

## 4 | Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in Nederland: Naar een MVO-code?

*Harold Koster*

### 1. Inleiding

De aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is de laatste jaren sterk toegenomen. MVO gaat erover dat ondernemingen bij hun streven naar winst rekening dienen te houden met menselijke en maatschappelijke belangen. MVO ziet op thema's als mensenrechten, milieu, energie en klimaat, arbeidsomstandigheden, consumentenangelegenheden, gemeenschapsontwikkeling en eerlijk zakendoen. Milton Friedman stelde in 1970 dat “*the social responsibility of business is to increase its profits*”<sup>1</sup> en dat de bescherming van menselijke en maatschappelijke belangen een overheidstaak is. Die gedachte gaat anno 2020 niet meer op.

In het kader van MVO zijn drie verschillende dimensies van belang die tezamen worden aangeduid als de Triple-P, ofwel: People, Planet, Profit. Bij het nastreven van Profit moet rekening worden gehouden met People en Planet. People gaat over de sociale dimensie van MVO en betreft onder andere de verhouding tussen ondernemingen en hun werknemers en de zorg die ondernemingen dragen voor toeleveranciers en andere mensen in de bedrijfstak waarin de onderneming opereert. Het ziet op onderwerpen zoals mensenrechten, veiligheid, het vermijden van discriminatie op de werkplek, het bestrijden van slavernij en kinderarbeid en medezeggenschap. Onder Planet valt onder meer de bescherming van de natuur en het milieu – water, bodem en lucht – en anderzijds uitputting van natuurlijk hulpbronnen. De derde P, Profit gaat over de continuïteit van de onderneming en het maken van winst. Vanuit de Triple-P is het van belang dat het genereren van winst niet ten koste gaat van rechtmatige belangen op het terrein van People en Planet. Het betekent ook dat ondernemingen deze mens- en maatschappelijke belangen soms voorrang moeten geven. Ondernemingen hebben dus bepaalde verantwoordelijkheden op het terrein van MVO. In de praktijk verschillen deze belangen en prioriteiten per onderneming. Ook relevant is dat MVO uitgaat van een multi-stakeholder perspectief. Ondernemingen hebben niet slechts verantwoordelijkheden tegenover aandeelhouders, maar ook jegens andere stakeholders zoals werknemers, klanten en toeleveranciers. MVO houdt in dat van ondernemingen wordt verwacht dat zij op vrijwillige basis een evenwicht vinden tussen hun

---

<sup>1</sup> M. Friedman, ‘The social responsibility of business is to increase its profits’, *The New York Times Magazine* 13 september 1970.

economische en sociale verantwoordelijkheden, terwijl in het kader van besluitvorming rekening wordt gehouden met de belangen van alle stakeholders.

In de vorige Nederlandse Corporate Governance Code was in de principes II.1 en III.1 bepaald dat het bestuur en de raad van commissarissen bij de vervulling van de taken de voor de onderneming relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen betrekken. In de huidige Code is dit niet teruggekeerd, omdat de (daarvoor verantwoordelijke) Monitoring Commissie Corporate Governance Code maatschappelijk verantwoord ondernemen niet als een afzonderlijk na te streven doel beschouwde, maar als een integraal onderdeel van de dagelijkse bedrijfsvoering van een vennootschap die zich richt op langetermijnwaardecreatie. In dat kader worden de belangen van alle bij de onderneming betrokken stakeholders meegewogen en kan MVO als integraal onderdeel aangemerkt worden van goed ondernemingsbestuur.

Dit roept de vraag op naar het bestaan, de strekking en de omvang van verantwoordelijkheden voor ondernemingen op het terrein van MVO. Anders gezegd, hoe wordt MVO thans gereguleerd en welke (juridische) instrumenten worden onder andere gehanteerd ten aanzien van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Bij beantwoording van die vragen zal ik ook ingaan op de vraag of dit voldoet dan wel of er een Nederlandse MVO-code dient te komen. Ik sluit af met enkele conclusies.

## 2. MVO normen in de praktijk

### 2.1 Algemeen

Overheden en supranationale organisaties hebben MVO nader ingekaderd door verschillende (internationale) richtlijnen en gedragscodes op het terrein van MVO op te stellen. Met deze richtlijnen en gedragscodes worden normen gegeven over wat gewenst ondernemingsgedrag is en wat de minimumvereisten van MVO zijn. Er bestaan inmiddels meer dan 250 MVO-richtlijnen, gedragscodes en auditprotocollen die wereldwijd worden toegepast.<sup>2</sup> Deze internationale richtlijnen en gedragscodes zijn veelal te kwalificeren als soft law, dat wil zeggen een verzameling van gedragsregels die zijn ondergebracht in juridisch niet-bindende instrumenten. De internationale richtlijnen en gedragscodes schrijven vaak de te volgen processen voor, die zich met name op verslaggeving en transparantie richten, en kunnen daarnaast ook normen bevatten. Ik bespreek in de volgende paragrafen de belangrijkste nationale en internationale regels, richtlijnen en gedragscodes om een beter beeld te krijgen van de toonaangevende richtsnoeren.<sup>3</sup>

2 Zie de ITC Standards Map voor een overzicht van MVO-initiatieven, beschikbaar op <https://www.sustainabilitymap.org/standards?q=eyJzZWxlY3RIZENsaWVudCI6Ik5PIEFGRkIMSUFUSU90In0%3D>.

3 Zie hierover ook O.R.J.C. Freens & H. Koster H, Enkele bespiegelingen over (juridische) regulering en instrumenten om maatschappelijk verantwoord ondernemen na te streven, *Onderneming en Financiering*, 2018 26(2).

## 2.2 *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*

Professor John Ruggie presenteerde in 2008 als Speciaal Vertegenwoordiger bedrijfsleven en mensenrechten VN het Protect, Respect and Remedy-beleidskader voor de verhouding tussen bedrijfsleven en mensenrechten. Dit leidde in 2011 tot de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (principes) die in juni 2011 unaniem door de VN-Mensenrechtenraad zijn bekrachtigd.<sup>4</sup> Het eerste principe ziet op de verplichting van staten om mensenrechten en fundamentele vrijheden te beschermen en te realiseren. Het gaat hierbij om de *duty to protect*. Het tweede principe ziet op de verantwoordelijkheid van bedrijven om mensenrechten te respecteren, de *duty to respect*. Het derde principe gaat over de noodzaak te voorzien in effectieve maatregelen voor herstel en/of verhaal bij inbreuken hierop, de *duty to remedy*. Het tweede principe over de verantwoordelijkheid van bedrijven om mensenrechten te respecteren is in OECD Guidelines for Multi-national Enterprises uitgewerkt.

De United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights bevat normen voor zowel staten als ondernemingen. De principes roepen geen juridische bindende verplichtingen in het leven. Een belangrijk uitgangspunt van de principes is dat bedrijven een zelfstandige verantwoordelijkheid hebben om te beoordelen of hun activiteiten risico's op mensenrechtenschendingen kunnen opleveren. De idee is dat bedrijven door maatregelen en procedures invulling geven aan de normen.<sup>5</sup> Voor bedrijven is vooral de *duty to respect* relevant. Uitgangspunt van de *duty to respect* is dat bedrijven de mensenrechten dienen te respecteren. Ze moeten zich onthouden van inbreuken op de mensenrechten van anderen en negatieve gevolgen op mensenrechtengebied waarin zij een aandeel hebben, moeten ze aanpakken. Deze plicht om de mensenrechten te eerbiedigen vereist dat bedrijven: i) voorkomen dat door hun eigen activiteiten negatieve gevolgen voor de mensenrechten worden veroorzaakt of in de hand worden gewerkt en dergelijke gevolgen te verhelpen wanneer ze zich voordoen; en ii) zich in te spannen om negatieve gevolgen voor de mensenrechten die rechtstreeks aan hun activiteiten, producten of diensten gelieerd zijn via hun zakelijke relaties te voorkomen of te beperken, ook wanneer zij er niet zelf aan hebben bijgedragen.

Van belang is voorts dat de verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren, geldt voor alle bedrijven, ongeacht omvang, sector, operationele context, eigendomsverhoudingen en structuur. Om invulling te geven aan hun verantwoordelijkheid dienen bedrijven beleidsmaatregelen te nemen en procedures te hebben conform hun omvang en operationele context. In dit kader dient er gezorgd te worden voor:

- a. *een beleidscommitment inzake de verantwoordelijkheid om de mensenrechten te eerbiedigen;*

<sup>4</sup> Zie ook H. Koster, Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights, *Bedrijfsjuridische berichten* 2017(22), waar deze paragraaf op gebaseerd is.

<sup>5</sup> Uit onderzoek blijkt dat 51 procent van de grotere bedrijven het managen van handelsketens heeft veranderd om beter aan mensenrechten verplichtingen te voldoen. Zie [www.herbertsmithfreehills.com/news/survey-corporates-taking-action-on-human-rights](http://www.herbertsmithfreehills.com/news/survey-corporates-taking-action-on-human-rights). Voor het onderzoek zijn 275 inhouse counsels van internationaal opererende ondernemingen geraadpleegd.

- b. *een procedure voor due diligence op mensenrechtengebied om de impact van hun activiteiten op de mensenrechten in kaart te brengen, te voorkomen en te beperken en om verantwoording af te leggen voor de wijze waarop ze met die impact omgaan;*
- c. *procedures voor het verhelpen van alle negatieve gevolgen op mensenrechtengebied die ze veroorzaken of in de hand werken.*

De gedachte is dat dit beleidscommitment wordt vastgelegd in een beleidsverklaring die door de hoogste echelons van de organisatie is geaccordeerd en is opgesteld op basis van relevante interne en/of externe expertise. Ook dient hieruit te blijken wat het bedrijf van zijn medewerkers, zakelijke partners en andere direct met zijn activiteiten, producten of diensten verbonden partijen verwacht op het gebied van mensenrechten. Daarnaast is van belang dat de beleidsverklaring voor iedereen beschikbaar is en binnen en buiten de organisatie wordt bekendgemaakt aan alle medewerkers, zakelijke partners en andere betrokken partijen en leidt tot operationele beleidsmaatregelen en procedures waarmee deze commitment in de gehele organisatie wordt verankerd.

Om de negatieve gevolgen van hun activiteiten voor de mensenrechten in kaart te brengen, te voorkomen dan wel te beperken en verantwoording voor hun beleid hierover af te leggen, zouden bedrijven voorts actief moeten overgaan tot due diligence op mensenrechtengebied. Dit zou onder andere moeten zien op: beoordeling van feitelijke en potentiële gevolgen op mensenrechtengebied; verzamelen van bevindingen en invoering van passende maatregelen; adequate follow-up en communicatie over het plan van aanpak. Daarnaast is van belang dat bedrijven de bevindingen van hun beoordelingen in alle relevante functies en processen binnen de organisatie integreren en ter zake passende actie ondernemen. In dat kader is ook van belang de verantwoordelijkheid voor de aanpak toe te wijzen aan het juiste niveau en de juiste functie binnen de organisatie en te voorzien in interne processen voor besluitvorming, middelenallocatie en toezicht die adequate reacties op een dergelijke impact mogelijk maken. Ook is het van belang om de effectiviteit van de maatregelen actief te monitoren en verantwoording af te leggen. Voors dienen ondernemingen over een klachtenmechanisme te beschikken, waar derden zoals bijvoorbeeld leden van een lokale gemeenschap, zich met klachten kunnen melden. Ten slotte, risico's op dit terrein dienen als een compliancekwestie behandeld te worden.

In dit kader is van belang dat Nederland de voorwaarde van de UN Guiding Principles tot het opstellen van een nationaal actieplan als een van de eerste landen heeft uitgevoerd.<sup>6</sup> In het Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten is vastgelegd op welke wijze de Nederlandse overheid voldoet aan haar duty to protect en hoe zij eerbiediging van mensenrechten door ondernemingen – in hun eigen ondernemingsactiviteiten en in de supply chain – tracht te ondersteunen en

<sup>6</sup> *Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten* (brief van de Minister van Buitenlandse Zaken van 3 januari 2014), bijlage bij *Kamerstukken II* 2013/14, 26 485, nr. 174.

bevorderen. In het Nationaal Actieplan is opgenomen dat de Nederlandse overheid van ondernemingen verwacht dat zij voldoen aan hun 'duty to respect'. Dat kunnen zij doen door rekenschap af te leggen over hun beleid en daarover in dialoog te gaan, bijvoorbeeld door overleg met belanghebbenden of via publieke rapportage.

Dit actieplan heeft ertoe geleid dat de Nederlandse overheid afspraken is gaan maken met een aantal van de brancheorganisaties uit de internationaal opererende risicosectoren in de vorm van de zogenoemde 'Internationale MVO-convenanten' (IMVO-convenanten).<sup>7</sup> Inmiddels bestaan tien IMVO-convenanten. Twee andere zijn nog in ontwikkeling.

### **2.3 ILO Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid**

De International Labour Organisation (ILO) is één van de eerste internationale organisaties die een platform biedt voor overheden, werkgevers en werknemers om het gedrag van ondernemingen op het gebied van arbeid en sociaal beleid te verbeteren. De beginselen vastgelegd in de Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid (Verklaring) bieden multinationale ondernemingen, regeringen en werkgevers- en werknemersorganisaties richtsnoeren op het vlak van tewerkstelling, opleiding, arbeidsvoorwaarden, leefomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Dit tripartiet is samengesteld uit regeringsvertegenwoordigers van de 187 lidstaten van de ILO en voor ieder land een lid namens de nationale werkgevers- en werknemersorganisaties. De tripartiete beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid is voor het laatst herzien in 2017.

De beginselen van de Verklaring zijn bedoeld als leidraad voor regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties en multinationale ondernemingen bij het op vrijwillige basis nemen van maatregelen en het ontwikkelen van sociaal beleid op gebieden als werkgelegenheid, opleiding, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Deze beginselen bouwen voort op internationale arbeidsnormen uit ILO-conventies en -aanbevelingen.

Onder meer is vastgelegd in de Verklaring dat multinationale ondernemingen, met name wanneer zij in ontwikkelingslanden actief zijn, zich moeten inspannen om de werkgelegenheidskansen en -normen te verbeteren, rekening houdend met het werkgelegenheidsbeleid en de doelstellingen van regeringen, alsook met de werkzekerheid en de ontwikkeling van de onderneming op lange termijn. Ook moeten multinationale ondernemingen evenals nationale ondernemingen binnen hun eigen bevoegdheid onmiddellijke en doeltreffende maatregelen nemen om het verbod op en de uitbanning van gedwongen of verplichte arbeid bij hun activiteiten te waarborgen en de minimumleeftijd voor toelating tot werk of tewerkstelling in

---

<sup>7</sup> Het eerste IMVO-convenant Duurzame Kleding en Textiel werd op 4 juli 2016 ondertekend.

acht te nemen om de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid bij hun activiteiten te waarborgen. Voorts dienen multinationale ondernemingen de hoogste normen van veiligheid en gezondheid te handhaven, in overeenstemming met nationale voorschriften, rekening houdend met hun relevante ervaring binnen de onderneming in haar geheel, met inbegrip van alle kennis van specifieke gevaren. Daarnaast dienen werknemers die in dienst zijn van multinationale ondernemingen en van nationale ondernemingen zonder enig onderscheid het recht te hebben om zonder voorafgaande toestemming organisaties van hun eigen keuze op te richten of zich erbij aan te sluiten, waarbij ze enkel de regels van de betrokken organisatie in acht moeten nemen en om, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk, representatieve organisaties van hun eigen keuze te laten erkennen met het oog op collectieve onderhandelingen.

De Verklaring wordt voorts ondersteund door een helpdesk multinationale ondernemingen. Deze helpdesk bestaande uit experts geeft antwoord op vragen van ondernemingen op het gebied van de implementatie van fundamentele arbeidsrechten in de bedrijfsvoering. De Verklaring kent als vorm van geschilbeslechting 'Company-union dialogue', waarmee beoogd wordt om de dialoog tussen sociale partners te faciliteren en te baseren op consensus. De ILO kent opleidingscentra en kantoren in vele landen van de wereld en ruime ervaring in het organiseren van de totstandkoming van consensus.

#### **2.4 United Nations Global Compact Principles**

De United Nations Global Compact Principles zijn afgeleid van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de ILO Declaration, The Rio Declaration on Environment and Development en The United Nations Convention Against Corruption. De UN Global Compact bevat tien beginselen. Deze beginselen houden in dat van multinationale ondernemingen verwacht wordt dat zij bepaalde kernwaarden opnemen op het gebied van mensenrechten, het milieu, fundamentele arbeidsrechten en anticorruptie. Concreet betekent het dat deelnemende bedrijven en organisaties worden uitgenodigd zich te committeren aan de volgende tien universele principes:

1. Bedrijven dienen de internationaal aanvaarde mensenrechten te steunen en te respecteren;
2. en zich er steeds van te vergewissen dat zij niet medeplichtig zijn aan schending van mensenrechten.
3. Bedrijven dienen de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te steunen;
4. zich in te spannen voor de uitbanning van iedere vorm van verplichte en gedwongen arbeid;
5. de effectieve afschaffing van kinderarbeid;
6. en de uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.
7. Bedrijven dienen voorzorg te betrachten bij hun benadering van milieu uitdagingen;

8. initiatieven te ondernemen om een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te bevorderen;
9. en de ontwikkeling en de verspreiding van milieuvriendelijke technologieën te stimuleren.
10. Bedrijven dienen elke vorm van corruptie tegen te gaan, inclusief afpersing en omkoping.

De UN Global Compact gaat uit van zelfbinding en richt zich tot zowel commerciële als niet-commerciële ondernemingen. De bedoeling is dat de aangesloten ondernemingen verklaringen afleggen en jaarlijks door een ‘Communication on Progress’ rapporteren over de vooruitgang die zij hebben geboekt bij de implementatie van de tien principes in de ondernemingsstrategie. Inmiddels hebben ongeveer 1300 bedrijven uit meer dan 170 landen zich hier bij aangesloten.

### 2.5 OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen

De OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen, voor het laatst herzien in 2011, bieden in verschillende hoofdstukken handvatten voor multinationale ondernemingen om met MVO om te gaan.<sup>8</sup> De OESO-richtlijnen vormen voor de aangesloten overheden, waaronder de Nederlandse, het uitgangspunt voor internationaal MVO-beleid. De richtlijnen maken duidelijk wat de Nederlandse overheid (en 48 andere landen) van bedrijven verwacht bij het internationaal zakendoen op het gebied van MVO. Ze bieden handvatten voor bedrijven hoe met kwesties om te gaan zoals ketenverantwoordelijkheid, mensenrechten, kinderarbeid of milieu. Indien een onderneming zich heeft gecommitteerd aan de OESO-richtlijnen wordt van de onderneming verwacht dat zij zakenrelaties, waaronder toeleveranciers en onderaannemers, al dan niet door contractuele regelingen te stimuleren om MVO-principes toe te passen die verenigbaar zijn met de OESO-richtlijnen. In geval van onhaalbare risicovermindering of de ernst van een ongunstig effect, zouden ondernemingen als laatste toevlucht moeten besluiten tot stopzetten van de zakelijke relatie. Deze normen zijn in de praktijk van belang. Zo is het een uitgangspunt van het kabinetsbeleid dat bedrijven slechts kunnen deelnemen aan een buitenlandse economische missie als zij de OESO-richtlijnen onderschrijven en verklaren hiernaar te handelen.

De richtlijnen zien op: algemene beginselen voor bedrijfsbeleid; informatieverstrekking; mensenrechten; werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen; milieu; bestrijding van corruptie, omkopingsverzoeken en afpersing; consumentenbelangen; wetenschap en technologie; en mededinging en belastingen. Zo is onder meer vastgelegd dat goede beginselen voor ondernemingsbestuur ondersteund en gehandhaafd moeten worden. Ook dienen doelmatige zelfreguleringsmechanismen en beheerssystemen te worden ontwikkeld en toegepast te worden die een relatie van wederzijds vertrouwen

<sup>8</sup> Zie ook L.F.H. Enneking e.a., *Zorgplichten van Nederlandse ondernemingen inzake internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen. Een rechtsvergelijkend en empirisch onderzoek naar de stand van het Nederlandse recht in het licht van de UN Guiding Principles*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2016, p. 423.

bevorderen tussen ondernemingen en de samenlevingen waarin zij actief zijn. Voorts is bepaald dat ondernemingen behoren te waarborgen dat tijdige en accurate informatie over alle relevante aspecten van hun activiteiten, structuur, financiële situatie, resultaten, eigendom en toezicht openbaar wordt gemaakt.

De OESO-richtlijnen kent voorts een geschillenbeslechtingsysteem. Aangesloten lidstaten zijn verplicht tot de oprichting van een Nationaal Contact Punt (NCP). Een NCP heeft drie hoofdtaken: het promoten van de OESO-richtlijnen, het afhandelen van vragen en het oplossen van geschillen in *specific instances*. De *specific instance* procedure, ofwel het klachtenmechanisme dat een NCP heeft ingesteld, is bedoeld om partijen te helpen bij het oplossen van conflicten die zich voordoen in het kader van de OESO-richtlijnen. Meestal betreffen deze partijen niet-gouvernementele organisaties (NGO's) of vakbonden. De *specific instance* procedure is op consensus gericht en beoogt conflicten op een niet-gerechtigde wijze te beslechten. Een *specific instance* procedure bestaat uit drie fasen: (i) eerste evaluatie; (ii) ondersteuning van partijen; en (iii) afsluiting van de procedure. In elke fase beoordeelt een NCP of het kan bijdragen aan het oplossen van het geschil. De *specific instance* procedure is uniek in die zin dat dit het enige door de overheid gesteunde niet-gerechtigde en op consensus gerichte klachtenmechanisme is dat maatschappelijk verantwoord ondernemen bevordert en op internationale schaal opereert.

## 2.6 *UK Modern Slavery Act*

De Modern Slavery Act 2015 (MSA) is een wet uit het Verenigd Koninkrijk die rapportageverplichtingen kent over arbeidsuitbuiting in de supply chain en is gericht op het terugdringen van moderne slavernij, waaronder slavernij, lijfeigenheid, dwangarbeid en mensenhandel moet worden verstaan. De MSA kan ook van toepassing zijn op Nederlandse ondernemingen. De MSA vindt toepassing als voldaan wordt aan de volgende criteria, te weten als sprake is van: i) een commerciële organisatie (rechtspersoon of personenvennootschap) die ii) goederen of diensten levert en iii) een totale omzet heeft van minimaal £ 36 miljoen en iv) 'carries on a business or part of a business' in het Verenigd Koninkrijk.

Art. 54 van deze wet, ook wel de 'Transparency in Supply Chains-clausule' genoemd, is vooral relevant.<sup>9</sup> Op grond van deze bepaling zijn commerciële organisaties verplicht jaarlijks een Slavery Statement te publiceren over de maatregelen die zij hebben genomen om moderne slavernij in de supply chain te voorkomen. Dit Slavery Statement kan onder meer informatie bevatten over: i) de structuur van de onderneming en de supply chains; ii) de interne beleidsrichtlijnen ten aanzien van moderne slavernij; iii) de aanwezigheid van due diligence procedures; iv) plaatsen binnen de onderneming en de supply chain waar het risico op moderne slavernij aanwezig is en de voorzorgsmaatregelen die daar zijn getroffen; v) de effectiviteit van het beleid; en vi) de educatie van personeel ten aanzien van moderne slavernij. Deze jaarlijkse Slavery Statement,

<sup>9</sup> Zie hierover ook P. Talibart, 'Modern Slavery Supply Chain Transparency and Corporate Governance', *Bb* 2017/22.



moet door het bestuur worden goedgekeurd en ondertekend en op de website te worden gepubliceerd. De MSA vereist dus niet dat een onderneming stappen onderneemt om moderne slavernij te bestrijden; zij schrijft voor dat de onderneming vermeldt (transparantie) of de onderneming beleid voert op dit vlak en zo ja, wat dat beleid inhoudt. Dat neemt niet weg dat de verwachting zal zijn dat als een onderneming op de hoogte is, dat er ook maatregelen worden genomen.

## 2.7 *Wet zorgplicht kinderarbeid*

Inmiddels heeft MVO ook tot wetgeving geleid in Nederland. Op 12 mei 2019 stemde de Eerste Kamer namelijk in met de Wet zorgplicht kinderarbeid. Deze wet verplicht bedrijven te verklaren dat zij het nodige doen om kinderarbeid te voorkomen. De ILO heeft in 2017 bekendgemaakt dat wereldwijd ongeveer 152 miljoen kinderen kinderarbeid verrichten.<sup>10</sup> Kinderarbeid is wijdverbreid in sectoren zoals de textiel-, leer-, landbouw-, visserij-, veeteelt- en mijnbouwsector. De Wet zorgplicht kinderarbeid wordt naar verwachting van kracht op 1 januari 2022. Op basis van de wet dient elke in Nederland gevestigde onderneming die goederen of diensten aan Nederlandse eindgebruikers verkoopt of levert, schriftelijk te verklaren dat zij gepaste zorgvuldigheid betracht om te voorkomen dat die goederen of diensten door kinderarbeid tot stand komen. Dezelfde verplichting geldt ook voor niet in Nederland gevestigde ondernemingen die goederen of diensten aan Nederlandse eindgebruikers verkopen of leveren. De onderneming dient de daartoe vereiste verklaring nadat de onderneming is ingeschreven in het handelsregister onverwijld aan de toezichthouder te laten toekomen. Ondernemingen die reeds zijn ingeschreven bij het handelsregister zenden de verklaring binnen zes maanden na het in werking treden van de wet toe aan de toezichthouder. Een onderneming die niet in het Europese deel van Nederland is gevestigd en die niet wordt ingeschreven in het handelsregister, dient de verklaring aan de toezichthouder te zenden binnen zes maanden nadat de onderneming voor de tweede keer in een bepaald jaar goederen of diensten levert aan eindgebruikers in Nederland. De toezichthouder publiceert de verklaringen in een openbaar register op zijn website. Het is aan de onderneming zelf om er zorg voor te dragen dat ook als haar keten, product of dienst verandert, zij blijft voldoen aan hetgeen zij heeft verklaard.

In de wettelijke regeling is opgenomen hoe ondernemingen invulling te geven aan deze zorgplicht. Dit geschiedt door het uitvoeren van een onderzoek en het opstellen van een plan van aanpak, indien uit het onderzoek blijkt dat er een redelijk vermoeden is dat goederen of diensten tot stand kunnen zijn gekomen met gebruikmaking van kinderarbeid. Het onderzoek is gericht op bronnen die voor de onderneming redelijkerwijs kenbaar en raadpleegbaar zijn.

<sup>10</sup> Verslag van een deskundigenbijeenkomst van 24 oktober 2017. Zie *Kamerstukken I 2017/18*, 34 506, K. Uit de memorie van toelichting blijkt dat men inmiddels uitgaat van 168 miljoen kinderen. Zie *Kamerstukken II 2016/17*, 34 506, nr. 6.

Een redelijk vermoeden bestaat indien er duidelijke aanwijzingen bestaan dat de desbetreffende goederen (mede) tot stand zijn gekomen in landen waarvan bekend is dat bij vergelijkbare producten of productieprocessen kinderarbeid een rol speelt.

De gedachte is dat deze wet ertoe leidt dat ondernemingen niet langer concurrentievoordeel kunnen behalen door kinderarbeid in hun keten toe te staan. Ondernemingen die bewust of onbewust kinderarbeid in hun keten toelaten, dienen na inwerkingtreding van de wet redelijkerwijs de risico's op kinderarbeid in hun keten in kaart te brengen, deze naar hun kunnen te mitigeren en verantwoord op te treden indien zij kinderarbeid constateren. Het betreft evenwel geen volledige ketentransparantie, maar een minder vergaande gepaste zorgvuldigheid die geldt voor de gehele keten. De onderneming garandeert niet dat er geen kinderarbeid plaatsvindt, maar verklaart wat hij/zij binnen zijn/haar mogelijkheden onderneemt om kinderarbeid in kaart te brengen, te voorkomen en/of uit te bannen.

Er zal een toezichthouder worden aangewezen – genoemd is de ACM – die belast is met het toezicht op de naleving. De toezichthouder dient na een klacht te toetsen of de desbetreffende onderneming waartegen een klacht is ingediend gepaste zorgvuldigheid heeft betracht. Iedere natuurlijke persoon en rechtspersoon wiens belangen geraakt zijn door het doen of laten van een onderneming bij de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet, kan daarover een klacht indienen bij de toezichthouder. Daarvoor dient wel sprake te zijn van een concrete aanwijzing voor niet naleving door een aanwijsbare partij. Een klacht kan voorts pas door de toezichthouder in behandeling worden genomen, nadat deze door de onderneming is afgehandeld, dan wel zes maanden na indiening van de klacht bij de onderneming zonder dat deze is afgehandeld. Klagers kunnen door getuigen, bewijzen, rapporten, onderzoeken en andere bewijsmiddelen aantonen dat er kinderarbeid voor een bepaald goed of dienst is toegepast. Is hiervan sprake, dan kunnen ondernemingen hun plan van aanpak om kinderarbeid in dat goed of die dienst te voorkomen, overleggen en laten zien hoe dit plan van aanpak in de praktijk wordt en is gebracht. Als een onderzoek of plan van aanpak niet voldoet, kan de toezichthouder een bindende aanwijzing geven. De toezichthouder kan de overtreder een termijn stellen waarbinnen de aanwijzing moet worden opgevolgd. Als die aanwijzing niet wordt opgevolgd, kan een boete worden opgelegd. Bij een tweede boeteoplegging binnen vijf jaar voor eenzelfde overtreding door de onderneming, begaan in opdracht of onder feitelijke leiding van eenzelfde bestuurder, kan na een procedure bij de strafrechter een strafrechtelijke veroordeling volgen.

### 3. Naar een Nederlandse MVO-code?

De rol die de nationale overheden aannemen ten opzichte van MVO is doorgaans vooral ondersteunend en stimulerend van aard.<sup>11</sup> Deze benadering ligt ook ten

<sup>11</sup> *Maatschappelijk verantwoord ondernemen loont* (Beleidsbrief van de Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking en de Minister van Economische Zaken), bijlage bij *Kamerstukken II 2012/13*, 26 485, nr. 164, p. 3.

grondslag aan de normen en procedures die onder andere de ILO, OESO en VN Global Compact voorschrijven. Duidelijk is voorts dat er veel verschillende MVO-kaders zijn op internationaal en nationaal niveau en dat MVO in de praktijk nader ingekaderd wordt door een groot aantal regelingen, richtlijnen en gedragscodes. Er bestaan inmiddels meer dan 250 MVO-normenstelsels, -gedragscodes en -audit-protocollen die wereldwijd worden toegepast. Deze MVO-regelingen, -richtlijnen en -gedragscodes overlappen elkaar deels dan wel kennen criteria die zich op dezelfde MVO-aandachtsgebieden richten maar (net) anders zijn geformuleerd. De reikwijdte van deze regelingen, richtlijnen en gedragscodes verschilt bovendien onderling sterk en leveren tezamen allerminst een eenduidig beeld op.<sup>12</sup> Daarnaast kennen sommige regelingen, richtlijnen en gedragscodes praktische voorschriften, terwijl andere minimumstandaarden inhouden. Die regelingen, richtlijnen en gedragscodes wordt verder doorgaans gekenmerkt door een vrijwillig karakter,<sup>13</sup> hetgeen betekent dat er voor ondernemingen geen juridische verplichting bestaat tot naleving. Belangrijk is ook dat MVO zich nog aan het ontwikkelen is. Het is een dynamisch terrein waaraan nog steeds nadere invulling wordt gegeven. Voor veel ondernemingen is het daarom nog niet (heel) duidelijk wat onder MVO wordt verstaan en hoe zij hiermee aan de gang kunnen gaan.

Het zou helpen als er een gezaghebbend normenkader is waar ondernemingen zich tot kunnen richten, en waarmee een 'level playing field' wordt gecreëerd, opdat ondernemingen allemaal eenvoudig van de (minimum)normen kennis kunnen nemen en weten wat er in elk geval van ze verwacht wordt. Het zou daarom een goede zaak zijn als er een Nederlandse MVO-code zou komen. Een Nederlandse code zal ondernemingen inzicht kunnen verschaffen in wat MVO inhoudt. Voor ondernemingen zal een duidelijk spoorboekje ook een voorbeeld en stimulans kunnen vormen om maatschappelijk verantwoord te ondernemen goed in de bedrijfsvoering te incorporeren. Een dergelijke code kan bovendien weergeven wat allemaal onder MVO valt en aan welke (minimum)normen moet worden voldaan. De code biedt daarmee houvast voor ondernemingen en zorgt ervoor, niet onbelangrijk, dat achterblijvers ook meer zullen gaan nadenken over MVO. Het helpt daarbij, denk ik, als ondernemingen in gaan zien wat MVO voor hen kan betekenen. De code kan ook hier een belangrijke rol bij gaan spelen.

Voor een dergelijke nationale code kan aansluiting worden gezocht bij toonaangevende internationale gedragscodes zoals de OESO-richtlijnen en de UN Guiding Principles, waaruit belangrijke algemene geldende normen kunnen worden gefilterd. Ten slotte, evenals de Nederlandse corporate governance code is het mijns inziens wenselijk om de nationale MVO-code periodiek tegen het licht te houden en te beoordelen of herziening wenselijk is.

12 Zie ook M.W. Scheltema, 'Assessing Effectiveness of International Private Regulation in the CSR Arena', in: M. Menting, J.B.M. Vranken & M.W. Scheltema, *Gedragscodes in internationaal, Europees en privaatrechtelijk perspectief*. Preadviezen Nederlandse Vereniging voor Burgerlijk Recht 2013, Zutphen: Uitgeverij Paris 2014, p. 266.

13 A.L. Vytopil, *Contractual Control in the Supply Chain. On Corporate Social Responsibility, Codes of Conduct, Contracts and (Avoiding) Liability* (diss. Utrecht), Den Haag: Eleven International Publishing 2015, p. 65.

#### **4. Afronding**

De conclusie is dat in de afgelopen decennia MVO een grote vlucht heeft genomen en dat er veel MVO-richtlijnen en -gedragscodes zijn ontwikkeld. Voor ondernemingen is het zaak om beleid na te streven dat is gericht op zichtbaar maken en beperken van de negatieve impact die haar ondernemingsactiviteiten hebben op mens en milieu, en dit beleid onderdeel maken van de bedrijfsvoering van de onderneming. De vraag is evenwel wat concreet van een onderneming op het terrein van MVO mag worden verwacht? Door het grote aantal regelingen, richtlijnen en gedragscodes waarvan de reikwijdte bovendien onderling soms sterk verschilt, is het beeld allerm minst eenduidig te noemen. Mijns inziens kan het daarom nuttig zijn om een nationale MVO-code te introduceren die ondernemingen houvast kan geven. Concretiseren wat er op het gebied van MVO van ondernemingen wordt verwacht, is mijns inziens een goede zaak. Een nationale MVO-code kan daarbij helpen.