

ACTIEF, ADEQUAAT & AMBITIEUS



PARTOS HANDREIKING MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Inhoud

Inleiding	3
Urgentie	3
Essentieel en richtinggevend	3
Kansen.....	3
Wens.....	3
1. Inhoud MVO.....	4
Dit hoofdstuk geeft je bronnen en tips om je MVO-beleid . Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.	
1.1 Een mooi begrip, maar waar hebben we het precies over?	4
1.2 Weg vrijblijvendheid	4
1.3 Verdiep je verder in trends & ontwikkelingen	4
2. Naar een Actief, Adequaat en Ambitieuze MVO-beleid	6
2.1 Draagkracht kan niet zonder daadkracht.....	6
2.2 De weg naar Actief, Adequaat en Ambitieuze MVO-beleid.....	8
2.3 Kapstok voor MVO-beleid	9
Colofon.....	12

Inleiding

Urgentie

De wereld verandert in een bijzonder rap tempo. En mondiale uitdagingen stapelen zich op: klimaatverandering, voedselschaarste, oorlogen, migratie, pandemieën, energiecrisis, #Metoo of Black Lives Matter, om er maar een paar te noemen. Ze vragen de samenleving als geheel en elke organisatie afzonderlijk om in actie te komen. De urgentie om de in Parijs gemaakte CO₂ afspraken na te komen en de Sustainable Development Goals te halen, wordt daarbij steeds hoger.

Essentieel en richtinggevend

Partos en haar leden vinden het belangrijk om als organisatie hun verantwoordelijkheid te nemen en antwoorden te vinden op mondiale uitdagingen. In de Partos gedragscode staat werken aan duurzaamheid in de brede zin van het woord centraal. De gedragscode is door alle leden onderschreven. Daarnaast is er Partos 9001, het op ISO 9001 gebaseerde systeem voor organisatiekwaliteit. Dit systeem voorziet de Partos 9001 gecertificeerde leden in 'een MVO-beleid passend bij de organisatie en de maatschappelijke ontwikkelingen'.

Toch blijkt, na een rondgang bij Partosleden, dat het hebben van een MVO-beleid op zich niet als voldoende actief, adequaat en ambitieus wordt ervaren om aan de eisen van de tijd te kunnen voldoen. MVO is vaak nog weinig herkenbaar in het primaire proces van een organisatie. In plaats daarvan zou MVO verankerd moeten zijn in de organisatiestrategie en richtinggevend bij de uitvoering. MVO blijft vaak beperkt tot goede intenties op hoofdlijnen en beleid facties op specifieke onderdelen. Terwijl de huidige situatie vraagt om een alomvattend beleid met heldere doelstellingen en meetbare resultaten op korte en langere termijn.

Kansen

Deze nieuwe handreiking richt zich tot alle Partosleden die de uitdaging aan willen gaan om hun MVO-beleid kritisch tegen het licht te houden en –waar nodig- op te schudden. De handreiking wil Partosleden *informer*en over de laatste inzichten, trends en potentiële valkuilen rond MVO. En *prikkelen* om in actie te komen: door in te zoomen op de kansen die een actief, adequaat en ambitieus MVO-beleid biedt. Denk aan verhoogde goodwill en goede reputatie voor de organisatie, gemotiveerde werknemers en niet onbelangrijk kostenbesparingen en nieuwe kansen voor financiering. Ook voorziet de handreiking in *best practices* om collega's, raden van toezicht, directies, partners, donoren en leveranciers te betrekken bij het ontwikkelen en implementeren van speerpunten van MVO, zoals klimaat- en diversiteitsbeleid.

Wens

Lidorganisaties van Partos verschillen in de mate waarin MVO al in praktijk wordt gebracht. Toch wil deze handreiking *iedereen* inspireren om hun MVO-visie centraal te stellen en zich te richten op mens en milieu. De wens is dat deze handreiking de aftrap vormt van een leer- en kennistraject tussen alle leden op het gebied van actief, adequaat en ambitieus MVO-beleid. En dat *iedereen* aan de slag gaat en ontdekt hoe inspirerend het is om heldere doelstellingen te formuleren en concrete resultaten te behalen. Zo wordt vooruitgang meetbaar en kan je successen vieren!

1. Inhoud MVO

Nu de noodzaak en de wensen duidelijk zijn, gaan we wat dieper in op het begrip Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Ook vind je hier verschillende organisaties en tools die hiermee kunnen helpen, of goede voorbeelden hebben.

1.1 Een mooi begrip, maar waar hebben we het precies over?

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) of Duurzaam Ondernemen betekent de manier waarop organisaties rekening houden met 1) milieu, 2) sociaal-ethische normen en 3) economische vereisten. Dit in afstemming met de belangrijke stakeholders van de organisatie. Duurzaam ondernemen richt zich op de manier waarop je organisatiedoelen bereikt. Kortom, het *do no harm* en bij voorkeur *do good* voor mens en milieu. Dat maakt je organisatie toekomstbestendig.

1.2 Weg vrijblijvendheid

Door het aannemen van de Sustainable Development Goals (SDGs, 2015) en het ondertekenen van het VN-klimaatakkoord van Parijs, is het glashelder welke duurzaamheidsdoelen wij allen moeten behalen binnen het tijdspad van 2030-2050. De klok tikt en de vrijblijvendheid is verleden tijd. Wij allen zijn *gebonden* deze afspraken te halen. Commitment voor SDGs en klimaatdoelen maken onderdeel uit van onze kernwaarden. Dus mag men van Partosleden verwachten dat zij er in de bedrijfsvoering ook naar handelen.



Tip: Bevorder een integrale aanpak en benader duurzaamheid strategisch: Partosleden zijn vanuit hun kernactiviteiten vaak al jaren bezig met het maken van maatschappelijke impact. Sociale duurzaamheidsthema's als armoede, ongelijkheid, educatie en gezondheid raken steeds meer verweven met ecologische issues als klimaatverandering en verlies van biodiversiteit. Om duurzaamheid in de organisaties te laten leven is het dan ook logisch dat er een koppeling wordt gemaakt tussen de SDGs (zowel de sociale als ook ecologische) en de organisatiemissie en -visie. Die onderlinge verbondenheid tussen klimaatverandering en de sociale missie van Partosleden zou een *no brainer* moeten zijn en biedt een kans om de impact te vergroten. Zorg er dus voor dat duurzaamheid strategisch is verankerd en investeer vervolgens in kennis over duurzaamheid in de organisatie. *Marije Klomp, programmadirecteur duurzaamheid Radboud Universiteit*

1.3 Verdiep je verder in trends & ontwikkelingen

Tal van organisaties doen al veel op het gebied van MVO. Maar zij worstelen nog met het concreet en meetbaar maken van hun duurzaamheidsdoelen. Er zijn verschillende instanties en tools beschikbaar om hiermee te helpen.

MVO en ESG: Maak duurzaamheidsdoelen meetbaar en concreet Een interessante ontwikkeling om deze doelen van organisaties te kunnen meten en te kunnen vergelijken is Environmental, Social and Governance ([ESG](#)). Financiers, zoals banken en overheden, zien in ESG een effectief instrument om bijvoorbeeld milieuprestaties en CO₂-reductie van organisaties te kunnen volgen. [Rapporteren](#)

over klimaat en milieu (E), maatschappij (S) en goed ondernemingsbestuur (G) factoren is een goed hulpmiddel om te sturen op de ESG doelen die volgen uit de strategie van de organisatie.



TIP: Bespreek met elkaar de vraag over welke [ESG-indicatoren](#) je zou kunnen rapporteren.

MVO Nederland is veranderd van een kennis- naar een netwerkorganisatie op het gebied van duurzaam ondernemen. Het heeft als kerntaak om samen met partners *kennis uit te wisselen* en te *innoveren*: voor een economie die zoveel mogelijk klimaatneutraal, circulair en inclusief is en bovendien eerlijke ketens heeft. MVO Nederland heeft daarbij een aantal interessante stappenplannen ontwikkeld, zoals: [Aan de slag met duurzaam ondernemen](#) of [Aan de slag met circulair inclusief ondernemen](#). Deze stappenplannen zijn voor iedereen gratis op te vragen of te downloaden.

Uit onderzoek onder netwerkleiden blijkt dat toezichthouders ongemak voelen om bestuurders aan te spreken op duurzaamheidsonderwerpen. Om dat ongemak weg te nemen en commitment voor duurzaam ondernemen te vergroten, is het programma [Ongemak in de boardroom](#) ontwikkeld in samenwerking met de [Goldschmeding Foundation](#). Voor meer informatie zie ook [MVO-tips en tools](#).



TIP: Doe eens een [MVO check](#). Zo weet je waar je staat en identificeer je nieuwe kansen.

SDG Nederland is een netwerk- en kennisinstituut dat organisaties en het brede publiek voorziet van bruikbare informatie bij het behalen van de SDG-doelstellingen voor 2030. De praktische informatie bij [Tools & Tips](#) helpt organisaties om MVO-beleid met één of meerdere SDGs te verbinden, zodat je samen tot een logische en coherente strategie kunt komen. Bij dit alles moet je transparant kunnen rapporteren over de behaalde resultaten zowel voor de SDGs als MVO-doelstellingen betreft. De sectie [Hoe meet je je impact op de SDGs](#) biedt organisaties een interessant overzicht hoe je SDG doelen meetbaar maakt en hierover kunt rapporteren. Organisaties kunnen zich ook aanmelden bij [de SDG-community](#) en proactief meedoen.



TIP: Laat je inspireren door een ander! Kijk bijvoorbeeld hoe [SIMAVI](#) rapporteert op SDG 6 (ga naar pagina 37).

Nationaal Contactpunt OESO geeft [informatie](#) over de OESO-richtlijnen met betrekking tot [mensenrechten, corruptie en arbeidsverhoudingen](#) en de toepassing ervan binnen organisaties. Bovendien neemt het contactpunt [meldingen](#) in behandeling over meningsverschillen over de toepassing van de richtlijnen. Het onderschrijven van -en committeren aan- de OESO-richtlijnen heeft weerslag op het MVO-beleid. Wie de OESO-richtlijnen succesvol wil implementeren krijgt het [advies](#) om MVO-beleid in de managementsystemen te integreren zodat het deel gaat uitmaken van de reguliere bedrijfsprocessen.



TIP: Nog niet uitgelezen over wat de OESO-richtlijnen betekenen voor je MVO-beleid? Check dan de [OESO due diligence handreiking voor MVO](#).

2. Naar een Actief, Adequaat en Ambitieuze MVO-beleid

Het MVO-beleid en de manier waarop dit beleid is verankerd, verschilt per organisatie. Elke organisatie kent een eigen dynamiek en context die de uitwerking van het MVO-beleid beïnvloed. Bovendien is er geen eenduidige blauwdruk voorhanden. Deel twee van deze handreiking zoomt in op een aantal belangrijke bouwstenen om bestaand MVO-beleid naar een hoger plan te tillen. Uitgangspunt vormt *werken aan je organisatiedoelen met gelijkwaardige aandacht voor werknemers, de maatschappij en het milieu*. Het meetbaar en dus toetsbaar maken van MVO-beleid staat daarbij centraal. Kortom, de weg die je bewandelt om je doel te bereiken is ook onderdeel van het doel!

2.1 Draagkracht kan niet zonder daadkracht

Het centraal stellen en meetbaar maken van MVO-beleid door het te verankeren in het primaire werkproces, vergt niet alleen draagkracht maar vooral ook daadkracht. De rol van de directie, het bestuur en raad van toezicht is bij het verkrijgen van de benodigde daadkracht essentieel.

Optimaliseren van MVO-daadkracht

Daadkracht kan optimaal ontwikkeld worden als de directie inzicht heeft in de risico's en kansen van de duurzaamheid onderwerpen die invloed hebben op de organisatie en haar keten. Welke trends op het gebied van duurzaamheid beïnvloeden donoren? Welke impact -negatief of positief- heeft de organisatie precies op medewerkers, maatschappij en klimaat/milieu? Welke financiële risico's lopen de organisatie en haar partners door klimaatverandering? Denk aan energieprijzen, investering in verduurzamen van kantoor en werkproces, CO₂-compensatie, etc. En niet onbelangrijk: Wat zijn de (imago) risico's als je niets doet? Daarnaast is het van belang om ook de kansen inzichtelijk te maken van een actief, adequaat en ambitieus MVO-beleid. Welke kostenbesparingen levert het de organisatie op door CO₂-reductie en circulair werken? Wat voor invloed heeft een actief diversiteitsbeleid op de arbeidsproductiviteit van werknemers? Zijn er grotere kansen voor fundraising door een betere reputatie?

Risicomanagement

Risicoanalyses gericht op duurzaamheidsonderwerpen, in combinatie met een baseline van de ecologische voetafdruk ([scope 1, 2 en 3](#)), leveren de noodzakelijke informatie op voor de directie om tot concrete acties over te gaan. Denk hierbij aan:

- **Visie:** Veranker MVO onderwerpen zoals klimaat/milieu, diversiteit en inclusie in de lange termijnvisie en strategie van de organisatie en maak het publiek.
- **Ownership:** Zorg voor heldere afspraken over de vraag wie op welk niveau verantwoordelijkheid neemt en wie verantwoording aflegt over de voortgang op de MVO-onderwerpen (raad van bestuur, directie, managementteam, HR, thema werkgroep, partners in de keten).
- **Budget:** Zorg dat er voldoende budget is voor de tijd en middelen die nodig zijn om het MVO-beleid en projectplan uit te kunnen voeren. Dat kan ook betekenen dat bestaande budgetten anders gealloceerd worden.

Voorbeeld: [Partos](#) heeft een langetermijnambitie uitgesproken over het bereiken van een aantal SDG gerelateerde doelen, ten aanzien van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Daarnaast maakt Partos zich hard voor een afrekenbaar MVO-beleid en klimaatneutraal functioneren in 2030: door het verminderen van energieverbruik en door compensatie van CO₂-uitstoot. Partos roept haar leden op om hetzelfde te doen en samen op te trekken. *Let us walk and talk together.*



Tip: Start het gesprek met donoren over je wens om meetbaar MVO-beleid in te voeren met extra aandacht voor klimaat en milieu. Er is namelijk sprake van een *ketenverantwoordelijkheid* van de donor over duurzaamheid. Het Zweedse Agentschap voor Internationale Samenwerking (SIDA) bijvoorbeeld, denkt al proactief mee met partners over hoe duurzaamheid in het budget terug kan komen. Daarnaast deelt [SIDA concrete kennis](#) met partners over het verduurzamen van [partnerorganisaties](#).

Optimaliseren van MVO-draagkracht

Zodra er voldoende daadkracht is binnen de organisatie om tot een meetbaar MVO-beleid te komen, kan de organisatie ermee aan de slag. Het zoeken naar een herijking van je organisatiebeleid dat richting geeft en toetsbaar maakt, vraagt om een andere *mindset* in de organisatie. Vandaar dat *top-down* daadkracht hand in hand moet gaan met *bottom-up* draagkracht. De volgende twee ingrediënten zijn daarbij niet weg te denken om tot effectieve verandering te komen:

- **Solidariteit:** De gewenste veranderingen realiseer je samen met iedereen in de organisatie èn met de input van je belangrijke stakeholders, zoals je partners en donoren. Het creëren van mede-eigenaarschap van oplossingen voor CO₂-reductie helpt bij het creëren van draagkracht. Bijvoorbeeld door samen een nieuw reisbeleid in te voeren, of samen te bepalen welk CO₂ compensatieproject gesteund wordt. Het is belangrijk om goed te communiceren wat het MVO-organisatiedoel is en welke bijdrage van elke individuele werknemer wordt verwacht. Voorlopers die het nieuwe normaal adopteren en uitstralen, zijn even belangrijk als de volgers die beetje bij beetje het nieuwe normaal weten te omarmen.
- **Lonend:** Door MVO-beleid meetbaar te maken en concrete doelen te stellen, wordt het voor iedereen helder en duidelijk voor welke opdracht de organisatie staat. Duurzaam en inclusief werken wordt op die manier lonend voor de organisatie. Uitgesproken waardering voor de bijdrage van individuele werknemers is in dit verband essentieel voor het verkrijgen van draagvlak en het versterken van ‘nieuw gedrag’.



Tip: Kijk niet alleen naar de kosten van het invoeren en onderhouden van een meetbaar MVO-beleid. Maak ook de baten zichtbaar: zoals kostenbesparingen, hogere arbeidsvreugde en productiviteit en extra donorinkomsten.



Tip: Duurzaamheidsonderwerpen zoals klimaat- en milieu-impact, integriteit, diversiteit en inclusie staan hoog op de agenda. Je ziet dat organisaties MVO-werkgroepen en thema verantwoordelijken aanstellen. Dit is een effectieve manier om kennis in de organisatie over

MVO-onderwerpen te vergroten en te zorgen dat de MVO-resultaten worden behaald. Het vrijmaken van uren voor dit werk is essentieel. Je doet het er niet even bij.

Voorbeeld: Het Rode Kruis Nederland heeft duurzaamheid omarmd en dat komt mede door de beschikbaarheid van kennis over klimaatverandering en de impact op specifieke groepen. Het [klimaatcentrum](#) is een expertisecentrum dat informatie deelt over ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid voor de gehele sector. Het [Rode Kruis Nederland](#) heeft ook de [Climate and Environment Charter](#) ondertekend, net als 300 andere internationale humanitaire organisaties. Een belangrijk doel van de charter is dat ondertekenaars zich committeren om duurzaam te werken en de negatieve impact op milieu en klimaat met concrete acties te verminderen.

2.2 De weg naar Actief, Adequaat en Ambitieuw MVO-beleid

Er zijn 7 stappen waar iedere organisatie mee kan beginnen op weg naar een actief, adequaat en ambitieus MVO-beleid.

Stap 1: Wat gaat er al goed?

Ga er van uit dat de organisatie al best veel goede dingen doet. Er wordt al aan MVO gedaan maar wellicht nog niet met concrete doelen of rekening houdend met alle deelonderwerpen zoals de impact op milieu en klimaat. Het is daarom van belang om inzicht te krijgen in wat je al doet via een (ESG) nulmeting of Benchmark.

Stap 2: Ga in gesprek

Belangrijk is om inzicht te krijgen wie de belangrijke stakeholders zijn voor je MVO-beleid en hoe zij naar jou als organisatie kijken. Gesprekken over MVO-onderwerpen geven je belangrijke informatie over je eventuele *blind spots*.

Stap 3: Identificeer de risico's

Door MVO-onderwerpen zoals klimaatverandering en diversiteit en inclusie te betrekken in de risicoanalyse van de organisatie, komen de prioriteiten voor de korte en lange termijn bovendien. Deze informatie geeft richting aan je visie en de uitwerking daarvan.

Stap 4: Maak beleid en budget

Gebruik de informatie uit de bovenstaande stappen als belangrijke bouwstenen om je MVO-beleid te ontwikkelen. Benader MVO-beleid als een concreet project met meetbare, realistische doelen op de korte en de lange termijn (KPI's). Inventariseer in je projectplan wat je nodig hebt aan tijd, kennis, managementtools, standaarden voor certificering etc. om je doelen te bereiken (denk aan de SDGs als kompas en ISO 26000/ GRI als kapstok zoals beschreven in sectie 2.3). Op basis van beleid volgt de vertaling naar je MVO-budget.

Stap 5: Begin gewoon

Het helpt om met kleine stappen te beginnen om MVO meetbaar te maken. Betrek de organisatie in dit proces en leer van de stappen die je zet.

Stap 6: Maak het publiek

Maak je ambitie publiek en laat zien wat je resultaten zijn. Deel vooral ook je kennis in de keten met donoren en partners. Pas waar nodig je ambities aan.

Stap 7: Vier je succes

Wees trots als organisatie op je MVO-resultaten en vier samen het succes!



Tip: Diversiteit en Inclusie daadkracht kan nog beter vorm krijgen als je een concreet doel hebt. Het ondertekenen als organisatie van de [Charter Diversiteit](#) kan de organisatie goed op weg helpen om handen en voeten te geven aan concreet beleid met afrekenbare doelen. Zo is er een [stappenplan](#) beschikbaar, helpdesk en leer community die je verder op weg helpt.



Tip: Kijk naar je hele keten en je voornaamste leveranciers, zoals de [bank](#), verzekering, pensioenfonds, [webhosting](#), energieleverancier, catering, etc. Controleer of deze leveranciers voldoen aan je MVO-eisen en of er duurzamere opties zijn.

2.3 Kapstok voor MVO-beleid

Bij het verantwoordelijk van een MVO-beleid zijn er bruikbare standaarden en managementsystemen beschikbaar. Veel organisaties zoeken inspiratie bij ISO 26000 om de contouren van een MVO-beleid vast te stellen. Vervolgens is GRI de meest gangbare standaard die de organisatie helpt bij het vaststellen van de indicatoren waarover gerapporteerd kan worden. Op deelonderwerpen zoals CO₂ uitstootreductie en de impact van de organisatie op mens en maatschappij zijn er specifieke managementtools ontwikkeld om organisaties verder te helpen.

MVO-beleid volgens ISO 26000

Wat is de norm voor het opstellen van een duurzaam MVO-beleid? Een toonaangevend voorbeeld van een gangbare en internationaal erkende richtlijn is de ISO 26000 standaard. Deze standaard richt zich specifiek op *social responsibility* en duurzame bedrijfsvoering. Het heeft als doel organisaties handvatten te geven bij het (her-)formuleren MVO-beleid ten gunste van werknemers, maatschappij en milieu.

De belangrijkste onderwerpen van ISO 26000 voor een duurzaam MVO-beleid zijn:

- Behoorlijk organisatie bestuur
- Rechten van de mens
- Arbeidsomstandigheden
- Milieu
- Eerlijk zakendoen
- Consumentenaangelegenheden
- Maatschappelijke betrokkenheid en ontwikkeling

De ISO 26000 standaard kan niet worden gecertificeerd. Certificeren kan via de MVO Prestatieladder of via een zelfverklaring.

Voorbeeld: Save the Children Nederland heeft een duidelijke MVO-missie ontwikkeld en bovendien concrete jaarlijkse MVO-doelen gesteld gericht op het reduceren van negatieve klimaatimpact en het delen van kennis met externe stakeholders. De organisatie laat de resultaten van het MVO-beleid certificeren door de MVO-prestatieladder (niveau 3) en publiceert de voortgang [resultaten in het jaarverslag](#) (zie pagina 54).

Duurzaamheidsverslaggeving via de GRI standaard

Een volgende belangrijke stap bij het opwaarderen van MVO-beleid is het vertalen van beleid naar meetbare - dus vergelijkbare en toetsbare- indicatoren ten behoeve van de verslaglegging. De [Global Reporting Initiative](#) (GRI) is internationaal de meest gangbare erkende standaard voor het opstellen van een duurzaamheidsverslag. Het biedt organisaties een richtsnoer om haar economische, milieu- en sociale prestaties te kwantificeren en vervolgens te communiceren. Een prima hulpmiddel voor organisaties die de ambitie hebben om hun MVO-beleid naar een hoger plan te trekken.

Er zijn drie gradaties van toepassingen mogelijk van de GRI standaard:

- Comprehensive (volledig – uitgebreid: alle onderdelen)
- Core (beknopte variant)
- GRI-reference. Dan pas je individuele onderdelen toe.

De [GRI-standaard](#) houdt rekening met de context van een specifieke sector en het soort organisatie. De non-profit sector zit in [sector 4: Other services and light manufacturing](#). Voor sectorspecifieke updates van GRI kun je je als organisatie aanmelden voor hun [mailinglijst](#) of een GRI-basistraining volgen via de [GRI Academy](#).



Tip van Dubois & Co: De toepassing van de GRI-standaarden in de rapportagecyclus kan ook heel eenvoudig. Veel van de basiselementen van GRI zijn al aanwezig in het huidige jaarverslag. Wees pragmatisch en begin dus klein met de toepassing. Dit voorkomt koudwatervrees. Win bovendien CO₂-emissie (scope 1, 2 & 3) berekenen en sociale thema's zoals integriteit, diversiteit en inclusie. Zo wordt het makkelijker om concrete GRI-indicatoren en vervolgens haalbare doelen te definiëren.

Voorbeeld: Woord en Daad gebruikt de ISO 26000 voor het bepalen van hun MVO-beleid en rapporteert in het jaarverslag volgens de GRI-standaard. Deze standaard kijkt naar de organisatie (100), economische (200), milieu (300) en sociale (400) aspecten. Bovendien heeft GRI een NGO-supplement waarin bijvoorbeeld specifieke ethische, gender en stakeholder betrokkenheid aan bod komt. De organisatie stelt zelf de indicatoren binnen de hoofdgroepen vast. Meer informatie vind je in [het jaarverslag van Woord en Daad](#), pagina 82 & 83, bijlage 4.

Organisatie impact: inzoomen op Klimaat & Biodiversiteit

Een organisatie heeft impact op klimaat en biodiversiteit bij het uitvoeren van haar organisatiedoelen. Verantwoording nemen voor deze klimaatimpact is een belangrijk onderdeel binnen een duurzaam MVO-beleid. Grofweg heeft de organisatie te maken met twee soorten impact. De eerste is de klimaatimpact die ontstaat bij activiteiten tijdens de bedrijfsvoering (scope 1 & 2). De

tweede is de klimaatimpact van organisatieactiviteiten in relatie tot de keten van de organisatie (scope 3).

Inzicht krijgen in de gehele CO₂-uitstoot van de organisatie – een baseline – is vaak het startpunt om de omvang van de negatieve klimaatimpact te bepalen. Vervolgens kunnen CO₂-reductie en [CO₂-compensatie](#) ambities geformuleerd worden.

Er bestaan tal van [CO₂-uitstoot rekentools](#) die je in kunt zetten. De [Climate Neutral Group](#) helpt organisaties bij het berekenen van de CO₂-uitstoot. Ook maken zij specifieke CO₂-reductieplannen (bij zakenreizen, etc.), en de compensatie van CO₂-uitstoot. Voor organisaties die een [net-zero ambitie](#) hebben voor een bepaalde termijn (voor 2030), is het te overwegen om de diensten van de [CO₂ prestatieladder](#) te bekijken. Die bieden een managementsysteem om in de organisatie en de keten tot CO₂-reductie te komen.



Tip: Een interessante ontwikkeling om te volgen is de [Humanitarian Carbon Calculator](#). Dit is een *carbon accounting tool* ontwikkeld door ICRC en tien andere humanitaire organisaties. De calculator komt begin 2023 beschikbaar voor de sector.

Voorbeeld: War Child begon met het inventariseren van de milieuaspecten van de organisatie en de keten. Daaruit kwam naar voren dat de milieueffecten voor het leeuwendeel worden veroorzaakt door het gebruik van fossiele brandstoffen. Vervolgens bleek een jaarlijkse berekening van de carbon footprint volgens het [Green House Gas Protocol](#) heel belangrijk om de organisatie in beweging te krijgen.

Colofon

Auteur: Boris van Westering, Building Bridges Advies.

Deze handreiking is tot stand gekomen dankzij de waardevolle input van: Partos, Stichting Woord en Daad, Stichting Red een Kind, War Child, Rode Kruis Nederland, Save the Children Nederland, Stichting Doen.

Dank voor de waardevolle input van MVO Nederland, Dubois & Co, GRI, PWC, KPMG, CO₂ Prestatieladder.