurzaamheid. Naast de veel genoemde congestie op het stroomnet kun je je afvragen of er bijvoorbeeld wel voor het hele bedrijfsleven groene stroom is, of in ieder geval voor de beoogde 70%. Ook is het de vraag of er

voldoende personeel is om aan de vraag hieraan te voldoen. Daarnaast is de overheid dus een bepalende factor. Het zou bedrijven helpen als er consistent langtermijnbeleid zou zijn vanuit de overheid. Wat je ook hoort is dat bedrijven wel willen investeren maar het door de snelle ontwikkelingen soms lastig vinden om te bepalen waarin. Ga je voor elektrificeren of wacht je op waterstof, om maar iets te noemen.

Het gaat dus niet alleen maar over de juiste keuzes maken voor mens en klimaat maar duurzaamheid kan ook een continuïteitsrisico vormen. Enerzijds zal het voor bedrijven uitdagend worden om hieraan te voldoen. Anderzijds zijn er bedrijven die al jarenlang investeren in verduurzaming en hierin vooroplopen.

Nu vraag je je misschien af wat in dit speelveld precies de rol van de OR is. De meningen hierover lopen in de interviews uiteen. Waar de ene OR dit specifiek een taak van een compliance-afdeling vindt wil de andere OR juist een meer controlerende rol pakken. Deze controlerende rol kan op meerdere manieren ingevuld worden. In de interviews kwam dit als volgt naar voren:

- Doet het bedrijf wat het beloofd
- Worden duurzame doelstellingen gehaald
- Wordt compliant beleid ook in de praktijk goed toegepast.

Interessant hieraan is dat alle geïnterviewden aangeven aan de bel te trekken wanneer zij bijvoorbeeld greenwashing of climate quitting (denken) te signaleren.

Het lijkt mij zinvol om als OR ook stil te staan bij eventuele risico's. Stel dat een van bovengenoemde problemen – en er zijn vast nog veel meer te bedenken - aan de orde is, kan er een continuïteitsrisico ontstaan bij een bedrijf. Wat uiteindelijk ook zijn weerslag kan hebben op medewerkers. De kerntaak van een OR is het vertegenwoordigen van medewerkers maar daarnaast wegen ze vrijwel allemaal het bedrijfsbelang/ de bedrijfscontinuïteit mee. Het feit dat bij een van de geïnterviewde bedrijven zelfs de medewerkers getraind worden op (het herkennen van) greenwashing geeft al aan dat ook bedrijven oog hebben voor deze risico's.

Hiervoor heb ik geprobeerd te bepalen wat duurzaamheid betekent en dan met name wat er wordt bedoeld met duurzame bedrijfsvoering. Samengevat denk ik dat de beschrijving van de duurzame rapporteringsstandaarden een brede definitie vormt van duurzaamheid in het kader van de duurzame bedrijfsvoering. Hoewel compliance geen kerntaak van de OR is vind ik het belangrijk om hierbij stil te staan omdat er nu eenmaal risico's zijn en deze een wezenlijk onderdeel vormen van het aandachtsgebied duurzaamheid.

DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN IN RELATIE TOT DUURZAAMHEID

Algemeen

Grote bedrijven die gevestigd zijn in Nederland hebben vrijwel altijd een ondernemingsraad (OR). De OR is een orgaan dat de belangen van medewerkers vertegenwoordigt en daarbij wordt vrijwel altijd het bedrijfsbelang en de bedrijfscontinuïteit meegewogen. De rechten, taken en bevoegdheden van de OR en van bestuurders zijn vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

De WOR dateert uit 1950 en bestaat dit jaar dus 74 jaar. Het woord duurzaamheid komt er niet in voor²³. Er staan ook geen wijzigingen van deze wet op stapel die te maken hebben met duurzaamheid. Vandaar de titel van deze paper “Hoe duurzaam is de WOR”. Dit is uiteraard figuurlijk bedoend.

Zoals gezegd zijn in de WOR niet specifiek artikelen opgenomen die gaan over duurzaamheid. Wel is de WOR in 1998 uitgebreid met twee artikelen over milieu. De belangrijkste WOR-artikelen zijn in dit verband voor een OR:

- Artikel 23 Overlegvergadering OR en Bestuurder / Initiatiefrecht OR
- Artikel 24 Algemene gang van zaken-overleg
- Artikel 25 Adviesrecht OR
- Artikel 27 Instemmingsrecht OR
- Artikel 28 Speciale taken OR
- Artikel 31 Informatierecht

Ten aanzien van milieu bestaat de uitbreiding uit twee toevoegingen:

Artikel 25 lid 11: Het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorzieningen in verband met het milieu.

Artikel 28 lid 4: De ondernemingsraad bevordert naar vermogen de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorzieningen in verband met het milieu.

Ten aanzien van artikel 25 lid 11 merkt Inzicht in de Ondernemingsraad op dat het adviesrecht zich tevens uitstrekt over besluiten die indirect belangrijke gevolgen hebben in verband van de zorg van de onderneming voor het milieu. Voorbeelden hiervan zijn de invoering van een afvalpreventieplan, een afvalinzamelingssysteem, een

²³ Inzicht in de ondernemingsraad – editie 2024, Jellinghaus, van het Kaar

bedrijfsvervoerplan of het aanvragen van een vergunning in het kader van de omgevingswet. En ook dat de terminologie op sommige onderdelen enigszins gedateerd lijkt maar dat dit nog voldoende mogelijkheden biedt om dit op de agenda te zetten.

Ten aanzien van artikel 28 lid 4 zegt Inzicht in de ondernemingsraad: "Een brede uitleg is op zijn plaats: denk aan klimaatverandering, energietransitie, circulaire economie enzovoort."

In de toelichting op artikel 28 Stimulerende OR-taken staat hierover het volgende: "Voor de uitoefening van deze taak kan de ondernemingsraad gebruik maken van zijn initiatiefrecht (zie artikel 23) maar hij kan zijn stimulerende taak ook vervullen in het kader van zijn advies- en instemmingsbevoegdheid. De daartoe nodige informatie ontvangt de van de ondernemer op grond van artikel 31a tot en met artikel 31d en uiteraard in contacten met de achterban. Aanvullende informatie kan de ondernemingsraad vragen over specifieke onderwerpen op grond van artikel 31, eerste lid". Tevens wordt specifiek aangegeven dat de tekst dateert uit de jaren negentig met als gevolg dat nu gebruikelijke begrippen niet met zoveel woorden in artikel 28 voorkomen.²⁴

In de vakliteratuur voor ondernemingsraden wordt vaak gesproken over het aanjagen van duurzame keuzes middels de WOR. Dit gaat dan vaak over onderwerpen die te maken hebben met het klimaat en het milieu. Veel bedrijven zijn hier al volop mee bezig. Velen letterlijk al jarenlang. Maar duurzaamheid gaat verder dan het klimaat en het milieu.

Wetgeving uit een tijd dat het woord duurzaamheid nog niet gangbaar was lijkt nu dus te worden opgerekt. Vandaar dat ik de deelnemende bedrijven ook heb gevraagd of de WOR voldoende voorziet in de uitdagingen op het gebied van duurzaamheid waar bedrijven en daarmee ook hun ondernemingsraden voor staan. Met andere woorden biedt de WOR hen voldoende houvast?

Hoewel een aantal geïnterviewden aangeeft dit niet goed te kunnen beoordelen. Is het opvallend dat veel geïnterviewden zeggen dat de WOR voldoende houvast biedt. Ook al zijn ze zich ervan bewust dat duurzaamheid niet voorkomt in de WOR. Hier wordt door een aantal bedrijven echter een kanttekening bij geplaatst. Namelijk als de relatie met de bestuurder goed is en je kunt alles met elkaar bespreken, heb je de WOR eigenlijk niet nodig, maar wanneer de relatie moeizaam is vallen ondernemingsraden vaak terug op de WOR. En behalve milieu staat er weinig in de WOR om een OR houvast te bieden. Of zoals een van de geïnterviewde het treffend zei: "De flexibiliteit die de WOR biedt is niet voor iedereen zichtbaar en dan is het er dus niet. Dan komt het heel erg aan op de relatie met de bestuurder en niet elke bestuurder staat hiervoor open."

Ik denk dat bovenstaande klopt maar ga proberen dit te nuanceren door aannemelijk te maken waar de OR volgens de WOR wel over gaat in de context van duurzaamheid.

²⁴ Inzicht in de ondernemingsraad – editie 2024, Jellinghaus, van het Kaar

Uitgaande van de onderwerpen die beschreven worden in de CSRD kan er namelijk op bijna elk vlak een link gemaakt worden met de WOR²⁵.

Hieronder zal ik per benoemd onderwerp aangeven waar de handvaten van de OR zitten.

De WOR ten aanzien van Milieu

Kijkend naar de onderwerpen onder het kopje Milieu:

- *Beperking van klimaatverandering, ook ten aanzien van toepassingsgebied 1, toepassingsgebied 2, en in een voorkomend geval binnen toepassingsgebied 3 vallende broeikasgasemissies;*
- *Aanpassing aan klimaatverandering;*
- *Water en maritieme bronnen;*
- *Het gebruik van hulpbronnen en de circulaire economie;*
- *Verontreiniging;*
- *Biodiversiteit en ecosystemen.*

Hierbij kunnen de artikelen 25 eerste lid I en 28 4^e lid van toepassing zijn. Mocht het bedrijf in een van bovenstaande onderwerpen een belangrijke investering doen dan valt dit bijvoorbeeld onder het adviesrecht artikel 25 1h. Mocht de OR op deze thema's kansen zien dan kan dit vallen onder het vierde lid van artikel 28. De OR kan op deze thema's altijd gebruik maken van het informatierecht, overlegrecht en het initiatiefrecht.

Wanneer bedrijven een duurzaamheidsverslag uitbrengen moet er in ieder geval aandacht gegeven worden aan (een deel) van bovenstaande onderwerpen. Dit is mede afhankelijk van de duurzaamheidsstrategie en de (dubbele) materialiteit van de thema's die in het bedrijf spelen. Wat en wanneer ze hierover moeten schrijven is terug te vinden in de ESRS2 (E1 t/m E5). Dit voert voor veel OR'en waarschijnlijk te ver maar het kan handig zijn om te weten wat je bedrijf hierover schrijft om hier het juiste gesprek over te voeren.

Omdat het duurzaamheidsverslag afhankelijk van het type bedrijf vanaf 2024 of 2025 (of later) onderdeel uitmaakt van het bestuursverslag valt dit automatisch onder artikel 31a. Dit valt onder het zogeheten passief informatierecht. Informatie over de resultaten van de onderneming dient door de ondernemer ongevraagd tweemaal per jaar aan de OR te worden verstrekt.

Artikel 31a

Lid 1: De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad mondeling of schriftelijk algemene gegevens omtrent de

²⁵ NB: Alle wetteksten uit dit hoofdstuk zijn gekopieerd vanuit Wetten.nl, geraadpleegd op diverse data aug/sep 2024,

werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het verstreken tijdvak, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in [artikel 25](#).

Lid 3: Indien de financiële gegevens van een ondernemer die deel uitmaakt van in een groep verbonden ondernemers zijn opgenomen in een geconsolideerde jaarrekening als bedoeld in [artikel 405 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek](#), verstrekt de ondernemer ter bespreking aan de ondernemingsraad deze geconsolideerde jaarrekening, het bestuursverslag en de overige gegevens, bedoeld in [artikel 392 van dat boek](#), van de rechtspersoon die de geconsolideerde jaarrekening heeft opgesteld. Indien de financiële gegevens van zulk een ondernemer niet in een geconsolideerde jaarrekening zijn opgenomen, verstrekt de ondernemer in plaats hiervan ter bespreking aan de ondernemingsraad schriftelijke gegevens waaruit de ondernemingsraad zich een inzicht kan vormen in het gezamenlijke resultaat van de ondernemingen van die groep ondernemers.

De WOR ten aanzien van Sociaal

Kijkend naar de onderwerpen onder het kopje Sociaal:

- *Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen, met inbegrip van gendergelijkheid en gelijk loon voor gelijkwaardig werk, opleiding en de ontwikkeling van vaardigheden, werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een handicap, maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkplek, en diversiteit*

Dit valt in beginsel geheel onder artikel 28 lid 3, hierin staat het volgende:

De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.

Daarnaast zou je hier ook de artikelen 31b en 31d: Sociale informatie voor kunnen gebruiken. Ook dit valt onder het passief informatierecht en dient eenmaal per jaar met de OR gedeeld te worden. Het is gebruikelijk dit te bespreken op een algemene gang van zaken-overleg (artikel 24).

Artikel 31b

Lid 1: De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste éénmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens inzake de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen, alsmede inzake het door hem in het afgelopen jaar ten aanzien van die personen gevoerde sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 27 (instemmingsrecht), 28 (stimulerende taken) en 29 (benoemingsrecht bestuurders). Deze gegevens worden kwantitatief zodanig gespecificeerd dat daaruit blijkt welke uitwerking de verschillende onderdelen van het sociale beleid hebben gehad voor afzonderlijke bedrijfsonderdelen en functiegroepen.

Lid 2: De ondernemer doet daarbij tevens mondeling of schriftelijk mededeling van zijn verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van de personeelsbezetting in het komende jaar, alsmede van het door hem in dat jaar te voeren sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in de artikelen artikelen 27 (instemmingsrecht), 28 (stimulerende taken) en 29 (benoemingsrecht bestuurders).

Lid 3: De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, tevens ten minste éénmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens inzake de op grond van een uitzendovereenkomst in de onderneming werkzame personen en doet daarbij tevens mondeling of schriftelijk mededeling ten aanzien van de te verwachten ontwikkelingen wat betreft het aantal op basis van een uitzendovereenkomst werkzame personen in het komende jaar.

Artikel 31d

Lid 1: De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen.

Lid 2: De ondernemer verstrekt daarbij tevens schriftelijke informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken met het bestuur dat de rechtspersoon vertegenwoordigt en het totaal van de vergoedingen, dat wordt verstrekt aan het toezichthoudend orgaan, bedoeld in [artikel 24, tweede lid](#).

Lid 3: Ten aanzien van het eerste en tweede lid wordt inzichtelijk gemaakt met welk percentage deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken zich verhouden tot elkaar en tot die van het voorgaande jaar.

Lid 4: Indien een groep, als bedoeld in het eerste lid, het bestuur of het toezichthoudend orgaan, bedoeld in het tweede lid, uit minder dan vijf personen bestaat, is het mogelijk om voor de toepassing van deze leden twee of meer functies samen te voegen, zodat een groep van ten minste vijf personen ontstaat.

Lid 5: De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van belangrijke wijzigingen die in deze regelingen en afspraken worden aangebracht.

Lid 6: Dit artikel is uitsluitend van toepassing op ondernemingen waarin in de regel ten minste 100 personen werkzaam zijn.

Ook artikel 27 lid 1f kan de OR houvast bieden omdat de OR hierbij instemmingsrecht heeft op een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van personeelsopleiding. Aandachtspunt voor de OR hierbij is dat er een evenwichtige afweging plaatsvindt van de belangen van de werknemers en het bedrijfsbelang.

Aspecten die in dit kader aan de order komen zijn o.a. gelijke behandeling en loopbaanperspectief.

Als het gaat om geweld en intimidatie op de werkplek biedt de Arbowet houvast. Deze schrijft namelijk voor dat de werkgever verantwoordelijk is voor een veilige werkplek. Daarnaast kunnen hierbij beleid tegen ongewenst gedrag en/of een vertrouwenspersoon ondersteunend zijn. Op beiden heeft de OR op basis van artikel 27 lid 1d WOR instemmingsrecht.

- *Arbeidsomstandigheden, met inbegrip van baan zekerheid, arbeidstijden, toereikende lonen, sociale dialoog, vrijheid van vereniging, het bestaan van ondernemingsraden, collectieve onderhandelingen, met inbegrip van het percentage werknemers dat onder collectieve overeenkomsten valt, de informatie-, raadplegings-, en deelnemingsrechten van werknemers, het evenwicht tussen werk- en privéleven, en gezondheid en veiligheid*

artikel 28 lid 1 en 2 schrijven hierover

Lid 1: De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, alsmede van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.

Lid 2: De ondernemingsraad bevordert voorts naar vermogen het werkoverleg, alsmede het overdragen van bevoegdheden in de onderneming, zodat de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk worden betrokken bij de regeling van de arbeid in het onderdeel van de onderneming waarin zij werkzaam zijn.

Specifiek arbeidsomstandigheden, evenwicht tussen werk en privéleven en gezondheid en veiligheid zijn onderwerpen die een OR normaalgesproken ondergebracht heeft bij de commissie VGWM (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu) of een commissie met een soortgelijk doel. (Commissie HR, commissie Arbeidsvoorwaarden, etc.). Hiervoor bieden de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling goede houvast. Deze maken alleen geen onderdeel uit van de WOR.

Het bestaan van een OR wordt gedefinieerd in WOR-artikel 2 lid 1 zegt hierover het volgende:

Lid 1: De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is in het belang van het goed functioneren van die onderneming in al haar doelstellingen verplicht om ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen een ondernemingsraad in te stellen en jegens deze raad de voorschriften, gesteld bij of krachtens deze wet, na te leven.

- *Eerbiediging van de mensenrechten, fundamentele vrijheden, democratische beginselen en normen die zijn vastgelegd in het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens en andere belangrijke mensenrechtenverdragen van de VN, zoals het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, de VN-Verklaring over de rechten van inheemse volken, de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de fundamentele principes en rechten op het werk, en de fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie, en het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, het Europees Sociaal Handvest en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie*

Bovenstaande betreft wetgeving en verdragen die in de breedte gelden voor iedereen en niet alleen voor bedrijven. Ten aanzien van medewerkers vallen deze wetten, regelingen en verdragen onder de voor het bedrijf geldende voorschriften uit artikel 28 lid 1 tot en met lid 4 van de WOR (Stimulerende taken van de OR). In dit artikel worden specifiek bedoelde geldende voorschriften voor zover het de volgende aandachtsgebieden betreft: arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidstijden, werkoverleg en interne delegatie, gelijke behandeling mannen en vrouwen, non-discriminatie, inschakeling gehandicapten, inschakeling minderheden, bedrijfsmilieuzorg.

De WOR ten aanzien van Governance

Kijkend naar de onderwerpen onder het kopje Governance:

- *De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen van de onderneming ten aanzien van duurzaamheidskwesties, en hun samenstelling, en de daarin aanwezige deskundigheid en vaardigheden met betrekking tot het vervullen van de rol ofwel de toegang die deze organen hebben tot dergelijke deskundigheid en vaardigheden*

Dit is een onderdeel van het duurzaamheidsverslag en – voor zover een OR dit niet weet - kan dit inzicht geven in hoe de governance is georganiseerd als het gaat over het thema Duurzaamheid. De invloedssfeer van de OR ligt hier in artikel 29, 30 en 31:

Artikel 29

De ondernemingsraad heeft het recht, al dan niet uit zijn midden, een door de ondernemer te bepalen aantal, maar ten minste de helft, te benoemen van de bestuursleden van door de ondernemer ten behoeve van in de onderneming werkzame personen opgerichte instellingen, behoudens voor zover bij of krachtens de wet op andere wijze in het bestuur van een instelling is voorzien.

Artikel 30

Lid 1: De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van een bestuurder van de onderneming.

Lid 2: Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Lid 3: De ondernemer stelt de ondernemingsraad in kennis van de beweegredenen voor het besluit en verstrekt voorts in het geval van een benoeming gegevens waaruit de ondernemingsraad zich een oordeel kan vormen over de betrokkene, in verband met diens toekomstige functie in de onderneming. [Artikel 25, vierde lid en vijfde lid, eerste en tweede volzin](#), is van overeenkomstige toepassing.

Daarnaast is er het versterkt aanbevelingsrecht van de OR, dit houdt in dat de OR van een structuuronderneming sinds 1 oktober 2004 een versterkt aanbevelingsrecht heeft over de voordracht van maximaal een derde van het aantal commissarissen (artikel 2:158 lid 6 en 2:268 lid 6 BW). Is het aantal leden niet deelbaar door drie, dan wordt naar beneden afgerond. De OR heeft dit versterkt aanbevelingsrecht bij elke vacature in de RvC totdat (maximaal) een derde van de commissarissen op grond hiervan is benoemd. De RvC is verplicht de OR tijdig mee te delen wanneer de voordracht plaatsvindt en welke profielschets hiervoor geldt. De RvC dient de profielschets met de OR te bespreken. De OR kan in dat gesprek zijn standpunt over de gewenste kennis en ervaring van de nieuwe commissaris aangeven. Het is verstandig om daarbij ook het profiel van de gehele RvC te betrekken. De RvC heeft echter geen goedkeuring van de OR over de profielschets nodig.²⁶

Bij de search naar/keuze van een nieuwe bestuurder en of commissaris is het raadzaam om ook kennis en kunde mee te laten wegen en/of te toetsen op gebieden die je als OR belangrijk vindt. Dit kan Duurzaamheid zijn maar dit is afhankelijk van wat binnen jouw bedrijf belangrijke onderwerpen zijn. Onderschat sowieso niet de invloed die je hierbij als OR kunt hebben en maak altijd gebruik van dit recht wanneer je het hebt!

Artikel 31

Lid 1: De ondernemer is verplicht desgevraagd aan de ondernemingsraad en aan de commissies van die raad tijdig alle inlichtingen en gegevens te verstrekken die deze voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben. De inlichtingen en gegevens worden desgevraagd schriftelijk verstrekt.

Lid 2: De ondernemer is verplicht aan de ondernemingsraad bij het begin van iedere zittingsperiode schriftelijk gegevens te verstrekken omtrent:

- a) de rechtsvorm van de ondernemer, waarbij indien de ondernemer een niet-publiekrechtelijke rechtspersoon is, mede de statuten van die rechtspersoon moeten worden verstrekt;
- b) indien de ondernemer een natuurlijke persoon, een maatschap of een niet-rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap is: de naam en de woonplaats van onderscheidenlijk die persoon, de maten of de beherende vennoten;
- c) indien de ondernemer een rechtspersoon is: de naam en de woonplaats van de commissarissen of de bestuursleden;

²⁶ Bron: SBI Formaat: geraadpleegd 5 september 2024 ([Structuurregeling en aanbevelingsrecht OR - SBI Formaat](#))

- d) indien de ondernemer deel uitmaakt van een aantal in een groep verbonden ondernemers: de ondernemers die deel uitmaken van die groep, de zeggenschapsverhoudingen waardoor zij onderling zijn verbonden, alsmede de naam en de woonplaats van degenen die ten gevolge van de bedoelde verhoudingen feitelijke zeggenschap over de ondernemer kunnen uitoefenen;
- e) de ondernemers of de instellingen met wie de ondernemer, anders dan uit hoofde van zeggenschapsverhoudingen als bedoeld onder d, duurzame betrekkingen onderhoudt die van wezenlijk belang kunnen zijn voor het voortbestaan van de onderneming, alsmede de naam en de woonplaats van degenen die ten gevolge van zodanige betrekkingen feitelijke zeggenschap over de ondernemer kunnen uitoefenen;
- f) de organisatie van de onderneming, de naam en de woonplaats van de bestuurders en van de belangrijkste overige leidinggevende personen, alsmede de wijze waarop de bevoegdheden tussen de bedoelde personen zijn verdeeld.

Lid 3: Het tweede lid, onderdeel d, strekt zich ook uit tot de ondernemer die deel uitmaakt van een internationale groep van ondernemingen. Het tweede lid, onderdeel e, strekt zich ook uit tot de ondernemer die anders dan uit hoofde van zeggenschapsverhoudingen als bedoeld in de vorige zin, duurzame betrekkingen met buitenlandse ondernemers of instellingen onderhoudt.

Lid 4: De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van wijzigingen die zich in de in het tweede lid bedoelde gegevens hebben voorgedaan.

- *De belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheersingssystemen van de onderneming, in verband met duurzaamheidsrapportering- en besluitvormingsproces*

De invloed van de OR ligt hier voornamelijk op het gebied van het adviesrecht. Mocht je bedrijf investeren in personeel, informatiesystemen en/of adviseurs en de OR en/of de ondernemer definiëren dit als belangrijk dan kan hier een adviesaanvraag voor ingediend worden.

Een andere manier van invloed kan zijn via de financiële commissie, wanneer je die hebt. Alle (formeel vastgelegde) commissies hebben op basis van artikel 23c de bevoegdheid te spreken met degene die leiding heeft van het betrokken onderdeel. Het kan interessant zijn om eens een heel overleg te besteden aan bovenstaand punt.

Uiteraard kun je dit ook agenderen in een Overlegvergadering (artikel 23). Zeker voor ondernemingsraden die een meer controlerende taak willen uitoefenen waar het gaat over duurzaamheid kan het interessant zijn om te weten welke controle- en risicobeheersingssystemen er zijn en hoe ze werken in verband met duurzaamheidsrapportering maar, nog interessanter, het duurzaamheidsbesluitvormingsproces.

- *De bedrijfsethiek en de bedrijfscultuur, met inbegrip van het tegengaan van corruptie en omkoping, de bescherming van klokkenluiders en dierenwelzijn;*

Op dit punt is de invloed van de OR vrij groot te nemen omdat bij deze thema's het instemmingsrecht een rol speelt.

De bedrijfsethiek wordt vaak vastgelegd in een code of conduct of gedragscode. Hoewel de gedragscode in beginsel niet instemmingsplichtig is wordt deze vaak toch voorgelegd aan de OR. Dit heeft ermee te maken dat bepaalde onderdelen van de gedragscode vallen onder het instemmingsrecht. Dit gaat om de volgende onderdelen:

- Wanneer is opgenomen of en hoe er wordt gecontroleerd gaat worden op de naleving (artikel 27 1l)
- Wanneer er disciplinaire maatregelen zijn opgenomen bij niet-naleving van de gedragscode (artikel 27 1^e)
- Wanneer invoering van de gedragscode bijdraagt aan een veilige en gezonde werkomgeving en voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) (artikel 27 1d)²⁷

De bescherming van klokkenluiders is verplicht vastgelegd in een meldprocedure voor misstanden. Deze valt onder het instemmingsrecht (artikel 27 lid 1m)

Dierenwelzijn is in Nederland vastgelegd in diverse wet- en regelgeving. In beginsel is alle dierenmishandeling- en verwaarlozing strafbaar. Ter bescherming van dierproeven die wellicht in sommige bedrijven voorkomen is er wetgeving in de vorm van de Wet op de dierproeven. Mocht een OR (enige vorm) van dierenmishandeling signaleren binnen het bedrijf dan kan bijvoorbeeld artikel 28 lid 1 de WOR een grond bieden om hier mee aan de slag te gaan.

- *Activiteiten en verbintenissen van de onderneming met betrekking tot de uitoefening van haar politieke invloed met inbegrip van haar lobbyactiviteiten*

Vermoedelijk vinden er meer lobbyactiviteiten plaats dan je op het eerste gezegd denkt. Hoewel het woord lobby niet in de WOR voorkomt kan het interessant zijn om je bestuurder hier eens naar te vragen in een overlegvergadering. Wat doet het bedrijf aan lobbyactiviteiten, met welk doel, wat kost het en hoe succesvol zijn we daarin? Hoewel er bedrijfstukken zijn die een eigen lobbyorganisatie/-platform hebben die ook geregeld in het nieuws komen zijn er vast nog meer lobbyactiviteiten. Zeker bij een meer strategisch overleg met de bestuurder kan dit relevante/interessante informatie zijn. Ook kun je je voorstellen dat er onder invloed van duurzaamheid nieuwe lobby's kunnen ontstaan waar jouw bedrijf wellicht ook in participeert.

²⁷ Bron: Performa OR geraadpleegd 5 september 2024([Wat is de rol van de OR bij het invoeren van een gedragscode? - Performa OR \(performa-or.nl\)](https://www.performa-or.nl/)) +> let op: betaald lidmaatschap

- *Het beheer en de kwaliteit van de relaties met klanten, leveranciers en de gemeenschappen die gevolgen ondervinden van de activiteiten van de onderneming, inclusief betalingspraktijken, met name wat betreft achterstallige betalingen aan kleine en middelgrote ondernemingen*

Waar het gaat over het beheer van relaties kan de OR een zeer grote signalerende taak hebben. Signalen dat klanten ontevreden zijn bijvoorbeeld. Of een voorbeeld wat in de interviews aangehaald werd is dat medewerkers en klanten vaak meer behoefte aan uitleg hebben als het gaat over duurzaamheid in de breedte of met betrekking tot bepaalde producten. Aangezien OR-leden midden in de organisatie staan zullen zij signalen vaak sneller te horen krijgen dan de bestuurder. De OR doet er verstandig aan dit soort bestendige signalen (dus niet als het één keer is voorgekomen) te delen met de bestuurder.

Aangaande betalingsachterstanden kan het handig zijn om hier standaard speciale aandacht aan te geven bij de bespreking van de resultaten tijdens de Overlegvergadering of dit onder te brengen bij de Finance commissie.

Wat ook nog interessant kan zijn voor ondernemingsraden is de Corporate Governance Code. Voor beursgenoteerde ondernemingen is deze Code verplicht maar bij veel niet beursgenoteerde bedrijven is het beleid om deze Code te gebruiken als handvat voor de inrichting van hun governance.²⁸ In de toelichting op punt 1.1.5 staat: *Het is aan het bestuur om een beleid op te stellen voor een dialoog met de relevante stakeholders over in ieder geval de duurzaamheidsaspecten van de strategie*²⁹

Kijkend naar de onderdelen van de bedrijfsvoering waar bedrijven in het kader van duurzaamheid over dienen te rapporteren heb ik hierboven per onderdeel aangegeven waar de invloed(ruimte) van de OR ligt. Hoewel niet alles valt onder het advies -of instemmingsrecht ligt er veel invloedruimte voor de OR. Opvallend is dat het hebben van een OR ook valt onder duurzaamheid. Dat werpt een interessant licht op het interview waarin borging van de kwaliteit van de OR werd benoemd.

Als je kijkt naar wat een OR normaalgesproken bezighoudt en wat veel OR'en bespreken met hun bestuurder ontstaat min of meer vanzelf een beeld dat OR'en duurzamer bezig zijn dan ze wellicht zelf vermoeden. Een OR die een goede invulling weet te geven aan zijn rol maakt als vanzelf onderdeel uit van het streven van bedrijven naar duurzame waardecreatie. Dat maakt de medezeggenschap een waardevoller speler bij de verduurzaming van bedrijven. Vanuit die optiek is het dus belangrijk de kwaliteit van de OR te waarborgen en door te geven aan een jongere generatie.

Staat alles nu even concreet in de WOR? Nee, daar is nog werk aan de winkel voor de wetgever. Maar ondernemingsraden die in goed overleg met hun bestuurder

²⁸ Bron: Monitoring commissie Corporate Governance Code, geraadpleegd 5 september 2024, ([De Corporate Governance Code](#) | [Monitoring Commissie Corporate Governance \(mccg.nl\)](#))

²⁹ Bron: Monitoring Commissie Corporate Governance Code, geraadpleegd 5 september 2024, [De Corporate Governance Code](#) | [Monitoring Commissie Corporate Governance \(mccg.nl\)](#)

functioneren en daar ook ruimte voor krijgen kunnen prima met de WOR en eventuele van toepassing zijnde andere wet- en regelgeving uit de voeten.

SAMENVATTING VRAAG 1

Wat betekent duurzaamheid voor jullie als OR?

Deze vraag is beantwoord door 12 ondernemingsraden.

Deze vraag werd over het algemeen beschouwd als de moeilijkste vraag. Samengevat vinden ondernemingsraden duurzaamheid belangrijk maar hoe ze ermee omgaan is heel uiteenlopend. Zo wisselend dat het zich moeilijk laat samenvatten. Ze zijn zich er allemaal van bewust dat hun bedrijf al veel doet op dit vlak. De aandacht van de meeste ondernemingsraden gaat uit naar de medewerkerskant van duurzaamheid in de breedte. Termen die hierbij worden genoemd zijn: diversiteit, inclusie, werkplezier en werkdruk. De 'andere' kant van duurzaamheid zoals uitstoot en dergelijke zijn volgens een aantal ondernemingsraden al belegd bij andere bedrijfsonderdelen.

Hieronder vind je wat de geïnterviewden hierover hebben gezegd:

- Duurzaamheid bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid, meer gerelateerd aan de medewerkerskant. Niet op uitstoot etc. Zitten meer op duurzaamheid van de ondernemingsraad. Dit is een definitiekwestie. CSRD is een onderdeel maar het dekt niet de hele lading. Bij dit bedrijf zit duurzaamheid in de genen. Er wordt ook op alle mogelijke manieren gedaan aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. De OR is meer gericht op duurzaamheid van de OR zelf. Dat vinden wij belangrijk. Kijkend naar diversiteit zijn er veel oudere OR-leden en daar moet je wat mee. Het duurzaam doorgeven van ervaring is belangrijk. Duurzame kwaliteit van de OR is ook belangrijk! Daar gaat deze OR zich hard voor inzetten.
- Weinig initiatiefrecht tot op heden. Dit jaar verandert en meer initiatieven maar weinig op Duurzaamheid. Met andere initiatieven wel aandacht voor duurzaamheid bijvoorbeeld als KPI in het bonussysteem. Dit komt omdat het goed kunnen borgen van een nieuw initiatief vanuit een lokale situatie lastiger is bij in internationaal bedrijf. Ook al ben je gekozen in de OR, elke werknemer zou altijd de doelstellingen van het bedrijf moeten naleven. De OR zou bij alle acties ook bij moeten dragen aan die doelen zonder dat dit ten koste gaat van de duurzame doelstellingen.
- Duurzaamheid – direct: letten op reisbeweging van OR-leden door soms via Teams te vergaderen / Duurzaamheid – indirect: duurzaamheid meewegen bij advies- en instemmingsaanvragen. Heb je daar een speciale methodiek voor? Nee, niet specifiek alleen als er in de aanvraag iets over duurzaamheid wordt gezegd.
- Wordt steeds belangrijker. Ook belangrijker fenomeen in de organisatie. Gemiddelde leeftijd 40+ dus vandaaruit van belang. Maar het houdt meer in dan

leeftijd. Het gaat over mensen, werkvreugde en werkplezier. OR heeft veelal aandacht voor duurzame inzetbaarheid, Het “andere” duurzaam (bijvoorbeeld MVO) zit anders in de business verankerd. Duurzaamheid is tegenwoordig ook onderdeel van bijvoorbeeld een offerteproces. De OR zit echter meer op de HR kant van duurzaamheid. Wordt wel geïnformeerd over alle andere duurzaamheidsaspecten maar die raken de medewerker minder. Dan gaat het meer over hoe je er als bedrijf mee omgaat en minder over hoe je als OR hier het verschil in maakt.

- Duurzaamheid is een belangrijke pijler van de strategie. Bij het bespreken van de strategie is duurzaamheid een standaard onderdeel. Het heeft geen uitzonderingspositie ten opzichte van andere strategische keuzes => kijkend naar duurzaamheid met betrekking tot de klant. Kijkend naar duurzaamheid vanuit een moreel perspectief – als in het goede willen doen/ je maatschappelijke rol pakken als grote werkgever is het wel belangrijk voor de OR vanuit het gevoel het goede willen doen maar op dit moment doet het bedrijf hier meer dan voldoende aan.
- Voor de OR is de betekenis van duurzaamheid nog niet helder. De OR is niet goed bekend met de stappen die het bedrijf onderneemt. Op dit moment worden de makkelijke zaken opgepakt zoals zonnepanelen plaatsen en elektrificeren van het wegpark.
- Deze OR heeft zich in januari een aantal doelen gesteld (per themagroep verschillende doelen). Duurzaamheid is niet echt een van de doelstellingen. Er is ook niet echt een visie ontwikkeld door de OR. Uiteraard vindt de OR duurzaamheid belangrijk voor de organisatie en toetst dit onderwerp regelmatig. De vorige OR heeft ‘het groene arbeidscontract’ ooit ter sprake gebracht (in het kader van aantrekken en behouden van medewerkers) maar heeft hier verder (nog) geen werk van gemaakt.
- Bij ons bedrijf staat kwaliteit ook voor het rekening houden met mens, dier en milieu. Zo wordt het bedrijf toekomstbestendig gemaakt, met oog voor de huidige en toekomstige generaties. Zodoende staat duurzaamheid ook bij de ondernemingsraad hoog in het vaandel. Wij willen immers het beste voor onze collega's, vandaag en in de toekomst.
- De OR weegt duurzaamheidsaspecten mee bij alles wat ze doen. Voor ons is het een onderdeel van de continuïteit van het bedrijf. Als wij niet duurzaam omgaan met de mensen die voor ons werken, bij ons in de buurt wonen, en met leveranciers en klanten dan raak je aan de continuïteit van het bedrijf. Het is wel zaak hier een balans in te vinden ook kijkend naar kosten en baten. Continuïteit van het bedrijf is ook een gezamenlijk doel van zowel de OR als de directie.
- Wat verstaat de OR onder duurzaamheid en hoe zie je dat terug in de samenwerking met de bestuurder?... Het gaat bij ons bedrijf over de mens in de

breedte. Duurzame inzetbaarheid in de breedte en diversiteit en inclusie. Daarnaast is er aandacht voor duurzaamheid in het dagelijkse werk, omdat het hier ook invloed op kan hebben. Geef je je mensen hier ruimte voor of dring je dit op? De OR praat hier constructief over mee omdat zij de kennis hebben vanuit de praktijk over de impact op het dagelijks werk. Maar het is nog geen vierkant kadertje /a-b-c'tje.

- Het bedrijf doet al heel veel op dit vlak en voor duurzaamheid zijn ook aparte afdelingen in het bedrijf. De OR ziet op dit moment dan ook echt een controlerende rol voor de OR. Hier wordt ook een commissie voor opgericht vanuit de COR. De tegels (SDG's) waar het bedrijf op dit moment op richt zijn:
 - 5 - gendergelijkheid
 - 8 - waardig werken en economische groei
 - 9 - industrie, innovatie en infrastructuur
 - 10 - ongelijkheid verminderen
 - 11 - duurzame steden en gemeenschap
 - 12 - verantwoording consumptie en productie
 - 13 - klimaatactie

Op deze tegels wordt er ontwikkeld en gaat men op rapporteren. Net zoals de directie hier voortgangsrapportages op krijgt wil de OR dit ook. Dit is niet alleen belangrijk voor duurzaamheid maar ook om commercieel in te zetten. Ook belangrijk dat je het goed kunt aantonen en onderbouwen.

Het bedrijf doet veel aan duurzaamheid niet alleen om het goede te doen maar om verschillende redenen bijvoorbeeld ook commercieel, klantenbinding en voldoen aan standaarden van klanten. De OR gaat hier nog verder in om te kijken wat het bedrijf kan betekenen voor het personeel bijvoorbeeld op duurzame investeringen in je huis. Er is positief gereageerd door de directie op het gegeven dat de OR de mogelijkheden hierop willen onderzoeken. Ook is er voor medewerkers een financiële vergoeding wanneer ze zich groener naar het werk gaan bewegen. Er wordt tevens gekeken of je in plaats van de fietsregeling ook kan investeren in zonnepanelen. Beeld is ook dat er in veel OR'en ook echt vanuit passie wordt gehandeld. De OR wil op het vlak van duurzaamheid ook vooral samen optrekken met het bestuur.

- Duurzaamheid is een heel belangrijk onderdeel wat speelt door het hele bedrijf heen. Je wilt het goede doen voor het land en voor je medewerkers. We hebben ook twee heel "duurzame" mensen (bewust geen auto etc.) in de OR die daar heel erg mee bezig zijn. Die kijken ook anders naar duurzaamheid, denken anders en soms dieper over dingen na en stellen vaker de "ja maar" vraag. Voor de OR nu is het zaak de mensen die er zijn zo lang mogelijk gezond en zonder (te) grote werkdruk aan het werk te houden tot hun pensioenleeftijd. Dit is niet per se vanuit de OR onderzocht maar vanuit de werkbelevingsonderzoeken die

het bedrijf houdt. De OR probeert hierop in te spelen, bijvoorbeeld door dieper uit te vragen bij de achterban wat ze precies bedoelen. Daar komt hun informatie vandaan, zeker met betrekking tot de oudere medewerker. De OR heeft binnenkort een training op duurzame inzetbaarheid. Het bedrijf doet zelf al zoveel, eigenlijk lopen ze al aan tegen de grenzen van de uitvoerbaarheid van zaken. De OR let er meer op dat wat er wordt bedacht ook uitvoerbaar is en merken medewerkers hier ook wat van. En zo ja wat (tekentafel versus praktijk). Hopen dat de training hen nog betere handvaten geeft om met dit thema aan de gang te gaan en hier de juiste initiatieven in te nemen.

SAMENVATTING VRAAG 2

Op welke manier houdt jullie OR zich bezig met duurzaamheid?

Deze vraag is beantwoord door 12 ondernemingsraden

In de breedte zorgen OR; en ervoor dat ze geïnformeerd worden. Dit kan op verschillende manieren:

- Ondernemingsraden worden bijgepraat door de bestuurder of duurzaamheidsspecialisten worden uitgenodigd in de Overlegvergadering
- Ondernemingsraden sluiten aan bij duurzaamheidsplatforms
- Ondernemingsraden nodigen duurzaamheidsspecialisten uit in de vergadering
- Een mengvorm van bovenstaande

Duurzaamheid is veelal onderdeel van de bedrijfsstrategie.

Een aantal ondernemingsraden hebben het thema duurzaamheid ondergebracht in een commissie/werkgroep of overwogen dit te doen. Opvallend hierbij is dat milieu een onderdeel is van VGWM maar dat duurzaamheid niet bij de commissie VGWM ondergebracht wordt. Vooral omdat bij de commissie VGWM al grote dossiers liggen. Het is dus of een aparte werkgroep of commissie of het wordt bij een bestaande commissie ondergebracht.

Rode draad is dat de meeste ondernemingsraden kijken naar de mens/medewerkers kant van duurzaamheid.

Hieronder vind je wat de geïnterviewden hierover hebben gezegd:

- Sparringpartner en uitdagende rol waarbij je ook vragen stelt over duurzaamheid, mocht je dat missen en waar mogelijk duurzaamheid als prio toevoegen. Nu er ook een OR-lid komt uit het duurzaamheidsteam kan dit twee kanten op werken => dit lid kan helpen bij elk nieuw initiatief door de OR mee te nemen maar andersom ook de OR betrekken als dit team hulp/steun nodig heeft.
- Naast advies- en instemmingsaanvragen, proberen duurzaam doorgeven ervaring en duurzaam borgen kwaliteit van de OR.
- Voor ons gaat het vooral om duurzame inzetbaarheid. De OR doet er in het algemeen nog te weinig mee. De OR merkt er nog weinig van. Het onderwerp is dit jaar besproken in een OR-training aan de hand van de verplichtingen uit de CSRD en staat geagendeerd voor het artikel 24-overleg. De OR is ook betrokken bij interne werkgroepen bijvoorbeeld rondom mobiliteit.
- Vanuit de commissies is er een klankbordgroep en die komt 1x per 4 maanden bij elkaar. Dit heeft een informatief karakter. Maar omdat duurzaamheid belangrijker wordt is het voornemen er een officiële commissie van te maken die dichter op het beleid komt te zitten aangaande de HR-kant van duurzaamheid. Er is een achterban raadpleging gehouden en hier is veel feedback uit ontvangen o.a. over duurzame inzetbaarheid. Vragen waren o.a. waar denk je aan bij dit thema en wat heb je nodig tot je pensioen?

- Duurzaamheid direct: letten op reisbeweging van OR-leden door soms via Teams te vergaderen / Duurzaamheid indirect: duurzaamheid meewegen bij advies- en instemmingsaanvragen. Daar is geen speciale methode voor en gebeurt alleen als er in de aanvraag iets over duurzaamheid wordt gezegd. Daarnaast laten we ons bijpraten door de duurzaamheidsfunctionarissen binnen het bedrijf.
- De OR heeft het thema Duurzaamheid ondergebracht bij een commissie. Deze commissie spreekt twee keer per jaar met de manager Duurzaamheid over de ontwikkelingen op dit gebied. Daarnaast heeft de OR verzocht om aangehaakt te worden bij initiatieven waarbij medewerkers opgeleid worden op dit thema. Als onderdeel van de strategie praat de OR over de strategische initiatieven met de bestuurder. Verder moet hier indien van toepassing aandacht aan gegeven worden bij advies- en instemmingsaanvragen.
- Onze duurzaamheidsstrategie is een integraal onderdeel van de bedrijfsstrategie. De basis van de strategie is gelijk voor alle landen. Wij vinden het daarom van groot belang dat de ondernemingsraad met alle beslissingen en initiatieven duurzaamheid in acht houdt.
- Niet heel actief mee bezig maar de OR weegt het mee. Bij alles wat op het bord van de OR komt kijkt de OR naar de impact op verschillende vlakken dus ook op duurzaamheid. Klopt het wat er gezegd wordt bijvoorbeeld en is het in lijn met de doelstellingen.
- Al een aantal jaar komt twee keer per jaar de duurzaamheidsmanager de co2 footprint toelichten en de andere duurzaamheidsinitiatieven in de breedte. Er gebeurt vooral dit jaar veel richting onze klanten maar de rol van de OR is meer toezien. De klantperceptie is vaak ook dat duurzaam duur is en het bedrijf probeert dit beeld te wijzigen en duurzame alternatieven te leveren. De OR wordt ook meegenomen in de vertaalslag naar de klanten en hoe je duurzaamheid aantoont aan de klant. Duurzaamheid is ondergebracht in een commissie en is vooral gericht op duurzame inzetbaarheid. Er is veel beleid op dit vlak. De OR controleert wat hier in de praktijk mee wordt gedaan. De training duurzame inzetbaarheid die de OR binnenkort gaat volgen is gericht op het krijgen van handvaten om ook echt een rol te pakken op dit thema. De OR richt zich dus het meest op duurzame inzetbaarheid.
- Wij zijn gezamenlijk in gesprek en zowel het bedrijf als de OR komen met ideeën en kijken gezamenlijk hoe we deze waar kunnen maken. De OR overweegt om dit een bestendiger kader te geven in de vorm van een aparte werkgroep in de Centrale ondernemingsraad. De commissie VGWM is overwogen maar hier spelen vaak al grote dossiers.
- Het zit ook in de overlegvergaderingen waar de duurzaamheid specialisten de voortgang vertellen. Zowel op werkprocessenkant van duurzaamheid en als op de menskant van duurzaamheid. Komen minimaal twee keer per jaar en indien nodig vaker. Dit is bedoeld om de OR mee te nemen en ook aan de OR om input /actieve bijdrage te vragen. OR kan mee zorgen dat het goed landt.

- De OR is onderverdeeld in themagroepen. Een OR-collega sluit vanuit zijn themagroep aan bij het bedrijfsbrede duurzaamheid-platform dat ieder kwartaal bij elkaar komt. Dit om het platform erop te wijzen dat sommige ideeën die men wil doorvoeren in de organisatie advies- of instemmingsplichtig zijn. Dat is vaak niet bekend bij de deelnemers aan het duurzaamheids-platform. De OR-collega koppelt de OR terug wat er is besproken tijdens het duurzaamheids-platform. Tevens houdt deze themagroep zich bezig met het mobiliteitsbeleid. Verder komt dit thema regelmatig aan de orde in de overlegvergaderingen met de bestuurder – artikel 23 (WOR) en bij de halfjaarlijkse bespreking van de algemene gang van zaken - artikel 24 (WOR) alsmede bij de toelichting op de strategie door de toezichthouder. De Sustainable Development Goals worden bevraagd door de OR. Bij acquisities toetst de OR of de nieuw overgenomen partij aansluit bij het bedrijfsbeleid op het gebied van duurzaamheid. Daarnaast is er al dan niet middels het instemmingsrecht een link met de 'mens-kant' van duurzaamheid en ons mobiliteitsbeleid. De nieuwe CO₂-registratie werknemersmobiliteit is een topic dat ook door deze themagroep wordt behandeld in samenwerking met HR. Ieder jaar nodigt de OR de voorzitter uit van de stuurgroep Sociale Verantwoordelijkheid. Deze praat de OR bij en stelt de OR in de gelegenheid om vragen te stellen. Het bedrijf heeft de 17 SDG's (Sustainable Development Goals) van de United Nations omarmd en zich verbonden aan een aantal van de zeventien SDG's. Welke dit zijn verschilt per land.

SAMENVATTING VRAAG 3

Lopen jullie bij het thema Duurzaamheid tegen specifieke problemen aan? Zo ja, welke zijn dit?

Deze vraag is beantwoord door 12 ondernemingsraden.

Samengevat lopen ondernemingsraden niet echt tegen problemen aan maar ze zien vaak wel dat hun bedrijven tegen problemen aanlopen. Dit komt doordat er meer aspecten van invloed zijn dan alleen duurzaamheid. Het raakt ook bijvoorbeeld de winstgevendheid of een verduurzaming is in de praktijk niet uitvoerbaar, bijvoorbeeld door de problemen op het stroomnet.

Dit is wat de geïnterviewden hierover hebben gezegd:

- Nee. Omdat het onderdeel van de strategie is komt het min of meer vanzelf ter sprake en staat het binnen het bedrijf hoog op de agenda. Anderzijds vonden zowel de OR als de bestuurder het lastig te bepalen wat nu precies de rol is van de OR binnen de governance als het gaat over Duurzaamheid.
- De uitdaging is om voor de onderwerpen die daarmee te maken hebben te bepalen welk aspect dan belangrijker is, bijvoorbeeld kostenbesparing versus duurzaamheid. De balans kan doorslaan naar het niet duurzame aspect van het onderwerp. Ook hier strandden duurzame ideeën van de OR soms, bijvoorbeeld op de kosten.
- Ja, inzoomend op de OR =>leeftijd van de OR-leden => duurzame kennisoverdracht. Hoe zorg je dat je dit borgt richting de toekomst. Dit zou een zorg moeten zijn van meerdere bedrijven.
- Tijdens de bijpraatsessies met de functionarissen komt de OR er ook achter dat hij bij sommige onderwerpen helemaal niet is meegenomen. Daarom is voorgesteld om een werkgroep te starten om mee te praten over duurzaamheid. De OR ziet wel dat feedback bijvoorbeeld op een enquête over duurzaamheid wordt meegenomen.
- Kijkend naar duurzame inzetbaarheid denken veel mensen dat het om leeftijdsgebonden taken of acties gaat maar het is breder. Duurzaam inzetbaar houden van medewerkers gaat ook over werkvreugde, motivatie, etc. Daar zitten ook raakvlakken met de kernwaarden. De OR heeft duurzame inzetbaarheid uitgewerkt in vijf thema's.
- Als OR lopen ze niet tegen specifieke problemen aan. Als bedrijf soms wel. Duurzaamheid is niet altijd de winstgevendste oplossing. Er moet geld verdient blijven worden om alles te kunnen blijven doen en de juiste keuzes te blijven maken.
- Niet echt. De OR wordt goed geïnformeerd als ze erom vraagt, zeker over de grote doelstellingen die het bedrijf heeft. Op duurzaamheidsgebied is het soms lastig om antwoord te krijgen. Dat komt omdat iedere locatie (in Nederland) zelf verantwoordelijk is voor duurzaamheidsacties. Er zijn bedrijfsbrede

doelstellingen afgesproken, maar locaties mogen zelf bepalen hoe ze daar uitvoering aan geven

- We staan wereldwijd voor grote duurzaamheidsuitdagingen. Deze uitdagingen gaan we graag aan en zien deze dan ook niet als problemen.
- Nee, eigenlijk niet. Lopen nergens tegen aan. Bedrijf is er veel mee bezig. Dit moet ook vanuit de markt waar het bedrijf in beweegt.
- Wij zijn gezamenlijk in gesprek en zowel het bedrijf als de OR komen met ideeën en kijken gezamenlijk hoe we dat waar kunnen maken. De OR overweegt om dit een bestendiger kader te geven in de vorm van een aparte werkgroep in de COR. Er is overwogen dit onder te brengen bij VGWM maar hier spelen vaak al grote dossiers.
- De OR ziet nog niet veel duurzaamheidsinitiatieven. Financiële afwegingen spelen hierbij een rol. De OR neemt hier zelf ook nog geen initiatief in. Er is meer inzicht nodig op dit thema om dit met de bestuurder goed te kunnen bespreken.
- In zijn algemeenheid merk je dat het bedrijf tegen beperkingen aanloopt waar het duurzaamheid betreft bijvoorbeeld door de congestie op het stroomnet. Daarnaast is waar de OR tegenaan loopt het verschil tussen het beleid en de praktijk. Theoretisch/beleidsmatig is het goed geregeld maar de praktijk is weerbarstiger. De faciliteiten zijn er, bijvoorbeeld bepaalde ARBO-instructies, maar wordt het ook goed gebruikt?

SAMENVATTING VRAAG 4

Denken jullie dat de invoering van de CSRD (duurzaamheidsverslag) (meer) invloed gaat hebben op jullie OR-werk?

Deze vraag is beantwoord door 12 ondernemingsraden.

Samenvattend denken de meest geïnterviewden niet dat de invoering van de CSRD invloed gaat hebben op het OR werk. Dit hangt samen met het gegeven dat dit bij alle bedrijven al belegd is/wordt binnen het bedrijf. Hierdoor pakken de meeste ondernemingsraden hier geen actieve rol maar richten ze zich meer op geïnformeerd worden en sommigen zien hier ook een controlerende taak voor de OR.

Dit is wat de geïnterviewden hierover zeggen:

- Nee, denk niet meer invloed. Zijn al cursussen en presentaties en uitleg gegeven. Bezoeken ook andere bedrijven op dit thema.
- Duurzaamheid is bij het bedrijf goed ingeregeld en belegd. Het moederbedrijf heeft hier een strak beleid op en verwacht/eist van haar dochterbedrijven dat zij hieraan voldoen. De OR heeft dus wel volgens art. 28 de plicht om te bewaken dat het bedrijf aan de gestelde eisen voldoet, maar door het strakke beleid van het moederbedrijf loopt dit goed. De verwachting is niet dat het meer invloed gaat hebben op het OR-werk.
- Daar zit een heel team op dus daar doet de OR niks mee. Welke invloed wil je daarop hebben? Dit zou vooral zijn bij advies en instemmingsaanvragen. Geen proactieve rol voor de OR. Toelichting op duurzaamheidsverslag zou kunnen. Geen gesprekken met duurzaamheidsmanager/team.
- Ongetwijfeld komt dit terug, maar hoe groot de impact is, is niet helder. Maar denkt wel dat het impact gaat hebben. Duurzaamheidsmanager heeft OR ook benaderd. Er lijkt besef dat de OR hier (meer) in meegenomen moet worden. Dit lijkt echter meer bij het bestuur en de duurzaamheidsmanager te liggen dan bij de OR.
- De OR moet ook over dit report op de hoogte gesteld worden net zoals dit geldt voor financiële, sociale en RI&E informatie. Ook als een doelstelling niet is behaald of er is anderszins een alarmerend signaal moeten de plannen besproken worden. Belangrijk dat je hier als OR kennis van hebt. De OR moet met de ondernemer samenwerken om resultaten te behalen. Dit moet een combinatie zijn van medewerkersbelang en bedrijfsbelang. Vooral belangrijk dat je dit samen doet en dat hierbij de visie en mening van de OR wordt meegenomen.
- Ja, want het bedrijf gaat hierdoor beter in beeld brengen waaraan zij wil en moet voldoen en daardoor wordt de OR automatisch meer betrokken. En de OR zelf ook weet waar hij betrokken bij wil zijn. De directie/het bestuur van het bedrijf staat positief achter de CSRD-doelstellingen. Er zijn ook doelen verbonden aan de invoering van de CSRD en plannen die daarmee samenhangen. Verslag was

lange tijd het hoofddoel maar belangrijk zijn ook plannen om te komen tot en bijbehorende communicatie en er is voorgesteld daarbij als OR aan te haken.

- Nog niet, dit interview is wel een goede trigger om hier het gesprek over aan te gaan. De bestuurder communiceert wel over duurzaamheid en men is ook bezig met Personenmobiliteit bijvoorbeeld. (Maar CSRD is breder)
- Het duurzaamheidsverslag is een mooi naslagwerk van alle duurzaamheidsinitiatieven van de afgelopen periode. Voor de ondernemingsraad is dit dan ook een fijn document om bij de hand te houden.
- Nee, de OR wordt wel geïnformeerd maar niet actief betrokken bij de duurzaamheidsinitiatieven die het bedrijf onderneemt of deze nu wel of niet voortkomen uit de CSRD.
- De OR vindt wel dat ze een rol hebben bij de invoering van de CSRD maar hoe, dat moet nog concreter uitgewerkt worden. Zoals het nu is ingestoken vanuit een training hierover is hier wel over nagedacht maar er is dus nog geen concreet plan. De OR overweegt om met een dedicated werkgroep aan de slag te gaan op dit onderwerp. En dan goed te bepalen waar ga je over, waar wil je over gaan en waar wil je invloed op hebben? De OR wordt ook genoemd in de regeling.
- De OR verwacht meer inzicht en handvatten om zaken onderbouwd aan te pakken .
- Nee, denkt van niet. Het is nu al onderdeel van de verslaglegging. Publiceren al vaker duurzaamheidsverslag en in 2023 ook al gecontroleerd door externe accountant. Verwacht geen invloed van de CSRD alleen dat het voor het bedrijf wellicht wat duidelijker wordt wat je nu precies moet gaan vastleggen.

SAMENVATTING VRAAG 5

Biedt de WOR voldoende handvaten ten aanzien van duurzaamheid? Zo ja, welke onderdelen van de WOR? Zo nee, wat ontbreekt er volgens jullie?

Deze vraag is beantwoord door 12 ondernemingsraden.

Samenvattend biedt de WOR volgens het merendeel voldoende handvaten die niet eens nodig zijn wanneer je een goede relatie met de bestuurder hebt. Sommigen denken wel dat wanneer de relatie moeizamer verloopt het kan helpen wanneer duurzaamheid beter verankerd is in de WOR. De handvaten die de WOR biedt zijn immers niet specifiek gericht op duurzaamheid. Er zijn echter ook een aantal bedrijven die aangeven hiermee onvoldoende bekend te zijn.

Dit is wat de geïnterviewden erover zeggen:

- Twijfel of de handvaten er specifiek zijn. Er zijn verschillende rechten geborgd in de WOR. WOR biedt wel handvaten maar niet specifiek ten aanzien van duurzaamheid.
- Hier heeft de OR zich nog onvoldoende in verdiept.
- Denkt dat de WOR wellicht iets achterloopt bij ontwikkelingen op duurzaamheid. Maar de WOR biedt veel handvaten zonder dat ze specifiek aan CSRD gelinkt zijn. Wat de geïnterviewde betreft zijn de handvaten er wel zonder dat ze specifiek benoemd zijn.
- Ja, want zelfs als het niet in de WOR staat is ons bestuur/onze directie bereid om met de OR over CSRD-onderwerpen te praten. Naast de handvaten die de WOR al biedt.
- Ja en nee, Duurzaamheid als zodanig staat niet in de WOR. De artikelen 25 lid 11 en 28 lid 4 schijnen wel heel breed uitgelegd te mogen worden. Dus ook al gaan deze artikelen over milieu kunnen deze ook gebruikt worden voor duurzaamheid in de breedte. De OR weet dit pas sinds kort en heeft dit nog niet besproken met de bestuurder.
- Onvoldoende mee bekend. Wel bekend met de WOR maar niet of deze voldoende handvaten biedt.
- Er zijn voldoende artikelen uit de WOR die de OR in de gelegenheid stellen om duurzaamheid te toetsen.
- Nog niet het idee dat iets gemist wordt. Je kunt alles overal wel onder kwijt. Groot verschil tussen formele medezeggenschap en informele medezeggenschap. Je kunt informeel veel afspreken. Het zaadje op tijd planten werkt beter.
- Ja, we zijn zo vrij als het maar kan daarin. Wel goed idee dat het een vast onderdeel wordt van de commissies als dat nodig is. Als het bedrijf niet fijn meewerkt met de OR dan val je namelijk vaker terug op de WOR en kan het een OR helpen als er iets over vastligt. Een commissie vergelijkbaar met een financiële commissie zou een goed idee zijn. Die dan een paar keer per jaar gevoed wordt met informatie. Duurzaamheidsverslag is vaak onderdeel van het jaarverslag en dat wordt vaak al besproken met de OR.

- In de WOR staat dat de OR een taak heeft om te bevorderen dat de ondernemer aandacht besteedt aan de zorg voor het milieu. Dat staat in artikel 28 van de Wet Ondernemingsraden (WOR). Dit artikel geeft de ondernemingsraad de kans om actief op te stellen en met voorstellen te komen. Hiervoor kan de ondernemingsraad gebruik maken van het initiatiefrecht.
- Lastige vraag. WOR zelf beschrijft niks over duurzaamheid. Denkt dat de duurzaamheidswetgeving voor bedrijven ertoe leidt dat bedrijven hiermee aan de gang en ziet dan meer een controlerende taak voor de OR. De OR pakt wel een rol op het thema inclusiviteit en op het aantrekken/behouden van medewerkers. Hier kun je goed het initiatiefrecht gebruiken en dat heeft de OR ook gedaan. Het bedrijf moet zich hier wel op aanpassen en de OR moet toezien dat dit ook echt gebeurt.
- Nee te weinig. Je moet veel breder met elkaar kijken waar je verduurzaming tegenkomt en dat dit breder is dan artikel 25 1l. Zeker wanneer een bestuurder de boot afhoudt op dit thema. Het staat er niet in dus het is er niet. De flexibiliteit die de WOR biedt is niet voor iedereen zichtbaar en dan is het er dus ook niet. Dan komt het heel erg aan op de relatie met de bestuurder. En niet elke bestuurder staat daarvoor open.

SAMENVATTING VRAAG 6

Zouden jullie ten aanzien van duurzaamheid graag iets veranderd zien in de WOR?

Deze vraag is beantwoord door 12 ondernemingsraden.

Samengevat zijn de meeste bedrijven van mening dat er niks veranderd hoeft te worden aan de WOR. Men realiseert zich echter wel dat dit komt omdat de verhouding met de bestuurder goed is en dat wijzigingen in de WOR bedrijven die geen goede of moeizame verstandhouding hebben met hun bestuurder zouden kunnen helpen.

Dit is wat de geïnterviewden hierover zeiden:

- Nee.
- Het zou een interessante verplichting/idee zijn om het Algemene gang van zaken overleg verplicht ook te laten gaan over Duurzaamheid. Zeker voor bedrijven waarin minder gedaan wordt met duurzaamheid.
- Het is misschien een mooie toevoeging als er nog een artikel in de WOR wordt opgenomen die de bestuurder verplicht om de OR vooraf het duurzaamheidsverslag te laten lezen en zelfs te zorgen dat de OR vanuit medezeggenschapsoogpunt een bijdrage levert aan het verslag. In het duurzaamheidsverslag komt de OR niet aan het woord. In de OR-jaarverslagen wordt er wel gesproken over duurzaamheid.
- Niet van toepassing want onvoldoende bekend met WOR aangaande duurzaamheid
- Nee, op dit moment nog niet. Het zou met de toekomstige ontwikkelingen wel goed zijn als er een paragraaf in de WOR zou komen. Duurzaamheid wordt steeds prominenter maar het is voor een OR moeilijk te overzien en het zou helpen wanneer de WOR zegt waar je op moet letten. Maar dat is wellicht lastig omdat de WOR geldt voor alle bedrijven.
- Artikel 28 (Stimulerende taken van de OR) is nog redelijk summier en zou aangevuld kunnen worden om de ondernemingsraad meer handvaten te bieden.
- Dat zou ik niet meteen zo kunnen zeggen. Lijkt ons wel belangrijk om het duurzaamheidsverslag dezelfde positie te geven als het financieel jaarverslag. Dus dit in ieder geval onder het passief informatierecht onder te brengen. Daarnaast meer uitleg over de bredere uitleg die je aan artikel 25 lid 1l en artikel 28 lid 4 kunt geven.
- Het is nu te weinig. Je moet veel breder met elkaar kijken waar je verduurzaming tegenkomt en dat dit breder is dan artikel 25 1l. Zeker wanneer een bestuurder de boot afhoudt op dit thema => het staat er niet in dus het is er niet. De flexibiliteit die de WOR biedt is niet voor iedereen zichtbaar/bij iedereen bekend en dan is het er dus ook niet. Dan komt het wel heel erg aan op de relatie met de bestuurder. En niet elke bestuurder staat daarvoor open.
- Op zich niet maar sommigen zaken kunnen wellicht wat explicieter benoemd worden. Maar het is ook een beetje zoals je er zelf mee omgaat en hoe het bedrijf

ermee omgaat. Gelukkig bij hen goed mogelijk om daar de juiste dingen in te doen maar voor sommige bedrijven kan het lastiger zijn en dan kan het helpen wanneer de WOR wat dwingender is en betrokkenheid OR op duurzaamheidsbeleid explicieter benoemd.

- Hier heeft de OR zich nog onvoldoende in verdiept.
- Nee. Hoewel een toevoeging zou kunnen zijn: zorgen dat de OR vanuit medezeggenschapsoogpunt aan het woord komt in het duurzaamheidsverslag.
- Hoeft op zich niet maar begrijpt dat het voor bedrijven lastig kan zijn. Recht op de informatie zou kunnen werken. Ook al is de relatie nu goed dit kan ook veranderen. Bijvoorbeeld wanneer een nieuwe directie hier minder voor openstaat.

SAMENVATTING VRAAG 7

Is er andere wet- of regelgeving die jullie bij het thema Duurzaamheid hebben gebruikt of die jullie heeft geholpen?

Deze vraag is beantwoord door 12 ondernemingsraden.

Samengevat hebben de meeste ondernemingsraden naaste de WOR geen hulp gehad of gebruik gemaakt van andere wet- of regelgeving.

Dit is wat de geïnterviewden hierover zeggen:

- In beginsel het informatierecht maar dat hoort al bij de WOR.
- Nee. Thema rondom duurzaamheidsverslag kun je een koppeling maken als OR bijvoorbeeld door toelichten duurzaamheidsverslag. Net zoals Arbo verslagen etc. en het jaarverslag.
- Nee, zitten ook vast aan buitenlandse wet- en regelgeving, Moederbedrijf verplicht de dochterbedrijven zich te houden aan de wet- en regelgeving die het moederbedrijf hanteert. De code of conduct van het moederbedrijf geldt ook voor alle dochterbedrijven en daar zitten ook duurzaamheidsaspecten in.
- Nee, vooralsnog niet.
- Ja, bijvoorbeeld Arbowedgeving en regelgeving op het gebied van (zeer) gevaarlijke stoffen.
- Niet direct, nee. Wel achterbanraadpleging gedaan en dat geeft goede richting aan wat de achterban belangrijk vindt op dit vlak. (geeft meer focus)
- Bij ons is gebruik gemaakt van de corporate governancecode. Daarin staat ten aanzien van duurzaamheid dat het aan het bestuur is om een beleid op te stellen voor een dialoog met de relevante stakeholders over in ieder geval de duurzaamheidsaspecten van de strategie. Verwacht wordt ook dat het bestuur in het beleid aandacht besteedt aan de wijze waarop het medezeggenschapsorgaan van de vennootschap onderdeel uitmaakt van deze dialoog en hoe dat zich verhoudt tot het overige overleg tussen het bestuur, de raad van commissarissen en het medezeggenschapsorgaan
- Vanuit het versterkt recht van aanbeveling is ten tijde van de voordracht voor een nieuwe commissaris een voordrachtprofiel opgesteld door de OR en hierover overlegd met de bestuurder. In het profiel was opgenomen dat het nieuwe lid RvC een visie of mening had die aansloot bij ons duurzaamheidsbeleid.
- Niet van toepassing.
- In zijn algemeenheid kan alles rondom Duurzaamheid helpen maar het kan soms ook tegenwerken. Als OR word je niet tegengewerkt maar het wordt steeds meer een commercieel verhaal en commercieel interessanter om mee bezig te zijn. En die ontwikkelingen gaan vaak sneller dan wet- en regelgeving. De geïnterviewde denkt niet dat de regelgeving de OR helpt maar ook niet dat het remt.

- Nee, nog niet.
- Nee, zijn er al lang mee bezig. Van een beetje wollig verhaal in het begin is dit langzaam verder ontwikkeld op alle facetten ook welzijn, sociaal etc. en niet alleen de milieu- en klimaatzaken. Bedrijf is hier op alle mogelijke manieren mee bezig. Je komt nu op een punt dat je – als bedrijf - belemmerd gaat worden. De overheid stimuleert maar dezelfde overheid remt feitelijk ook. Bijvoorbeeld het elektriciteitsnet van de omgeving waar je zit kan het niet aan. Daar gaat een demotiverende werking van uit. Je wordt afgeremd terwijl je het juiste wilt doen. Of je maakt nu pas op de plaats in afwachting van nieuwe ontwikkelingen, waardoor je jezelf afremt. We zijn er nog lang niet.

SAMENVATTING VRAAG 8

Heeft de OR dit geïnitieerd of iemand van buiten de OR?

Deze vraag is beantwoord door 11 ondernemingsraden.

Samengevat is duurzaamheid als thema door de meeste bedrijven min of meer vanzelf in de OR gekomen omdat bedrijven aan de slag gingen met duurzaamheid. Dan komt het onderwerp organisch naar de OR en is niet duidelijk wie hier het initiatief voor heeft genomen. Bij deze bedrijven staat daarom “niet van toepassing”

- Niet van toepassing
- Zit al in DNA van het bedrijf
- Van buiten. De OR was nog niet heel druk met duurzaamheid maar het komt steeds vaker op de agenda. Daarom nu ook een werkgroep voorgesteld. OR heeft ook gevraagd of de stukken waarin de OR genoemd wordt (bijvoorbeeld in het duurzaamheidsverslag) van tevoren teer inzage voorgelegd kunnen worden aan de OR.
- Dit is in de vorige zittingstermijn al opgestart. Maar nu mag het wel meer aandacht krijgen. Er is al zes jaar een klankbordgroep maar onbekend is wie deze heeft opgericht. De achterbanraadpleging is geïnitieerd vanuit de zittende OR.
- Het initiatief hiervoor lag buiten de OR bij de manager Duurzaamheid
- Dit is geïnitieerd via een andere afdeling.
- Bestaat al heel lang. Vermoeden is dat dit van buiten de OR komt (vermoedelijk vanuit HR). Duurzaamheid is al heel erg verankerd in de organisatie. Er zijn strategische tafels waarvan duurzaamheid ook een tafel is. Dit komt voort uit de Sustainable Development Goals.
- Bedrijf is er zelf mee bezig, de OR heeft dit niet direct zelf geïnitieerd maar weegt het wel mee bij adviezen en andere besluiten. Denkt ook breder na over bijvoorbeeld hoe kom je naar het werk? Is dit dan CSR/Duurzaamheid of niet? In het totaalplaatje neem je Duurzaamheid gewoon mee. Dit is min of meer automatisch gegaan. Speelt ook erg in de sector. Veel dingen zijn ook best wel logisch. Omdat het al geïncorporeerd is in het bedrijf ging de OR het vanzelf doen en dit wordt ook in het dagelijks leven steeds meer standaard. Wat twintig jaar geleden extreem was is nu normaal. Vergelijkbaar met dat vroeger iedereen rookte en nu niet meer. Als je nu een nieuw pand neerzet denk je meteen over zonnepanelen na waar je hier vroeger niet mee bezig was. Door het veranderende normaal komt het organisch in de OR.
- Vanuit het bedrijf is duurzaamheid langzaam gevoed. Ooit begonnen vanuit HR en MVO-manager over wat er allemaal gedaan wordt en daar nu zelf controle op dat duurzaamheid gepresenteerd wordt aan de OR. Dit is de visie en wat is daar door het jaar heen van terechtgekomen. Is organisch in de OR gegroeid met de duurzame ontwikkelingen die het bedrijf deed. Hebben ook twee OR-leden die zeer gericht zijn op duurzaamheid.

- Is aangezwengeld door de OR. De OR weet dat de CSRD eraan komt en heeft getracht hierop te anticiperen en de bestuurder geeft hun daarin ook de ruimte. De oprichter van het bedrijf is altijd - ook toen dit nog niet gangbaar was - bezig geweest met de zorg voor de wereldbol.
- Is al heel lang geleden een belangrijk onderdeel geworden van het bedrijf dus hoe dit precies is gekomen is niet duidelijk. Dateert al vanaf duurzame initiatieven die in het verleden opgepakt zijn door het bedrijf. De OR heeft ook al ruim 10 jaar oog voor duurzaamheid.

SAMENVATTING VRAAG 9

Als je dit als OR zelf hebt geïnitieerd hoe ging dit?

Deze vraag is beantwoord door 11 ondernemingsraden.

Samengevat wordt duurzaam vaak niet specifiek geïnitieerd door de OR. Daarom hebben zes geïnterviewden hier geantwoord “niet van toepassing”.

De overige antwoorden zijn:

- Onbekend hoe dit jaren geleden is gedaan.
- Het was er dus al
- Dit ging min of meer vanzelf.
- al beantwoord bij vraag 8 =>Is aangezwengeld door de OR. De OR weet dat de CSRD eraan komt en heeft getracht hierop te anticiperen en de bestuurder geeft hun daarin ook de ruimte.
- Te lang geleden

SAMENVATTING VRAAG 10

Als iemand van buiten de OR dit heeft geïnitieerd, hoe ging dat en vonden jullie dat?

Deze vraag is beantwoord door 11 ondernemingsraden

Samengevat is duurzaamheid maar bij een paar bedrijven van buiten de OR naar de OR gekomen. Waar de OR hier zelf mee gestart is of waar het te lang geleden is om nog te bepalen hoe dit is begonnen is deze vraag niet van toepassing. Dit laatste was bij zeven bedrijven het geval.

De overige antwoorden zijn:

- De OR werd eerder al meegenomen in de MVO-plannen van het bedrijf maar de betrokkenheid op duurzaamheid kreeg meer vorm toen vanuit de RvC aandacht voor de CSRD-wetgeving en wat daarmee op het bedrijf afkomt, werd gevraagd.
- De OR-trainer heeft de OR meegenomen in wat er in de rest van Nederland op OR-gebied gebeurt.
- De OR werd al bijgepraat op duurzaamheid vanuit de strategie maar een eigen visie had de OR nog niet. De manager Duurzaamheid heeft de OR benaderd om de betrokkenheid van de OR bij duurzaamheid en in welke vorm te bespreken. De OR is bijgepraat op de ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid. Daarnaast zijn er vragen voorgelegd aan de OR. Op basis van de informatie en de vragen heeft de OR bepaald wat de rol zou kunnen zijn, welke handvatten ze daarvoor hebben en wat ze daarvoor nodig hebben aan informatie.
- Moeizaam, het traject loopt nog. De OR steunt de afdeling die het initiatief heeft genomen.

SAMENVATTING VRAAG 11

Kijken jullie naar Duurzaamheid in de breedte of specifieke onderdelen?

Deze vraag is beantwoord door 11 ondernemingsraden

Samengevat kijken vrijwel alle ondernemingsraden in de breedte. Vaak is de informatievoorziening ook opgesteld over de breedte van het bedrijf. Het kan ook zijn dat ondernemingsraden nog niet hebben bepaald waar ze zich specifiek op willen focussen omdat ze dit nog aan het onderzoeken zijn. Een enkele OR richt zich alleen op specifieke onderdelen.

Hieronder vind je wat de ondernemingsraden hierover zeggen:

- Nu nog in de breedte.
- Specifieke onderdelen namelijk duurzame kwaliteit van de OR.
- Presentaties zijn in de breedte dus afwisselend per vakgebied (HRM, logistiek, financieel etc.) maar vanuit de OR zelf meer aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van met name van de oudere medewerkers. Hoe borgen dat we dat ze op een normale manier hun pensioen kunnen halen.
- Meer gefocust op de hoofdprojecten die ze als bedrijven draaien. Dus de duurzame businessmodellen die het meeste focus hebben. Bijvoorbeeld bij de bonussen zitten ook duurzaamheids-KPI's. De OR heeft op deze KPI's gechallenged.
- Wordt waarschijnlijk meer specifieke onderdelen. In eerste instantie als het medewerkers raakt, dan wil de OR zeker betrokken worden.
- Vooral op focus op duurzame inzetbaarheid (gericht op medewerkers). Voor het bedrijf maar ook voor gezond zijn en blijven van zowel het bedrijf als de medewerkers.
- In zijn algemeenheid zijn dat alle beleidskeuzes die impact hebben op (de organisatiestructuur van) het bedrijf en om die reden onder WOR vallen. De onderwerpen zijn daarbij niet direct leidend. Als OR zijn er wel onderwerpen die onze speciale aandacht hebben. Dat zijn 'diversiteit' omdat dit het aannamebeleid van de onderneming raakt en 'mobiliteit' vanwege de impact op medewerkers. Een generiek thema waar we belang aan hechten is 'communicatie'. We vinden het belangrijk dat de Duurzaamheidsstrategie duidelijk is en vooral dat het verhaal intern kenbaar wordt gemaakt zodat het voor eenieder duidelijk is hoe ze kunnen bijdragen en wat het betekent voor de dagelijkse praktijk.
- De OR kijkt vooral via de commissie VGWM naar gezondheid van medewerkers en via een speciale werkgroep naar mobiliteit.
- Ze kijken in de breedte als afspiegeling van het bedrijf maar af en toe naar specifieke onderdelen. Al naar gelang wat er speelt in het bedrijf.

- In de breedte door bespreken met de bestuurder en meekijken met het duurzaamheidsplatform. Daar zit de OR bij om te monitoren of er advies- of instemmingsplichtige besluiten moeten worden genomen.
- Zo breed mogelijk waar het van toepassing is en waar het kan. Je hebt als OR niet overal invloed op maar bij onderwerpen die spelen en waar je wel invloed op hebt, wordt gekeken naar wat er mogelijk is. Dit kan in hele kleine dingen zitten. Bijvoorbeeld carpoolen naar andere locaties en hoe dit in te richten. Zo probeer je elke dag een stukje beter te maken.

SAMENVATTING VRAAG 12

Bij specifieke onderdelen, welke onderdelen zijn dit en hoe heb je dit bepaald?

Deze vraag is beantwoord door 11 geïnterviewden.

Samengevat is hier heel verschillend op geantwoord. Ondernemingsraden die (op dit moment) alleen in de breedte kijken hebben “niet van toepassing” geantwoord. De antwoorden verschillen maar het meest gehoorde antwoord is duurzame inzetbaarheid van medewerkers

Hieronder kun je lezen wat de geïnterviewden hierover zeggen:

- Goede mix ervaring en jongeren in de OR. Samen optrekken met het management. Goed optrekken met het management is belangrijk.
- Niet van toepassing
- Voornamelijk focus op duurzame inzetbaarheid in de breedte, mede ondersteund door de bevindingen vanuit de achterbanraadpleging.
- Dit kwam uit een enquête onder medewerkers over waar je als bedrijf de meeste impact kunt maken. Top 4 is 1. klimaatverandering, 2. goed werkgeverschap, 3. duurzaam materiaalgebruik en 4. persoonlijk dienstverlening.
- Voornamelijk via advies en instemming maar ook bijvoorbeeld bij mobiliteit. Daarnaast heeft de OR de [groene arbeidsovereenkomst](#) voorgesteld.
- De OR ziet duurzaamheid als onderdeel van de strategie en kijkt specifiek naar de daarbinnen gedefinieerde initiatieven.
- Als je de puzzelstukjes neerlegt zie je de menskant en de werkwijze kant als rode draad. Maar dat is niet in beton gegoten.
- De OR is op verzoek aangesloten bij interne werkgroepen. Dit jaar bepaalt de OR welke onderdelen prioriteit gaan hebben voor de komende tijd.
- Als het gaat over inzetbaarheid dan gaat het over duurzame inzetbaarheid en gaat het over bouwen dan gaat het over duurzaam bouwen. Je hebt als OR niet overal invloed op maar bij onderwerpen die spelen en waar je wel invloed op hebt wordt gekeken naar wat er mogelijk is. Dit kan in hele kleine dingen zitten. Bijvoorbeeld carpoolen naar andere locaties en hoe dit in te richten. Zo probeer je elke dag een stukje beter te maken.
- Nu ook aandacht voor hoe duurzaamheid onder medewerkers te vergroten. Maar niet specifiek bepaald.
- Duurzame inzetbaarheid is voor de OR op dit moment een van de belangrijkste speerpunten omdat ze zien dat daar nog winst te behalen is. De OR kijkt naar ontwikkelingen en speelt daarop in.

SAMENVATTING VRAAG 13

Speelt duurzaamheid een rol bij de behandeling van advies- en of instemmingsaanvragen?

Deze vraag is beantwoord door 11 geïnterviewden

Samengevat zijn de meeste ondernemingsraden voornemens duurzaamheid mee te nemen in hun besluitvorming. Maar hoe dat moet is voor de meesten nog niet (helemaal) duidelijk. Sommige wegen het niet mee en anderen alleen wanneer het terugkomt in een advies- of instemmingsaanvraag.

Dit is wat de geïnterviewden hierover zeggen:

- Ja, bij adviesaanvragen. Bijvoorbeeld: wat betekent het voor de medewerkers? kan het stroomnet het aan? etc. Daarmee is duurzaamheid een onderdeel van de adviesaanvraag.
- Nog lastig – wel als het gaat over medewerkers zeker wanneer er impact komt vanuit een aanvraag moet daar een duurzame oplossing voor komen. Duurzame inzetbaarheid is goed geregeld bij het bedrijf en er zijn ook goede regelingen voor bijvoorbeeld boventaligheid.
- Ja, waar mogelijk van toepassing maar op veel onderwerpen is duurzaamheid niet per se aan de orde. Bij voorbeeld bij de invoering van duurzame KPI's bij de bonusregeling wel maar bij de klokkenluidersregeling niet. Deze OR is veel met HR-onderwerpen bezig.
- Nee, nog niet. Dat is wel een wens maar de OR wil eerst in de breedte kijken welke aspecten van invloed zijn en waar duurzaamheid precies over gaat voor de OR.
- Ja, als er ergens in de advies- of instemmingsaanvraag naar duurzaamheid wordt verwezen. Nog niet op eigen initiatief. Hopelijk in de toekomst wel.
- Ja, dit is wel het voornemen van de OR. Er is echter nog geen aanvraag geweest waarbij duurzaamheid een rol speelt.
- Training gehad in diverse modellen om advies- en instemmingsaanvragen te behandelen en willen een generiek model ontwerpen waarbij duurzaamheid ook een rol speelt. Je moet dan wel goed scherp hebben wat je daarmee bedoeld. Hier is dus aandacht voor maar dit moet nog verder uitgewerkt worden.
- Nee, nog niet.
- De OR probeert dit nu in te voeren. Vragen over diversiteit en duurzaamheid moeten in de standaardbehandeling meegenomen worden. Ook al zijn ze “niet van toepassing” het categorisch vast blijven houden aan wat is de status? en is het van toepassing? helpen om dit bestendig te integreren in het OR werk.
- Ja. Bijvoorbeeld wanneer de OR om advies wordt gevraagd bij een overname. De OR ontvangt de factsheet en checkt of het bedrijf aansluit bij de ideeën die het bedrijf over duurzaamheid heeft.

- Bij alles wat op het bord van de OR komt kijkt de OR naar de impact op verschillende vlakken dus ook op Duurzaamheid. Klopt het wat er gezegd wat bijvoorbeeld? Is het in lijn met de doelstellingen. De OR weegt het mee.

SAMENVATTING VRAAG 14

Hebben jullie hulp gehad bij het thema Duurzaamheid? Zo ja, in welke vorm?(denk hierbij aan training, advies etc.).

Deze vraag is door 11 ondernemingsraden beantwoord.

Samengevat vragen weinig ondernemingsraden advies op dit thema. Wel worden er trainingen gevolgd. Zowel door de hele OR als door individuele OR-leden. Bijvoorbeeld: de training Duurzame inzetbaarheid of Hoe duurzaam is de OR?

Kanttekening hierbij is dat er in veel bedrijven trainingen met betrekking tot duurzaamheid worden gegeven. Deze zijn dan niet specifiek toegespitst op de OR.

Dit is wat de geïnterviewden hierover zeiden:

- Specifieke training niet maar toevallig wel persoonlijk ingeschreven voor training die over duurzaamheid gaat. Er zijn ook contacten met een opleidingshuis met als doel van elkaar leren op het thema duurzaamheid. Daarnaast worden er op OR-dagen gastsprekers uitgenodigd ook op duurzaamheidsthema's. De OR heeft ruime mogelijkheden om trainingen te volgen.
- Wel over het thema: Hoe duurzaam is de ondernemingsraad? en hoe gaan we dat borgen. Ook bij de komende training is dit een thema.
- De OR heeft een korte training gevolgd over CSRD en wat er op gebied van duurzaamheid voor regelgeving aan gaat komen.
- Het bedrijf kent standaard duurzaamheidstrainingen voor iedereen. Op verschillende niveaus. O.a. Sustainability, Climate Chance en Climate Fresk. In die laatste ga je aan de slag met wat invloed op heeft op wat. Elk initiatief wat het bedrijf neemt kun je dan terug redeneren. Deze training is deels standaard en deels customized voor het bedrijf. De OR zelf heeft geen externe training gehad en ook geen hulp.
- Nee
- Ja, zeer zeker, veel tijd en energie gestoken in een achterbanraadpleging. Vragen teruggebracht naar thema's en dit ook besproken met het bestuur. Ook dit is samen gedaan. Dit staat los van het medewerkers tevredenheidonderzoek dat twee keer per jaar gehouden wordt. De OR heeft alleen maar open vragen gesteld en daar zijn vijf thema's uit voortgekomen die de komende termijn de speerpunten vormen voor de OR. Duurzame inzetbaarheid kwam naar voren als een heel belangrijk thema.
- Nog niet van buitenaf. Wel vanuit het duurzaamheidsteam.
- De OR heeft hierbij geen hulp gehad. Dit is/was ook niet nodig want duurzaamheid is geïncorporeerd.
- De OR heeft niet specifiek getraind op Duurzaamheid. Er is wel een jaarlijks samenzijn met onze adviseurs waar trends en ontwikkelingen worden besproken

en Duurzaamheid komt dan aan bod omdat het speelt in de samenleving. Er wordt niet specifiek gestuurd op het thema Duurzaamheid.

- De OR heeft een trainer gevraagd hen mee te nemen in het onderwerp CSRD en Medezeggenschap en vanuit Legal gevraagd de organisatie te belichten met betrekking tot de CSRD en de relatie met de medezeggenschap. Om in de week te leggen waar je met elkaar naartoe gaat. Bestuurder is ook geïnformeerd dat de OR hier mee aan de slag gaat.
- Binnenkort staat de training Duurzame inzetbaarheid op het programma en in het verleden zijn er ook trainingen gevolgd over werkdruk en de vertrouwenspersoon. Waar er invloed is vraagt de OR om advies of een training. De komende training Duurzame inzetbaarheid is erop gericht wat je als OR kunt betekenen op dit dossier en hoe pak je dit aan? Zodat je dit weer mee terug kunt nemen naar je bedrijf. Wil als OR een rol pakken op het gebied waar dit ook kan.

SAMENVATTING VRAAG 15

Bij wie vind je dat de verantwoordelijkheid ligt voor het betrekken van de OR?

Deze vraag is beantwoord door 11 ondernemingsraden.

Samengevat vinden ondernemingsraden dit in beginsel een verantwoordelijkheid van de bestuurder. Echter maar weinig ondernemingsraden vinden dat de bestuurder hier alleen voor verantwoordelijk is. De meesten vinden dat ze hier ook zelf een verantwoordelijkheid in hebben of moeten nemen.

Dit is wat de geïnterviewden hierover zeiden:

- Onder aan de streep moet de ondernemer ervoor zorgen dat de OR betrokken wordt, ook door mensen onder de directie. Maar de OR moet ook verantwoordelijkheid nemen om management te trainen en kennis te bieden over het hoe en waarom van medezeggenschap
- Het hele bedrijf. Ieder facet van het bedrijf is anders en die hebben allemaal te maken met andere uitdagingen op duurzaamheid dus iedere directeur heeft hier ook op een of andere manier mee te maken. Je merkt ook dat er vanuit ieder facet in de operatie anders naar gekeken worden, ook gezien in de tijd. Het ligt aan twee kanten en je hebt een haal- en een brengplicht.
- Gedeelde verantwoordelijkheid. De OR moet zijn voelhorens openhouden en gewenst of ongewenst advies geven of informatie vragen. Bestuurder moet zorgen dat de juiste informatie naar de OR gaat. Als OR mag je best proactief zijn.
- Bij de OR zelf. Je hoeft niet alles bij de bestuurder neer te leggen. Er is een gezamenlijk belang.
- Sowieso bij de Bestuurder. Die kan dit doorverwijzen naar iemand anders die beter bekend is met het onderwerp.
- Eigenlijk bij beide. Als je ergens van wilt zijn moet je ook je vinger opsteken. Andersom moet de bestuurder vroegtijdig in gesprek gaan met de OR. Zo houd je elkaar betrokken.
- Als eerste de bestuurder.
- In beginsel bij de bestuurder. Maar de OR heeft hier ook een rol in. Zeker mocht er een situatie ontstaan waarbij de duurzaamheidsdoelstellingen onder druk komen te staan. De OR heeft hiervan gezegd het ook als zijn taak te zien om het bestuur indien nodig een spiegel voor te houden.
- Bij de bestuurder of degene die daarvoor verantwoordelijk is. Dat gebeurt ook maar op initiatief van de OR (OR nodig zelf voorzitter duurzaamheidsplatform uit). Wordt ook echt goed (bereidwillig) gehoor aangegeven. Bestuurder is ook heel open. Onlangs heeft de OR het CO₂-reductieplan van de bestuurder ontvangen om hierop een reactie te geven.
- Initieel de bestuurder. Maar als je goed de achterban wilt vertegenwoordigen is het een gezamenlijk belang dus dit kun je niet bij één persoon leggen. In de

breedste zin van het woord moet je dit samen doen. Dit samen doen is ook opgenomen in de kernwaarden van het bedrijf.

- Bij zowel de directie als de OR. De directie moet zorgen voor betrokkenheid OR bij plannen die met duurzaamheid te maken hebben. Maar de OR heeft hier ook een verantwoordelijkheid in. Die moet ook aan de bel trekken als ze ergens over mee willen praten.

SAMENVATTING VRAAG 16

Kijken jullie ook breder naar Duurzaamheid bijvoorbeeld naar de risico's. Bijvoorbeeld reputatieschade door beschuldigingen van greenwashing, Climate quitten, activistische aandeelhouders? Of geen taak OR?

Deze vraag is beantwoord door 11 ondernemingsraden.

Het gros van de ondernemingsraden kijkt hier niet specifiek naar. Het merendeel vindt dit ook geen taak van de OR. Wel zijn OR'en van mening dat ze een kritisch geluid laten horen bij het vermoeden van een risico.

Dit is wat de geïnterviewden hierover zeiden:

- Zouden wel moeten letten op greenwashing. Stel dat zaken in de ogen van de OR rooskleuriger worden voorgesteld dan zou de OR wel aan de bel moeten trekken. Rol OR is dan wel vinger opsteken.
- De OR houdt zich hier niet specifiek mee bezig. Wel is er veel aandacht voor gezond zijn en gezond blijven en het voorkomen van verkeerde initiatieven die ten koste gaan van gezond en gezond blijven in de breedte.
- Nee, maar als het idee bestond dat het er was dan zou de OR heel kritisch worden.
- Niet per se een taak van de OR – misschien meer voor compliance - maar de OR zal zeker een signaal geven mocht er zich onverhoopt een situatie zoals hierboven beschreven voordoen. De OR heeft bij de bespreking van het strategische thema Duurzaamheid wel uitgebreid stilgestaan bij mogelijke risico's.
- Je kijkt bij adviesaanvragen naar risico's maar niet specifiek naar deze. Vaak is het OR-advies ook meer organisatiegericht. Tot nu toe nog niet geïdentificeerd als risico. Mocht het aan de orde zijn dan denkt de OR dit wel te signaleren maar de OR is hier niet verantwoordelijk voor.
- Dat is geborgd door de compliance-regels van het bedrijf.
- De OR vindt het belangrijk om erop toe te zien dat je doet wat roept. Daarin zit ook wel een controlerende functie. De OR leden zitten door het hele bedrijf heen en kunnen hier goed op toezien. Juist omdat je van de praktijk bent zie je goed wat er in de praktijk gebeurt.
- In de basis geen taak van de OR maar als je kijkt de signalerings'plicht' van de OR wel. Het is geen echte plicht maar zo voelt het wel. Het is zeker aan de OR om dingen te signaleren dus als het echt impact heeft is het waar mogelijk wel een taak van de OR om dit te signaleren. Maar het is niet primair iets waar de OR de hele tijd mee bezig mee moet zijn. Signaleert een OR bijvoorbeeld dat mensen weglopen omdat er te weinig aan duurzaamheid wordt gedaan dan raakt dat de continuïteit van het bedrijf en dan is het zeker een taak van de OR om daar wat over te zeggen.

- Er loopt op dit moment een programma om medewerkers te leren wat greenwashing is. Als OR hoeven ze er geen aandacht aan te besteden. Reputatieschade is altijd iets wat de OR op zijn netvlies heeft. In beginsel is dit een taak voor de compliance-afdeling
- De OR heeft dit wel besproken in het kader van wat voor impact kan iets hebben. De OR heeft bijvoorbeeld oog voor inclusie en dat werkt alleen als je kunt waarmaken wat je wilt doen. Het bedrijf mag geen reputatieschade oplopen.
- Nee

SAMENVATTING VRAAG 17

Hebben jullie afspraken m.b.t duurzaamheid of onderdelen daarvan opgenomen in het convenant tussen de OR en de bestuurder?

Deze vraag is beantwoord door 11 ondernemingsraden.

Negen van de elf bedrijven heeft geen afspraken opgenomen in het convenant met betrekking tot duurzaamheid.

Eén bedrijf heeft vastgelegd dat er een commissie duurzame inzetbaarheid is compleet met prioriteitenmatrix

Eén bedrijf heeft geen convenant maar heeft in het reglement een vast aantal afspraken per jaar met bepaalde rollen/functies vastgelegd. Hierbij wil de OR worden meegenomen in de visie van elk bedrijfsonderdeel. Het stramien is aan het begin van het jaar bespreken wat men dat jaar wil bereiken en aan het einde van het jaar bespreken in hoeverre dit is bereikt. In dit reglement staat ook dat er twee keer per jaar wordt gesproken met de manager Duurzaamheid.

SAMENVATTING VRAAG 18

Vinden jullie dat de OR hier ook een voorbeeldfunctie in heeft? Zo ja, hoe?

Deze vraag is beantwoord door 11 ondernemingsraden.

De meningen over de voorbeeldfunctie die een OR wel of niet moet hebben verschillen. Ook omdat deze vraag niet door iedereen hetzelfde wordt uitgelegd.

Zes van de tien ondernemingsraden zijn van mening dat je op een bepaalde manier een voorbeeldfunctie hebt.

Drie van de tien ondernemingsraden noemen dat ze kunnen bijdragen aan duurzaamheid door papierloos te werken en waar het kan online te vergaderen om onnodige reisbewegingen te voorkomen.

Dit is wat de geïnterviewden hierover zeiden:

- De OR kan ook anderen wijzen op hun voorbeeldfunctie uitgaande van werken bij een bedrijf dat duurzaamheid hoog in het vaandel heeft
- Bij relatiegeschenken wordt hier – indien mogelijk -rekening mee gehouden
- De OR let bijvoorbeeld op dat de campagne ook diversiteit uitstraalt
- Ja, deels wel omdat je vooraan staat bij de besluitvorming. Dus je moet verder kijken dan de doorsnee medewerker. Je neemt immers besluiten voor de langere termijn. Maar niet dat je allemaal elektrisch gaat rijden of fietsen om het goede voorbeeld te geven. Die kartrekkersrol ligt niet bij de OR. Denkt niet dat de OR in het algemeen een voorbeeldfunctie heeft maar wel vanuit de voortrekkersrol die de OR heeft.
- Nee nog niet omdat de OR nog aan het bepalen is welke rol inzake Duurzaamheid ze wil spelen
- De OR vindt duurzaamheid belangrijk. Hier is ook aandacht voor in nieuwsbrieven. Zijn hier vrij actief in op dit moment. Het leeft.
- Ja, zeker als OR naar het hele bedrijf toe. Niet alleen vanuit duurzaamheid. Graag afspiegeling van het bedrijf zijn en ook jongeren erbij zien te krijgen en ruimte bieden voor iedereen. Je wilt een inclusieve OR zijn waar plek is voor iedereen en waar elke stem telt. Dat moet je ook uitstralen naar iedereen.
- Je kunt ook als OR een voorbeeld geven dat je iets goed wilt doen voor de maatschappij.
- Ja en nee – je moet onafhankelijk zijn maar hebt niet per se DE voorbeeldfunctie. Aan andere kant is het hypocriet om te zeggen dat een bedrijf duurzaam moet zijn en je dan zelf niet zo opstellen.
- Niet anders dan met andere onderwerpen.
- Lead by example is wel gangbaar in de bedrijfscultuur maar OR heeft nu geen specifieke voorbeeldfunctie.

- OR-leden moeten sowieso het beleid van het bedrijf volgen. Goede afwegingen blijven maken. Zeker houden aan afspraken binnen het bedrijf. Wel altijd blijven letten op de impact op medewerkers. Als je een besluit hebt genomen of instemming hebt verleend dan moet je je daar zeker aan houden.
- De OR ziet dit als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Stel je doet een onderzoek dan ligt de verantwoording om mee te werken ook bij de ander. Je hebt elkaar nodig.

INSPIRATIE UIT DE INTERVIEWS

Hieronder heb ik opgeschreven wat mij inspireerde uit de interviews, dit hoeft niet per se te gaan over duurzaamheid:

- Een aantal OR'en willen zich inzetten voor een groenere arbeidsovereenkomst. Er is op dit gebied veel mogelijk. Denk hierbij aan verduurzamingsbudget voor het eigen huis, ruimte bieden voor vrijwilligerswerk, salaris storten naar een duurzame bank, bijdragen aan een sportabonnement, of groener naar het werk komen belonen. Dit is ook een onderwerp dat zich goed leent voor het initiatiefrecht. Meer informatie hierover kun je onder andere vinden op groeneovereenkomst.nl
- Een bedrijf had zich ingezet voor bonus-KPI's op duurzame businessmodellen. Dat maakt het voor medewerkers ook interessanter om zich hiervoor in te zetten.
- Opleiden over duurzaamheid. Wil je duurzaamheid goed integreren in je bedrijfscultuur dan loont het om je medewerkers hierin op te leiden. En hoewel ik geen empirische data heb om dit te staven is bij mij het gevoel blijven hangen dat het loont om iedereen op te leiden en niet alleen een bepaalde groep.

Alleen al uit de interviews kwamen algemene opleidingen als Climate Change, Greenwashing, Sustainability en Climate Fresk (www.climatefresk.com). Deze laatste zijn workshops die je helpen begrijpen wat de oorzaken en gevolgen zijn van klimaatverandering. Een van de geïnterviewden heeft dit gedaan en was hier heel enthousiast over.

Daarnaast is het voor OR'en ook interessant om zich hierin te scholen en dan wellicht meer toegepast op de mogelijkheden van de OR op bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid, verduurzaming van arbeidsvoorwaarden, de CSRD etc.

- Iedereen loopt tegen dezelfde problemen aan dus zoek elkaar op. Je kunt bijvoorbeeld prima binnen je branche of sector afspreken met een andere OR. Er zijn ook diverse verenigingen voor ondernemingsraden zoals:
 - De Nederlandse vereniging voor Ondernemingsraden (NVMz) verbindt ondernemingsraden, ondernemingsraadleden en kennisinstituten en brengt hen samen rondom actuele thema's. Dat zijn nu:
 - Duurzame inzetbaarheid/leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - Werkdruk
 - Demografie; jongeren en ouderen
 - Digitale transformatie
 - Diversiteit; inclusiviteit

- De Medezeggenschap Vereniging Retail
 - De Stichting Multi Nationale Ondernemingsradenoverleg (MNO)
- Maak gebruik van je voordrachtrecht op een commissaris en neem duurzaamheid mee in het searchprofiel. (dit kan eventueel ook meegewogen worden bij de adviesaanvraag inzake een nieuwe bestuurder).
 - Een OR vertelde jaarlijks met de vaste adviseurs samen te komen (tegelijk) om de trends/ontwikkelingen op ieders vakgebied te bespreken met de OR.
 - Een OR heeft de verkiezingen gekoppeld aan een inzamelingsactie voor een goed doel. Voor elke stem ging er een bepaald bedrag naar een van de goede doelen die door het bedrijf gesteund worden.
 - Weeg consequent duurzaamheidsaspecten mee met je besluitvorming. Dit zou een standaard onderdeel moeten worden bij de beoordeling van advies- en instemmingsaanvragen. Heb je hier bepaalde systemen of checklists voor? Integreer duurzaamheid hier dan in.
 - Wat ook uit de interviews blijkt is dat het echt van meerwaarde is om mensen in de OR te hebben met affiniteit op het onderwerp Duurzaamheid. Collega's die het leuk vinden hiermee bezig te zijn, en/of hier thuis druk mee zijn, en/of dit heel belangrijk vinden zijn echt van meerwaarde voor de OR. Een van de geïnterviewden zei letterlijk: "collega's die hier ook thuis erg mee bezig zijn stellen ook echt andere vragen over dit onderwerp". In het kader van OR-leden in hun kracht zetten is dit ook een onderwerp wat leden heel erg of juist helemaal niet kan aanspreken. Het loont om hier rekening mee te houden.
 - Bij één van geïnterviewde kwam een OR-lid uit het duurzaamheidsteam. Dit kan ook heel interessant zijn voor de OR.
 - Wanneer je het als OR belangrijk vindt om je in te zetten voor duurzame inzetbaarheid in de breedte, onderzoek dan eens wat medewerkers hierin belangrijk vinden. Dit kun je alleen doen maar ook dit kan met behulp van een trainer. Duurzame inzetbaarheid in de breedte gaat er niet alleen over of (oudere) medewerkers gezond hun pensioen halen maar gaat zeker in de huidige arbeidsmarkt ook over wat er nodig is om medewerkers te behouden voor de organisatie.

AANBEVELINGEN

Dat duurzaamheid een complex onderwerp is voor een OR kan het ingewikkeld maken om hier een rol in te pakken. En welke rol zou dit dan moeten zijn?

Je hebt kunnen lezen dat de meningen verschillen over de rol die een OR zou kunnen pakken en ook of de OR hierin wel een rol moet pakken. De keuzes die je hierin maakt bepaal je zelf al dan niet in overleg met je bestuurder. Feit is wel dat dit de komende jaren een belangrijk thema zal zijn/blijven binnen je bedrijf en vanuit die optiek is het zinvol om als OR te weten wat je bedrijf doet aan duurzaamheid en ook eens in kaart te brengen wat je zelf al doet om hieraan bij te dragen.

Enkele aanbevelingen om met dit thema aan de slag te gaan zijn:

- Check de informatie die hierover voorhanden is. Bijvoorbeeld op de website van je bedrijf.
- Lees het duurzaamheidsverslag als dat er is.
- Inventariseer welke wet- en regelgeving op het gebied van duurzaamheid gaat spelen voor jouw bedrijf en op welke termijn. Vaak kan een duurzaamheidsmanager je dit zo vertellen.
- Heb kennis van de duurzame initiatieven in de (langetermijn)strategie
- Heb kennis van de onderwerpen die jouw bedrijf heeft bepaald als vallend onder de dubbele materialiteit. Deze moeten worden opgenomen in het duurzaamheidsverslag.
- Praat erover met je bestuurder en/of toezichthouder. Bijvoorbeeld op een artikel 24 overleg. Hoe kijken zij hiertegen aan? Waar zien zij knelpunten ontstaan of waar zien zij juist kansen?
- Houdt er rekening mee dat dit ook voor bestuurders complex kan zijn. Vraag je bestuurder ook eens waar je hem of haar mee kunt helpen.
- Vinden jullie dit gezamenlijk belangrijk dat kun je overwegen hier boven op de WOR aanvullende afspraken over te maken in bijvoorbeeld een ondernemingsovereenkomst Klimaat en Milieu. Een voorbeeld hiervan is te vinden op de site van OR Rendement.

Kijkend vanuit de OR zelf:

- Het kan zinvol zijn om in kaart te brengen wat je zelf al doet als OR. Veel onderwerpen die de aandacht hebben van de OR hebben een relatie met duurzaamheid. Het hoofdstuk 'De wet op de ondernemingsraden in relatie tot duurzaamheid' laat je zien op welke duurzame thema's er raakvlakken zijn met het OR-werk.
- Maak duurzaamheid een standaard onderdeel van de behandeling van advies- en instemmingsaanvragen.
- Ga eens met elkaar in gesprek over duurzaamheid. Hoe belangrijk vind je dit bijvoorbeeld? Wat doe je thuis aan duurzaamheid? Wat vind je van wat het bedrijf

aan duurzaamheid doet? Wat vind je van de communicatie hierover? Heb je zelf nog duurzame ideeën? Etc.

- Je kunt dit thema ook onderwerp maken van een training.
- Maak voor duurzaamheid een aparte (onderdeel)commissie

LITERATUURLIJST

Geraadpleegde literatuur: Methodologie

- [Wat is SBTi? - Carbonscore](#) - 23 juli 2024 – Thom Siepstraten
- [SBTi Monitoring Report 2023 - Science Based Targets Initiative](#)
- [Semigestructureerd of half-gestructureerd interview | Voorbeeld \(scribbr.nl\)](#)

Geraadpleegde literatuur: CSRD

- Europese Commissie, [Duurzaamheidsrapportage door bedrijven - Europese Commissie \(europa.eu\)](#), geraadpleegd 27 augustus 2024
- CT2, OR expertgids Duurzaamheid en ESG rapportages, april 2024, S. Vrucht van Keulen
- [\(Richtlijn - 2022/2464 - NL - EUR-Lex \(europa.eu\)\)](#), geraadpleegd 17 augustus 2024
- [CSRD: duurzaamheidsrapportage verplicht voor bedrijven | Grant Thornton](#), Verheijke, Rijssel, Grünberg. Maart 2022), geraadpleegd 17 augustus 2024
- [IMVO webinar dubbele materialiteit | SER](#), geraadpleegd augustus 2024
- Raad voor de Jaarverslaggeving, geraadpleegd 27 augustus 2024, [CSRD en ESRS vragen en antwoorden \(rjnet.nl\)](#)
- Raad voor de Jaarverslaggeving, geraadpleegd 27 augustus 2024, [CSRD en ESRS vragen en antwoorden \(rjnet.nl\)](#)
- Europese commissie geraadpleegd 27 augustus 2024 [Informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector - Europese Commissie \(europa.eu\)](#)
- Klimaatakkoord.nl geraadpleegd 27 augustus 2024 [EU Taxonomie definieert wat duurzaam is | Nieuwsbericht | Klimaatakkoord\)](#)
- Europese Commissie, geraadpleegd 27 augustus 2024 [taxonomy-regulation-delegated-act-2021-2800-annex-1 en.pdf \(europa.eu\)](#)
- [EUDR - Ontbossingsverordening | NVWA](#), geraadpleegd 27 augustus 2024
- [Green claims directive: Council ready to start talks with the European Parliament - Consilium \(europa.eu\)](#), geraadpleegd 27 augustus 2024
- [\(Wat is de CSDDD en hoe ga je ermee aan de slag? | MVO Nederland\)](#), geraadpleegd 27 augustus 2024
- [Wat is ESPR \(Ecodesign for Sustainable Products Regulation\)? \(sura-impact.be\)](#), geraadpleegd 27 augustus 2024
- De Corporate Governance Code
- Tijdschrift voor arbeidsrecht in context nr.3 oktober 2023, Dennis Schwarz, De nieuwe corporate Governance Code en de rol voor medezeggenschap: Nog een wereld te winnen
- [gri-policymakers-guide.pdf \(globalreporting.org\)](#), geraadpleegd 5 september 2024

Geraadpleegde literatuur: Duurzaamheid

- Wikipedia, ([Lijst van ondertekenaars van het Kyoto-protocol - Wikipedia](#)), geraadpleegd 28 augustus 2024
- boek - Ondernemingsraad en klimaattransitie, N. Manshanden, 2021, pagina 45-46)
- boek - Ondernemingsraad en klimaattransitie, N. Manshanden, 2021, pagina 48)
- Rijksoverheid, geraadpleegd 28 augustus 2024 ([Sustainable Development Goals \(SDG's\): 17 doelen voor een duurzamere wereld | Ontwikkelingssamenwerking | Rijksoverheid.nl](#))
- Evofenedex, geraadpleegd 27 augustus 2024, ([Emissies inzichtelijk maken: de verplichtingen van scope 1, 2 en 3 | evofenedex](#))
- geraadpleegd 28 augustus 2024, Richtlijn EU 2022/2464 van het Europees Parlement en de Raad. D.d. 14 december 2022. Tot wijziging van Verordening (EU) nr. 537/2014, Richtlijn 2004/109/FG, Richtlijn 2006/43/EG en Richtlijn 2013/34/EU, met betrekking tot duurzaamheidsrapportering door ondernemingen. (Voor de EER relevante tekst) (Pagina 36-38) [Richtlijn - 2022/2464 - NL - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Geraadpleegde literatuur: De Wet op de ondernemingsraden in relatie tot duurzaamheid

- Inzicht in de ondernemingsraad – editie 2024, Jellinghaus, van het Kaar
- SBI Formaat: geraadpleegd 5 september 2024 ([Structuurregeling en aanbevelingsrecht OR - SBI Formaat](#))
- Wetten.nl
- SER Toekomstgerichte medezeggenschap – Hoe voer je het gesprek over strategische onderwerpen? Commissie bevordering medezeggenschap 27 februari 2024. Gedownload 29 juni 2024

Overige geraadpleegde literatuur

- SDU Whitepaper “Dubbele materialiteit binnen de CSRD”, 27 augustus 2024 gedownload
- SER Handreiking voor ondernemingsraden: Technologische ontwikkelingen en rol ondernemingsraad, 11 augustus gedownload
- SER Handreiking voor ondernemingsraden: Rol ondernemingsraad bij energietransitie door het klimaatakkoord
- Legal Research masterthesis, 2017, C.J.E. Brouwer, CSR – What role for the Dutch Works Council
- Rendement Online – Ondernemingsovereenkomst klimaat- en milieu – gedownload 29 juni 2024

- Financieel Dagblad – J. Mol, artikel “Analisten: Aandelenkoersen negeren klimaatrisico’s”. Gedownload 29 juni 2024
- Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants, 7 maart 2024, onbekend, gedownload 15 juni 2024
- Hogeschool Zuyd & Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants, Whitepaper, april 2023, Corporate Sustainability Reporting Directive
- OR Net, D. van der Reijden, 29 feb 2024, “Duurzaamheidsrapport CSRD gaat ook over de ondernemingsraad’
- Sprengers advocaten, A. Terpstra, Duurzaamheidsrapportage; de CSRD, gedownload 28 mei 2024
- Wolters Kluwer Arbeidsrecht 2023/10, artikel De ondernemingsraad en het adviesrecht over milieumaatregelen: het terra incognita van de WOR, door L.C.J. Sprengers en A.A.W. Terpstra. 17 januari 2023
- Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk, artikel ‘Groene belangen in de beroepsprocedure: afwegen of afwijzen? K. van der Heijden, 8 jun2 2023
- SER, Flowchart Duurzaamheidsrapportering ontvangen d.d. ?
- SER, CSRD en ESRS Vragen en antwoorden gedownload 27 mei 2024
- Artikel OR Magazine 11, april 2024, N. Manshanden, De OR en verduurzamen ziekenhuizen