

Alles wat je moet weten over  
**MVO-RAPPORTAGE  
IN DE EU**



Inleiding	3
Wat zijn MVO-wetten?	4
Welke KPI's moeten we meten om MVO-compliance te garanderen?	8
Wat kan HR doen om ESG en MVO in de organisatie te verbeteren?	11
Op welke manier kunnen ESG-programma's en MVO-wetten bedrijven verbeteren?	12
Hoe kun je je voorbereiden op MVO-rapportage?	13
De toekomst van compliance in MVO-rapportage	14
Maak kennis met Bob	15

# Inleiding

Er is een nieuwe modeterm: maatschappelijk verantwoord ondernemen (**MVO**). Je bent misschien al bekend met het broertje ervan: de ESG-criteria.

Daarmee wordt verwezen naar de kwesties op het gebied van milieu, maatschappij en ondernemingsbestuur waarin veel moderne bedrijven investeren (of overwegen te investeren), vooral omdat ESG een topprioriteit is voor de consumenten van vandaag de dag (en jonge professionals, zoals **Gen Z'ers**).

Nieuwe wetten, die in juli 2024 van kracht werden in het Verenigd Koninkrijk en die met de New Green Deal in januari 2025 in de Europese Unie ingaan, hebben MVO boven aan de prioriteitenlijst gezet van bedrijven die in deze regio's actief zijn.

Deze wetten verplichten bedrijven om te rapporteren over verschillende duurzaamheidspraktijken op ecologisch en sociaal gebied, van hun CO2-voetafdruk tot de stappen die ze actief zetten om hun mensen een sociaal verantwoorde en rechtvaardige werkomgeving te bieden.

De verantwoordelijkheid voor het omgaan met deze nieuwe

rapportagerichtlijnen, vooral de delen die betrekking hebben op sociale verantwoordelijkheid, rust op de schouders van HR. Maar het kan intimiderend zijn om duizenden pagina's juridisch jargon te moeten doornemen, zelfs met de hulp van je juridische teams.

In deze gids worden de belangrijkste punten van de nieuwste MVO-wetgeving besproken, en wat je moet weten om je bedrijf hierop voor te bereiden.

**Moderne HCM- (Human Capital Management) of HRI-systemen (Human Resources Information) kunnen niet echt helpen met het aspect van de CO2-uitstoot- en milieurapportage van deze wetten, maar HR-teams kunnen wel samenwerken met de juridische en financiële afdeling en het IT-team om nieuwe rapportageprocessen te creëren voor de verschillende delen van de richtlijnen.**



# Wat zijn MVO-wetten?

MVO-initiatieven begonnen als vrijwillige inspanningen. Vooruitstrevende bedrijven namen ze over als middel voor zelfregulering om via hun bedrijfsbeleid positieve sociale effecten te stimuleren.

In de loop van de tijd zijn vrijwillige MVO-initiatieven uitgegroeid tot wetten waarmee bedrijven verplicht worden te rapporteren over hun ESG-activiteiten en zich te houden aan normen voor duurzaamheidsrapportage.

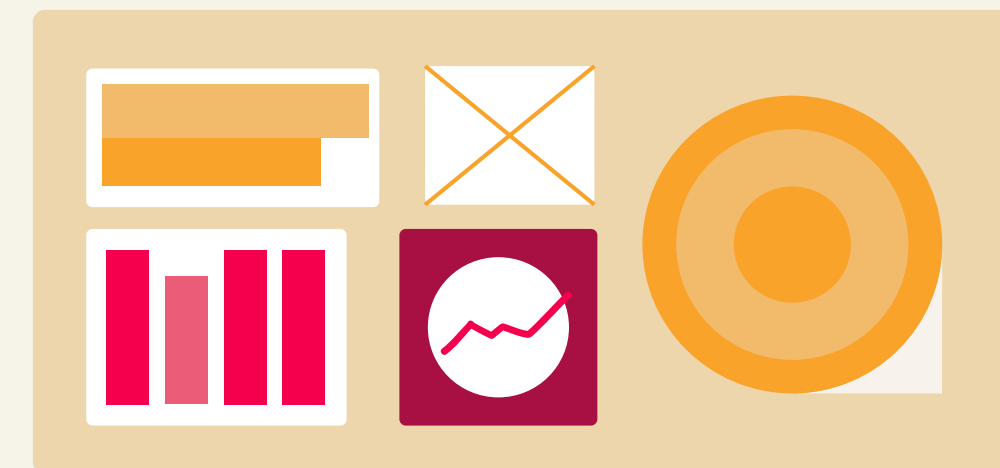
## EU-richtlijn voor duurzaamheidsrapportering door bedrijven

De nieuwe **richtlijn duurzaamheidsrapportering door bedrijven van de EU** is vergelijkbaar met zijn Britse tegenhanger. De EU-richtlijn vereist van elk bedrijf dat actief is in de regio dat het rapporteert over zijn ESG-initiatieven als het:

- een netto-omzet heeft van 40 miljoen euro of meer;

- 20 miljoen euro of meer aan activa heeft;
- meer dan 250 mensen in dienst heeft.

**Zelfs als je bedrijf niet volledig in de EU is gevestigd, moet je volgens de wetgeving uit de richtlijn rapporteren over je ESG-initiatieven als je een niet-Europees moederbedrijf bent dat 150 miljoen euro of meer verdient aan in de EU gevestigde dochterondernemingen.**



## Milieurapportage in de EU

Als je bedrijf is gevestigd in (of actief is binnen) de EU, kun je verwachten dat je in je milieurapportage voor de richtlijn laat zien hoe je acties en beleid milieufactoren kunnen bevorderen of beperken als:

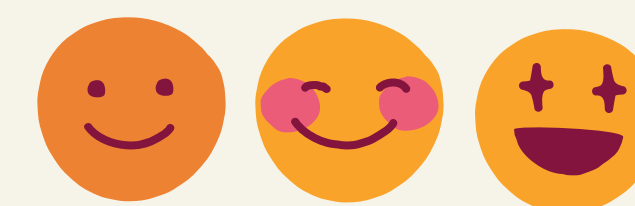
- Klimaatverandering
- Vervuiling, zoals CO2-uitstoot
- Water en mariene bronnen
- Biodiversiteit en het ecosysteem
- Gebruik van hulpbronnen en de circulaire economie



## Sociale rapportage in de EU

Als jij of je teamgenoten in de EU gevestigd bent of zijn, moet je volgens de nieuwe richtlijn sociale rapportage delen over een groot aantal factoren. **Je kunt HR-technologie van hoge kwaliteit inzetten om te rapporteren over de volgende vereiste gegevens:**

- Diversiteit, gelijkheid en inclusie in je personeelsbestand;
- De manier waarop je beleid, salarisstructuren en secundaire arbeidsvoorwaarden mensen op verschillende afdelingen en locaties beïnvloeden - inclusief mensen die op afstand werken tegenover hybride of op locatie en mensen met verschillende achtergronden, identiteiten, anciënniteitsniveaus, functieniveaus en rollen;
- De manier waarop het **bedrijfsbeleid**, de acties of de producten van je bedrijf individuele consumenten negatief of positief kunnen beïnvloeden;
- Maatregelen die je treft om nadelige gevolgen voor consumenten en gemeenschappen aan te pakken en te beperken.



## Bestuursrapportage in de EU

Als je in de EU gevestigd bent of als iemand binnen je bedrijf dat is, vereist de richtlijn ook dat je bestuursrapportage indient. Dit is vooral gericht op verantwoord ondernemen, waarmee de inspanningen van bedrijven worden bedoeld om op een ethische en maatschappelijk verantwoorde manier zaken te doen. De wetgeving uit de richtlijn vereist ook dat bedrijven rapporteren over bepaalde criteria, zoals:

- anticorruptie- en antiomkopingsinitiatieven die je hanteert;
- ethische programma's in je bedrijf.

Door deze informatie open en transparant te rapporteren, laat je zien dat je bedrijf zich aan de regels houdt en verantwoording aflegt over zijn activiteiten. Zo bouw je vertrouwen op bij bedrijven in de EU en bij je aandeelhouders, medewerkers, klanten en de bredere gemeenschap.



# Welke KPI's moeten we meten om MVO-compliance te garanderen?

**De belangrijkste vraag hier is: welke gegevens moeten bedrijven volgens MVO-audits opnemen in hun rapporten?**

Als HR-professional kun je de personeelsgegevens waar je elke dag mee werkt inzetten, en erop vertrouwen dat je HCM of **HRIS** het zware werk doet bij het rapporteren over sociale programma's bestuursprogramma's en -beleid in je bedrijf.

HR-teams kunnen personeelsgegevens gebruiken om te rapporteren over verschillende KPI's die weerspiegelen welke echte veranderingen je doorvoert in je werkomgeving en hoe deze rechtstreeks van invloed zijn op de werktevredenheid en professionele groei van je teamleden.

Hieronder vind je een paar voorbeelden van KPI's die je kunnen helpen om te voldoen aan de auditvereisten uit de EU-richtlijn.

## Informatie over je personeelsbestand

MVO-audits vereisen dat HR-teams bepaalde informatie over hun personeelsbestand opnemen in hun rapporten. Dit kan het aantal **vaste en tijdelijke medewerkers en loonwerkers zijn**, hoe dat is verdeeld naar **geslacht**, en het **verlooppercentage** tijdens de rapportageperiode.

## Gegevens over verschillende werkpatronen

Als je in de EU gevestigd bent, word je bij MVO-audits en audits uit de richtlijn gevraagd om gegevens over verschillende soorten arbeidspatronen op te nemen in je rapporten, zoals hoeveel van je mensen zijn geclassificeerd als **tijdelijke medewerkers**, **fulltimemedewerkers** of **parttimemedewerkers**.

## Gegevens over vakbonden en collectieven

Denk er ook aan om alle gegevens over vakbonden en collectieven op te nemen die betrekking hebben op mensen binnen je bedrijf, zoals het aantal **medewerkers dat lid is van een vakbond** of onder **collectieve overeenkomsten** van vakbonden of verenigingen valt.

## Gegevens over diversiteit in je bedrijf

De MVO-wetgeving vereist ook dat je de diversiteitsgegevens van je bedrijf opneemt in je rapporten. Hieronder kan informatie vallen als de verhouding van het aantal teamleden met een **handicap per geslacht**, de **verdeling van mannen en vrouwen (naar aantal en percentage) in het senior management** en de **leeftijdsverdeling** van je personeelsbestand.

## Informatie over salarissen en gelijke beloning

De wetten verplichten bedrijven om informatie over salarissen en **gelijke beloning** op te nemen in hun ESG-rapportage. KPI's voor deze vereiste zijn onder andere de **verhouding van beloningsverschillen per geslacht** en de initiatieven die je bedrijf hanteert om ervoor te zorgen dat je mensen eerlijk betaald krijgen.

## Welzijn en sociale bescherming

De MVO-wetgeving vraagt bedrijven ook om gegevens te rapporteren over programma's die zijn gericht op het welzijn en de sociale bescherming van medewerkers, zoals **ouderschapsverlof, vakantie, ziekteverzuim** en **pensioenregelingen**.

## Training, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling

Bij MVO-audits moeten bedrijven rapporteren over hun **participatiegraad (in percentages) wat betreft trainingen, vaardigheden** en professionele ontwikkeling voor verschillende functies, geslachten en categorieën, zoals individuele medewerkers versus managers.



## Veiligheid op de werkplek

Ook veiligheid op de werkplek is een gebied waaraan prioriteit is gegeven in de rapportagevereisten van de MVO-wetgeving. Om je voor te bereiden op je audit, is het belangrijk om open en transparant te zijn over de specifieke maatregelen die je treft om te zorgen voor een veilige, comfortabele en gezonde omgeving voor je personeel.

Bij audits kan ook worden gevraagd om gegevens over het aantal werkgerelateerde ongevallen, ziektegevallen, sterfgevallen of verloren werkdagen in verband met letsel dat rechtstreeks is veroorzaakt door slechte werkomstandigheden.

## Maatregelen voor de werk-privébalans

Maatregelen voor de balans tussen werk en privé lijken op het eerste gezicht misschien kwalitatief, maar er zijn genoeg kwantitatieve gegevens om op te nemen in de rapporten van je bedrijf. Ze kunnen criteria omvatten als het **percentage van je medewerkers dat recht heeft op verlof om gezinsredenen**. Je kunt **deze gegevens ook uitsplitsen naar geslacht** om na te gaan of ze eerlijk verdeeld zijn.

## Rapportage over mensenrechten

Een andere belangrijke factor waarover je volgens de MVO-wetgeving moet rapporteren, zijn de mensenrechten binnen je bedrijf. Als je de proactieve maatregelen benadrukt waarmee je zorgt voor een discriminatievrije werkplek, laat je zien dat je toegewijd bent aan het creëren van een veilige en inclusieve omgeving. Dit kan inhouden dat **gevallen van discriminatie**, zoals intimidatie, worden gedocumenteerd, evenals **boetes, straffen of schadevergoedingen** als gevolg van schendingen van sociale rechten en mensenrechten tijdens de rapportageperiode.



# Wat kan HR doen om ESG en MVO in de organisatie te verbeteren?

Een essentiële manier om ESG en MVO in je organisatie te verbeteren, is het introduceren van **initiatieven op het gebied van ecologische duurzaamheid en groene programmering**, zoals het implementeren van groene toeleveringsketens, het invoeren van duurzame ontwikkelingspraktijken en het verminderen van afval.

Een andere methode is door actief deel te nemen aan **initiatieven op het gebied van mensenrechten**, zoals het verlenen van gratis diensten aan kansarme groepen, waarmee je laat zien dat je je inzet voor sociale verantwoordelijkheid.

Het introduceren van **initiatieven voor maatschappelijke betrokkenheid** in je organisatie via vrijwilligersprogramma's die ten goede komen aan lokale gemeenschappen, zoals vrijwilligersdagen voor medewerkers, is een andere manier om ervoor te zorgen dat je organisatie een positieve bijdrage levert aan de samenleving.

Prioriteit geven aan het **welzijn van mensen** is een ander cruciaal element in het verbeteren van ESG en MVO in je organisatie, of het nu gaat om het aanbieden van uitgebreide secundaire arbeidsvoorwaarden op het gebied van mentaal welzijn en gezondheidszorg, het stimuleren van een werkomgeving zonder discriminerende praktijken, zoals de loonkloof tussen mannen en vrouwen, of het bevorderen van een gezonde **werk-privébalans**.

**Donaties doen aan goede doelen** is een andere uitstekende manier om iets terug te doen, hetzij met je eigen interne goede doelen, hetzij door bestaande organisaties te steunen.

Ten slotte helpen deze initiatieven je niet alleen om je ESG-doelstellingen te behalen en je goed voor te bereiden op MVO-audits, ze laten ook het belang zien van HR-geleide, mensgerichte bedrijfsstrategieën. Ze laten alle belanghebbenden, van directieleden en het bestuur tot individuele medewerkers, zien hoe belangrijk het is om mensen prioriteit te geven en hoe cruciaal HR en de HR-technologie die je gebruikt om alles voor elkaar te krijgen, zijn voor het succes van het bedrijf.

# Op welke manier kunnen ESG-programma's en MVO-wetten bedrijven verbeteren?

Ruchtbaarheid geven aan je goede ESG-programma's is goed voor het bedrijf en creëert een positief merkimage dat weerklank vindt bij je huidige teamleden, mogelijke nieuwe medewerkers, investeerders en klanten. Consumenten geven tegenwoordig steeds meer prioriteit aan ESG-praktijken, vooral nu kwesties als klimaatverandering en sociale rechtvaardigheid in het middelpunt van de belangstelling komen te staan.

Het integreren van best practices op het gebied van MVO en ESG-initiatieven in je bedrijfscultuur en overkoepelende bedrijfsstrategie is een geweldige manier om je toewijding aan duurzaamheid en ethische praktijken te laten zien. Je merkimage als maatschappelijk bewust bedrijf kan helpen om meer klanten aan te trekken en je winst te vergroten.

Het helpt ook bij het bevorderen van een sterke bedrijfscultuur met een gezonde omgeving die toptalent aantrekt en

behoudt, vooral jonge professionals die bijzonder (en serieus) geïnteresseerd zijn in ESG- en MVO-inspanningen.

Investeren in ESG-initiatieven gaat dus niet alleen over goed doen, het is een strategische zet die zijn vruchten afwerpt in alle aspecten van je bedrijf.



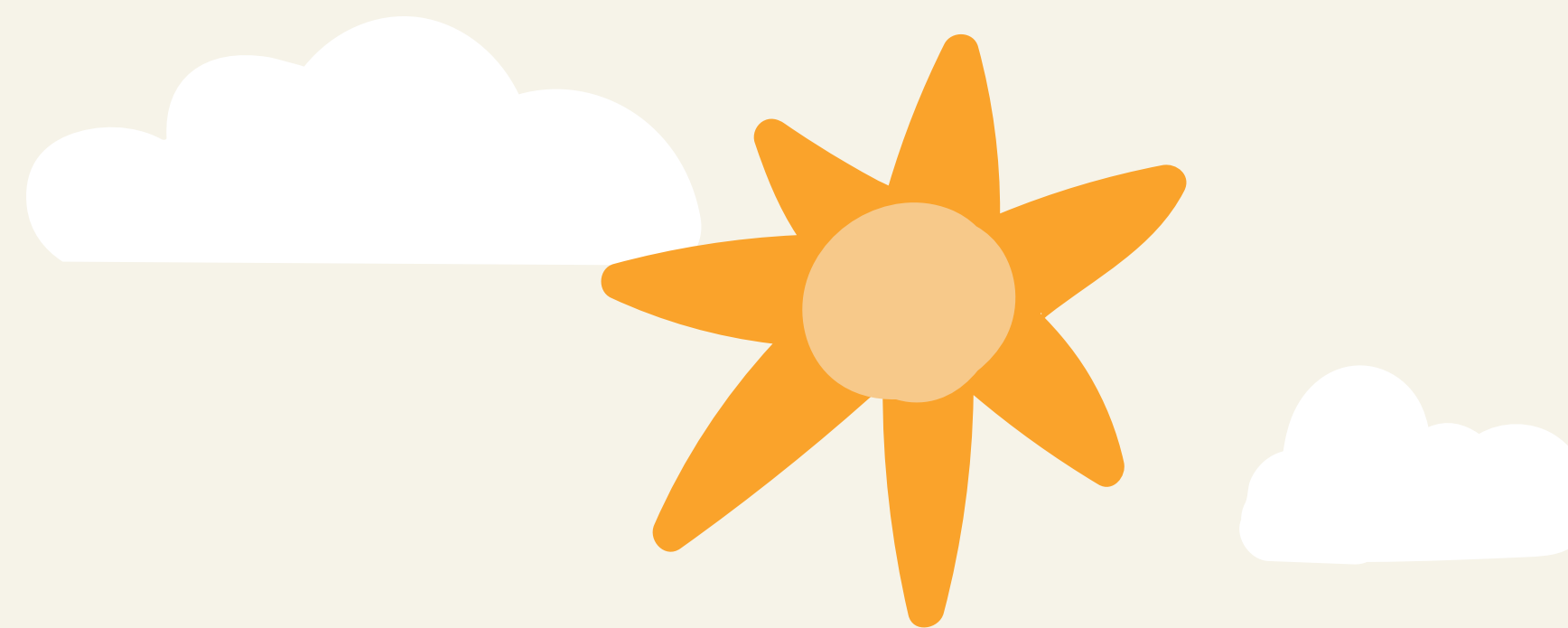
# Hoe kun je je voorbereiden op MVO-rapportage?

Nu je al deze informatie hebt, is het tijd om aan de slag te gaan. Hieronder vind je een handige checklist waarmee je je volledig kunt voorbereiden op de MVO-rapportage van jouw organisatie:

- ✓ **Overleg met de juiste mensen.** Dit is de eerste stap om ESG en MVO goed aan te pakken. Het draait allemaal om samenwerking. Praat met je collega's van financiën, IT, **DEI&B** enzovoort om gegevens voor MVO-rapportage uit verschillende bronnen te verzamelen, efficiënte workflows te creëren en te bepalen wie waarvoor verantwoordelijk is.
- ✓ **Stel KPI's in en begin deze in de gaten te houden.** Volg de voortgang richting je doelen om ervoor te zorgen dat je rapportage nauwkeurig en volledig is.
- ✓ **Maak gebruik van HR-technologie.** Gebruik een HCM-systeem of HRIS om veel handmatig werk en die gevreesde Excel-sheets te voorkomen om door de MVO-audit te komen.

Je HR-teams en managers kunnen veel tijd besparen door de geautomatiseerde tools voor gegevensverzameling, informatieverwerking en het genereren van rapporten van een HCM-systeem te gebruiken.

- ✓ **Begin tijdig met het verzamelen van gegevens.** Door zo snel mogelijk te beginnen, blijf je op schema. Deadlines komen snel dichterbij. Een best practice is om de situatie het hele jaar door voortdurend in de gaten te houden, zodat je je nooit hoeft te haasten vlak voor een deadline.



# De toekomst van compliance in MVO-rapportage

Maak gebruik van de nieuwe MVO-wetgeving om een prettigere en rechtvaardigere werkomgeving te creëren waarin ieders bijdrage wordt gewaardeerd en beloond.

Terwijl het de taak van HR-teams is om complexere gegevens te beheren naarmate deze initiatieven zich ontwikkelen, kun je vertrouwen op krachtige en moderne **HR-platforms** waarmee je kunt samenwerken tussen afdelingen, je rapportageprocessen kunt stroomlijnen om de nauwkeurigheid en efficiëntie te behouden, en compliant en maatschappelijk verantwoord kunt blijven.

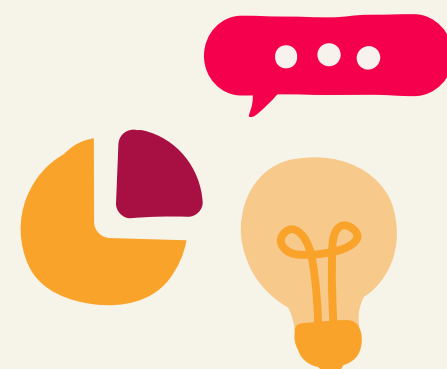
Door  $\pi$  in te zetten, voldoe je niet alleen aan de wettelijke eisen, maar zorg je ook voor een positievere merkreputatie, trek je toptalent aan, stimuleer je duurzame groei en zorg je ervoor dat al je teamleden werken in een veilige, respectvolle en stimulerende omgeving.



# Maak kennis met Bob

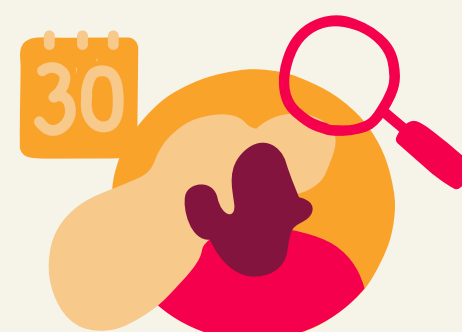
HiBob heeft een modern HR-platform gebouwd dat speciaal is ontworpen voor de behoeften van moderne organisaties, zowel vandaag als morgen.

We hebben ons geconcentreerd op het bouwen van iets dat staat als een huis, maar toch intuïtief en eenvoudig te gebruiken is. Daarom hebben duizenden snelgroeiende, moderne, middelgrote bedrijven gekozen voor het platform van Bob.



## Voor managers

Bob geeft toegang tot data en inzichten waarmee ze effectiever leiding kunnen geven en processen kunnen stroomlijnen.



## Voor HR

Bob **automatiseert** een groot aantal veelvoorkomende processen, biedt betere supervisie op en zichtbaarheid van de bedrijfsactiviteiten en brengt alle HR-gegevens bijeen in één veilige, gebruiksvriendelijke omgeving.



## Voor medewerkers

Bob biedt de tools en de informatie die ze nodig hebben om verbinding te maken, zich verder te ontwikkelen en te groeien.



Bob kan binnen de kortste keren worden geïmplementeerd om communicatie, samenwerking en connectiviteit te ondersteunen voor betere betrokkenheid, productiviteit en resultaten in je organisatie.

# De tijd is gekomen om slimme beslissingen te nemen over je organisatie en je mensen

Neem voor meer informatie over HiBob en onze datagestuurde tools gerust contact op via [contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

BOEK EEN DEMO



## NEW YORK

275 7th Ave  
New York  
NY 10001  
Verenigde  
Staten

## AMSTERDAM

Vijzelstraat 68  
1017 HL Amsterdam  
Nederland

## TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848  
Israël

## LISSABON

Avenida Liberdade  
36, Piso 7, 1250-147  
Lissabon Portugal

## BERLIJN

Factory Berlin Mitte,  
Rheinsberger Strasse  
76/77, 10115, Berlijn  
Duitsland

## SYDNEY

Redlich, Level 65 19  
Martin Place Sydney  
NSW 2000  
Australië

## LONDEN

The Buckley Building,  
49 Clerkenwell Green,  
Londen EC1R 0EB  
Verenigd Koninkrijk