



## **REFERENTIEKADER**

# **MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN IN BELGIE**

*ONTWERP*

**ICDO - 28 SEPTEMBER 2005**

## *Inhoudstafel*

<i>Inleiding</i> .....	4
1. <i>Keuze van de terminologie</i> .....	5
2. <i>De definitie van maatschappelijk verantwoord ondernemen</i> .....	6
3. <i>Aandachtspunten voor maatschappelijk verantwoord ondernemen</i> .....	8
3.1. Mvo heeft een internationale dimensie, maar deze speelt niet voor alle ondernemingen in dezelfde mate.....	8
3.2. Mvo vervangt geen wetgeving en normering.....	9
3.3. Stakeholderdialoog vervangt geen sociale dialoog.....	9
3.4. Mvo gaat uit van het lange termijnperspectief.....	10
3.5. Rekening houden met de relatie tussen mvo instrumenten en de administratieve lasten voor een bedrijf. ....	10
3.6. Transparantie is essentieel .....	10
3.7. Onafhankelijke verificatie is belangrijk .....	11
3.8. Mvo gaat uit van een ketenbenadering .....	11
4. <i>Het belang van mvo voor de verschillende actoren</i> .....	12
4.1. Waarom zouden ondernemingen maatschappelijk verantwoord ondernemen? .....	12
4.2. Waarom hebben stakeholders belang bij MVO? .....	13
4.3. Waarom heeft de overheid belang bij MVO? .....	13
5. <i>De internationale dimensie van maatschappelijk verantwoord ondernemen</i> .....	14
6. <i>De rol van de overheid</i> .....	15
7. <i>Instrumenten voor mvo</i> .....	17
<i>Inleiding</i> .....	17
7.1. Gedragscodes.....	17
7.2. Managementnormen.....	18
7.3. Verslaggeving .....	19
7.4. Social audit .....	20
7.5. Labels .....	21
7.6. MVO-investeringen en beleggingen .....	22
7.7. Andere belangrijke inspiratiebronnen voor MVO .....	24
8. <i>Consultatie met stakeholders</i> .....	24

<b>BIJLAGE 1</b> .....	<b>1</b>
<b>INTERNATIONALE NORMEN EN WAARDEN VAN BELANG VOOR MVO</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Internationale Normen en waarden m.b.t. de mensenrechten</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Internationale normen en waarden inzake arbeid</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Internationale normen en waarden inzake milieu</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Internationale normen en waarden inzake consumentenbescherming</b> .....	<b>5</b>
<b>5. Internationale normen en waarden inzake gezondheid</b> .....	<b>5</b>
<b>6. Internationale normen en waarden inzake bestrijding van corruptie</b> .....	<b>6</b>
<b>7. Transversale internationale richtlijnen en normen betreffende de internationale dimensie van mvo</b> .....	<b>7</b>
<b>7.1 De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen</b> .....	<b>7</b>
<b>7.2 De VN-normen voor ondernemingen met betrekking tot de mensenrechten</b> .....	<b>9</b>

## INLEIDING

Het referentiekader maatschappelijk verantwoord ondernemen (hierna mvo genoemd) is een initiatief van de federale overheid en kadert in de uitvoering van het Federaal Plan Duurzame Ontwikkeling 2004-2008. Meer concreet is dit referentiekader het eerste deel van de uitvoering van actie 31 van dit Plan. Dit initiatief wil een gemeenschappelijk kader bieden aan overheden, ondernemingen en stakeholders en wil bijdragen tot een meer eenduidige visie, taalgebruik en definiëring van mvo.

De Belgische federale overheid wil zich met dit initiatief inschakelen in de internationale dynamiek aangaande mvo. Om die reden wordt dan ook voortgebouwd op de belangrijkste Europese stappen inzake mvo. Het groenboek van de Europese Commissie van 18 juli 2001, de resultaten van de daaropvolgende consultatie, de mededeling van de Europese Commissie van 2 juli 2002 en de resultaten van het multi-stakeholderforum (rapport 29 juni 2004) worden als uitgangspunt genomen voor dit Belgische referentiekader. Daaraan wordt een Belgische invulling gegeven.

Teneinde het referentiekader te laten uitgroeien tot een ‘gemeenschappelijk referentiekader van de overheid’, wordt ervoor geopteerd het referentiekader uit te werken binnen de Interdepartementale Commissie Duurzame Ontwikkeling (ICDO). Dit om verschillende redenen. In de eerste plaats zijn in de ICDO alle federale administraties en alle federale politieke kabinetten vertegenwoordigd. Daarnaast zijn echter ook de regionale overheden vertegenwoordigd in de ICDO. Op die manier kan het referentiekader uitgroeien tot een gemeenschappelijk kader waarin alle overheden van dit land zich kunnen vinden. Bovendien is de ICDO voor de federale overheid de geschikte plaats om er voor te zorgen dat maatschappelijk verantwoord ondernemen gekaderd wordt in zijn finaliteit: een bijdrage van het bedrijfsleven aan duurzame ontwikkeling, zoals dit ook verwoord wordt in de titel van de mededeling van de Europese Commissie van 2 juli 2002.

Dit referentiekader wil echter verder gaan en wil het aanknopingspunt vormen voor een brede maatschappelijke discussie over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemingen, in de breedste zin van het woord, dus bijvoorbeeld ook bedrijven in de sociale economie en hun stakeholders (of belanghebbenden). Vandaar ook dat het referentiekader begin 2006 de aanzet moet vormen voor een breed maatschappelijk debat over mvo. Op deze manier willen wij mvo meer ingang laten vinden in het bedrijfsleven en overheden en andere stakeholders aanmoedigen hierin mee te stappen.

In uitvoering van het tweede deel van actie 31 van het FPDO zal dit referentiekader ook het toetsingskader vormen waaraan initiatieven van de overheid ter ondersteuning, facilitering en kwaliteitsbevordering van mvo zullen worden afgemeten. In de loop van 2006 zal een actieplan mvo worden ontwikkeld. De resultaten van de brede maatschappelijke discussie zullen worden meegenomen in de uitwerking van dit actieplan, alsook in de eventuele aanpassing van het referentiekader. Het is immers van belang dat het referentiekader zo breed mogelijk wordt gedragen, dus niet enkel door de overheden vertegenwoordigd in de ICDO.

Deze initiatieven van de overheid staan niet op zichzelf. Tal van organisaties in ons land hebben reeds stappen gezet ter ondersteuning en bevordering van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Door het uitwerken van een referentiekader hoopt de overheid bij

te dragen aan het debat en maatschappelijk verantwoord ondernemen verder te laten groeien en een grote dynamiek op gang te brengen.

Ten slotte wil het referentiekader enkel de krijtlijnen van maatschappelijk verantwoord ondernemen uitzetten. Het is een algemeen kader, dat ondernemingen en hun stakeholders de mogelijkheid biedt binnen die krijtlijnen een ondernemingsspecifieke aanpak uit te werken en ruimte te laten voor creativiteit.

## 1. KEUZE VAN DE TERMINOLOGIE

Er bestaat een veelheid aan termen die hetzelfde fenomeen, wat in het Engels ‘corporate social responsibility’ wordt genoemd, wil omvatten. Dit scheidt verwarring, zeker als de terminologie ook nog eens op verschillende manieren worden ingevuld. In de Nederlandse taal is er ondermeer sprake van duurzaam ondernemen, sociaal ondernemen en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Een vertaling van de Engelse term naar het Frans is nog iets complexer.

Eén van de uitgangspunten van dit referentiekader is te komen tot eenduidig taalgebruik. Daarom heeft de Interdepartementale Commissie Duurzame Ontwikkeling dan ook geopteerd om voor beide talen slechts één term te gebruiken.

Naast de term ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’ wordt in het Nederlands vaak gebruik gemaakt van de term ‘duurzaam ondernemen’. Behalve het feit dat deze termen niet zomaar uitwisselbaar zijn, zoals hieronder verder wordt toegelicht, levert de directe vertaling naar het Frans of naar het Engels ook problemen op. De term ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’ legt duidelijk de link naar de verantwoordelijkheid die ondernemingen kunnen opnemen in het streven naar een duurzame samenleving. Het woord ‘maatschappelijk’ legt hierbij de nadruk op het feit dat het gaat over alle aspecten van duurzame ontwikkeling, zowel de economische, de sociale als de milieuaspecten.

De vertaling van de Engels term ‘corporate social responsibility’ naar de veel gebruikte Franse term ‘responsabilité sociale des entreprises’ scheidt een aantal problemen. Het Franse woord ‘sociale’ slaat enkel op het Nederlandse woord ‘sociaal’ en dekt bijgevolg niet de andere twee pijlers, namelijk de economische en de milieupijler. Vandaar ook de keuze van de ICDO om in het Frans te spreken van ‘la responsabilité sociétale des entreprises’.

De ICDO maakt dan ook volgende keuze naar woordgebruik:

- In het Nederlands: maatschappelijk verantwoord ondernemen - MVO
- In het Frans: la responsabilité sociétale des entreprises - RSE
- In het Engels: corporate social responsibility - CSR

In het kader van dit federale initiatief vanuit de ICDO om een mvo referentiekader op te stellen is het van belang aan te geven hoe mvo zich verhoudt tot duurzame ontwikkeling.

In de praktijk zijn verschillende gradaties van duurzaam ondernemen te onderscheiden en de wijze waarop MVO een plaats heeft binnen de bedrijfsvoering <sup>1</sup>. Dit onderscheid is van belang, omdat niet elke mvo-activiteit automatisch betekent dat een bedrijf ook duurzaam onderneemt. Zo kan men drie benaderingswijzen onderscheiden, die elk een niveau aangeven waarop een bedrijf zich met duurzaam ondernemen bezighoudt. De efficiëntie-, de structuur- en de systeembenadering. Die niveaus staan met elkaar in verband en geven het mogelijke ontwikkelingsproces van een bedrijf naar duurzaamheid aan.

Bij de **efficiëntiebenadering** probeert men het productieproces efficiënter te maken door verspilling te minimaliseren. Te denken valt aan het reduceren van onnodige transportafstanden, of bijproducten die de fabriek als afval verlaten en het gebruik van energiezuinige(re) methoden bij het productieproces.

Bij de **structuurbenadering** kunnen ook de producten zelf veranderen en daarmee komt een structuurverandering op de markt tot stand. Hier staat de integrale ontwerpactiviteit centraal, waarbij de hele levenscyclus van een product tot zijn eindfase wordt bekeken. Denk bijvoorbeeld aan Ecodesign.

Bij de **systeembenadering** ten slotte, kijken ondernemers kritisch naar de gebruikelijke manier van opereren, waarbij de ondernemer het gangbare systeem met de economie als *voornaamste* drijfveer loslaat en opteert voor een duurzame visie. Dit betekent dat een *nieuwe* generatie producten en diensten kan ontstaan die een duurzame bijdrage leveren aan de huidige en de toekomstige samenleving. Bij deze laatste benadering staat een holistische visie op de bedrijfsactiviteit centraal, waarbij *alle* duurzame criteria met elkaar verbonden zijn tot één systeem.

Deze indeling geeft de mogelijke fasen aan die een bedrijf kan doorlopen naar een volledig geïntegreerd duurzaam managementbeleid. In dit continue proces van ontwikkeling naar meer duurzame bedrijfsvoering speelt mvo een belangrijke rol. De uitdaging bestaat erin betrokkenen actoren te ondersteunen bij het ontwikkelen van initiatieven en het uitwisselen van kennis en goede praktijken opdat het bedrijfsleven zich verder duurzaam kan ontwikkelen.

## 2. DE DEFINITIE VAN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Hoewel er dus veel verschillende definities en invullingen van maatschappelijk verantwoord ondernemen bestaan, opteert de ICDO voor de volgende definitie:

**Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een continu verbeteringsproces waarbij ondernemingen vrijwillig en op systematisch wijze economische, milieu- en sociale overwegingen op een geïntegreerde manier in de gehele bedrijfsvoering opnemen, waarbij overleg met stakeholders, of belanghebbenden, van de onderneming deel uitmaakt van dit proces.**

<sup>1</sup> <http://www.nachhaltigkeit.at/reportagen.php3?id=1>  
en “Visies en vaardigheden, duurzaam ondernemen in de Regio Noord-Holland Noord anno 2004”, Expertise Centrum Duurzame Ontwikkeling – Universiteit Amsterdam

Uit bovenstaande definitie kunnen volgende kenmerken worden gedistilleerd:

- a. Mvo is een **proces van continue verbetering**. Mvo gaat dus over het streven naar het voortdurend verbeteren van de prestaties van de onderneming en wel op een procesmatige manier. Wanneer we spreken over een procesmatige benadering is de ‘Deming-cirkel’ of ‘PDCA-cirkel’ een bekend instrument. Dit staat voor ‘Plan, Do, Check en Act’.

*Plan:*

Visie, missie van de organisatie worden bepaald en vertaald in concrete doelstellingen en plannen.

*Do:*

De plannen worden omgezet in feitelijke acties en activiteiten.

*Check:*

Er wordt gemeten of de verrichte werkzaamheden ook daadwerkelijk het beoogde resultaat hebben opgeleverd.

*Act:*

Evaluatie geschiedt door de behaalde resultaten te vergelijken met de doelstellingen en op basis daarvan kan bijsturing en duurzame verbetering en vernieuwing plaatsvinden.

Het gaat bij deze Deming cirkel om een continu en cyclisch proces. Mvo is dus nooit af. Het is een voortdurend streven naar verbeteren.

- b. Mvo is een **vrijwillig engagement** van ondernemingen en gaat van henzelf uit. Het gaat dus niet over het simpelweg voldoen aan de wettelijke vereisten, maar juist over initiatieven en acties van ondernemingen, groepen van ondernemingen of sectoren, die de geldende wet overstijgen,.

- c. **Systematische integratie van economische, sociale en milieu overwegingen op een geïntegreerde wijze in de bedrijfsvoering.**

- Bij mvo wordt gestreefd naar een **meerwaardecreatie in drie dimensies: de economische, de sociale en de milieudimensie**. Dit wordt ook wel de ‘triple bottom line’ genoemd, waarbij de bedrijfsresultaten op vlak van ‘Profit, People en Planet’ in acht worden genomen.

*Profit:* de economische dimensie van ondernemen: de voortbrenging van goederen en diensten met winst als maatstaf voor de maatschappelijke waardering ervan.

*People:* de sociale dimensie van ondernemen: de gevolgen van ondernemen voor mensen, zowel binnen als buiten de onderneming.

*Planet:* de milieudimensie van ondernemen: de effecten van ondernemen op het natuurlijke leefmilieu<sup>2</sup>.

- Het in acht nemen van de drie dimensies moet **op een geïntegreerde manier** gebeuren. De drie dimensies staan niet los van elkaar, maar beïnvloeden elkaar, vullen elkaar aan en komen soms in conflict met elkaar. Het zoeken naar een evenwicht tussen de drie dimensies is dan ook één van de grote uitdagingen waar maatschappelijk verantwoorde ondernemingen voor staan.
- Bovendien moeten de drie dimensies **op systematische wijze** worden meegenomen in de bedrijfsvoering. In het proces worden steeds de drie dimensies in ogenschouw genomen en wordt gestreefd naar een evenwicht tussen die dimensies.
- Integratie **in de gehele bedrijfsvoering**: mvo behoort tot de kern, tot de ‘core business’ van de onderneming. Dit wil niet zeggen dat alle uitingsvormen van mvo per

---

<sup>2</sup> Vrij naar: SER-advies R/2354, de winst van waarden, 15 december 2000

definitie behoren tot de 'core business' van de onderneming, maar wel dat de zorg voor de effecten van het functioneren van de onderneming daartoe behoort.<sup>3</sup> Mvo is dus veel meer dan maatschappelijke betrokkenheid of liefdadigheid (hoewel dit deel kan uitmaken van de maatschappelijke verantwoordelijkheid), want het gaat over het beleid en het handelen van de onderneming in al haar facetten.

- d. Mvo gebeurt in **overleg en dialoog met de stakeholders**. Ondernemingen maken deel uit van de samenleving. Ze vormen geen geïsoleerde instituties, maar beïnvloeden en worden beïnvloed door tal van groepen en individuen in de samenleving. Dit betekent dat een bedrijf niet alleen verantwoordelijkheid heeft naar haar aandeelhouders en bestuurders, maar ook naar andere direct en indirect betrokkenen bij het bedrijf. Tot die laatste categorieën behoren o.a. werknemers, leveranciers, afnemers, klanten, consumenten, lokale gemeenschap waarin men onderneemt, milieuverenigingen en andere ngo's. Een onderneming zal niet performant kunnen zijn op zowel economisch, sociaal en milieugebied als ze niet op de hoogte is van de noden en verwachtingen van de haar omringende samenleving en haar stakeholders. Overleg en dialoog met de stakeholders is dan ook een essentieel onderdeel van de definitie van mvo. Bovendien is het betrekken van de stakeholders een vorm van kwaliteitsgarantie voor mvo. Dit betekent dat het aangaan van stakeholderdialoog en het opnemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid leidt tot verwachtingen en wederzijdse engagementen.

### **3. AANDACHTSPUNTEN VOOR MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN**

#### *3.1. MVO HEEFT EEN INTERNATIONALE DIMENSIE, MAAR DEZE SPEELT NIET VOOR ALLE ONDERNEMINGEN IN DEZELFDE MATE*

De wereld van vandaag ziet er anders uit dan die van een paar decennia geleden. De globalisering heeft zich steeds verder doorgezet in de financiële en economische wereld. Ondernemingen zijn dan ook niet enkel meer actief in een lokale omgeving, maar hebben steeds meer banden met ondernemingen in niet-westerse landen. Sommige ondernemingen zijn er zelf actief, terwijl andere er zelf geen activiteiten ontplooiën, maar wel een deel van hun productieketen in die landen hebben.

Daar waar in de westerse landen de regelgeving sterk is uitgewerkt (zowel op economisch en sociaal als op milieuvlak) en waar overheden ook in staat zijn deze af te dwingen, is dit in derdewereldlanden niet altijd het geval. Eén van de grote uitdagingen voor mvo ligt dan ook in die landen. Westerse ondernemingen kunnen juist daar een belangrijke bijdrage leveren om duurzame ontwikkeling in praktijk te brengen

Hierbij is het van belang niet zomaar de eigen normen en gebruiken naar ginder over te brengen, maar naast de lokale wetgevingen en gebruiken, de internationaal erkende normen en instrumenten als uitgangspunt te nemen. Volgens de Europese Commissie is er sprake van twee soorten instrumenten wanneer het gaat over de internationale dimensie van mvo.

1. In de eerste plaats zijn er instrumenten zoals de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Dit zijn de meest exhaustieve, internationaal erkende voorschriften voor activiteiten van multinationale ondernemingen.

---

<sup>3</sup> Vrij naar: SER-advies R/2354, de winst van waarden, 15 december 2000, blz. 10

2. In de tweede plaats zijn er de internationale overeenkomsten aangaande mensenrechten, arbeidsrechten, milieu, consumentenbescherming, gezondheid, e.a. die het concept van maatschappelijk verantwoord ondernemen overstijgen en waarvan de uitvoering onder meer door de regeringen moet worden bevorderd.<sup>4</sup>

Niet voor alle ondernemingen speelt de internationale dimensie van mvo een even grote rol. Voor heel wat ondernemingen (hoofdzakelijk kleine en middelgrote ondernemingen) zal de lokale dimensie van mvo een grotere rol spelen in hun mvo-beleid, hoewel ook zij aandacht kunnen hebben voor de internationale dimensie van mvo.

### *3.2. MVO VERVANGT GEEN WETGEVING EN NORMERING.*

Zoals uit de definitie gebleken is, is mvo een vrijwillig engagement van ondernemingen die de wettelijke verplichtingen overstijgt. Vanzelfsprekend wil dit niet zeggen dat lokale, regionale, nationale of internationale overheden, omdat ze mvo ondersteunen, dan hun rol als wet- en regelgever moeten opgeven.

Als wet- en regelgever hebben overheden inderdaad de taak regulerend op te treden indien door het handelen van ondernemingen maatschappelijke belangen in het geding komen. Overheden hebben hiervoor diverse instrumenten, gaande van het verbieden van bepaalde praktijken of activiteiten tot het opleggen van specifieke minimumnormen (bv. m.b.t. uitstoot, lozing en arbeidsomstandigheden) die het gedrag van ondernemingen richting geven. Bovendien kan wetgeving op bepaalde momenten 'free-riders gedrag' uitsluiten en de lat (terug) voor iedereen gelijk leggen. Mvo zal in dat geval synoniem zijn voor pro-actief en vooruitziend ondernemen.

Mvo zal dus de rol van de overheid als wet- en regelgeving niet vervangen, maar de overheid kan wel overgaan tot het bepalen van instrumenten die mvo bevorderen en die kunnen resulteren in nieuwe wetgeving en reglementering

### *3.3. STAKEHOLDERDIALOOG VERVANGT GEEN SOCIALE DIALOOG*

Een essentieel onderdeel van mvo is het aangaan van een dialoog met de verschillende stakeholders van een onderneming. Ondernemingen gaan nu niet meer alleen in dialoog met de aandeelhouders, leveranciers en werknemers, maar ook met andere belanghebbenden (zowel directe als indirecte) van de onderneming. Een belangrijke uitdaging voor het management zal zijn om die dialoog op een gestructureerde manier aan te gaan en om de diverse (soms tegenstrijdige) belangen van de stakeholders in balans te brengen en te valoriseren.

Via de sociale dialoog hebben werkgevers heel wat ervaring met dialoogen met één van de belangrijkste stakeholders van de onderneming, namelijk de werknemers. Deze dialoog is in ons land gestructureerd, zowel op nationaal, sectoraal als op ondernemingsniveau. Het mag dan ook niet de bedoeling zijn om via het aangaan van een stakeholderdialoog, die ongetwijfeld de zaken een stuk complexer maakt, de sociale dialoog te verwaarlozen. De stakeholderdialoog mag de sociale dialoog niet vervangen of gebruikt worden om verschillende belangen van stakeholders tegen elkaar uit te spelen. De stakeholderdialoog is

---

<sup>4</sup> Vrij naar: Mededeling van de Commissie, COM (2002)347, De sociale verantwoordelijkheid van bedrijven: een bijdrage van het bedrijfsleven aan duurzame ontwikkeling, 2 juli 2002, blz. 6-7.

dan ook geen bedreiging voor het gestructureerd overleg tussen werkgever en werknemers. De stakeholder- en sociale dialoog moeten elkaar aanvullen. Het thema maatschappelijk verantwoord ondernemen zou bovendien een belangrijk aandachtspunt moeten worden in de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers.

### *3.4. MVO GAAT UIT VAN HET LANGE TERMIJNPERPECTIEF*

Mvo veronderstelt, net als duurzame ontwikkeling, een lange termijn perspectief. Ondernemingen die aan mvo doen hebben niet alleen oog voor de korte termijn die in de huidige economische constellatie als heel belangrijk wordt beschouwd, maar willen performant zijn op lange termijn. Veelal behoort dit tot de kern van de onderneming. Uiteindelijk wordt ook het succes van de onderneming hieraan gemeten.

Maatschappelijke verantwoorde ondernemingen willen dan ook succes boeken op zowel economisch, sociaal als milieuvlak en dit op lange termijn, zonder daarbij korte termijn doelen uit het oog te verliezen. Het is dan ook een voortdurend afwegen tussen beide perspectieven. Veelal komt het er op aan maatregelen, successen en inspanningen op korte termijn te ‘incorporeren’ of te ‘anticiperen’ en de rode draad van het project niet te verliezen.<sup>5</sup>

### *3.5. REKENING HOUDEN MET DE RELATIE TUSSEN MVO INSTRUMENTEN EN DE ADMINISTRATIEVE LASTEN VOOR EEN BEDRIJF.*

Oog hebben voor de economische, sociale én milieudimensie van ondernemen betekent dat ondernemen op een ander manier moet worden ingevuld. Dit verlangt een andere werkwijze binnen het bedrijf op alle niveaus en een dialoog met diverse stakeholders.

Teneinde mvo onderdeel te laten worden van de bedrijfsvoering van ondernemingen, zal er aandacht moeten zijn voor de administratieve lasten, waarmee bedrijven geconfronteerd worden.

Vandaar ook de noodzaak van eenvoudige instrumenten, die ook voor kleine en middelgrote ondernemingen bruikbaar zijn. Instrumenten die ondernemingen toelaten op een maatschappelijk verantwoorde manier te werken, zonder dat dit voor hen een te zware bijkomende administratieve belasting wordt. Vanuit die optiek bestaat ook de noodzaak meer convergentie tussen de verschillende bestaande instrumenten aan te brengen. Heel wat instrumenten werden in de afgelopen jaren ontwikkeld, waardoor men niet altijd meer de bomen door het bos ziet. Betere afstemming en vergelijkbaarheid van instrumenten zijn dan ook aan de orde.

### *3.6. TRANSPARANTIE IS ESSENTIEEL*

Transparantie speelt een cruciale rol bij mvo. Transparantie komt de geloofwaardigheid van het bedrijfsleven ten goede en biedt stakeholders de mogelijkheid in vertrouwen de dialoog aan te gaan met een onderneming. Daarnaast speelt transparantie een belangrijke rol bij maatschappelijk verantwoorde investeringen en beleggingen.

Door transparant te zijn geven ondernemingen aan waar zij voor staan en op welke manier zij ondernemen. Dit wordt in de eerste plaats in de missie van de onderneming geëxpliciteerd en eventueel in een uitgeschreven en publieke gedragscode. Ook door open communicatie met de

---

<sup>5</sup> Vrij naar: Koning Boudewijn Stichting, Duurzaam ondernemen.Breng beweging in uw bedrijf. 10 case-studies en 100 praktische tips. Maart 2002, blz. 11

stakeholders kunnen ondernemingen de transparantie bevorderen. Een groot deel van de in het kader van mvo ontwikkelde instrumenten staan dan ook in het teken van transparantie.

Ook de manier waarop ondernemingen zijn georganiseerd en hoe beslissingen in de onderneming tot stand komen maakt onderdeel uit van die transparantie. Via 'corporate governance', ook wel deugdelijk ondernemingsbestuur genoemd, kunnen ondernemingen de bestuursstructuur en besluitvormingsprocessen in de onderneming efficiënter organiseren, doorzichtiger maken en objectiveren. Dit komt zowel de onderneming zelf als de stakeholders in hun dialoog met die onderneming ten goede.<sup>6</sup>

Mvo staat of valt met het al dan niet transparant zijn van ondernemingen. Transparantie is als het ware een 'conditio sine qua non' voor maatschappelijk verantwoord ondernemen.

### *3.7. ONAFHANKELIJKE VERIFICATIE IS BELANGRIJK*

Transparantie is niet altijd voldoende. Steeds meer vragen stakeholders aan ondernemingen te bewijzen dat, datgene wat men zegt te doen, ook werkelijk wordt gedaan. Het gaat hier over de geloofwaardigheid of de 'accountability' van de onderneming. De vraag naar onafhankelijke en externe verificatie door een derde partij is dan ook toegenomen. Dit is reeds lange tijd het geval voor de financiële en economische aspecten van ondernemen en wordt ook steeds meer gevraagd voor de milieu- en sociale aspecten van ondernemen. Heel wat extern gecontroleerde labels en certificaten spelen hierop in.

### *3.8. MVO GAAT UIT VAN EEN KETENBENADERING*

Ondernemingen leveren in de eerste plaats diensten of produceren goederen. De levenscyclus die deze producten en diensten doorlopen vindt meestal niet plaats binnen één en dezelfde onderneming. De levenscyclus omvat de ontwikkeling, het winnen van grondstoffen, de fabricage en assemblage, de distributie, het gebruik en tenslotte de verwijdering. Tijdens alle fases in de levenscyclus van producten en diensten is er sprake van impact op het milieu (vervuiling, uitputting van niet-hernieuwbare hulpbronnen, aantasting van ecosystemen, enz.), op sociaal vlak (respect voor arbeids- en mensenrechten, tewerkstelling, ontginningen ter financiering van oorlogen, enz.) en op economisch vlak (eerlijke handel, prijsopbouw, enz.).

Ondernemingen hebben niet alleen invloed op die fase van de levenscyclus die in hun onderneming plaatsvindt, maar kunnen een rol spelen in de verduurzaming van de productieketen en de volledige levenscyclus van een product of een dienst. Zo kunnen ondernemingen tijdens de ontwikkelingsfase van producten reeds rekening houden met milieukeurmerken (bv. hergebruik, recycleerbaarheid, energieverbruik, e.a.) of kunnen ondernemingen vragen aan hun toeleveranciers om de basisnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie toe te passen, enz.

Hoewel niet alle ondernemingen in dezelfde mate invloed hebben op de productieketen of de levenscyclus van producten en diensten, is op dit gebied nog heel wat werk te verzetten.

Bovendien kunnen ondernemingen die zich op een zelfde industrieterrein bevinden gaan samenwerken op onderdelen van hun productieketen. Dit kan bijvoorbeeld gaan over de

---

<sup>6</sup> Vrij naar: ontwerp van de Code Buysse, Corporate governance aanbevelingen voor niet-beursgenoteerde ondernemingen, blz. 2, versie 21 maart 2005

organisatie van gemeenschappelijk vervoer van werknemers, afspraken rond afvalbeheer en afspraken rond energiezuinig produceren.

Samenwerking in de keten kan dan ook een belangrijke stap voorwaarts betekenen en kan voor ondernemingen winst op economisch, sociaal en milieuvlak genereren.

## **4. HET BELANG VAN MVO VOOR DE VERSCHILLENDE ACTOREN**

### *4.1. WAAROM ZOULDEN ONDERNEMINGEN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN?*

De motivatie van bedrijven om aan mvo te doen kan verschillend van aard en meervoudig zijn. De drijfveren van een bedrijf om aan mvo te gaan doen kunnen zowel door interne of externe als door positieve of negatieve factoren worden beïnvloed.

#### *Interne drijfveren:*

Bedrijven kunnen uit eigen intrinsieke en 'ethische' overtuiging aan mvo doen en aldus beogen 'good corporate citizens' te zijn. Die interne drijfveer kan zowel van het management en bestuurders, als van werknemers komen. De persoonlijke motivatie van de bedrijfsleiding en werknemers is van doorslaggevend belang. De overtuiging dat mvo integraal onderdeel van en dé manier is om zaken te doen is een belangrijke stap.

#### *Externe drijfveren:*

Diverse actoren en factoren kunnen hier een rol spelen. Een positieve factor kan de vraag van stakeholders naar meer maatschappelijk verantwoord gedrag van een bedrijf zijn, of de vraag van afnemers en consumenten naar meer milieuvriendelijke producten.

Soms is een negatieve factor, ingegeven door 'onmaatschappelijk' handelen van een bedrijf (bv. milieuschandalen of kinderarbeid), de directe aanleiding om de activiteiten en producten van een bedrijf aan te passen. Zo kan bijvoorbeeld een boycotactie, of een schandaal dat publiek wordt, schade aan het imago van een bedrijf brengen. Een risico-analyse van een bedrijf kan aldus leiden tot de conclusie dat mvo de bescherming en versterking van haar 'license to operate' is. Bedrijven worden gemotiveerd om aan de verwachtingen en eisen van stakeholders te voldoen, omdat hen dit hun 'license to operate' waarborgt. Mvo kan het instrument zijn om aan deze verwachtingen te voldoen.

Daarnaast kunnen ook veranderde wet- en regelgeving, eisen van investeerders, economische ontwikkelingen binnen een bepaalde sector, technologische innovatie, enz. bijdragen tot een meer mvo-geïntegreerde en mvo-geïntegreerde bedrijfsstrategie.

#### *Wat zijn de voordelen voor een bedrijf om aan MVO te doen?*

Onderzoek toont aan dat bedrijven die mvo in hun bedrijfsbeleid integreren een *concurrentieel voordeel* hebben.<sup>7</sup> Deze bedrijven zijn immers interessanter voor werknemers, het verhoogt hun motivatie om te blijven werken voor dat bedrijf en heeft positief effect op de productiviteit. Daarnaast kijken consumenten steeds vaker kritisch naar hoe een bedrijf, van wie zij een product kopen, omgaat met haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. De openheid en dialoog met externe betrokkenen maakt dat bedrijven makkelijker kunnen inspelen op verwachtingen van de markt en nieuwe markten kunnen aanboren. Tevens draagt

---

<sup>7</sup> "Achieving high performance-CSR at the heart of business", The Virtuous Circle Ltd and The Work Foundation, March 2004

dit bij tot een groter innovatief vermogen van dat bedrijf. Al deze elementen hebben positieve effecten op de midden en lange termijn marktpositie van het bedrijf.

Verder kan mvo een *grotere efficiëntie* in de bedrijfsvoering teweeg brengen door bijvoorbeeld besparingen op materialen, afval, water- en energiegebruik en reductie van overtollige bijproducten en transport.

Mvo kan de reputatie en imago van een bedrijf versterken, zoals bovenstaand beschreven. Tenslotte moeten bedrijven rekening houden met het feit dat, eens het draagvlak voor mvo voldoende groot is, het wettelijk kader hieraan aangepast zal worden. Aldus zullen de eventuele ‘achterblijvers’ moeten meegaan met de trends die gezet zijn door anderen. De bedrijven die pro-actief zijn in hun mvo beleid zullen een concurrentieel voordeel hebben ten opzichte van de bedrijven die niet investeren in mvo. Door gebruik te maken van ‘benchmarking’ zullen bedrijven zich kunnen vergelijken met anderen en ook voordeel kunnen halen uit de ervaringen van anderen.

Uit bovenstaande mag duidelijk zijn dat het niet om een of-of verhaal gaat. Verschillende elementen samen, zowel interne als externe, kunnen de motivatie van bedrijven om aan mvo te doen bepalen. Wat niet over het hoofd gezien mag worden is dat kleinere ondernemingen principes van mvo in de praktijk al toepassen, echter zonder zich hier altijd van bewust te zijn. Deze bedrijven communiceren vaak niet expliciet over hun mvo-activiteiten en daarnaast worden die activiteiten vaak minder gekenmerkt door een continue en geïntegreerde aanpak van mvo binnen de bedrijfsstrategie.

#### **4.2. WAAROM HEBBEN STAKEHOLDERS BELANG BIJ MVO?**

Mvo impliceert dat stakeholders actiever betrokken worden bij het bedrijfsbeleid. Dit laat stakeholders toe op verschillende manieren, soms in een ‘partnership’, hun belangen en bekommernissen kenbaar te maken aan ondernemingen en zich verzekerd te zien van een ontvankelijke houding van de ondernemingen ten aanzien van deze uiting van de stakeholders. Met andere woorden, stakeholders kunnen beter hun eigen doelstellingen realiseren wanneer bedrijven met hen in dialoog willen treden. Deze betrokkenheid van stakeholders is pas mogelijk wanneer ze juiste informatie ontvangen van en kunnen dialogeren met de bedrijven die transparant zijn over hun activiteiten en resultaten (bv. via rapportering). De wederzijdse informatie-uitwisseling tussen bedrijven en stakeholders, die inherent is aan mvo, maakt dat eventuele conflicten tussen beiden makkelijker vermeden of opgelost kunnen worden. Stakeholders hebben zelf ook baat bij het doen aan mvo. Dit verhoogt de eigen geloofwaardigheid in de dialoog met bedrijven. Verder hebben stakeholders, als actor in de samenleving, er voordeel bij dat bedrijven aan maatschappelijk verantwoord ondernemen doen. Dit komt de bescherming van het milieu en de biodiversiteit, en een eerlijkere verdeling van welvaart en welzijn ten goede.

#### **4.3. WAAROM HEEFT DE OVERHEID BELANG BIJ MVO?**

De overheid heeft om meerdere redenen belang bij ondernemingen die zich maatschappelijk verantwoord gedragen.

Bedrijven hebben een belangrijke plaats in en zijn onderdeel van onze samenleving. Aan het bereiken van de doelstellingen die de maatschappij voor ogen heeft, kunnen bedrijven veel bijdragen. Deze doelstellingen kunnen al dan niet internationaal vastgelegd of

overeengekomen zijn, zoals de Kyoto-normen, de Millennium- doelstellingen, enz. De ‘schade’ die toegebracht wordt aan de maatschappij door ondernemingen die niet aan mvo doen, heeft een weerslag op de maatschappij, de overheid, de middelen van de overheid en de snelheid waarmee haar doelstellingen bereikt worden. Ondernemingen die investeren in bijvoorbeeld het zo minimaal mogelijk belasten van het milieu dragen bij aan het behalen van milieugerelateerde doelstellingen, of ondernemingen die het thema diversiteit in hun personeelsbeleid een belangrijke plaats toekennen, dragen mede bij tot een meer verdraagzame en rechtvaardige samenleving, enz. Meer tewerkstelling bij personen in een precaire arbeidssituatie, een gezonder leefmilieu, e.a. hebben een positieve invloed op het verlagen van de kosten voor werkloosheidsuitkeringen, gezondheidszorg, enz..

Duurzame relaties met stakeholders brengen een verminderd ondernemingsrisico met zich mee. Dit betekent dat ondernemingen competitiever kunnen worden door mvo. De overheid heeft uiteraard baat bij een competitief bedrijfsleven dat positief bijdraagt aan de economische situatie van een land. Inherent aan mvo is dat ook het sociale luik en milieuluik vooruitgang boeken.

De overheid heeft tevens belang bij de rol van bedrijven als goede ambassadeurs van het land. Wanneer bedrijven uit een land een voorbeeld zijn voor anderen in het buitenland, heeft dit een gunstige invloed op de reputatie van het thuisland in kwestie. Dit kan gekaderd worden in het relatief nieuwe domein van ‘public diplomacy’ waarin beïnvloeding van de publieke opinie en de dialoog met doelgroepen in het buitenland centraal staan.

## **5. DE INTERNATIONALE DIMENSIE VAN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD Ondernemen**

Zoals reeds vermeld, heeft mvo een belangrijke internationale dimensie. Voor een aantal ondernemingen is deze zeer voor de hand liggend, omdat zij zelf in andere landen en dan vooral in derdewereldlanden, gaan ondernemen en investeren. Voor andere bedrijven is dit niet het geval, maar zijn er schakels in hun productieketens, die zich in derdewereldlanden bevinden of uit die landen afkomstig zijn.

De Belgische overheid is bij tal van internationale verdragen en andere initiatieven op het terrein van mensenrechten, arbeidsrechten, milieu, enz., partij. Hoewel heel veel van de genomen engagementen enkel de overheid binden, heeft deze zich hierbij telkens geëngageerd om de internationale normen en waarden zoveel mogelijk ingang te laten vinden en te laten naleven. Vanzelfsprekend is elk land verantwoordelijkheid voor haar *eigen* wetgeving, zelfs als deze niet in overeenstemming is met een aantal van de internationaal overeengekomen normen en waarden.

De Belgische overheid vraagt en verwacht daarom niet alleen van haar ondernemingen, die in het buitenland ondernemen en investeren, dat zij de lokale wetgeving naleven (dit dient een vanzelfsprekendheid te zijn), maar dat zij ook rekening houden met die internationale normen en waarden. De maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemingen zou zich dan ook moeten baseren op deze normen en waarden wanneer er verbanden zijn met derdewereldlanden. Het respect voor de internationale dimensie van mvo moet als het ware een handelsmerk en kwaliteitsgarantie zijn van Belgische ondernemingen.

Vanuit het perspectief van Duurzame Ontwikkeling staat een geïntegreerde benadering voorop. De verklaring van Rio betreffende Milieu en Ontwikkeling<sup>8</sup>, waarin 27 principes voor duurzame ontwikkeling worden opgesomd is hierbij het uitgangspunt. Eén van deze beginselen is het beginsel van integratie van de componenten van duurzame ontwikkeling. In het Eerste Federaal Plan Duurzame Ontwikkeling 2000-2004 wordt dit beginsel als volgt omschreven: *“Een echt project voor duurzame ontwikkeling moet systematisch sociale, economische en ecologische bekommernissen aan elkaar koppelen om ze in samenhangende strategieën op te nemen.”*<sup>9</sup>. De verschillende vermelde normen en waarden mogen bijgevolg niet los van elkaar worden gezien, maar dienen onderdeel uit te maken van een geïntegreerde benadering door ondernemingen in hun bijdragen tot duurzame ontwikkeling.

In Bijlage 1 worden de, door de overheid, belangrijk geachte, internationale normen en waarden beschreven, die ondernemingen in het kader van mvo, zowel in eigen land, als vooral ook in andere landen in acht zouden moeten nemen. Het is niet de bedoeling een exhaustieve lijst op te geven van alle mogelijke internationale normen en waarden die een rol kunnen spelen in het kader van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemingen, maar enkel om de belangrijkste normen op vlak van mensenrechten, arbeidsrechten, milieu, gezondheid, consumentenbescherming en bestrijding van corruptie te duiden en te concretiseren voor ondernemingen. Ten slotte wordt in de bijlage ook ingegaan op twee belangrijke initiatieven van de internationale gemeenschap t.a.v. de manier waarop ondernemingen zich behoren te gedragen in een internationale context. Beide initiatieven zijn specifiek op ondernemingen gericht en gaan uit van een geïntegreerde benadering van internationale normen en waarden en geven duidelijk aan wat de internationale gemeenschap verwacht van ondernemingen. Het gaat hier over de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de VN-normen voor ondernemingen met betrekking tot de mensenrechten.

## **6. DE ROL VAN DE OVERHEID**

De overheid speelt een belangrijke rol bij het stimuleren, faciliteren en bevorderen van de kwaliteit van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast is de overheid behalve Wetgever ook een belangrijke werkgever en marktpartij en is ze lid van verschillende internationale instellingen.

Op het vlak van het stimuleren, faciliteren en bevorderen van de kwaliteit van mvo kan de overheid verschillende pistes bewandelen. Onderstaande opsomming is een overzicht van de verschillende mogelijkheden, zonder een uitspraak te doen over de rangorde of voorkeur voor de toepassing in specifieke situaties.

1. Informeren van verschillende doelgroepen over de meerwaarde van mvo. In de eerste plaats gaat het natuurlijk om het bedrijfsleven zelf, met specifieke aandacht voor de KMO's. De verschillende doelgroepen moeten over informatie op maat kunnen beschikken. Deze informatieverstrekking kan verschillende vormen aannemen, zoals de uitbouw van een website of de ontwikkeling van een kenniscentrum.
2. Verzamelen en verspreiden van goede praktijken op het vlak van mvo. Bedrijven leren van elkaar. Het is daarom van groot belang om de goede praktijken die er zijn rond mvo te

---

<sup>8</sup> Conferentie van de Verenigde Naties inzake Milieu en Ontwikkeling, De Verklaring van Rio de Janeiro inzake Milieu en Ontwikkeling, juni 1992.

<sup>9</sup> Federaal Plan DO 2000-2004: §25, blz. 10

verzamelen en ze ook op grote schaal te verspreiden. Dit is een zeer adequaat middel om bedrijven bewust te maken van het belang van mvo.

3. Het voorzien van diverse stimuleringsmaatregelen. Om meer bedrijven op het pad van mvo te krijgen en een kritische massa van bedrijven te bereiken kan de overheid verschillende stimuli gebruiken. Een bedrijf kan over de streep getrokken worden, door voor elk bedrijf voordelen te koppelen aan een inspanning om een geïntegreerd mvo-beleid te voeren.
4. Het faciliteren van het debat rond mvo door het netwerken te bevorderen. De overheid kan dit netwerken tussen de verschillende stakeholders bevorderen door in de nodige structuur en financiering te voorzien. Door stakeholders de kans te geven hun visie op mvo te delen kunnen in de eerste plaats gezamenlijke strategieën ontwikkeld worden en daaraan concrete gezamenlijke acties worden gekoppeld.
5. De kwaliteit en innovatie bevorderen door wetenschappelijk onderzoek te ondersteunen. De overheid kan nieuwe (of bestaande) wetenschappelijke programma's ondersteunen om de theoretische onderbouw van mvo te versterken. Zo kan een uitgevoerde kosten-batenanalyse van een mvo-beleid (eventueel) aantonen dat een geïntegreerd mvo-beleid rendabel is.
6. De kwaliteit bevorderen door een kader aan te bieden waarbinnen men mvo kan plaatsen. De overheid kan stimulerend optreden in het ondersteunen van bijvoorbeeld kwaliteitsvolle labels en rapportage-instrumenten. Door bepaalde instrumenten als kwaliteitsvol naar voren te schuiven en te promoten kan er een uniformer aanbod gedaan worden naar bedrijven om op eenzelfde manier aan 'labelling' en rapportering te doen. Voor de bedrijven bestaat dan de mogelijkheid om via 'benchmarking' de eigen inspanningen te evalueren.

Naast de externe acties van stimuleren, faciliteren en bevorderen van kwaliteit van mvo bij de bedrijven kan de overheid zelf ook inspanningen doen om mvo verder ingang te laten vinden in haar beleid. Mvo kan hierbij dan staan voor een maatschappelijk verantwoorde overheid. De overheid is namelijk zelf ook een maatschappelijke actor en is behalve wetgever ook werkgever, marktpartij en lid van verschillende internationale organisaties

- a. De overheid als *wetgever*. Hoewel mvo als vrijwillig en boven de wet wordt gedefinieerd is regelgeving nooit helemaal losgekoppeld van een vrijwillig mvo-beleid. In een doorlopend proces waar een groot deel van ondernemingen bepaalde inspanningen levert op het vlak van mvo, kan het nuttig zijn dat de overheid via regelgeving de lat op deze hoogte legt, zodat ook anderen, die (nog) niet in dat proces zitten, meegenomen worden. Regelgeving en vrijwilligheid kunnen zo hand in hand gaan.
- b. De overheid als *werkgever*. De overheid is de grootste werkgever van het land. Zij dient dan ook een voorbeeldfunctie te vervullen op het vlak van mvo. Het gaat hier onder andere over diversiteit in de personeelssamenstelling en het ontwikkelen van competenties en kennis van werknemers. Doordat de overheid het goede voorbeeld geeft is zij ook veel geloofwaardiger bij het stimuleren en faciliteren van mvo bij bedrijven.
- c. De overheid als *'consument'*. De overheid is een grote consument. Via overheidsopdrachten kopen zij verschillende diensten en producten aan. Door bijvoorbeeld ecologische, ethische en sociale clausules in te bouwen bij de procedures van de overheidsopdrachten worden leveranciers zowel gestimuleerd om mvo-activiteiten te ontplooiën, als zelf ook duurzame producten en diensten te gaan produceren.
- d. De overheid als *institutioneel belegger*. De overheid beschikt over zeer veel middelen die zij belegt, zoals in pensioenfondsen voor ambtenaren. Door deze middelen te beleggen in

‘duurzame fondsen’ worden bedrijven onrechtstreeks gestimuleerd om mvo-inspanningen te doen.

- e. De overheid als *internationale speler*. De overheid is lid van verschillende internationale instellingen (Wereldhandelsorganisatie, Wereldbank, IMF, e.a.). Zij kan voorstellen formuleren om mvo-normen te laten opnemen in beslissingen, adviezen, normering enz., maar kan tevens het draagvlak voor mvo in de internationale instellingen vergroten.

## 7. INSTRUMENTEN VOOR MVO

### INLEIDING

Bij het invoeren van een geïntegreerd mvo-beleid kunnen organisaties gebruik maken van verschillende instrumenten. Deze instrumenten kunnen helpen bij het intern versterken en extern communiceren van een mvo-beleid. Dit zijn geen verplichte instrumenten en elke organisatie moet voor zichzelf de afweging maken of het gebruik van een bepaald instrument een meerwaarde heeft. Een goede kosten-batenanalyse is noodzakelijk. Daarnaast speelt ook de grootte van een bedrijf een rol. Niet elk instrument is even geschikt voor kleine(re) organisaties, omdat de omvang van formalisering en rapportage hiermee niet in overeenstemming is.

In dit onderdeel worden zes verschillende mogelijkheden besproken die een organisatie kunnen helpen bij het uittekenen van haar mvo-beleid:

1. *Gedragscodes*: formele verklaringen van de waarden en handelspraktijken van de organisatie en eventueel haar onderaannemers en /of leveranciers.
2. *Managementnormen*: een geheel van procedures, praktijken en gedetailleerde bepalingen die een organisatie aanwendt in haar bedrijfsvoering.
3. *Verslaggeving*: het uitbrengen van een verslag met activiteiten, prestaties en doelstellingen op het vlak van mvo.
4. *Social audit*: het auditen van de sociale, ecologische en economische prestaties van de organisatie.
5. *Labels*: informatie voor consumenten/gebruikers over een aantal kenmerken van een product of een organisatie.
6. *Mvo-investeringen en beleggingen*: rekening houden met sociale, ecologische en ethische criteria samen met de financiële criteria.

Het overzicht is geen exhaustieve opsomming van alle mogelijke instrumenten die bestaan. Het geeft enkel een beeld van mogelijkheden die men als organisatie heeft om een mvo-beleid te voeren. Verschillende afwegingen op het niveau van de organisatie zullen uiteindelijk bepalen hoe men de zaken zal aanpakken.

#### 7.1. GEDRAGSCODES

Gedragscodes zijn formele verklaringen van de waarden en handelspraktijken van een onderneming en soms ook van haar leveranciers of onderaannemers.<sup>10</sup> In een gedragscode geeft de onderneming aan hoe zij zich wil gedragen t.a.v. haar stakeholders en wat deze van de onderneming kunnen verwachten. Veelal zijn gedragscodes gericht op enerzijds de manier

---

<sup>10</sup> Vrij naar: Europese Commissie, Groenboek. De bevordering van een Europees kader voor de sociale verantwoordelijkheid van bedrijven. Com (2001)366, Brussel, 18 juli 2001, blz. 26.

waarop de onderneming met haar contractanten, onderaannemers, leveranciers en licentiehouders wenst om te gaan en anderzijds wat zij van hen verwacht.

Steeds meer ondernemingen nemen een gedragscode aan. De verscheidenheid is dan ook groot. Het gaat hier van heel uitgebreide verklaringen tot hele beknopte. Wat exact in een gedragscode behoort te staan is zeer ondernemingsspecifiek. Dit vloeit meestal voort uit de missie en visie van de onderneming en dient bij voorkeur in overleg met de stakeholders te worden vastgelegd.

Als ondernemingen in een internationale context ondernemen en als men uitgaat van de ketenbenadering is het belangrijk dat deze code minimaal gebaseerd is op de internationale normen.

De 'OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen' en de VN-normen aangaande de verantwoordelijkheid van multinationale en andere ondernemingen met betrekking tot mensenrechten' zijn hierbij een goed uitgangspunt. Deze twee internationale standaarden zijn specifiek gericht op ondernemingen en nemen de belangrijkste internationale normen en waarden die betrekking kunnen hebben op het handelen van onderneming op. Meer informatie over deze beide standaarden alsook over de belangrijkste internationale normen en waarden zijn terug te vinden in bijlage 1 van dit referentiekader.

In dit verband kan ook nog de 'Corporate Governance Code' worden genoemd. De Belgische 'Corporate Governance Code', die vanaf 1 januari 2005 van toepassing is, formuleert regels van deugdelijk bestuur voor de op de Belgische beurs genoteerde vennootschappen.

Belangrijk is ook dat gedragscodes niet enkel intenties blijven, maar dat deze ook daadwerkelijk worden geïmplementeerd en toegepast en gelden voor de hele onderneming in al haar facetten. De geloofwaardigheid van een onderneming zal in belangrijke mate afhangen van het feit of zij de eigen vooropgestelde gedragsintenties waarmaakt.

## 7.2. MANAGEMENTNORMEN

Een ander belangrijk instrument met betrekking tot mvo is het aanwenden van managementnormen. Dit is een geheel van procedures, praktijken en gedetailleerde bepalingen die een onderneming aanwendt teneinde op een efficiënte en effectieve manier diverse aspecten van het ondernemen te beheren. Over veel van die managementnormen bestaat een brede consensus. Zij worden dan ook veelal uitgebracht door internationale en regionale organisaties, zoals: International Organization for Standardization (ISO), European Committee for Standardization (CEN), European Foundation for Quality Management (EFQM) en Social Accountability International (SAI).

Er bestaan managementnormen rond diverse thema's. Heel wat ondernemingen zijn reeds vertrouwd met managementnormen rond kwaliteit. De normen uit de ISO-9000-serie zijn de bekendste. Vooral ISO 9001, een kwaliteitszorgsysteem dat hoofdzakelijk gericht is op het verhogen van de klantentevredenheid is voor veel ondernemingen geen onbekende.

Daarnaast hebben steeds meer ondernemingen ook ervaring met managementnormen aangaande milieu. De ISO-14000-serie, met als bekendste voorbeeld het milieumanagementsysteem ISO 14001 en het Milieubeheer- en milieu-auditsysteem EMAS zijn geen onbekenden voor ondernemingen die op een bewuste manier met milieu bezig zijn. Minder bekende maar groeiende managementnormen zijn die m.b.t. het sociaal beheer van de onderneming, zoals de SA 8000-standaard, een beheerssysteem om internationale normen aangaand arbeid in de onderneming in te bedden. Naast managementnormen rond kwaliteit,

milieu en sociaal beheer bestaan er nog vele andere rond specifieke thema's, zoals veiligheid (OHSAS 18001), voedselveiligheid (HACCP en ISO 22000), enz. Dit referentiekader is niet de plaats om hier verder op in te gaan.

Bij een aantal van die managementnormen staat een geïntegreerde aanpak voorop, waarbij men diverse elementen van ondernemen wil opnemen in één beheerssysteem. Dit worden integrale zorgsystemen genoemd. Het bekendste voorbeeld hiervan is het 'EFQM Model for Business Excellence'. In tegenstelling tot vele kwaliteits- veiligheids- en milieunormen, die bepaalde deelaspecten van een onderneming behandelen, behandelt het EFQM-model alle ondernemingsaspecten. EFQM is dan ook een uitstekende kapstop om de andere bestaande managementnormen aan op te hangen.

Ook de AccountAbility (AA) 1000-standaard hoort thuis in het rijtje van integrale zorgsystemen, zij het dat AA 1000 heel duidelijk gericht is op de kwaliteit van de sociaal-ethische accounting, auditing en rapportering<sup>11</sup> en gaat dus minder ruim dan het EFQM-model. Bovendien is hier geen certificering voorzien, waardoor het minder als een echte 'managementnorm' beschouwd kan worden, maar veeleer als een managementsysteem. AA 1000 werd gelanceerd door het Institute for Social and Ethical Accountability (ISEA) dat de kwaliteit van sociaal-ethische verantwoording, doorlichting en rapportering wil verzekeren. AA 1000 kan zowel gebruikt worden als zelfstandig instrument, als om een aantal meer specifieke managementinstrumenten, die binnen de onderneming wordt gebruikt (zoals bv. de Balance scorecard, ISO 14001 en het GRI), te integreren.<sup>12</sup> AA 1000 besteedt veel aandacht aan het, op een systematische en gestructureerde manier, betrekken van de stakeholders bij het proces. Het is daarom een uitstekend model dat als uitgangspunt kan dienen voor het opzetten van stakeholderdialoog.

### 7.3. VERSLAGGEVING

Het uitbrengen van verslagen aangaande de activiteiten, prestaties en doelstellingen van de onderneming is één van de bekendste instrumenten om transparantie te bevorderen. Financiële verslaggeving is geen énkele onderneming meer vreemd en ook milieuverslaggeving raakt bij meer en meer ondernemingen ingeburgerd.

Steeds vaker bestaat de tendens om verslaggeving op een geïntegreerde manier te benaderen. Eén verslag waarin zowel financiële, economische, milieu en sociale activiteiten, prestaties en doelstellingen van de onderneming worden in weergegeven. Dit wordt ook wel eens 'triple bottom line reporting', duurzaamheidsverslaggeving of mvo-verslaggeving genoemd.

Daar waar voor financiële of milieuverslaggeving standaarden zijn vastgelegd, is dit voor duurzaamheidsverslaggeving veel minder het geval. Een initiatief als het 'Global Reporting Initiative' (GRI) wil hier een alternatief bieden. Het GRI werd in het leven geroepen in 1997 door CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) in samenwerking met het UNEP (United Nations Environment Programme) en stelt zich tot doel op wereldschaal toepasbare richtlijnen (een boekhoudkundige standaard) te ontwikkelen voor duurzaamheidsverslaggeving en deze te verspreiden. Een éénduidige benadering van duurzaamheidsverslaggeving laat ook toe, evenals bij financiële verslaggeving, de prestaties van ondernemingen met elkaar te vergelijken binnen een bepaalde sector. Dit wordt ook wel 'benchmarking' genoemd.

---

<sup>11</sup> Zie hieronder.

<sup>12</sup> Vrij naar: Gerrit Rauws, Sturen en Rapporteren vanuit de stakeholdersbenadering. Conceptnota voor de pioniersgroep 'Stakeholderbenadering'. Trivisie, 22 juni 2000, blz. 4

## 7.4. SOCIAL AUDIT

‘Social auditing’ kan worden gedefinieerd als: “*een proces waarbij een organisatie reflecteert over haar sociale en maatschappelijke impact en haar ethisch gedrag, dit meet, evalueert, rapporteert en stuurt bij in functie van haar eigen doelstellingen en waarden en die van haar stakeholders.*”<sup>13</sup> Social auditing gaat dus niet enkel over de sociale dimensie van de onderneming, maar ook over de milieudimensie en de economische dimensie. Vandaar ook de keuze om de Engelse benaming te behouden.

Er bestaan heel wat verschillende modellen van sociale audit. Zo werden er modellen ontwikkeld door de ‘New Economics Foundation’ (NEF), het ‘Ethical Accounting Statement’ (EAS), het ‘European Institute for Business Ethics’, enz..

Hoewel de verschillende modellen specifieke klemtonen leggen, hebben zij ook een aantal gemeenschappelijke kenmerken:

- Het identificeren van de sociale en maatschappelijke doelstellingen (waarden) van de onderneming.
- Het belang van de betrokkenheid van de stakeholders (of belanghebbenden) bij de sociale audit.
- Het gebruik van kwantitatieve en kwalitatieve prestatie-indicatoren en vergelijkingspunten.
- Aandacht voor de meerwaarde van een externe verificatie van de sociale audit.
- Het belang van rapportering en communicatie.

De modellen die de onderneming de grootste meerwaarde bieden zijn die waarbij sociale auditing niet als een eenmalige doorlichting wordt gezien, maar als een continu leerproces, waarbij aan de hand van een aantal instrumenten en technieken de sociale en maatschappelijke impact van een onderneming wordt gemeten, geëvalueerd, gerapporteerd en bijgestuurd en dit in samenspraak met de stakeholders van de onderneming.

Vanuit internationale praktijkervaringen met social auditing wordt een achttal kwaliteitsprincipes naar voor geschoven, waaraan social audit-processen zouden moeten voldoen:

1. *Meerstemmigheid*: in de sociale audit moeten de visies van de verschillende stakeholders van de onderneming worden betrokken.
2. *Volledigheid*: de sociale audit moet over alle onderdelen van de bedrijfsactiviteit gaan, en mag geen onderdelen bewust en systematisch buiten de audit houden.
3. *Regelmatigheid en evolutionair karakter*: het sociale auditproces is een continu en cyclisch leerproces dat evolueert in de tijd. Een sociale audit moet dan ook op regelmatige basis plaatsvinden
4. *Vergelijkbaarheid*: de sociale audit moet de onderneming in staat stellen haar te vergelijken met resultaten uit voorgaande sociale audits, met externe benchmarks, e.a. als basis voor evaluatie.
5. *Managementbeleid en beheerssystemen*: de onderneming zal een beleid ontwikkelen voor de verschillende aspecten van haar functioneren en een beheerssysteem voor de opvolging opzetten.

---

<sup>13</sup> Reynaert E., Handleiding Social Auditing. Een stapsgewijze ontwikkeling naar duurzaam ondernemen. 1998, Acco Leuven/Amersfoort, blz. 22

6. *Communicatie*: het sociale auditproces moet gebaseerd zijn op het vrijgeven van informatie die de basis vormt voor een dialoog met de stakeholders.
7. *Externe verificatie*: de betrouwbaarheid van het sociale audit-rapport en -proces moet geverifieerd worden door een onafhankelijke externe deskundige.
8. *Continue kwaliteitsverhoging van het duurzaam management*: de resultaten van het sociale auditproces moeten een hefboom vormen voor continue verbetering en stapsgewijze ontwikkeling naar een duurzame onderneming.<sup>14</sup>

## 7.5. LABELS

Labels zijn woorden en symbolen op producten die de consument informeren over een aantal kenmerken van het product. Via labelling beogen ondernemingen het koopgedrag van consumenten te beïnvloeden.

Labels spelen veelal in op verwachtingen van de consument aangaande het product. Uit consumentenonderzoek blijkt dat steeds meer consumenten belang hechten aan arbeidsomstandigheden, leefmilieu, derde wereld, gezondheid, e.a. bij de aankoop van goederen of diensten. Diezelfde consumenten vragen echter ook om voldoende informatie om tot een maatschappelijk verantwoorde keuze te kunnen komen. Ondernemingen, overheden, ngo's en anderen hebben op deze tendens ingespeeld, wat heeft geleid tot een toenemend aantal sociale, milieu, eerlijke handel en andere labels. Door die wildgroei, de grote diversiteit (ondermeer naar inhoud) en het gebrek aan externe controle bij een deel van die labels dreigen consumenten hun vertrouwen in labelling te verliezen.

Om geloofwaardig te blijven moeten labels dan ook aan een hele reeks voorwaarden voldoen. Zo moet het onderwerp van een label relevant zijn voor zowel de consument als voor de beoogde begunstigde. Het moet een consument duidelijk zijn waarvoor een label staat. Verder moet van een label verwacht kunnen worden dat het daadwerkelijk getoetst wordt op datgene wat het pretendeert te zijn. Labels mogen niet enkel dienen om het imago van ondernemingen op te poetsen zonder dat de vlag de lading dekt. Labels moeten daarenboven financieel haalbaar zijn, zowel voor de onderneming die het label wil aanvragen, als voor de consument die een gelabeld product wil kopen. Tot slot moet ook het beoogde positieve effect van een label worden geëvalueerd. Een label dat zijn doelstellingen niet waarmaakt heeft geen enkele zin en draagt enkel bij tot verwarring bij de consument.<sup>15</sup>

Kwaliteitsvolle en geloofwaardige labels zijn dan ook labels die onderworpen zijn aan controle door een externe (derde) partij. Het Belgische label ter bevordering van een sociaal verantwoorde productie (ook wel het Belgisch sociaal label genoemd) en het Europees Eco-label zijn voorbeelden van zulke labels.

---

<sup>14</sup> vrij naar: Reynaert E., Handleiding Social Auditing. Een stapsgewijze ontwikkeling naar duurzaam ondernemen. 1998, Acco Leuven/Amersfoort, blz. 25-26

<sup>15</sup> Vrij naar: S. Zadek, S. Lingayah en M. Forstater, Social Labels: Tools for Ethical Trade. Final report for the European Commission (DG Employment and Social Affairs), 1998

## 7.6. MVO-INVESTERINGEN EN BELEGGINGEN

Het Federaal Plan Duurzame Ontwikkeling 2004-2008 (FPDO) voorziet in een specifieke actie voor 'ethisch beleggen' (Actie 8, §30807-30810) vermits die investeringen, gelet op de omvang van de bedragen, de economie op weg kunnen zetten naar duurzame ontwikkeling. Maatschappelijk verantwoord investeren (MVI) moet worden beschouwd als één van de instrumenten voor de verdere ontwikkeling van het maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Binnen de ICDO werd een werkgroep rond maatschappelijk verantwoord investeren opgericht om na te gaan hoe die investeringen kunnen worden aangemoedigd. De werkgroep nodigt ook experts uit om het 'terrein' beter te leren kennen.

Om een discussie te vermijden over wat 'ethisch' nu precies inhoudt en om aan te sluiten bij de laatste internationale ontwikkelingen terzake (zie Eurosif-report<sup>16</sup>), lijkt het aangewezen de term MVI te gebruiken, die als volgt kan worden omschreven: maatschappelijk verantwoord investeren combineert traditionele financiële waarden met sociale, ethische en leefmilieucriteria door ze op een structurele, vrijwillige en transparante manier op te nemen in het investeringsbeheer (sparen en beleggen) en bij de uitoefening van de daaraan verbonden rechten. Overleg met de stakeholders maakt eveneens deel uit van dit proces.

Via mvi worden aanzienlijke middelen ter beschikking gesteld van maatschappelijk verantwoorde ondernemingen, die tegemoet kunnen komen aan de eisen van de belegger of investeerder. mvo-bedrijven krijgen op die manier makkelijker toegang tot middelen, wat niet onbelangrijk is voor de economische prestaties van ondernemingen. Bovendien geeft dit ondernemingen ook meer middelen om op sociaal en milieuvlak verdere initiatieven te ontwikkelen. Mvi is dan ook één van de belangrijkste en meest krachtige instrumenten om ondernemingen aan te zetten tot mvo. Zoals EUROSIF heeft vastgesteld<sup>17</sup>, bevindt de mvi-markt zich momenteel op een kruispunt: Mvi vormt in essentie een zeer specifieke nichemarkt, maar tegelijk gaat het om een algemeen concept dat zijn intrede doet in de volledige financiële markt.

Steeds meer houden collectieve beleggingsorganen, zoals investeringsmaatschappijen en beleggingsfondsen bij de investering van de opgehaalde kapitalen rekening met de prestaties van ondernemingen op het vlak van de 'triple bottom line'. De pensioenfondsen zijn één van de drijvende krachten van de ontwikkeling op deze markt door de grote bedragen die ermee gemoeid zijn en doordat ze zowel openbaar als privé zijn (met de vakbonden als medebeheerders). Mvi-producten zijn niet nieuw. Ze bestaan sinds begin jaren '90 en zijn overgewaaid uit de Angelsaksische landen. Sindsdien is het succes ervan in België en andere Europese landen in stijgende lijn.

Afhankelijk van de gebruikte criteria en de doorlichtingmethodes kunnen vanuit een screening-benadering verschillende generaties van Mvi-producten worden onderscheiden:

- De *eerste generatie* is gebaseerd op negatieve criteria. Bepaalde activiteiten, diensten of producten worden afgewezen of vermeden (bv. wapenhandel en dierproeven).
- In de *tweede generatie* wordt naast de negatieve criteria een beperkte reeks positieve criteria aangewend en wordt aldus rekening gehouden met de prestaties van bedrijven die op een bepaald terrein een maatschappelijke meerwaarde leveren (bv. creatie van extra banen of specifieke inspanningen voor ecologisch verantwoorde productie).

---

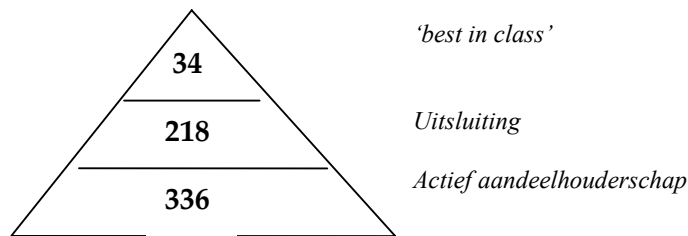
<sup>16</sup> Eurosif, *Socially Responsible Investment, among European Institutional Investors*, 2003 Report, Eurosif, Parijs, 2004, <http://www.eurosif.org/pub2/lib/2003/10/srirept/index.shtml>

<sup>17</sup> Ibid., p.11 <http://www.eurosif.org/pub2/lib/2003/10/srirept/index.shtml>.

- De *derde generatie* hanteert brede positieve criteria en investeren enkel in bedrijven die binnen hun sector op alle niveaus van duurzaam ondernemen tot de beste behoren (*'best in class'* benadering). Binnen de derde generatie bestaat ook nog een onderscheid op basis van de kwaliteit van het achterliggende onderzoek en de aard van de informatiebronnen. Sommige fondsen bekijken wel alle aspecten van mvo bij hun screening van bedrijven, maar zij baseren zich enkel op informatie die het bedrijf hen zelf, via standaardlijsten, verstrekt.
- Bij de *vierde generatie* worden door sommige fondsen alle aspecten van mvo bekeken, waarbij de onderzoekers voor de screening het bedrijf zelf contacteren en zij een actieve dialoog aangaan met de 'stakeholders' van het bedrijf.

Vanuit een meer pragmatische actorbenadering, kan de mvi-markt eveneens voorgesteld worden als een ijsberg, waarbij de kern overeenstemt met het topje van de ijsberg. Die top laag bestaat uit financiële producten die uitgebreid gescreend worden en voldoen aan positieve criteria (*'best-in-class'*). Dit is de laag die het meest in de kijker loopt en waartoe men mvi nogal eens durft reduceren. De tweede laag, ruim 6 maal groter dan de eerste, omvat de mvi van de *eerste generatie* (uitsluiting) die nauwer aan sluit bij het klassieke risicobeheer waar financiële instellingen al langer mee vertrouwd zijn. De derde laag ten slotte, is nog omvangrijker (factor 10 van de top laag) en verwijst naar de toenemende aandacht voor het actief aandeelhouderschap, die waakt over de naleving van bepaalde thema's (bv. respect voor de mensenrechten) zonder de fondsen zelf te gaan selecteren op basis van bepaalde criteria.

Institutionele MVI-markt in Europa (in miljard euro - 2003)



Bron : Eurosif, op.cit., p. 10

Goed bestuur (*'corporate governance'*) en reputatie blijken de voornaamste drijfkrachten die de mvi-markt doen evolueren. Om onder meer investeerders aan te trekken, blijkt het ook van belang dat alle marktactoren zich aan dezelfde spelregels houden (*'equal level playing field'*). Tot slot zet de zoektocht naar kostenbesparende en risicobeperkende maatregelen bepaalde investeerders ertoe aan die bedrijven te bevoorjdelen, die rekening houden met de impact op lange termijn (bv. verzekeringsmaatschappijen).

Economische actoren en verenigingen hebben reeds verscheidene initiatieven terzake genomen en het lijkt vandaag nuttig dat de overheden die dynamiek verder aanmoedigen. mvi beschikt niet over een bijzonder wettelijk statuut, maar er zijn reeds instrumenten en mechanismen voorhanden. Vooraleer maatregelen voor te stellen om Mvi verder te gaan stimuleren, is het noodzakelijk een inventaris op te maken van de reeds bestaande instrumenten. De mvi-werkgroep van de ICDO zal trachten die inventaris op te stellen en zal stimuleringsmaatregelen voorstellen in het kader van het mvo-actieplan, als vervolgstap op dit referentiekader.

## 7.7. ANDERE BELANGRIJKE INSPIRATIEBRONNEN VOOR MVO

Naaste bovenstaande instrumenten bestaan ook nog andere inspiratiebronnen voor mvo, zoals:

- a. De goede praktijken (best-practices) van andere ondernemingen. Ondernemingen leren het best van elkaar. Het verspreiden en promoten van goede praktijken is dan ook heel belangrijk in het stimuleren van mvo.
- b. Diverse internationale initiatieven met betrekking tot mvo. De bekendste voorbeelden hiervan zijn o.a. Global Compact van de VN, Ethical Trading Initiatieve, Fair Wear Foundation, Fair Labour Association, FSC en MSC.
- c. Naast de internationale initiatieven bestaan er ook nationale en regionale uitwisselingsplatformen die het mvo debat in België mee vorm geven. Business & Society, het Vlaams Netwerk voor Zakenethiek, Kauri en Trivisi zijn hiervan enkele voorbeelden
- d. Andere initiatieven, in zowel binnen- als buitenland, betreffen het opzetten van kenniscentra rond maatschappelijk verantwoord ondernemen. Kenniscentra helpen ondernemingen en stakeholders op een eenvoudige manier aan informatie, best-practices, e.a. te komen, zoals Het Vlaams Kenniscentrum.

Bovenstaande opsomming is niet uitputtend, maar is een indicatie van allerhande initiatieven die als instrument gehanteerd kunnen worden ter stimulering, facilitering en bevordering van de kwaliteit van mvo.

## 8. CONSULTATIE MET STAKEHOLDERS

Zoals beschreven in de inleiding, wil dit referentiekader een gemeenschappelijk kader bieden aan overheden, ondernemingen en stakeholders en bijdragen tot een meer eenduidige visie, taalgebruik en definiëring van mvo.

Dit kan enkel worden bereikt door ook de stakeholders te betrekken bij dit initiatief. Alvorens het referentiekader voor te leggen aan de federale regering en aan de deelregeringen, wordt deze tekst dan ook ter consultatie voorgelegd aan de belangrijkste stakeholders.

Het doel van deze schriftelijke consultatie is tweeledig.

Enerzijds voor het verzamelen van reacties, opmerkingen, aanvullingen van de verschillende stakeholders, teneinde dit ontwerp referentiekader te finaliseren en tevens een breed draagvlak te creëren.

Anderzijds om de stakeholders te vragen voorstellen en ideeën te geven betreffende het (te ontwikkelen) actieplan maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Dit ontwerp referentiekader werd goedgekeurd door de Interdepartementale Commissie Duurzame Ontwikkeling op haar vergadering van 28 september 2005. De tekst van het referentiekader wordt doorgestuurd naar een aantal officiële adviesorganen teneinde hun advies en opmerkingen te krijgen over de tekst. Het gaat hier specifiek om de Federale Raad Duurzame Ontwikkeling (FRDO), De Nationale Raad voor de Arbeid (NAR), de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), de Raad voor het Verbruik en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO (HRZKMO).

Naast deze adviesraden vraagt de ICDO ook andere belangrijke stakeholders te betrekken bij dit consultatieproces. Deze stakeholders wordt dan ook gevraagd een antwoord te geven op volgende vragen:

1. Kan uw organisatie zich vinden in de tekst van het referentiekader?
2. Zo niet, welke algemene opmerkingen heeft uw organisatie aangaande dit referentiekader?
3. Welke zijn de concrete voorstellen en aanvullingen die uw organisatie wil doen met betrekking tot het referentiekader?

De input van de verschillende stakeholders alsook de adviezen van de officiële adviesraden zullen worden gebruikt om de tekst van het referentiekader verder te verfijnen en te finaliseren, waarna deze zal worden voorgelegd aan de federale regering en de regionale deelregeringen.

De keuze van stakeholders, die voor deze schriftelijke consultatie zullen worden benaderd, is gebaseerd op de volgende overwegingen:

- De representativiteit van de stakeholder.
- Het evenwicht tussen de diverse stakeholders.
- Het type stakeholder (werkgroepsorganisaties, vakbonden, consumentenorganisaties, ngo's, mvo-organisaties, sociale economie, e.a.).

Behalve dit referentiekader zal tevens een concreet actieplan mvo worden ontwikkeld. De ICDO vraagt in deze consultatie dan ook aan de stakeholders en officiële adviesorganen om concrete voorstellen te doen voor het uitwerken van dit actieplan ter stimulering, facilitering en bevordering van de kwaliteit van mvo. Het actieplan wil een aantal concrete maatregelen bundelen die overheden kunnen ontwikkelen ten einde het maatschappelijk verantwoord ondernemen in België te versterken. Hiervoor wordt de volgende vraag voorgelegd aan de stakeholders en officiële adviesorganen:

- Welke concrete acties, initiatieven en instrumenten zijn volgens uw organisatie wenselijk of noodzakelijk (en haalbaar) ter versterking en verdere verspreiding van het maatschappelijk verantwoord ondernemen in België?

De voorstellen van acties en initiatieven zullen gebruikt worden voor de uitwerking van het actieplan mvo.

Zowel de input van de stakeholders als van de adviesraden inzake het referentiekader en het actieplan mvo zullen worden behandeld door de werkgroep maatschappelijk verantwoord ondernemen. De werkgroep voert deze taken uit in opdracht van de ICDO en in het kader van actie 31 van het Federaal Plan Duurzame Ontwikkeling 2004-2008. Het ontwerp actieplan zal dus zijn gebaseerd op de inbreng van de werkgroepleden, adviesraden, stakeholders en experts.

De schriftelijke consultatie vindt plaats tussen 1 oktober 2005 en 1 januari 2006. In mei 2006 zal een forumdag worden georganiseerd waarop de verschillende stakeholders worden uitgenodigd en waarbij van gedachten kan worden gewisseld met andere stakeholders over specifieke thema's inzake mvo.

# BIJLAGE 1

## INTERNATIONALE NORMEN EN WAARDEN VAN BELANG VOOR MVO

### 1. INTERNATIONALE NORMEN EN WAARDEN M.B.T. DE MENSENRECHTEN

De belangrijkste en meest universele tekst rond mensenrechten is de **universele verklaring voor de rechten van de mens** (UVRM) van 10 december 1948<sup>1</sup>.

Op 10 december 1948 werd door de Algemene vergadering van de Verenigde Naties een verklaring goedgekeurd waarin een aantal grondrechten van de mens werd vastgelegd. Het UVRM bevat dertig artikelen met de belangrijkste burgerlijke, politieke, economische, sociale en culturele rechten van de mens.

Mensenrechten gelden voor elke mens en staan los van de plaats waar men geboren is, huidskleur, geslacht, geloof of overtuiging.

De rechten opgesomd in het UVRM zijn onder te verdelen in twee groepen:

- a. Burgerlijke (art. 1-18) en politieke rechten (art. 19-21), zoals het recht op leven, op vrije meningsuiting, op bescherming tegen geweld, op privacy, op een eerlijk proces, e.a.
- b. Sociale, economische (art. 22-25) en culturele rechten (art.27), zoals het recht op een menswaardig inkomen, op arbeid, op correcte arbeidsvoorwaarden en billijke vergoeding recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten, op eerlijke, veilige en gezonde werkomstandigheden, om deel te nemen aan het culturele leven, e.a.

Het UVRM vormt samen met het **Internationaal Handvest over Economisch, Sociale en Culturele Rechten** (3 januari 1976<sup>2</sup>), het **Internationaal Handvest over Burgerlijke en Politieke Rechten** (23 maart 1976<sup>3</sup>) en het **Optioneel Protocol bij het Internationaal Handvest over Burgerlijke en Politieke Rechten** (23 maart 1976<sup>4</sup>) de ‘**International Bill of Human Rights**’ van de VN. In tegenstelling tot het UVRM zijn de andere twee handvesten en het optioneel protocol overeenkomsten goedgekeurd door de Algemene Vergadering en aldus bindend voor de partijen die de overeenkomsten hebben ondertekend en geratificeerd. Het UVRM is een resolutie van de Algemene Vergadering van VN en heeft als zodanig geen bindende rechtskracht. Het is een morele intentieverklaring over de mensenrechten die door zowat de gehele wereldgemeenschap is aanvaard en thans deel uitmaakt van het internationale gewoonterecht.<sup>5</sup>

Hoewel het de lidstaten van de VN zijn die de verklaring ondertekenden, wordt de verantwoordelijkheid voor het bereiken van deze idealen gezien als gemeenschappelijk: “ ... *opdat ieder individu en elk orgaan van de gemeenschap, met deze verklaring voortdurend voor ogen, er naar zal streven door onderwijs en opvoeding de eerbied voor deze rechten en vrijheden te bevorderen, en door vooruitstrevende maatregelen, op nationaal en internationaal terrein, deze rechten algemeen en daadwerkelijk te doen erkennen en toepassen.*” Ook ondernemingen hebben bijgevolg de verantwoordelijkheid de

<sup>1</sup> Universal Declaration of Human Rights, G.A., res.217A (III), U.N. Doc A/810 at 71 (1948)

<sup>2</sup> Datum waarop het van kracht werd. Jaar van goedkeuring was 1966.

<sup>3</sup> Ibidem

<sup>4</sup> Ibidem

<sup>5</sup> Vrij naar: M. Cohen. Handboek Internationaal Recht. Mys & Breesch, Gent, 1996, blz. 248-249.

mensenrechten na te leven en te bevorderen binnen het domein van hun activiteiten en invloed. Dus ook in conflictgebieden en landen waar overheden het niet zo nauw nemen met de rechten van de mensen moeten ondernemingen hier aandacht aan besteden en erop toezien dat zij enerzijds niet deelnemen of bijdragen aan schendingen van mensenrechten en anderzijds in de mate van het mogelijke bijdragen tot het bevorderen en toepassen van de mensenrechten.

De bepalingen opgesomd in het UVRM en de andere documenten van de ‘International Bill of Human Rights’ werden gebruikt en uitgewerkt in tal van VN conventies en protocollen die een meer gedetailleerde toelichting geven bij de omvang en de inhoud van de internationale normen inzake mensenrechten.<sup>6</sup>

Naast de burgerlijke en politieke rechten (eerste generatie) en de sociale, economische en culturele rechten (tweede generatie), zoals deze opgesomd zijn in het UVRM en andere conventies en protocollen van de VN, bestaan er ook nog collectieve rechten (derde generatie). Voorbeelden hiervan zijn, het recht op: zelfbeschikking van minderheidsgroepen, een gezond leefmilieu, de beschikking over natuurlijke hulpbronnen, e.a.. De discussie over de concrete inhoud van de collectieve rechten gaat nog steeds verder. Ze liggen nog niet vast in internationaal erkende verdragen. Ook hier kunnen ondernemingen pro-actief handelen en de invulling van collectieve rechten mede vormgeven.<sup>7</sup>

## 2. INTERNATIONALE NORMEN EN WAARDEN INZAKE ARBEID

De verschillende verklaringen en conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) vormen de basis van de internationale normen en waarden inzake arbeid. Veelal zijn dit verder uitwerkingen en concretisering van rechten opgesomd in het UVRM.

Hoewel ook de IAO-conventies en verklaringen in de strikte zin enkel staten verbinden is er ook een grote morele verbintenis voor ondernemingen door de specifieke structuur van de IAO. De IAO is namelijk een internationale tripartite instelling. Niet alleen overheden zijn hierin vertegenwoordigd, maar ook werkgevers- en werknemersorganisaties.

De belangrijkste en meest fundamentele normen betreffende arbeid heeft de IAO opgenomen in de ‘**Declaration on Fundamental Principles and Rights at work**’<sup>8</sup>. Hierin worden vier fundamentele arbeidsrechten vastgelegd, die werden uitgeschreven in acht conventies, deze zijn<sup>9</sup>:

1. Vrijheid van vereniging en het recht op collectief overleg
  - Conventie nr. 87: “freedom of association and Protection of the Right to Organise Convention”, 1948
  - Conventie nr. 98: ‘Right to Organize and Collectieve Bargaining Convention’, 1949
2. De afschaffing van gedwongen arbeid
  - Conventie nr. 29: “Forced Labour Convention”, 1930

---

<sup>6</sup> Vrij naar: p. Frankental, De ethische gedragscode van bedrijven: beginnen met een intentieverklaring. In : Mensenrechten in het bedrijfsleven. Toch meer dan window-dressing. P. Nauwelaerts, D. Cassimon, H. Opdebeeck (eds.), Intersentia Rechtswetenschappen, Antwerpen-Groningen, 2001, blz. 148.

<sup>7</sup> Vrij naar: informatiepakket: Wat zijn mensenrechten. Amnesty International en Liga voor mensenrechten, november 2004, blz. 4

<sup>8</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998

<sup>9</sup> Zie: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

- Conventie nr. 105: “Abolition of Forced Labour Convention”, 1957
- 3. Het verbod op kinderarbeid:
  - Conventie nr. 138: “Minimum Age Convention”, 1973
  - Conventie nr. 182: “Worst Forms of Child Labour Convention”, 1999
- 4. Het verbod van discriminatie op de werkplaats
  - Conventie nr. 111: “Discrimination (Employment and Occupation) Convention”, 1958
  - Conventie nr. 100: “Equal Remuneration Convention”, 1951

Verdere uitwerking van de inhoud van deze fundamentele normen en conventies zijn te vinden op de website van het Belgische label ter bevordering van een sociaal verantwoorde productie: [www.social-label.be](http://www.social-label.be).<sup>10</sup>

Een andere belangrijke verklaring van de IAO was de ‘**Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy**’ (ook wel de MNE Declaration genoemd) van 1977. Dit is een principeverklaring die voornamelijk richtsnoeren omvat in de sfeer van arbeidsvoorwaarden en –verhoudingen. In de MNE Declaration staat ook een aantal aanvullende arbeidsnormen, zoals:

- Het recht op arbeidszekerheid (MNE Declaration, art 24-28)
- Het recht op leefbaar loon (ILO conventie nr. 26 en nr. 131)
- Het recht op veilige en gezonde werkomstandigheden (ILO conventie nr. 155)
- Het in acht nemen van het maximaal aantal werkuren (ILO conventie nr.1)<sup>11</sup>

Bovendien staat in de MNE Declaration een aantal bepalingen betreffende het algemene werknemersbeleid. Het gaat hier meer specifiek over:

- Training (MNE Declaration, art. 29-32)
- De behandeling van klachten (MNE Declaration, art. 57 en 58)

Bovenstaande lijst van bepalingen betreffende het algemene werknemersbeleid kan worden uitgebreid met een aantal bepalingen zoals opgenomen in de **OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen**<sup>12</sup>:

- Tijdige informatievoorziening bij o.a. reorganisaties en het recht op collectief ontslag en afvloeiingsregelingen (OESO-richtlijnen IV, art. 6).
- Geen dreiging van verplaatsing bij uitoefening van het recht op organisatie (OESO-richtlijnen IV, art. 7).
- Geen dubbele standaarden hanteren (OESO-richtlijnen IV, art. 4a).
- Zoveel mogelijk lokaal personeel te werk stellen en opleiden (OESO-richtlijnen IV, art. 5).
- Vertegenwoordigers van werknemers in staat stellen te onderhandelen en met de besluitvormers te overleggen (OESO-richtlijnen IV, art. 8)<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> De acht conventie van de fundamentele normen vormen de basiscriteria van het Belgisch label ter bevordering van een sociaal verantwoorde productie, ook wel het Belgisch Sociaal Label genoemd.

<sup>11</sup> Deze vier normen gelden samen met de 4 fundamentele normen als basiscriteria in ondermeer de “SA 8000 standaard”, de ICFTU/ITS Basic Code of Labour Practice”, het ‘Ethical Trading Initiative’ en de ‘Clean Clothes Campaign Code of labour practices for the apparel and sportswear industry’.

<sup>12</sup> De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen uit 1976 (herzien in 1991 en in 2000) zijn een onderdeel van OESO-Verklaring inzake Internationale Investerings en Multinationale Ondernemingen. (DAFFE/IME(2000)20)

<sup>13</sup> Vrij naar: MVO Platform, MVO Referentiekader. Peco, Amsterdam, december 2002, blz. 6-7

### 3. INTERNATIONALE NORMEN EN WAARDEN INZAKE MILIEU

Alvorens in te gaan op een aantal belangrijke internationale normen inzake milieu, staan in de **Verklaring van Rio betreffende Milieu en Ontwikkeling**, alsook in het **EG-verdrag** een aantal algemene beginselen, die gericht zijn op het voorkomen van nadelige effecten op het leefmilieu en de veiligheid.

Het gaat hier specifiek over:

- Het beginsel van preventieve actie (art. 174 (130 R, lid 2) van het EG-Verdrag)
- Het Voorzorgbeginsel (art. 15 van de Rio verklaring en het art. 174 (130, lid 2) van het EG-Verdrag)
- Het aanpakken van milieuschade bij de bron (art. 174 (130 R, lid 2) van het EG-Verdrag)
- Het beginsel van de vervuiler betaalt (art. 16 van de Rio-Verklaring en het art. 174 (130 R, lid 2) van het EG-Verdrag)

Naast deze algemene beginselen bestaat ook nog een aantal belangrijke verdragen met betrekking tot milieu.

Met betrekking tot de *lucht en klimaat* gaat het hier ondermeer over:

- Het **Verdrag van Genève van 1979** betreffende Grensoverschrijdende Luchtverontreiniging over Lange Afstand<sup>14</sup> en de **acht bijbehorende uitvoeringsprotocollen**<sup>15</sup>.
- Het **Verdrag van Wenen van 1985** ter Bescherming van de Ozonlaag<sup>16</sup> en het **Protocol van 1987 betreffende stoffen die de ozonlaag afbreken**<sup>17</sup>.
- Het **Raamverdrag van de Verenigde Naties van 1992 inzake Klimaatverandering**<sup>18</sup> en het **Protocol van Kyoto van 1997**<sup>19</sup>

Met betrekking tot *diversiteit en bioveiligheid* zijn de belangrijkste verdragen:

- Het **Biodiversiteits-verdrag van 1992**<sup>20</sup>
- Het **Cartagena biosafety protocol van 2000**<sup>21</sup>

Met betrekking tot *gevaarlijke stoffen, producten en afvalstoffen* zijn de voornaamste verdragen:

- Het **Verdrag van Bazel** inzake de beheersing van de grensoverschrijdende overbrenging van gevaarlijke afvalstoffen en de verwijdering ervan **van 1989**<sup>22</sup>
- Het **Verdrag van Rotterdam** betreffende handel in gevaarlijke chemicaliën en pesticiden **van 1998**<sup>23</sup> (ook wel als het PIC-verdrag aangeduid)

---

<sup>14</sup> UNECE, Convention on Long-range Transboundary Air Pollution, 1979

<sup>15</sup> Zie: <http://www.unece.org/env/lrtap>

<sup>16</sup> UNEP, The Vienna Convention on the Protection of the Ozone Layer, 1985

<sup>17</sup> UNEP, The Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer, 1987 (adjusted and/or amended in London 1990, Copenhagen 1992, Vienna 1995, Montreal 1997, Beijing 1999)

<sup>18</sup> UN, United Nations Framework Convention on Climate Change, 1992

<sup>19</sup> Kyoto Protocol to the United Nations Framework Convention on Climate Change, 1997

<sup>20</sup> Convention on Biological diversity, 1992

<sup>21</sup> Cartagena Protocol on Biosafety to the Convention on Biological Diversity, 2000

<sup>22</sup> Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and Their Disposal, 1989

<sup>23</sup> Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent Procedure for Certain Hazardous Chemicals and Pesticides in International Trade, 1998

- Het **Verdrag van Stockholm** inzake persistente organische verontreinigende stoffen **van 2001**.<sup>24</sup> (ook wel als het POP-verdrag aangeduid)
- Het **Verdrag van Helsinki** inzake grensoverschrijdende gevolgen van Industriële ongevallen **van 1992**<sup>25</sup>

Een ander te vermelden verdrag hier is het ‘Verdrag betreffende Toegang tot Informatie, Inspraak bij Besluitvorming en Toegang tot de Rechter inzake Milieu-aangelegenheden’; het zgn. **Aarhus-Verdrag**<sup>26</sup> **van 1998**, waarin voor het eerst een relatie wordt gelegd tussen mensenrechten en milieurechten en waarin een aantal belangrijk bepalingen ten aanzien van stakeholdersparticipatie, transparantie en toegang tot juridische procedures in vermeld staan.<sup>27</sup> Ook het **Verdrag van Espoo van 1991** inzake milieu-effectrapportage in grensoverschrijdend verband<sup>28</sup> is hier van belang.

#### **4. INTERNATIONALE NORMEN EN WAARDEN INZAKE CONSUMENTENBESCHERMING**

De Economische en Sociale Raad (ECOSOC) van de Verenigde Naties bracht in 1999 de herziene en uitgebreide ‘**UN Guidelines for Consumer Protection**’<sup>29</sup> uit. In deze richtlijn worden acht principes voor consumentenbescherming naar voor geschoven<sup>30</sup>:

1. Het recht op toegang tot noodzakelijke goederen en diensten (UN Guidelines for Consumer Protection, III, D)
2. Het recht op veiligheid (UN Guidelines for Consumer Protection, III, A, C, H)
3. Het recht op informatie (UN Guidelines for Consumer Protection, III, B)
4. Het recht op keuze (UN Guidelines for Consumer Protection, III, B)
5. Het recht om gehoord te worden (UN Guidelines for Consumer Protection, III, E)
6. Het recht op beroep en bezwaar (UN Guidelines for Consumer Protection, III, E)
7. Het recht op consumenteneducatie (UN Guidelines for Consumer Protection, III, F)
8. Het recht op duurzaamheid (UN Guidelines for Consumer Protection, III, G)

#### **5. INTERNATIONALE NORMEN EN WAARDEN INZAKE GEZONDHEID**

Recht op gezondheid is een fundamenteel mensenrecht dat zowel in het **UVRM** (art. 25) als in het **internationaal Verdrag Inzake Sociale, Economische en Culturele Mensenrechten van 1966**<sup>31</sup> (art. 12) wordt omschreven.

Het **VN-Comité inzake economische, sociale en culturele rechten**<sup>32</sup> (CECSR) heeft in haar ‘**General Comment 14**’ aandacht besteed aan de verplichtingen van staten als ‘non-state

<sup>24</sup> Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants, 2001

<sup>25</sup> Convention on the Transboundary Effects of Industrial Accidents, 1992

<sup>26</sup> Convention on Access to information, Public Participation in Decision-Making and Access to Justice in Environmental Matters, 1998

<sup>27</sup> vrij naar: MVO Platform, MVO Referentiekader. Peco, Amsterdam, december 2002, blz. 7

<sup>28</sup> Convention on Environmental Impact Assessment in A Transboundary Context, 1991

<sup>29</sup> Economische en Sociale Raad, resolution 1999/7

<sup>30</sup> vrij naar: MVO Platform, MVO Referentiekader. Peco, Amsterdam, december 2002, blz. 8

<sup>31</sup> International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966

<sup>32</sup> Een comité opgericht door de Economische en Sociale Raad van de VN, via resolutie 1985/17 in het kader van de opvolging van de implementatie van het internationaal verdrag inzake sociale, economische en culturele rechten.

actors', zoals ondernemingen. De 'General Comments' is het instrument waarmee het CECSR de interpretatie van de inhoud van bepalingen inzake mensenrechten kenbaar maakt. In alinea 42 van haar 'General Comment 14' wijst het comité erop dat *"While only States are parties to the Covenant and thus ultimately accountable for compliance with it, all members of society - individuals, including health professionals, families, local communities, intergovernmental and non-governmental organizations, civil society organizations, as well as the private business sector - have responsibilities regarding the realization of the right to health. State parties should therefore provide an environment which facilitates the discharge of these responsibilities"*<sup>33</sup>. Ook ondernemingen hebben dus verantwoordelijkheden met betrekking tot de realisatie van het recht op gezondheid. In alinea 45 gaat het CECSR hier concreter op in: *"For the avoidance of any doubt, the Committee wishes to emphasize that it is particularly incumbent on States parties and other actors in a position to assist, to provide "international assistance and cooperation, especially economic and technical" which enable developing countries to fulfill their core and other obligations indicated in paragraphs 43 and 44 above"*<sup>34</sup> Ondernemingen moeten dus een bijdrage leveren aan de verplichtingen die staten hebben inzake het implementeren van het recht op gezondheid.

Daarnaast hebben ondernemingen volgens het CECSR bijzondere verplichtingen ten aanzien van het recht op een gezonde werkomgeving en een gezond milieu. Dit recht omvat onder andere;

- De plicht tot het nemen van preventieve maatregelen om ongelukken en ziekten te voorkomen die verband houden met de beroepsuitoefening.
- Het minimaliseren van de oorzaken van gezondheidsrisico's inherent aan de werkomgeving.
- Het creëren van veilige en hygiënische werkomstandigheden.<sup>35</sup>

## 6. INTERNATIONALE NORMEN EN WAARDEN INZAKE BESTRIJDING VAN CORRUPTIE

Corruptie is een wijdverspreid probleem. Ondernemingen die in een internationale context opereren worden hier al dan niet gewild slachtoffer van. De verantwoordelijkheid van ondernemingen op het gebied van corruptie is vastgelegd in de OESO **Convention on Combatting Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transaction van 1997**<sup>36</sup>. In het eerste artikel van conventie wordt er een verbod op omkoping van buitenlandse overheidsfunctionarissen (in de brede zin van het woord: mensen die een publieke functie uitoefenen) uiteengezet. De conventie spoort staten (en ondernemingen) aan om het probleem aan te pakken.

Transparantie is één van de belangrijkste wapens in de strijd tegen corruptie.

---

<sup>33</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment no 14, The right to the highest attainable standard of health, E/C.12/2000/4, paragraaf 42.

<sup>34</sup> Ibidem, paragraaf 45.

<sup>35</sup> Vrij naar: MVO Platform, MVO Referentiekader, Peco, Amsterdam, december 2002, blz. 8-9

<sup>36</sup> OECD, Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, (DAFFE/IME/BR(97)20)

## 7. TRANSVERSALE INTERNATIONALE RICHTLIJNEN EN NORMEN BETREFFENDE DE INTERNATIONALE DIMENSIE VAN MVO

In dit onderdeel worden twee belangrijke initiatieven inzake de internationale dimensie van mvo uiteen gezet. Beide initiatieven beperken zich niet tot één thema, maar willen een kader bieden aan ondernemingen die internationaal ondernemen. Beide initiatieven zijn dan ook specifiek gericht op ondernemingen. Het gaat om de ‘**OECD Guidelines for Multinational Enterprises**’ en de ‘**Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights**’ van de VN Sub-Commissie Mensenrechten.

### 7.1 DE OESO-RICHTLIJEN VOOR MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN

De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen zijn een onderdeel van de **OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises**<sup>37</sup> die in 1976 werd aangenomen om de handel tussen de OESO lidstaten te bevorderen door het gedrag van multinationale ondernemingen te reguleren.<sup>38</sup> De richtlijnen werden herzien in 1999 en in 2000.

De richtlijnen zijn niet-bindende aanbevelingen en verwachtingen van de OESO-lidstaten gericht aan multinationale ondernemingen. Met de richtlijnen willen de OESO-lidstaten multinationale ondernemingen aansporen om het nationale recht van het land waarin zij opereren na te leven, maar willen bovendien ondernemingen aanzetten tot het leveren van een bijdrage aan duurzame ontwikkeling. De OESO wil aldus via de richtlijnen, enerzijds de positieve impact die een onderneming kan hebben op economisch, sociaal en milieugebied bevorderen en anderzijds de mogelijke negatieve effecten die bedrijfsactiviteiten hebben beperken.<sup>39</sup>

De Richtlijnen vormt een geheel van principes en aanbevelingen die betrekking hebben op een brede waaier van domeinen, waaronder werkgelegenheid en de relaties met de sociale partners, mensenrechten, milieu, informatieverstrekking, bestrijding van corruptie, consumentenbelangen, wetenschap en technologie, mededinging, alsook belastingen.

In deel II van de richtlijnen worden de algemene beginselen weergegeven, met de verwachting dat ondernemingen deze in de landen waar ze werkzaam zijn volledig respecteren en ook rekening zullen houden met de standpunten van andere belanghebbenden. Het gaat hier specifiek over de volgende aspecten:

- a. Bij te dragen aan de economische, sociale en ecologische vooruitgang teneinde een duurzame ontwikkeling te bevorderen.
- b. De mensenrechten van degenen die gevolgen van hun activiteiten ondervinden te respecteren, dit in overeenstemming met de internationale verplichtingen en verbintenissen die de regering van het gastland zijn aangegaan.
- c. De opbouw van lokale capaciteit te bevorderen door nauwe samenwerking met de plaatselijke gemeenschap, met inbegrip van het zakenleven, als mede door als

---

<sup>37</sup> OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises. (DAFFE/IME(2000)20)

<sup>38</sup> Vrij naar: M. Botenga, K. De Feyter, P. Nauwelaerts, S. Smis. Juridisch kader om laakbare handelspraktijken in conflictregio's tegen te gaan. In *Bedrijven in Conflictgebieden*. P. Nauwelaerts (red.), Roularta Books, Roeselare, 2004, blz. 128.

<sup>39</sup> *Ibidem*, blz. 129

- onderneming activiteiten op de binnenlandse en buitenlandse markten te ontplooiën, in overeenstemming met de vereisten van een gezonde bedrijfsvoering.
- d. De ontwikkeling van menselijk kapitaal te bevorderen, in het bijzonder het scheppen van werkgelegenheid en het bieden van scholingsmogelijkheden voor werknemers.
  - e. Zich ervan te onthouden uitzonderingen te bedingen of te aanvaarden die niet voorkomen in de wet- of regelgeving inzake milieu, gezondheid, veiligheid, arbeid, belasting, financiële stimuli of andere aangelegenheden.
  - f. Goede beginselen voor ondernemingsbestuur te ondersteunen en te handhaven, en deze in de praktijk toe te passen.
  - g. Doelmatige zelfreguleringsmechanismen en beheerssystemen te ontwikkelen en toe te passen, die een relatie van wederzijds vertrouwen bevorderen tussen de ondernemingen en de samenleving waarin zij actief zijn.
  - h. De kennis en naleving van het ondernemingsbeleid onder hun werknemers te bevorderen door dit beleid op een passende manier bekend te maken, mede door middel van trainingsprogramma's.
  - i. Zich te onthouden van discriminerende of disciplinaire maatregelen tegen werknemers die het management of, indien van toepassing, de bevoegde autoriteiten te goeder trouw op de hoogte te stellen van praktijken die in strijd zijn met de wet, de Richtlijnen of het ondernemingsbeleid.
  - j. Zakenrelaties, met inbegrip van leveranciers en onderaannemers, waar mogelijk te stimuleren, gedragsregels in hun onderneming toe te passen die verenigbaar zijn met de Richtlijnen.
  - k. Zich te onthouden van ongepaste inmenging in politieke aangelegenheden in het gastland.

Vervolgens beveelt de OESO gedragsregels met betrekking tot acht specifieke thema's aan<sup>40</sup>:

1. *Verslaglegging*: regelmatige, betrouwbare en relevante informatie over de activiteiten, de structuur en de financiële situatie van de onderneming. Ook informatie over de doeleinden van de onderneming, wie de voornaamste aandeelhouders zijn en over gedragscodes met het sociale, ethische en milieubeleid van de onderneming.
2. *Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen*: onder meer respect voor het recht van de werknemers op vertegenwoordiging door vakbonden, bijdragen aan de afschaffing van kinder- en dwangarbeid, faciliteiten en informatie voor vakbonden (ook in geval van massaontslagen) en zorg dragen voor gezondheid en veiligheid.
3. *Milieu*: binnen de (ook internationale) wettelijke kaders in het algemeen bijdragen aan de brede doelstelling van duurzame ontwikkeling, in het bijzonder verschaffen van informatie over de (potentiële) milieu-, gezondheid- en veiligheidseffecten aan het publiek en de werknemers, vaststellen van meetbare doelstellingen voor verbeterde milieuprestatie en voortdurend zoeken naar verbetering van de milieuprestatie.
4. *Corruptie*: direct noch indirect vragen om of aanbieden van steekpenningen om een transactie of ander voordeel binnen te halen.
5. *Consumentenbelangen*: handelen met eerlijke zaken- en advertentiepraktijken en alle in redelijkheid te nemen stappen ondernemen om de veiligheid en kwaliteit van producten en diensten te garanderen.
6. *Wetenschap en technologie*: ervoor zorg dragen dat de activiteiten verenigbaar zijn met het wetenschaps- en technologiebeleid van de landen waarin zij opereren en bijdragen aan de lokale en nationale innovatiecapaciteit.

---

<sup>40</sup> SER-advies R/2354, De winst van waarden, 15 december 2000, blz. 76

7. *Concurrentie*: binnen de toepasselijke wetten handelen op een competitieve wijze, in het bijzonder geen overeenkomsten sluiten met andere ondernemingen over vaste prijzen of productiebeperkingen.
8. *Belastingen*: tijdig betalen van belastingen.

De bevordering van de richtlijnen voor multinationale ondernemingen gebeurt in België door het Nationaal Contactpunt (NPC), dat is ondergebracht bij de FOD Economie.

## 7.2 DE VN-NORMEN VOOR ONDERNEMINGEN MET BETREKKING TOT DE MENSENRECHTEN

Een tweede, meer recent instrument zijn de '**Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard tot Human Rights**'<sup>41</sup> Deze werden goedgekeurd door de Sub-Commissie voor de Promotie en Bescherming van de Mensenrechten. Een commissie die ressorteert onder de bevoegdheid van de Commissie Mensenrechten van de Economische en Sociale Raad van de VN.

De aanneming van deze VN-normen voor ondernemingen is een eerste stap in de creatie van een bindend kader waardoor ondernemingen wettelijk onderworpen zullen worden aan het respecteren van de daarin opgenomen mensenrechten<sup>42</sup>. De volgende stap bestaat in de behandeling van de normen door de Commissie Mensenrechten en uiteindelijk de behandeling en goedkeuring door de Algemene Vergadering van de VN. De normen zullen waarschijnlijk uitgroeien tot één van de belangrijkste, zo niet dé belangrijkste bindende norm voor het handelen van ondernemingen met betrekking tot mensenrechten.

De tekst geeft een overzicht van de verantwoordelijkheden en verplichtingen van ondernemingen inzake mensenrechten. Deze werden geklasseerd naar een aantal thema's die betrekking hebben op<sup>43</sup>:

- a. Het recht op gelijkheid van kansen en het non-discriminatie beginsel (VN-normen voor multinationale ondernemingen, B).
- b. Het recht op veiligheid van personen (het gaat hierbij specifiek over de bescherming van burgers in oorlogstijd, het respecteren van de regels van toepassing tijdens een gewapend conflict en het gebruik van veiligheidsdiensten) (VN-normen voor multinationale ondernemingen, C).
- c. Arbeidsrechten (VN-normen voor multinationale ondernemingen, D).
- d. De link tussen mensenrechten, corruptiebestrijding en consumenten-bescherming (VN-normen voor multinationale ondernemingen, E en F).
- e. Economische, sociale en culturele rechten (VN-normen voor multinationale ondernemingen, E).
- f. De link tussen mensenrechten en milieubescherming (VN-normen voor multinationale ondernemingen, G).
- g. De rechten en belangen van inheemse volkeren en andere kwetsbare groepen (VN-normen voor multinationale ondernemingen, A).

<sup>41</sup> UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard tot Human Rights. U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003

<sup>42</sup> Vrij naar: M. Botenga, K. De Feyter, P. Nauwelaerts, S. Smis. Juridisch kader om laakbare handelspraktijken in conflictregio's tegen te gaan. In *Bedrijven in Conflictgebieden*. P. Nauwelaerts (red.), Roularta Books, Roeselare, 2004, blz.127.

<sup>43</sup> Ibidem

Bovendien geven de normen ook een aantal bepalingen over de implementatie van de normen. Het gaat hier ondermeer over:

- Uitwerken van implementatiemaatregelen (bv. via bedrijfscodes) en uitvoeringsprocedures om overeenstemming met de normen te garanderen.
- Ketenverantwoordelijkheid (in contracten en andere transacties en afspraken met contractanten, onderaannemers, leveranciers, vergunninghouders, verdelers en andere natuurlijke of rechtspersonen die deel uitmaken van de overeenkomsten met ondernemingen).
- Periodieke verslaggeving (en evaluatie) van de implementatie van de normen en over de mensenrechteneffecten van hun activiteiten.
- Transparante en onafhankelijke monitoring en verificatie door de VN en andere internationale en nationale bestaande of te creëren mechanismen. Deze monitoring moet gebeuren met de inbreng van stakeholders.
- Klachtenrecht van stakeholders.
- Het voorzien van herstelmaatregelen voor personen, entiteiten en gemeenschappen die ongunstig werden beïnvloed door het nalaten van het voldoen aan de normen. (Deze normen zullen ook worden gebruikt door nationale en/of internationale rechtbanken met betrekking tot het bepalen van schade).
- Staten moeten de nodige wettelijke en administratieve kaders ontwikkelen en versterken om de implementatie van de normen en andere relevante nationale en internationale normen bij ondernemingen te garanderen.

Vooraleer de VN-normen voor multinationale ondernemingen bindend zullen zijn is er nog een lange weg van uitgebreide en langdurige onderhandelingen af te leggen.

De implementatie van deze normen door bedrijven in het kader van de internationale dimensie van mvo is hier dan ook een voorbeeld van vooruitziend ondernemen.

- - -