

ABU



CSRD in de uitzendbranche

Theorie, praktijk en een praktisch
stappenplan

Whitepaper

CSRD in de uitzendbranche

Theorie, paktijk en een praktisch stappenplan

Dit is een uitgave van de ABU en tot stand gekomen
in samenwerking met ImpactWork.

Ontwerp en vormgeving: Studio OneSevenTwo

© januari 2025

Inhoudsopgave

Inleiding CSRD: Werk in uitvoering	4
Hoofdstuk 1. Wat is de CSRD?	5
1.1 Wanneer is de CSRD van toepassing op jullie bedrijf?	5
1.2 Waarop moet ik rapporteren volgens ESRS?	5
1.3 CSRD als businesscase: een kans!	6
Hoofdstuk 2. Sectorbenchmarks en sectorrelevante ESRS-thema's	7
2.1 Relevante ESRS-thema's voor de uitzendbranche	7
2.2 Praktische tips voor het gebruik van benchmarks	8
Conclusie	8
CSRD voor de uitzendbranche: een stappenplan	9
Stap 1: Voorbereiding en interne planning	10
Stap 2: Stakeholderconsultatie	11
Stap 3: Dubbele materialiteitsanalyse uitvoeren	12
Stap 4: KPI's opstellen	14
Stap 5: Gap-analyse uitvoeren	14
Stap 6: Rapportage opstellen	14

CSRD: werk in uitvoering

Sinds de invoering van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) voelen veel bedrijven druk om onmiddellijk perfect te zijn in hun duurzaamheidsrapportages. Maar is dat wel realistisch? De eerste stap is om te begrijpen dat CSRD niet bedoeld is als een ‘check the box’-oefening. Het gaat niet om voldoen aan de regels, maar om duurzame waardecreatie te integreren in je strategie en bedrijfsvoering.

Een belangrijk onderdeel van de CSRD is de materialiteitsanalyse. Met dit proces ontdek je welke onderwerpen belangrijk zijn voor jouw organisatie en de betrokken partijen. Je hoeft hierbij geen ranglijst te maken of jouw impact te vergelijken met die van andere organisaties. Wat voor jullie organisatie van belang is, bepalen jullie zelf. Het gaat om de unieke situatie van de organisatie en de impact die jullie hebben. Laat je niet beïnvloeden door wat andere bedrijven doen: het is geen wedstrijd.

Wat belangrijk is, is dat je documenteert wat je doet, én wat je niet doet en waarom niet. Transparantie staat centraal in CSRD en er is ruimte om te leren en te groeien. Verwacht dus niet dat je in het eerste jaar een foutloos rapport neerlegt. Het is volledig acceptabel om toe te geven dat je nog zoekende bent en dat bepaalde processen of metingen nog in ontwikkeling zijn. Juist deze eerlijkheid is de basis voor geloofwaardigheid en uiteindelijk succes.

Elk jaar biedt de mogelijkheid om te verbeteren, om dieper in te gaan op de materiële thema's die je hebt geïdentificeerd en om stappen te zetten die aansluiten bij je strategie en ambities. CSRD is een traject van continue vooruitgang.

Laat je leiden door praktisch inzicht. Het is werk in uitvoering. Uiteindelijk gaat het om het maken van impact en het bouwen van een duurzame toekomst. En die toekomst begint met kleine, goed doordachte stappen.

Deze whitepaper is bedoeld om ABU-leden te ondersteunen bij het begrijpen en implementeren van de CSRD. We gaan in op:

- **Mkb-bedrijven en ketenverantwoordelijkheid:** Hoe mkb-bedrijven kunnen voldoen zonder overbelasting door grotere ketenpartners.
- **Sectorrelevante thema's:** Onderwerpen zoals duurzame inzetbaarheid en werkplekveiligheid.
- **Transparantie:** Als een thema volgens jouw bedrijf niet materieel is, maar stakeholders het belangrijk vinden, kun je hier beknopt over rapporteren in een appendix. Dit versterkt de geloofwaardigheid.

1. Wat is de CSRD?

De Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) is een richtlijn van de Europese Unie die bedrijven verplicht tot uitgebreide duurzaamheidsrapportage. Deze rapportages moeten voldoen aan de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) en zijn gericht op transparantie over:

- Impact materialiteit: De impact van bedrijfsactiviteiten op maatschappij en milieu.
- Financiële materialiteit: De risico's en kansen die duurzaamheidsfactoren bieden voor de toekomstbestendigheid van het bedrijf.

De CSRD vervangt de Non-Financial Reporting Directive (NFRD) en introduceert onder andere:

- Dubbele materialiteit: Bedrijven moeten thema's beoordelen op zowel financiële als maatschappelijke impact.
- Uitbreiding van de rapportageplicht: De CSRD geldt voor een bredere groep bedrijven, waaronder grote bedrijven en vanaf 2026 ook middelgrote beursgenoteerde ondernemingen.
- Externe verificatie: Rapportages moeten worden geverifieerd, wat de geloofwaardigheid vergroot.

1.1 Wanneer is de CSRD van toepassing op jullie bedrijf?

De CSRD wordt gefaseerd ingevoerd en richt zich op grote en middelgrote bedrijven in de Europese Unie. Om te bepalen of jullie bedrijf rapportageplichtig is, kun je deze criteria gebruiken:

- Grote bedrijven (vanaf boekjaar 2025): Minimaal twee van de volgende drie criteria:

- a. Meer dan 250 medewerkers
- b. Een jaaromzet van meer dan € 40 miljoen
- c. Een balanstotaal van meer dan € 20 miljoen
- Beursgenoteerde kleine en middelgrote bedrijven (vanaf boekjaar 2026): Met enkele uitzonderingen voor micro-ondernemingen
- Groepsrapportage voor dochterondernemingen: Wanneer het moederbedrijf rapportageplichtig is, kan groepsrapportage de werklast voor dochterondernemingen verlichten.

Let op: controleer periodiek of wijzigingen in bedrijfsomvang of -structuur van invloed zijn op je rapportageverplichtingen.

1.2 Waarop moet ik rapporteren volgens ESRS?

De **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** bieden richtlijnen over wat en hoe bedrijven moeten rapporteren. Er zijn twee hoofdcomponenten:

1. Algemene ESRS-rapportageverplichtingen (altijd verplicht):

- ESRS 1: Algemene beginselen: Bevat richtlijnen voor relevante, betrouwbare en verifieerbare informatie.
- ESRS 2: Algemene toelichtingen: Vereist inzicht in duurzaamheidsstrategie, governance, en risicobeheersing.

2. Thematische ESRS-rapportage (alleen voor materiële thema's):

- Milieu (bijvoorbeeld klimaatverandering, emissies)
- Sociaal (bijvoorbeeld inclusie, werkplekveiligheid)
- Bestuur (bijvoorbeeld ethisch gedrag, privacy)

Voor mkb-bedrijven geldt mogelijk een lichtere standaard (LSME). Omdat deze nog niet definitief is, adviseren we mkb-bedrijven alert te blijven op ontwikkelingen. Wees vooral transparant richting stakeholders over duurzaamheidsprestaties, bijvoorbeeld door middel van een nieuwsbrief of duurzaamheidsrapport.

1.3 CSRD als businesscase: een kans!

CSRD-compliance biedt naast wettelijke naleving ook strategische voordelen:

- Positief werkgeversimago: Transparantie over thema's zoals veiligheid, duurzame inzetbaarheid en inclusie versterkt je merk.
- Concurrentievoordeel: ESG-rapportage, (Environment Social Governance-rapportage), kan opdrachtgevers aantrekken die duurzaamheid belangrijk vinden. Zo heb je een voordeel ten opzichte van concurrenten die dit niet doen.
- Procesverbetering: Tijdige aanpassing aan CSRD-eisen bereidt bedrijven voor op toekomstige regelgeving.

Praktisch advies: Focus op haalbare, kleinere stappen en gebruik elk rapportagejaar om te leren en te verbeteren.

2. Sectorbenchmarks en sectorrelevante ESRS-thema's

Sectorbenchmarks zijn vergelijkings-instrumenten die organisaties in een specifieke sector gebruiken om hun prestaties te meten en te vergelijken met die van andere bedrijven in dezelfde branche. Ze bieden objectieve data en inzichten over bijvoorbeeld efficiëntie, duurzaamheid, kwaliteit of financiële prestaties.

2.1 Relevante ESRS-thema's voor de uitzendbranche

De volgende thema's zijn relevant voor onze branche en kunnen direct worden gekoppeld aan relevante ESRS-richtlijnen:

ESRS S1/S2: Duurzame inzetbaarheid

Deze standaard richt zich op het ontwikkelen van vaardigheden en het vergroten van de langdurige inzetbaarheid van uitzendkrachten. Dit betekent dat uitzendondernemingen niet alleen tijdelijke arbeidsplaatsen bieden, maar ook investeren in de groei en ontwikkeling van uitzendkrachten, zodat zij beter voorbereid zijn op de veranderende eisen van de arbeidsmarkt.

Voorbeeld

Trainingen aanbieden, met de nadruk op structurele opleidingsprogramma's, die specifiek gericht zijn op het verbeteren van vaardigheden. Dit versterkt de inzetbaarheid van uitzendkrachten op de lange termijn.

ESRS S1: Eigen werknemers

Deze standaard helpt om transparant te rapporteren over hoe de eigen werknemers behandeld worden. Het gaat om zowel de positieve als negatieve effecten van de bedrijfsactiviteiten op het personeel. Denk hierbij aan het welzijn van werknemers, arbeidsomstandigheden, opleiding & ontwikkeling en gelijke behandeling & diversiteit.

Voorbeeld: Implementatie van programma's voor ergonomische werkplekken en preventieve gezondheidszorg, zoals fitheidsscans en mentale gezondheidstrainingen.

ESRS S4: Consumenten en eindgebruikers

Deze standaard richt zich op de verantwoordelijkheid van bedrijven jegens hun eindgebruikers en/of klanten. Het doel is om transparant te rapporteren over hoe je verantwoordelijkheid neemt voor veilige, eerlijke en duurzame producten en diensten.

Een klanttevredenheidsonderzoek onder gebruikers kan vallen onder ESRS S4, omdat het inzicht geeft in de ervaringen en behoeften van bijvoorbeeld klanten en inleners.

Voorbeeld: Implementatie van klanttevredenheidsonderzoeken en het delen van de resultaten. De resultaten moeten vervolgens gebruikt worden om positieve veranderingen te realiseren.

Een klanttevredenheidsonderzoek draagt bij aan de volgende aspecten van de standaard:

- **Feedback verzamelen:** Begrijpen hoe diensten worden ervaren, inclusief eventuele tekortkomingen op het gebied van veiligheid, toegankelijkheid of eerlijkheid.
- **Verbetering stimuleren:** Gebruik van onderzoeksresultaten om risico's te verminderen en diensten beter af te stemmen op de verwachtingen van klanten (consumenten).
- **Verantwoording tonen:** Transparant rapporteren over klanttevredenheid laat zien dat jullie organisatie prioriteit geeft aan de belangen van klanten (eindgebruikers).

ESRS S2: Werknemers in de waardeketen

Deze standaard richt zich op de impact van een organisatie op werknemers in de volledige waardeketen, waaronder uitzendkrachten vallen. Denk hierbij aan veilige werkomstandigheden, eerlijke lonen en mogelijkheden voor ontwikkeling binnen de verschillende sectoren waarin zij werkzaam zijn (duurzame inzetbaarheid).

Voorbeeld

Regelmatig audits uitvoeren op werklocaties om veiligheidsstandaarden te controleren en naleving te garanderen.

ESRS S3: Betrokken gemeenschappen

Deze standaard kijkt naar de relatie tussen bedrijven en gemeenschappen waarin zij actief zijn. Voor jullie bedrijf gaat het om initiatieven die werkgelegenheid en sociale verbondenheid versterken, zoals lokale samenwerkingen, projecten voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en het stimuleren van diversiteit op de werkvloer.

Voorbeeld

Uitzendondernemingen starten initiatieven om langdurig werklozen te begeleiden naar werk, zoals coachingstrajecten en proefplaatsingen.

2.2 Praktische tips voor het gebruik van benchmarks

- **Gebruik bij materialiteitsanalyse:** Gebruik sector benchmarks om thema's te identificeren die zowel relevant zijn voor stakeholders als aansluiten bij de uitzendbranche.
- **Bij het opstellen van KPI's:** Stel meetbare doelen op die gebaseerd zijn op sector benchmarks, zoals de gemiddelde tevredenheidsscore van uitzendkrachten of het aandeel opleidingsuren.
- **Rapportage:** Gebruik benchmarkgegevens in jullie duurzaamheidsrapport. Zo laat je duidelijk zien hoe jullie onderneming scoort op belangrijke indicatoren ten opzichte van andere bedrijven in de sector.

Conclusie

De komst van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) biedt ABU-leden niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook een strategische kans om duurzaamheid op een transparante en structurele manier in hun bedrijfsvoering te integreren. Deze whitepaper ondersteunt jullie bij het inzichtelijk maken van de CSRD-vereisten en biedt concrete handvatten rondom thema's zoals werkplekveiligheid, inclusie en duurzame inzetbaarheid. De focus ligt hierbij op transparantie, haalbare stappen en het realiseren van waarde voor stakeholders.

Met een helder stappenplan, praktische tools zoals KPI's en templates, en sectorgerichte voorbeelden kan iedere uitzendorganisatie – groot of klein – een transparant en compliant duurzaamheidsbeleid opstellen. Door zowel materiële als immateriële onderwerpen te omarmen, versterk je het vertrouwen en bereid je je optimaal voor op toekomstige ontwikkelingen en regelgeving.

Duurzaam ondernemen is niet alleen een verplichting, maar ook een kans om te groeien als maatschappelijk verantwoorde en toekomstbestendige partner. Met behulp van deze whitepaper leg je een solide basis voor een duurzame en succesvolle bedrijfsvoering.

Wil je direct aan de slag?

Op de volgende pagina's vind je het volledige stappenplan voor implementatie van de CSRD, waarin je stapsgewijs wordt begeleid bij de voorbereiding, materialiteitsanalyse en het opstellen van KPI's en rapportages. Dit biedt een concreet handvat om CSRD-compliance te realiseren en te

CSRD voor de uitzendbranche: een stappenplan

Samenwerking door ABU & ImpactWork

Waarom dit stappenplan?

Het is belangrijk om het verschil te begrijpen tussen bedrijven die nú al aan de CSRD moeten voldoen en bedrijven die dat pas later hoeven. Welke stappen moeten gezet worden?

Dit stappenplan biedt duidelijke richtlijnen voor twee doelgroepen.

1. **Grote bedrijven** die in boekjaar 2025 aan de CSRD moeten voldoen.
2. **Mkb-bedrijven** die zich kunnen onderscheiden door te anticiperen op de eisen van hun klanten en CSRD als USP te gebruiken.

Wat biedt dit stappenplan?

Een overzichtelijke routekaart waarin de stappen beschreven staan die van belang zijn voor jullie onderneming. Denk aan praktische hulpmiddelen als templates voor analyse, een stakeholdermap en praktijkgerichte voorbeelden.

STAP 1: Voorbereiding en interne planning

Doel: Een sterk fundament leggen, door een praktisch plan te ontwikkelen en relevante expertise bijeen te brengen.

1.1 Concrete stappen

1. Stel een CSRD-projectteam samen

- Wijs één verantwoordelijke aan.
- **Grote bedrijven:** Werk multidisciplinair samen (bijv. hr, finance, sustainability).
- **Voor mkb:** Overweeg het inschakelen van

profiteer van ondersteuning. Dit kan bijvoorbeeld via het MVO-steunpunt: het MVO-steunpunt | RVO.nl

2. Breng benodigde kennis en expertise in huis

- Laat je adviseren over complexe onderwerpen zoals dubbele materialiteit. Schakel bijvoorbeeld een consultant in, of een accountant, collectief, of MVO Nederland. Of volg webinars van o.a. de SER.
- **Aanvullend voor mkb:** Organiseer kennisworkshops met collega-bedrijven of branche-genoten.

3. Ontwikkel een projectplan met mijlpalen

- Verdeel het proces in fases, zoals dataverzameling, stakeholderconsultatie, materialiteitsanalyse en rapportage.
- Hou het eenvoudig en gebruik Excel om deadlines, verantwoordelijkheden en prioriteiten vast te leggen met een projectplan.

4. Stem CSRD-doelen af met bredere bedrijfsdoelen

- **Voor grote bedrijven:** betrek opdrachtgevers en interne stakeholders om ervoor te zorgen dat CSRD-rapportage aansluit bij bredere duurzaamheidsdoelen, zoals werkplekveiligheid, duurzame inzetbaarheid of inclusie.
- **Voor mkb:** Zoek naar overlap tussen de vragen die je van klanten en/of inleners krijgt en eigen interne doelen.

5. Documenteer het proces

- Houd het proces, de acties en beslissingen bij in een procesrapport (dit kan bijvoorbeeld in

Word). Zo'n procesrapport kan later waardevol zijn voor audits of om klanten te informeren.

Transparantie in het proces is hierin heel belangrijk! Leg per stap uit welke acties je genomen hebt, hoe de stappen in elkaar passen en waarom je iets wel of niet doet.

Praktijkvoorbeeld

Een klein uitzendbureau stelt een hr-medewerker aan als CSRD-coördinator. Met behulp van Excel wordt een overzichtelijk plan opgezet. Maandelijks mijlpalen omvatten elementen van de stappen die hieronder genoemd worden, zoals het in kaart brengen van stakeholdergroepen, consultatiemethoden en de dubbele materialiteitsanalyse. Met deze aanpak wordt een gestructureerde basis gelegd, die **overzicht** en **haalbaarheid** garandeert. Dit maakt het voor zowel de coördinator als de rest van de organisatie eenvoudig om **betrokken** te blijven bij het proces.

STAP 2: Stakeholderconsultatie

Doel: *Inzicht krijgen in verwachtingen van verschillende stakeholders en materiële thema's bepalen.*

2.1 Concrete stappen

1. Breng belangrijke stakeholders in kaart

- **Stakeholdergroepen:** Denk aan uitzendkrachten, inleners, leveranciers en brancheorganisaties. Gebruik onze *template stakeholder mapping* om deze in kaart te brengen en te rangschikken op belang voor de organisatie.

- **Voor mkb:** Werk met kleinere en gerichtere stakeholdergroepen, bijvoorbeeld via enquêtes.

2. Kies de juiste consultatiemethoden

- Gebruik enquêtes en interviews voor stakeholder-input. Kies de consultatiemethode gebaseerd op hoe belangrijk de stakeholder is voor jouw onderneming. Met belangrijke stakeholders wil je misschien wel diepgaande interviews houden. Minder belangrijke stakeholders kunnen via een enquête meegenomen worden.
- **Voor mkb** kan een gezamenlijke sessie met branchegenoten een optie zijn om thema's te bepalen.
- Vanuit de **waardeketen**: Vraag de bedrijven waaraan je levert om realistische eisen te stellen, gebaseerd op de (nog niet definitieve) LSME-standaarden.
- Leg de output uit de enquêtes en interviews zo goed mogelijk vast. Analyseer en prioriteer de feedback.
- Stel een overzicht op van de belangrijkste thema's en koppel deze aan ESRS-standaarden. Gebruik hiervoor onze *template stakeholder output*.
- **Transparantie:** Wordt een thema door stakeholders belangrijk gevonden maar niet materieel vanuit jouw organisatie? Rapporteer er dan beknopt over in een appendix.

Praktijkvoorbeeld

Een uitzendbureau stuurt een enquête naar opdrachtgevers en uitzendkrachten met vragen over diversiteit en veilige werkomstandigheden. De feedback laat zien dat inclusie als een topprioriteit wordt gezien door stakeholders, waarna dit thema hoog wordt geplaatst in de materialiteitsmatrix.

Praktijkvoorbeeld waar een thema voor stakeholders materieel is, maar niet voor jouw organisatie

Een gemeente, een belangrijke opdrachtgever, vraagt leveranciers om CO₂-uitstoot te compenseren als onderdeel van hun dienstverlening. Voor jou is dit minder materieel, omdat CO₂-uitstoot bij detachering beperkt is en niet direct binnen de kernactiviteiten valt. Toch rapporteren jullie transparant, in een appendix, dat dit thema belangrijk is voor de stakeholder. Daarnaast bieden jullie een praktische oplossing, zoals ondersteuning bij duurzame mobiliteitsoplossingen, om aan de verwachtingen van de opdrachtgever tegemoet te komen.

STAP 3: Dubbele materialiteitsanalyse uitvoeren

Doel: *Bepalen welke thema's zowel maatschappelijk als financieel materieel zijn.*

3.1 Concrete stappen

1. Voorbereidende analyse

- Verzamel de feedback van stakeholders en groepeer thema's op maatschappelijke en financiële impact. Je kan hiervoor de *template dubbele materialiteitschema* gebruiken.
- Voor de analyse is het belangrijk dat je **transparant** bent over de weging van de (verschillende) stakeholders en consultatiemethoden in de analyse. Zo kun je bijvoorbeeld de stakeholderinput en de directie-input beide even zwaar laten meewegen. Welke keuze je maakt, staat je vrij, maar het is belangrijk om te beschrijven waarom je een bepaalde keuze hebt gemaakt. Je moet laten zien dat je de keuze bewust gemaakt hebt.
- **Voor mkb:** Werk met een beperkte selectie thema's die direct relevant zijn voor je bedrijfsvoering en/of in de waardeketen waarvan je deel uitmaakt.

2. Beoordeel financiële en maatschappelijke impact

- Financiële materialiteit: Analyseer de risico's, kansen en bedrijfsresultaten en bepaal de mogelijke impact. Denk hierbij aan thema's als CO₂-heffing, aantrekkelijk werkgeverschap, of reputatierisico.
- Maatschappelijke materialiteit: denk hierbij aan thema's zoals diversiteit en inclusie, vitaliteit en ontwikkeling van je medewerkers, en CO₂-uitstoot. Gebruik een eenvoudige schaal (bijvoorbeeld 1-10) om de impact van elk thema te beoordelen.

3. Maak en gebruik een *materialiteitsmatrix template*

- Visualiseer de prioriteit van elk thema door een matrix te maken waarin maatschappelijke en financiële impact de twee assen vormen.
- Voorbeelden van prioritaire thema's: onderwerpen met een hoge score op beide assen, zoals diversiteit & inclusie of energiebesparing.

4. Bepaal materiële thema's

- Bespreek de matrix in een korte sessie met de directie of CSRD-coördinator en stel een definitieve lijst op.
- Zorg dat deze lijst aansluit op de feedback van stakeholders én op de prioriteiten van jouw organisatie.

5. Omgaan met verschillen in beoordeling materialiteit

- Documenteer het proces: noteer welke stakeholders een thema als belangrijk beschouwen en waarom dit intern als meer of minder materieel wordt beoordeeld. Transparantie en vastlegging is hierin belangrijk.
- Thema's die intern niet als prioriteit worden beschouwd, maar door stakeholders als belangrijk worden aangemerkt, moeten wel meegenomen worden, maar daarover rapporteer je minimaal. Bekijk elk jaar of het onderwerp meer aandacht verdient.

STAP 4: KPI's opstellen

Doel: Bepaal meetbare indicatoren die bij de materiële thema's passen en de bedrijfsvoering niet (onnodig) belasten.

4.1 Concrete stappen

1. Kies eenvoudige en relevante KPI's

- Focus op indicatoren die direct aansluiten bij je belangrijkste thema's en haalbaar zijn met middelen die je beschikbaar hebt.

- Kies KPI's die eenvoudig meetbaar zijn en passen bij je bestaande processen.

2. Gebruik sectorbenchmarks en ESRS-richtlijnen

- Raadpleeg sectorale benchmarks om te zien welke KPI's gangbaar zijn in de uitzendbranche.
- Gebruik de richtlijnen van de ESRS om gestandaardiseerde indicatoren op te nemen.

3. Beoordeel meetbaarheid

- Controleer of je over de benodigde data beschikt. Zo niet, bepaal welke gegevens je eenvoudig kunt verzamelen of monitoren.
- Voor thema's met complexe dataverzameling (bijvoorbeeld scope 3-emissies, oftewel de indirecte CO₂-emissies van alle andere bij de organisatie aangesloten bedrijven in de gehele toeleveringsketen), werk samen met je opdrachtgevers en/of leveranciers.

4. Leg verband met de materialiteitsanalyse

- a. Zorg dat de gekozen KPI's duidelijk aansluiten bij de thema's die in de materialiteitsmatrix als prio zijn geïdentificeerd.

Praktische voorbeelden

1. Materieel thema: Diversiteit & Inclusie.

KPI: 30% vrouwen in leidinggevende posities.

Acties:

- Organiseer interne opleidingsprogramma's en ambitieprogramma's om vrouwen voor te bereiden op leidinggevende functies.
- Stel een plan op met concrete doelen, zoals het verhogen van interne promotiekansen of het actief werven van vrouwelijke kandidaten voor hogere posities.
- Monitor jaarlijks de voortgang en rapporteer transparant.

2. Materieel thema: Gezondheid en welzijn.

KPI: Verzuimpercentage verlagen onder uitzendkrachten en vaste medewerkers.

Acties:

- Monitor trends: Registreer maandelijks verzuimcijfers en analyseer mogelijke oorzaken. Gebruik deze gegevens om gerichte interventies te plannen.
- Werk-privébalans: Ontwikkel initiatieven als flexibele werkuren, ondersteuning bij mentale gezondheid, of welzijnsprogramma's. Deze aanpak vermindert langdurig verzuim en verhoogt de tevredenheid van uitzendkrachten.
- Samenwerking met opdrachtgevers: Bespreek met opdrachtgevers hoe werkomstandigheden verbeterd kunnen worden, zoals het aanbieden van ergonomische werkplekken of toegang tot gezondheidsdiensten op locatie.

STAP 5: Gap-analyse uitvoeren

Doel: Vaststellen welke processen en data ontbreken om aan de CSRD-vereisten te voldoen en deze tekorten prioriteren.

5.1 Concrete stappen

Identificeer huidige processen en beschikbare data

- Maak een overzicht van bestaande duurzaamheidsinitiatieven en de data die al beschikbaar zijn, zoals:
 - a. Werkplekveiligheidsprotocollen
 - b. Verzuimgegevens
 - c. Energiekosten of andere milieugegevens
- **Voor mkb:** Focus op een eenvoudige inventarisatie en documenteer basisinformatie zonder complexe systemen. Een Excellijst kan hierbij al voldoende zijn.

Vergelijk met de ESRS-eisen

- Analyseer welke processen en data ontbreken door deze te vergelijken met de CSRD- en ESRS-eisen:
 - a. Is er zicht op de impact van jouw leveranciers?
 - b. Worden sociale thema's als inclusie of werkplekveiligheid systematisch gemonitord?
 - c. Is er voldoende inzicht in milieu-impact, zoals CO₂-uitstoot in de keten (scope 3)?
- Praktisch: Maak een tabel waarin ontbrekende gegevens naast de vereisten worden geplaatst, zodat hiaten overzichtelijk worden.

Prioriteer de hiaten

- Leg de nadruk op thema's met een hoge prioriteit uit de materialiteitsmatrix, bijvoorbeeld inclusie of werkplekveiligheid.
- **Voor mkb:** Begin met eenvoudige en direct toepasbare oplossingen, zoals het verzamelen van basisdata over personeelsverzuim of energiegebruik.
- Accepteer dat niet alle gegevens in het eerste jaar beschikbaar zijn. Stel een meerjarenplan op waarin hiaten gefaseerd worden aangepakt.

Stel een verbeterplan op

- Formuleer concrete acties om ontbrekende gegevens en processen te adresseren, zoals:

- a. Samenwerken met leveranciers om de impact in de waardeketen beter te begrijpen.
- b. Investeren in eenvoudige tools voor monitoring en dataverzameling.
- Zorg dat het verbeterplan haalbare mijlpalen bevat, afgestemd op beschikbare middelen en capaciteit.

Voorbeeld

Gap: Geen data over de uitstoot van toeleveranciers.

Acties:

- Stel een standaardformat op waarmee je hun inspanningen op het gebied van duurzaamheid jaarlijks kan opvragen.
- Organiseer een sessie met je belangrijkste toeleveranciers/ketenpartners om verwachtingen te bespreken en gezamenlijke doelstellingen te definiëren.
- Begin met het verzamelen van basisgegevens, zoals energieverbruik of transportgegevens van leveranciers. Bouw dit uit in de komende jaren.

STAP 6: Rapportage opstellen

Doel: Een transparant en compliant rapport opstellen dat stakeholders inzicht geeft in jouw duurzaamheidsinspanningen en de voortgang daarvan.

6.1 Concrete stappen

1. Houd de rapportage eenvoudig, afgestemd op je doelgroep

- **Voor grote bedrijven:** Stel een rapport op dat alle vereiste ESRS-standaarden behandelt op de voor jouw organisatie materiële thema's, inclusief een dubbele materialiteitsanalyse en gedetailleerde data per KPI. Gebruik visuals en bijlagen om het rapport overzichtelijk te houden.
- **Voor mkb:** Focus op een kort rapport (5-10 pagina's) dat alleen de belangrijkste materiële thema's, KPI's en acties behandelt. Gebruik een overzichtelijke structuur.
- Voorbeelden van verslagen zijn online te vinden: duurzaamheidsverslag.nl.

2. Wees transparant over materialiteit

- Rapporteer niet alleen over de thema's die als materieel zijn beoordeeld, maar neem ook kort de niet-materiële onderwerpen op die stakeholders belangrijk vinden.

Voorbeeld: "Hoewel biodiversiteit door stakeholders als belangrijk wordt beschouwd, hebben wij vastgesteld dat onze directe impact minimaal is. Dit thema wordt wel jaarlijks gemonitord."

3. Gebruik visuele hulpmiddelen

- **Voor grote bedrijven:** Voeg grafieken, tabellen en een uitgebreide materialiteitsmatrix toe die de prioritering en prestaties tonen.
- **Voor mkb:** Gebruik eenvoudige grafieken, zoals een staafdiagram dat de voortgang per KPI weergeeft, en een beknopte materialiteitsmatrix.

Voorbeeld van de opbouw van een rapport

Voor grote bedrijven:

1. **Introductie:** Context, doel van het rapport en koppeling aan bedrijfsstrategie
2. **Materiële thema's:** Gedetailleerde uitleg van prioriteiten, gekoppeld aan KPI's
3. **Resultaten:** Uitgebreide data, inclusief sectorvergelijkingen en ketenimpact
4. **Risico's en kansen:** klimaatgerelateerde risico's en andere relevante duurzaamheidsuitdagingen
5. **Verbeterpunten:** Strategie met concrete acties en prioriteiten
6. **Bijlagen:** ESRS-mapping, niet-materiële thema's en data-overzichten

4. Waardeketen

- **Voor grote bedrijven:** Beschrijf hoe samenwerking met leveranciers en klanten bijdraagt aan de realisatie van duurzaamheidsprestaties, zoals scope 3: CO₂-reductie.
- **Voor mkb:** Laat zien hoe jullie inspanningen bijdragen aan de duurzaamheidsdoelen van opdrachtgevers. Dit maakt jouw organisatie aantrekkelijker voor opdrachtgevers.

5. Externe verificatie

- **Voor grote bedrijven:** Verplichte externe audit volgens CSRD-richtlijnen.
- **Voor mkb:** Niet verplicht, maar overweeg een eenvoudige review door een accountant om vertrouwen bij stakeholders te vergroten.

Voor mkb:

1. **Introductie:** Doel van het rapport en een kort overzicht van het proces
2. **Materiële thema's:** Beschrijving van prioriteiten, KPI's en acties
3. **Resultaten:** Compacte weergave van voortgang en impact
4. **Verbeterpunten:** Concrete acties voor het komende jaar
5. **Appendix:** Niet-materiële onderwerpen, uitdagingen en geplande verbeteringen

ABU

Algemene Bond Uitzendondernemingen

Singaporestraat 74
1175 RA Lijnden

info@abu.nl
www.abu.nl