



Van methodiek naar duurzaam resultaat

Uitvoering van een dubbele materialiteitsanalyse

Versie

1.0

Auteur(s)

Maike Verbeek

Van methodiek naar duurzaam resultaat

Uitvoering van een dubbele materialiteitsanalyse voor het Kadaster

Opdrachtgever

Anja van Eck, Christa ter Braak, Marije Stam en Michiel Pellenbarg

Status

Definitief

Verspreiding

Openbaar

Versiehistorie

Versie	Datum	Auteur	Opmerking
1.0	11 juni 2024	Maaïke Verbeek	Opmerkingen uit directieraad 29 mei verwerkt, definitief rapport

Recensiehistorie

Versie	Datum	Recensent	Opmerking
0.1	30 maart 2024	Leo van der Sluijs (Bestuur en Strategie), Jeffrey van Apeldoorn (Finance & Control)	Tekstuele aanpassingen + inhoudelijke strategische review
0.2	10 april 2024	Mazars & Francisca Haarman (Organisatie, Beleid en Advies)	Inhoudelijke en tekstuele review
0.3	26 april 2024	Anja van Eck, Marije Stam, Christa ter Braak, Michiel Pellenbarg	Inhoudelijke en tekstuele review
0.4	23 mei 2024	Input vanuit stuurgroep ESG, portefeuillehouder RvB (opdrachtgever) en ODR (Ruimte en Vastgoed) verwerkt	Inhoudelijke en tekstuele review

Managementsamenvatting

De richtlijnen van de ESG/CSRD zijn voor het Kadaster geen doel op zich, maar een middel om stap voor stap aan de maatschappelijke doelstellingen van de ESG te voldoen. Vanuit intrinsieke motivatie, als voorbeeldfunctie als publiek dienstverlener en als gesprekspartner van leveranciers en klanten heeft het Kadaster conform de concepten, methoden en analyse van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd.

Onderzoeksvraag: verificatie van de vastgestelde ESG-strategie voor het Kadaster door uitvoering van een dubbele materialiteitsanalyse.

De ESG strategie is samen te vatten in vijf doelstellingen per pijler:

Environment	Social	Governance
Klimaatneutrale bedrijfsvoering	Inclusief werkgeverschap	Transparantie
Circulariteit	Vitale en wendbare organisatie	Toegankelijkheid
Duurzaam inkopen	Sociaal verantwoord inkopen	Peers en communities
Duurzaam vervoer	Dienstverlening en klanten	Inpraak
Duurzame thuiswerkplek	Actief in de samenleving	Integriteit en ethiek

In samenwerking met een werkgroep en door workshops met een brede afvaardiging vanuit verschillende directies zijn de verschillende stappen en methodieken toegepast. De resultaten zijn tussentijds voorgelegd- en vastgesteld door de stuurgroep ESG (directeuren P&O, F&C en BOI en hoofd Bestuur & Strategie).

De uitkomsten van de dubbele materialiteitsanalyse en de bespreking van deze uitkomsten in de directieraad hebben geleid tot de volgende geprioriteerde doelstellingen:

Environment	Social	Governance
Klimaatneutrale bedrijfsvoering	Inclusief werkgeverschap	Integriteit en ethiek
Circulariteit	Vitale en wendbare in de samenleving	
Duurzaam inkopen		

Het is van belang om ESG onderdeel te laten zijn van de ambities voor de komende jaren. Vanwege het maatschappelijk belang enerzijds en de compliance kant (basis op orde) anderzijds. Voor de uitwerking van de geprioriteerde doelstellingen in concrete plannen van aanpak is het nodig om capaciteit vrij te maken, passend bij de opgaven die er liggen. Het gaat daarbij om keuzes durven maken en daar consequenties aan verbinden.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	2
1 Inleiding	4
1.1 Noodzaak.....	4
1.2 Doelstelling(en)	4
1.3 Reikwijdte.....	5
1.4 Eigenaarschap	5
1.5 Rol ondernemingsraad.....	6
1.6 Positionering	6
1.7 Pas-toe-of-leg-uit.....	6
1.8 Prototype uitvoering van de dubbele materialiteitsanalyse.....	6
2 Samenvatting ESG-strategie	6
2.1 Environment	6
2.2 Social	7
2.3 Governance.....	8
3 Methodiek	9
4 Uitkomst dubbele materialiteitsanalyse	12
4.1 Waardestromen van het Kadaster.....	12
4.2 Stakeholderanalyse.....	13
4.3 Impact, Risico's en Kansen	13
4.3.1 Negatieve impact	13
4.3.2 Positieve impact	15
4.3.3 Risico's.....	17
4.3.4 Kansen.....	19
4.4 Conclusie	20
5 Conclusie en aanbevelingen	22
5.1 Aanbevelingen, actieplannen en benodigde capaciteit	23
5.2 Vraagstukken en dilemma's	23
6 Bijlagen	25
6.1 ESRS begrippen	25
6.2 Long list naar short list	36
6.3 Uitwerking van de waardestromen in de keten.....	41
6.3.1 Rechten en zekerheid (+/- 71% van totale omzet)	41
6.3.2 Bouwwerk, grond en omgeving (+/- 25% van totale omzet)	42
6.3.3 Maatschappelijke opgaven (+/- 4% van totale omzet).....	44
6.4 Stakeholderanalyse.....	45

1 Inleiding

In de Raad van de EU is op 28 november 2022 een verordening aangenomen die bedrijven verplicht op gedetailleerd niveau te rapporteren over duurzaamheid, de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Organisaties worden gefaseerd verplicht te rapporteren wat hun bijdrage is binnen de thema's Environment, Social en Governance (ESG) - dit zijn drie belangrijke factoren waarmee organisaties rekening moeten houden bij het nemen van beslissingen. ESG is een uitbreiding van het eerdere maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), waarbij het nadrukkelijker kijkt naar de ketens¹ waaraan deelgenomen wordt.

1.1 Noodzaak

Vanuit het ministerie van BZK is aangegeven (na navraag) dat er geen verplichtend karakter voor het Kadaster is met betrekking tot ESG/CSRD. Het is nu nog onbekend of die verplichting er op termijn wel komt. In het Bestuurlijk overleg van april 2024 heeft BZK wel aan het Kadaster gevraagd om informatie over de ESG voortaan op te nemen in MBP en jaarverslagen. Hoewel het Kadaster niet CSRD plichtig is, is er wel een strategie vastgesteld voor ESG om bij te dragen aan een eerlijke en duurzame samenleving. Door te werken conform de concepten, methoden en analyse van de CSRD is de bijdrage van het Kadaster ook voor ketenpartners herkenbaar. Daarnaast is door de Auditcommissie van de Raad van Toezicht van het Kadaster en door de accountant specifiek gevraagd naar de wijze van invulling van de CSRD/ ESG door het Kadaster.

De afgelopen jaren heeft het Kadaster met MVO-beleid en de keuze voor SDG's al stappen gezet in het expliciteren van commitment op ESG gerelateerde thema's. De omgeving bevraagt het Kadaster al op het vlak van ESG, ook in de context van Kadaster Internationaal. Het Kadaster moet er op voorbereid zijn dat ketenpartners, wanneer zij te maken hebben met CSRD/ ESG verplichtingen, meer gaat bevragen op de invulling van ESG thema's en ook zullen zij verwachten dat Kadaster daarover transparant is (peer-pressure).

1.2 Doelstelling(en)

Voor het Kadaster staat het uitvoeren van de (wettelijke) taak voorop, binnen het primair proces worden daarbij de principes van 'operational excellence' toegepast, voor verschillende adviesdiensten staat 'customer intimacy' centraal. In relatie tot ESG werken we zo eerlijk en duurzaam mogelijk. Dat wil zeggen dat het Kadaster de ambitie heeft om de ecologische voetafdruk te verminderen en schade te beperken waar het kan zonder dat dit ten koste gaat van de uitvoering van de wettelijke taak en tegen zo laag mogelijke kosten. Oftewel de wettelijke taak wordt zo duurzaam mogelijk uitgevoerd. In de praktijk is het niet altijd mogelijk de meest duurzame optie te kiezen. Tegelijkertijd vraagt de toekomst om andere keuzes, klimaatverandering is gaande en als publiekelijke organisatie heeft het Kadaster de ambitie hierin het goede voorbeeld te geven, te starten bij de eigen

¹ Het begrip waardeketen heeft betrekking op alle relaties waar een organisatie mee zaken doet, denk aan leveranciers, klanten en andere stakeholders. In hoofdstuk 3 wordt dit begrip nader toegelicht.

bedrijfsvoering. Zodoende is in december 2023 de ESG strategie door het Bestuur vastgesteld. Daarbij is tevens afgesproken dat het Kadaster deze ESG strategie toetst met behulp van toepassing van de CSRD-methodiek.

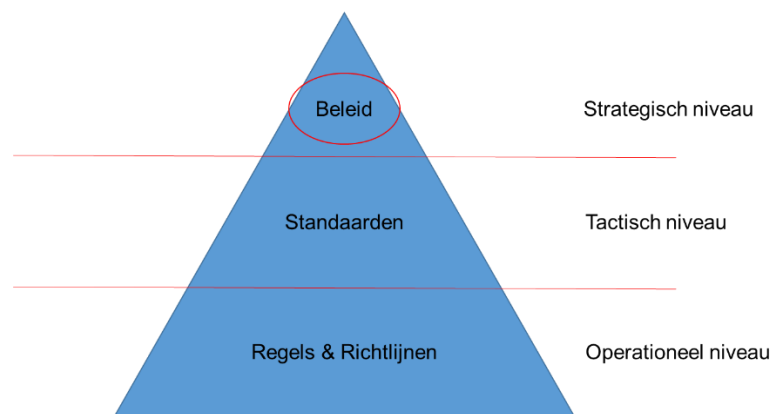
In een dubbele materialiteitsanalyse kijkt een organisatie naar zijn eigen impact en naar de impact die de organisatie heeft in de waardeketen, zowel financieel als materieel. Oftewel op welke materiele impact heeft het Kadaster op sociaal-, milieu-, en bestuurlijk vlak in de gehele waardeketen (positief en negatief)? Dit is van binnen van naar buiten redeneren. Het van buiten naar binnen redeneren heeft betrekking op welke milieu-, sociale- en bestuurlijke onderwerpen risico's en/of kansen vormen voor Kadaster, zie ook nadere toelichting in hoofdstuk 3.

Achterliggende gedachte bij de CSRD: in de basis de negatieve impact op het gebied van environment, social en governance reduceren. Door het creëren van transparantie en vergelijkbaarheid over de performance van organisaties is de verwachting dat dit voor gedragsverandering gaat zorgen richting duurzame bedrijfsvoering. Het toepassing van de methodiek is dan ook een middel en geen doel op zich. Dit is zeker voor het Kadaster van toepassing, omdat zij als publiek dienstverlener niet verplicht is te werken conform de CSRD-richtlijn.

Onderzoeksvraag: In welke mate kan de vastgestelde ESG-strategie van het Kadaster worden geverifieerd door uitvoering van een dubbele materialiteitsanalyse?

1.3 Reikwijdte

Dit document is van toepassing op het Kadaster



Beleidspiramide Kadaster

1.4 Eigenaarschap

De beleidseigenaar van dit beleid is de directeur van de directie Personeel en Organisatie. De actiehouders van dit beleid zijn de manager van de afdeling Organisatie, Beleid en Ontwikkeling.

1.5 Rol ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft geen formele advies- of instemmingsrol bij dit beleidsdocument. Wel worden zij betrokken bij de uitwerking van het beleid.

1.6 Positionering

In dit beleid wordt verwezen naar de volgende standaard(en) en/of regels en richtlijnen:

- "Samen werken aan een eerlijke en duurzame toekomst" ; ESG Strategie 2024 – 2026

1.7 Pas-toe-of-leg-uit

Voor dit beleid is de volgende relevante wet- en regelgeving van toepassing:

- Corporate Sustainability Reportive Directive 2022 (CSRD)
- European Sustainability Reporting Standards (ESRS). De begrippen staan toegelicht in bijlage 6.1. Dit beleid past de hierboven genoemde wet- en regelgeving toe.

1.8 Prototype uitvoering van de dubbele materialiteitsanalyse

De uitvoering van de DMA is een prototype. Er is uitgevoerd wat op dit moment qua capaciteit en kwaliteit haalbaar was. Zo zijn er bijvoorbeeld geen externe stakeholders betrokken en zijn de risico's niet met alle risico-eigenaren gevalideerd. Dit proces zou een groot beslag leggen op gehele organisatie, die capaciteit was nu niet voorhanden. Wel is de methodiek van DMA volledig doorlopen, zodoende inzicht gekregen wat uitvoering een volgende keer zou vragen.

2 Samenvatting ESG-strategie

Nota bene: onderstaande strategie is de start geweest van de analyse. Onderstaand hoofdstuk geeft dus **niet** de uitkomst van de dubbele materialiteitsanalyse weer.

Environment	Social	Governance
Klimaatneutrale bedrijfsvoering	Inclusief werkgeverschap	Transparantie
Circulariteit	Vitale en wendbare organisatie	Toegankelijkheid
Duurzaam inkopen	Sociaal verantwoord inkopen	Peers en gemeenschappen
Duurzaam vervoer	Dienstverlening en klanten	Inspraak
Duurzame thuiswerkplek	Actief in de samenleving	Integriteit en ethiek

2.1 Environment

1. Klimaatneutrale bedrijfsvoering: (de vermindering van) ons energieverbruik (onze CO₂-uitstoot/ ecologische voetafdruk per product / medewerker) is per einde 2026 en 2030 tenminste in lijn met voor Nederland geldende doelstellingen, voortkomend uit het (inter)nationale beleid om invulling te geven aan de klimaatafspraken van de Verenigde Naties (de Parijs akkoorden). We gaan onze huisvesting en (ICT-)systemen (inclusief de

applicaties en het datagebruik) daartoe duurzaam inrichten en exploiteren, met de lange termijn klimaatdoelen van 2050 als richtpunt. Het records management beleid, waarin o.a. keuzes worden gemaakt ten aanzien van digitale dataopslag, is mede sturend op het bereiken van deze duurzaamheidsdoelen.

2. Circulariteit: middelen die vrijkomen of niet meer nodig zijn voor het doel waarvoor ze initieel zijn ingezet worden hergebruikt, binnen of buiten het Kadaster, en als dat niet meer mogelijk is zodanig afgevoerd dat hergebruik van onderdelen of grondstoffen in beginsel mogelijk is.
3. Duurzaam inkopen: in het leveranciersbeleid streven we ernaar per 2026 uitsluitend nog zaken te doen met ketenpartners die aantoonbaar een duurzaamheidsbeleid hebben en we streven ernaar dat duurzaam inkopen de norm wordt (inclusief inkoop van reusables); dat wil zeggen dat duurzaamheid mede concurrerend is, onder handhaving van andere gebruikelijke criteria voor concurrerend inkopen. Zolang een markt niet voldoende rijp is om duurzaam in te kopen, leggen we vast welk aandeel van de vanaf 2025 jaarlijks ingekochte goederen tenminste duurzaam moet zijn. In het inkoopbeleid werken we het bovenstaande uit.
4. Duurzaam vervoer: wij stimuleren het gebruik van duurzaam vervoer van medewerkers door treinreizen. We maken fietsen zo aantrekkelijk mogelijk. We gebruiken uitsluitend nog elektrische bedrijfsauto's wanneer bestaande auto's worden vervangen of nieuwe nodig zijn.
5. Duurzame thuiswerkplek: vanuit onze verantwoordelijkheid voor een goede thuiswerkplek stimuleren wij dat die ook zo duurzaam mogelijk is.

In de ESG-strategie is aangegeven welke doelstellingen in de komende twee jaar worden uitgewerkt, deze hebben prioriteit. Voor Environment zijn dat doelstellingen 1,2 en 3.

2.2 Social

1. Inclusief werkgeverschap: wij willen dat de samenstelling van ons personeelsbestand een afspiegeling van de samenleving is. Daarvoor geven we aan hoe het personeelsbestand er in 2026 uitziet en ondernemen we acties die daar op gericht zijn. We streven naar een inclusief en anti-discriminatoir werkklimaat waarin iedereen wordt gerespecteerd om wie hij of zij is.
2. Vitale en wendbare organisatie: wij vinden de ontwikkeling van medewerkers en een goede werk/privé balans belangrijk om onze medewerkers gezond en met goede skills hun werk te kunnen laten doen. We faciliteren dit in ons beleid. De organisatie-inrichting en de werkwijzen die we volgen houden we passend voor een blijvend goede taakuitoefening door de organisatie.
3. Sociaal verantwoord inkopen: in het leveranciersbeleid streven we ernaar per 2026 uitsluitend nog zaken te doen met ketenpartners die aantoonbaar een duurzaamheidsbeleid hebben. Sociaal verantwoord inkopen van goederen of diensten is al de norm: alle ingekochte goederen of diensten voldoen aan (inter)nationaal vastgestelde normen of eisen

ten aanzien van de inzet van de menselijke productiefactor. Hierbij benutten we de bestaande handreikingen en ervaringen van leernetwerken en andere organisaties.

4. Dienstverlening en Klanten: wij streven naar een continu hoge klanttevredenheid. Onze producten zijn goed gedocumenteerd, inclusief de kwaliteit en de herkomst van de data waarmee we producten maken. Klanten worden waar mogelijk betrokken bij productontwikkeling. We laten onze producten en diensten onafhankelijk evalueren. We zorgen voor doeltreffende (geautomatiseerde en persoonlijke) mogelijkheden van klantcontact. We vragen onze grote (beleids)opdrachtgevers om feedback op ons handelen en onze prestaties.
5. Samenleving: wij streven in onze bedrijfsvoering een voorbeeld te zijn voor andere (overheids)-organisaties en voor het onderwijs, ook hoe wij onze ESG doelen nastreven. Voor dat laatste ontplooiën we meerjarig activiteiten om de ESG doelen, acties, interne samenwerking en gewenst gedrag gekend en geaccepteerd te laten zijn bij onze medewerkers. In de samenwerking met andere (peer)organisaties en scholen agenderen of bespreken wij maatschappelijk belangrijke ontwikkelingen, waaronder de ESG thema's, en in die contacten willen we een actieve rol spelen om kennis en ervaring te delen. Wij willen actief bijdragen aan duurzaamheidsinitiatieven in de samenleving, nationaal en internationaal. We hebben een sponsoringbeleid. Wij zetten ons internationaal in om vrede en welzijn te helpen bevorderen, doordat we in onze buitenlandse projecten ook altijd aandacht zullen besteden aan de aanwezigheid van het recht, goed ingericht bestuur en instituties.

Prioriteit: 1, 3 en 5 prioriteit.

2.3 Governance

1. Transparantie: we zijn transparant voor de buitenwereld, óók op het onderwerp ESG, onder meer door het publiceren van een jaarverslag, publicatie van onze strategische (ESG) doelen in het MBP en op Kadaster.nl. We zijn proactief ten aanzien van onderwerpen waarvoor openbaarheid verplicht is, onder andere ingevolge de Wet Open Overheid. Het records management beleid is mede sturend voor het nakomen van de openbaarheidsverplichtingen.
2. Toegankelijkheid: wij maken het mogelijk dat burgers en klanten op een zo laagdrempelig mogelijke manier informatie over onze organisatie en onze producten en diensten kunnen halen en krijgen, klachten kunnen indienen en opmerkingen met ons kunnen delen. Voor bepaalde groepen producten en diensten maken we het mogelijk dat de klant nog meer 'zelf aan de knoppen' komt te zitten en maatwerk kan afnemen.
3. Peers en communities: we zorgen voor horizontale verantwoording en participeren in daarvoor in aanmerking komende samenwerkingsvormen of coalities. We zijn aanwezig in relevante vakgerichte communities om daar zowel kennis over te dragen als verantwoording

af te willen leggen over specifieke keuzes van het Kadaster. We participeren in ESG kennisnetwerken om kennis op te doen over de ervaringen van andere organisaties en onze ervaringen te delen. We werken samen met partners om onze bijdrage te leveren aan het oplossen van complexe maatschappelijke opgaven.

4. **Inspraak:** de goede werking van de medezeggenschap op de diverse niveaus van de organisatie en het goed functioneren van het georganiseerd overleg met de vakbonden zijn de gedeelde verantwoordelijkheid van het Kadaster, de medezeggenschapsorganen en de vakbonden, en kunnen alleen voortbestaan bij voldoende en veilige participatie van onze medewerkers. We stimuleren die deelname. We betrekken Jong Kadaster bij activiteiten van de organisatie, bij onze lange termijn visievorming en strategische verkenningen. We introduceren een passende vorm van Jongereninspraak.²
5. **Integriteit en ethiek:** er is een werkend integriteitsbeleid. We hebben een of meer ethische commissies. We hebben en onderhouden een ethische of gedragscode. We werken zichtbaar vanuit onze kernwaarden.

Prioriteit 1,3 en 4

3 Methodiek

De CSRD- en ESRS-informatievereisten zijn bedoeld om de duurzaamheidsverslaggeving in de loop van de tijd in lijn te brengen met de financiële verslaggeving.

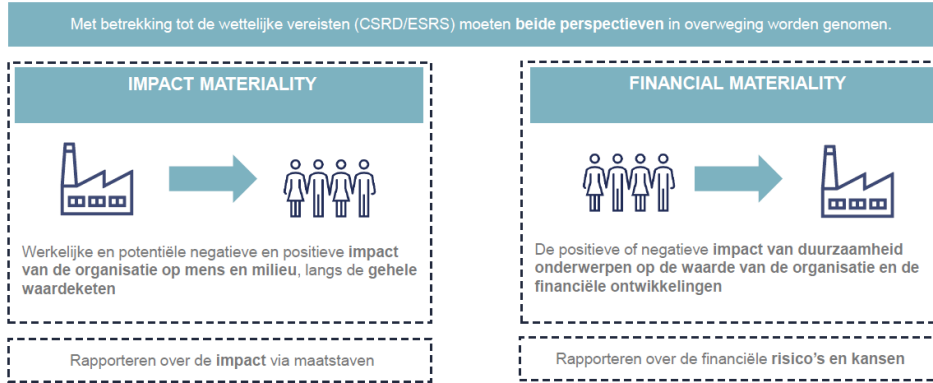
De Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) is de wetgeving, de European Sustainability Reporting Standards (ESRS'en) zijn de standaarden/ normen die de wet voorschrijft. Het ESRS heeft tot doel een grote groep stakeholders te voorzien van relevante, vergelijkbare en betrouwbare informatie over de impact, risico's en kansen van een organisatie.

Vanuit de CSRD is het uitvoeren van een dubbele materialiteitsanalyse (DMA) voor CSRD-plichtige organisaties een verplicht onderdeel. In de DMA wordt systematisch per ESRS thema de dubbele materialiteit (ook wel dubbel belang of relevantie) in kaart gebracht.

“Bij enkele materialiteit is de organisatie de ontvanger. Bij dubbele materialiteit komen de belangen van de samenleving en planeet erbij. Enerzijds zijn er de belangen van de organisatie. Deze worden meestal uitgedrukt in financiële kerncijfers, ze worden daarom ook wel de financiële materialiteit genoemd. Anderzijds zijn er ecologische, sociale en maatschappelijke belangen die een impact ondervinden door de organisatie. Deze laatste wordt ook de ‘impactmaterialiteit’ genoemd en wordt uitgedrukt in niet financiële cijfers. De dubbele materialiteit impliceert dat het niet alleen gaat om de impact van de omgeving op het bedrijf, maar ook om de impact van het bedrijf op de omgeving.”³

² Ter inspiratie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/democratie/jongereninspraak>

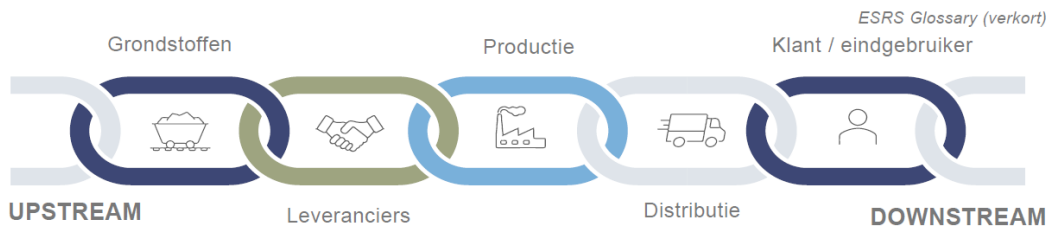
³ Karin Vandenberghe: ESG-gids. In 7 stappen naar winst in duurzaamheid (2023)



Voor de uitvoering van de DMA is het dan ook van belang niet alleen te kijken naar de impact van de eigen organisatie, maar de impact in de gehele keten van de organisatie. Conform de CSRD termen ook wel de 'upstream' en 'downstream' genoemd.

ESRS & de waardeketen Waardeketen perspectief











Waardeketen	<p>“Het volledige scala activiteiten, hulpbronnen en relaties met betrekking tot het businessmodel van de onderneming en de externe omgeving waarbinnen zij opereert. Een waardeketen omvat de activiteiten, hulpbronnen en relaties die de onderneming gebruikt en waarop zij een beroep doet voor het creëren van haar producten of diensten van ontwerp tot levering, consumptie en end-of-life. De betrokken activiteiten, hulpbronnen en relaties situeren zich binnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. de eigen activiteiten van de onderneming, zoals human resources; II. haar toeleverings-, marketing- en distributiekanaal, zoals de inkoop van materialen en diensten en de verkoop en levering van producten en diensten; en III. de financierings-, geografische, geopolitieke en reguleringsomgeving waarin de onderneming opereert.
-------------	---



Welke stappen zijn binnen het kadaster gezet om te komen tot de uitvoering van de DMA?

1. Kick off met brede vertegenwoordiging vanuit directies (manager Inkoop, manager Risk en Compliance, specialist Concerncontrol, senior adviseur Facilitaire Services, adviseur Strategie en Public Affairs, Hoofd Inwinning en Registratie, adviseur Inclusie en Diversiteit, operationeel manager BOI)
2. Waardeketen uitwerken in dezelfde groep als de Kick-off, uitkomst getoetst aan stuurgroep.

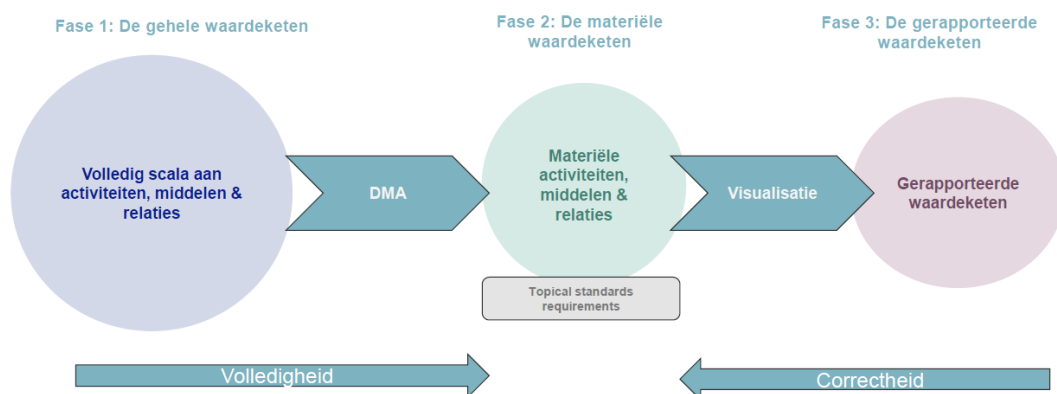
3. Stakeholders: inkoop bij in beeld brengen leveranciers – strategie betrokken bij plotten stakeholders.
4. Long list – short list
De European Sustainability Reporting Standards zijn onderverdeeld in 5 Environment thema's, 4 Social thema's en 1 Governance thema (zie afbeelding blz. 13). In ieder thema is een onderverdeling op subonderwerpen gemaakt waarover een organisatie kan rapporteren. Op basis van de eerdere stappen in de dubbele materialiteitsanalyse (in beeld brengen van de waardeketen en de stakeholderanalyse) wordt een shortlist samengesteld van de thema's waar de dubbele materialiteitsanalyse op gaat plaatsvinden. De shortlist van thema's is vervolgens gevalideerd door stuurgroep.
5. Impact, Risk en Opportunities – brainstorm met brede vertegenwoordiging, zie deelnemers stap 1, uitwerking in samenwerking met Risk.
6. Om sectorinformatie te verkrijgen en kennis te delen en op te halen is met diverse andere publieke (uitvoering)organisaties is gesproken:
 - a. Rijksdienst voor het Wegverkeer (RDW): programmamanager MVO
 - b. Rijksdienst voor Infrastructuur en Waterstaat (RWS): projectmanager Kwaliteit, voorheen programmamanager duurzaamheid
 - c. Kamer van Koophandel (KvK): Projectleider MVO & teamleider Financial Control
 - d. Logius: coördinator Duurzaamheid
 - e. Internationale uitvraag via collega's Bestuur en Strategie

Duurzaamheidsthema's behandeld in thematische ESRS	
ESRS E1- E5	ESRS S1-S4
<p>Klimaatverandering ESRS E1 </p> <p>Klimaatadaptatie Klimaatmitigatie Energie</p> <p>Verontreiniging ESRS E2 </p> <p>Luchtverontreiniging Watervontreiniging Bodemverontreiniging Verontreiniging levende organismen en voedselbronnen Zorgwekkende stoffen Zorgwekkende stoffen Microplastics</p> <p>Water en mariene hulpbronnen ESRS E3 </p> <p>Waterverbruik Wateronttrekking Waterlozing Waterlozing in oceanen Ontginning en gebruik mariene hulpbronnen</p> <p>Biodiversiteit en ecosystemen ESRS E4 </p> <p>Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies Impact op toestand soorten Impact op omvang en toestand ecosystemen Impacts op en afhankelijkheden van ecosystemediensten</p> <p>Circulair economie ESRS E5 </p> <p>Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten Aval(stoffen)</p>	<p>Eigen medewerkers ESRS S1 </p> <p>Arbeidsvoorwaarden Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen Andere arbeidsrechten</p> <p>Werknemers in de waardeketen ESRS S2 </p> <p>Arbeidsvoorwaarden Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen Andere arbeidsrechten</p> <p>Getroffen gemeenschappen ESRS S3 </p> <p>Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen Burger- en politieke rechten van gemeenschappen Rechten inheemse volken</p> <p>Consumenten en eindgebruikers ESRS S4 </p> <p>Impact op informatie voor consumenten en/of eindgebruikers Persoonlijke veiligheid consumenten en/of eindgebruikers Sociale inclusie consumenten en/of eindgebruikers</p>
	ESRS G1
	<p>Zakelijk gedrag ESRS G1 </p> <p>Bedrijfscultuur Bescherming klokkenluiders Dierenwelzijn Verhouding met de politiek en lobbyactiviteiten Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken Corruptie en omkoping</p>

4 Uitkomst dubbele materialiteitsanalyse

4.1 Waardestromen van het Kadaster

Een belangrijk element uit de dubbele materialiteitsanalyse is het in kaart brengen van de waardeketen van de organisatie. De achterliggende gedachte van de CSRD is niet alleen verantwoordelijkheid nemen voor de eigen organisatie, maar om te denken vanuit een keten waarin de verantwoordelijkheid voor de impact op de samenleving op het totale proces van toepassing is – de value chain. Het begrip dubbele materialiteitsanalyse krijgt hier lading: denken vanuit de impact van de eigen organisatie naar buiten en vanuit de buitenwereld het beoordelen van de impact op de organisatie. Van ‘upstream’ in de toelevering van leveranciers naar midstream -de eigen organisatie- naar downstream de klanten eindgebruikers van de producten en diensten. Zie ook hoofdstuk 3, methodiek. Door eerst de gehele waardeketen in kaart te brengen kan vervolgens worden bepaald welke activiteiten, middelen en relaties relevant zijn voor de uitwerking in de dubbele materialiteitsanalyse.



Het Kadaster werkt sinds de kanteling⁴ van de organisatie met waardestromen. Deze waardestromen richten zich alleen op de interne processen, focus ligt op het toevoegen van waarde voor de klant. Er zijn drie waardestromen gedefinieerd: ‘Rechten en Zekerheid’, ‘Bouwwerk, Grond en Omgeving’ en ‘Maatschappelijke opgave’.

Om te komen tot herkenbare waardestromen in de value chain zijn deze waardestromen met diverse stakeholders uit de organisatie ook uitgewerkt tot waardeketens in de dubbele materialiteitsanalyse. Daarbij is conform de richtlijnen onderscheid gemaakt tussen activiteiten, relaties en middelen (hier is de waardestroom Bedrijfsvoering vanuit het Kadaster in verwerkt). De waardestromen zijn inhoudelijk verder aangevuld met financiële onderbouwing om de verhouding ten opzichte van elkaar te kunnen duiden. De uitwerking van de waardestromen is te vinden in bijlage 6.2

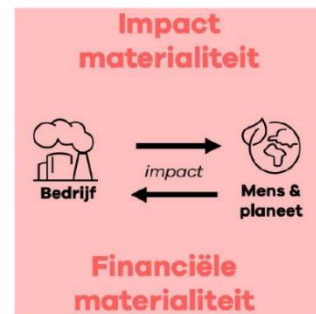
⁴ Organisatieontwikkeling 2021

4.2 Stakeholderanalyse

Een van de vereisten van de dubbele materialiteitsanalyse is het toetsen van de uitkomsten bij relevante stakeholders. Om de stakeholders in beeld te brengen is een stakeholderanalyse uitgewerkt, zie bijlage 6.3. Omdat het Kadaster niet CSRD plichtig is het daadwerkelijk extern toetsen van de DMA bij stakeholders nu nog niet toegepast.

4.3 Impact, Risico's en Kansen

Van de beschreven activiteiten, middelen en relaties uit de waardestromen is per item uit de shortlist van de ESRS (zie hoofdstuk 3) de impact, het risico en de kans beschreven. Hiervoor is de input vanuit de brede vertegenwoordiging stakeholders uit de organisatie benut. Ook zijn diverse vastgestelde (beleids)documenten benut om de impact, risico's en kansen vast te stellen. Daarnaast zijn de risico's in samenwerking met de manager Risk & Compliance opgesteld.⁵



Doelstelling van het identificeren van impact, risico en kans is het vergroten van inzicht en het ophalen van (nieuwe) aandachtspunten voor strategie/beleid met betrekking tot duurzaamheid in brede zin.

4.3.1 Negatieve impact

<i>E1 Klimaatverandering</i>		
<i>Upstream</i>	<i>Midstream</i>	<i>Downstream</i>
CO2-uitstoot door gebruik te maken van IT middelen -> netwerk, datacenter (incl. dataopslag) en cloud	Door vergoeden van autokilometers voor woon-werkverkeer negatieve impact op klimaat	Door data aan burgers en partners te leveren en te verwerken, wordt indirect (extra) CO2 uitgestoten.
CO2-uitstoot van leveranciers door huisvesting, mobiliteit, kantoren	Door faciliteren thuiswerkplekken CO2-uitstoot van medewerker	
	Kadaster stoot CO2 uit op de onderwerpen kantoor, thuiswerken en mobiliteit	

⁵ Een uitgebreide verantwoording in Excel is op verzoek beschikbaar

<i>S1 Eigen medewerkers</i>	
Arbeidsvoorwaarden	Ongeveer 20% van de medewerkers geeft aan een hoge werkdruk te ervaren. 2 tot 3% van de werknemers ervaart een zeer hoge werkdruk
	Afgelopen OR verkiezingen waren er te weinig potentiële OR-leden om daadwerkelijk een keuze te kunnen maken, iedere medewerker die zich verkiesbaar had gesteld is automatisch gekozen
	De organisatiegraad van het Kadaster neemt af door afnemende aantallen leden van een vakbond. Mogelijk negatieve impact is dat medewerkers zich niet voldoende vertegenwoordigd voelen
	Ziekteverzuim was in 2023 gemiddeld 5,75%. Mogelijk negatieve impact op ervaren werkdruk voor werknemers en grip op capaciteit voor managers
Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Beloningsverschil van 1,8% tussen mannen en vrouwen
	Aanbod van werkgelegenheid voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt neemt af door innovatie, hierdoor minder werkplekken voor medewerkers met een beperking met kans op baanverlies tot gevolg
	Culturele bagage eigen medewerkers is gering, hierdoor kunnen medewerkers met andere achtergronden zich mogelijk minder herkennen in de heersende normen en waarden waardoor zij besluiten de organisatie te verlaten
	Relatief weinig jongeren in de organisatie, hierdoor blijft mogelijk vernieuwing en innovatie van organisatie achter. Ook verdwijnt kennis van gepensioneerde collega's omdat er onvoldoende medewerkers zijn om de kennis aan over te dragen.
Andere arbeidsrechten	Personele paragraaf in privacy beleid nog niet uitgewerkt. Oneigenlijk gebruik van privé gegevens, inzet van systeem wordt niet altijd juist gebruikt, mogelijk overwerk tot gevolg.

<i>G1 Zakelijk gedrag</i>	
Bedrijfscultuur	Er is geen volwassen cultuur van aanspreken op ongewenst gedrag, hierdoor kunnen situaties ontstaan waarbij ongewenst gedrag van medewerkers onderling kan voortduren zonder dat hier melding van wordt gemaakt
Corruptie en omkoping	Er is een gedragscode waarin regels staan voor omgang met inkoop, eigen financiële belangen en declaratie van onkosten.

	Echter geen plan procedure voor melding van incidenten met betrekking tot corruptie. Mogelijk dat dit tot onduidelijkheid bij medewerkers zou kunnen leiden
--	---

4.3.2 Positieve impact

<i>E1 Klimaatverandering</i>		
<i>Upstream</i>	<i>Midstream</i>	<i>Downstream</i>
Door te sturen op verduurzaming van mobiliteit van leveranciers via Inkoop (PvE) mogelijkheden tot vergroten positieve impact.	Door wettelijke hervorkaveling kan het Kadaster bijdragen aan vergoten van natuurgebieden en terugdringen van stikstofuitstoot	
Door te sturen op verlaging CO2-uitstoot van data-opslag bij leveranciers positieve impact.	Wagenpark Kadaster vanaf 2026 volledig elektrisch	Door deelname van Kadaster aan VIVET ⁶ leveren we een positieve bijdrage aan de energietransitie
	Op basis van maatwerk dataleveringen en onderzoek leveren we een (indirecte) positieve bijdrage aan het tegengaan klimaatverandering	

<i>E5 Circulaire economie</i>		
<i>Upstream</i>	<i>Midstream</i>	<i>Downstream</i>
MVO-prestatieladder opnemen in alle aanbestedingen > € 50.000	Leverancier neemt (IT) middelen retour.	Gecertificeerd beschikbaar stellen van kantoormaterialen aan derden (waaronder eigen personeel of kringloop) na afloop levensduur
	Afvalgraad van containers verhogen door verminderen ophaalfrequentie en verder uitsplitsen van afvalsoorten waardoor hergebruik eenvoudiger is.	

⁶ Verbetering Informatievoorziening Energie Transitie

S1 Eigen medewerkers

Arbeidsvoorwaarden	<p>Het Kadaster voorziet in een loon dat in de behoefte van de werknemer en zijn/haar gezin in het licht van de nationale economische en sociale omstandigheden - hantering van minimum uurloon van €14.</p> <p>Bij het Kadaster is het mogelijk om hybride te werken, medewerkers geven de balans tussen dagen thuiswerken en dagen op kantoor een 7,9</p> <p>Aanwezigheid van vaste werkgroepen OR waardoor de medewerkers op een laagdrempelige manier contact kunnen opnemen met de OR</p> <p>Er is een bereik- en beschikbaarheidsregeling voor inzet buiten reguliere kantooruren</p> <p>Er is een eigen (actieve) jongerenvereniging - Jong Kadaster die voor een omvangrijk deel wordt gefinancierd door het Kadaster. Ook is er een landelijke stichting voor personele activiteiten wat zorgt voor meer sociale cohesie tussen werknemers.</p> <p>Aanwezigheid van arbobeleid, integriteitsbeleid, onderzoeken naar psychosociale arbeidsbelasting. Hierdoor inzicht in gerichte verbeterpunten en ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers</p>
Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	<p>Doordat Kadaster actief inzet op vrouwen in topposities heeft Kadaster nu een percentage vrouwen in leidinggevende posities bereikt in 2023 van 54%. Dat is 13% hoger dan bij andere overheidsinstellingen (zie CBS). Hierdoor bevordert Kadaster actief de gelijkheid en vrouwenparticipatie in de markt.</p> <p>Het Kadaster zet zich in voor realisatie van banen voor medewerkers uit de Participatiewet. In 2023 61 medewerkers in dienst, binnen de publieke sector is het Kadaster daarmee voorloper in realisatie van de banenafpraak.</p> <p>Aanwezigheid van gedragscode en aanwezigheid van vertrouwenspersonen, draagt eraan bij dat medewerkers zich gehoord voelen in de organisatie</p> <p>Een score van 8,2 uit het medewerkersonderzoek voor: ik durf mijzelf te zijn bij het Kadaster</p>

<i>G1 Zakelijk gedrag</i>	
Bedrijfscultuur	Integriteitsbeleid is recent (2024) herzien. Hiermee voor medewerkers aandacht voor integriteit als grondhouding. Gedrag wordt bespreekbaar gemaakt met als positief gevolg dat er meer gesprekken plaatsvinden over wenselijk gedrag binnen de organisatie
Bescherming klokkenluiders	Meldprocedure voor klokkenluiders wordt in 2024 herzien waardoor het voor werknemers eenvoudiger wordt om laagdrempelig een melding te maken. Daarnaast extra inzet in 2024 op bewustwording van belang van integriteit en bescherming van klokkenluiders.
Beheer relaties met leveranciers incl. betalingspraktijken	Er is leveranciersbeleid (15-12-2023), inkoop- en contractmanagementbeleid (21-04-2022) en Incassobeleid (01-12-2015) vastgesteld. Hierin zijn bepalingen opgenomen over MVI en betaaltermijnen waardoor eerlijk en integer gedrag is geborgd

4.3.3 Risico's

<i>E1 Klimaatverandering</i>	Doordat het Kadaster als Zelfstandig Bestuursorgaan voor de uitvoering van haar werk afhankelijk is van politieke besluitvorming bestaat de kans dat klimaatmitigatie om te voldoen aan de Klimaatwet geen onderdeel is van de verplichtingen waar het Kadaster als onderdeel van de overheid aan dient te voldoen bestaat het risico dat financiering voor maatregelen gericht op klimaatmitigatie achterblijft
<i>S1 Eigen medewerkers Arbeidsvoorwaarden</i>	Door (structureel) disbalans in de werk-privébalans bestaat de kans dat medewerkers in een burn-out raken met als gevolg een hoger ziekte verzuim
	Door (structureel) overwerk bestaat de kans dat medewerkers in een burn-out raken met als gevolg een hoger ziekte verzuim
	Omdat de luchtventilatie in vergaderruimtes op sommige locaties onvoldoende kan zijn bestaat de kans dat medewerkers zuurstoftekort ervaren met als gevolg in het meest ernstige geval flauwvallen van medewerkers.
	Omdat landmeters werkzaamheden in het hele land verrichten bestaat de kans dat zij onwel worden op een afgelegen locatie en daar onopgemerkt blijven wat leidt tot onveiligheid

	Omdat landmeters werkzaamheden in het hele land verrichten moeten zij ook dicht langs wegen werken en bestaat de kans op onveilige werksituaties met als gevolg potentiële risico's voor medewerkers
<i>S1 Eigen medewerkers Gelijke behandeling</i>	Bij ongelijke behandeling (leeftijd, diversiteit, inclusiviteit) bestaat de kans dat er een hogere verloop van personeel ontstaat wat leidt tot meer benodigde inzet op werving en selectie van personeel en verlies van kennis en capaciteit.
<i>S1 Eigen medewerkers Opleiding en ontwikkeling</i>	Doordat het huidige of toekomstige kwalitatieve niveau van medewerkers onvoldoende aansluit bij het gevraagde niveau ontstaat de kans dat medewerkers niet beschikken over de juiste kennis en competenties wat kan leiden tot discontinuïteit van de dienstverlening van het Kadaster.
<i>S1 Eigen medewerkers Diversiteit</i>	Omdat de gemiddelde leeftijd bij het Kadaster relatief hoog is bestaat de kans dat kennis verloren gaat bij uitdiensttreding wat leidt tot verminderde kwaliteit van dienstverlening
	Omdat er weinig culturele diversiteit is onder het huidige medewerkersbestand is er een kans dat het Kadaster als werkgever minder aantrekkelijk is voor een brede groep potentiële werknemers wat leidt tot een negatiever imago als werkgever
	Omdat de voertaal van het Kadaster Nederlands is bestaat de kans dat het Kadaster voor anderstaligen minder aantrekkelijk is als werkgever met als gevolg minder diversiteit op de werkvloer
<i>S1 Eigen medewerkers Privacy</i>	Omdat in het privacybeleid er nog geen uitgewerkte personele paragraaf is bestaat de kans dat de AVG-wetgeving niet wordt nageleefd met als gevolg reputatieschade voor het Kadaster
<i>S2 Werknemers in de waardeketen</i>	Door het ontbreken van zicht op werkomstandigheden van medewerkers in de waardeketen is er een kans op slechte werkomstandigheden met als gevolg reputatieschade voor het Kadaster
<i>S4 Consumenten en eindgebruikers</i>	Doordat het systeem van informatiebeveiliging niet goed functioneert bestaat de kans op ongewenste kennisname, ongeautoriseerde toegang van privacygevoelige informatie door onbevoegden met als gevolg een negatieve impact op de reputatie.
	Doordat het systeem van informatiebeveiliging niet goed functioneert bestaat de kans op ongewenste kennisname, ongeautoriseerde toegang of mutatie van onze data en informatie

	door onbevoegden met als gevolg discontinuïteit van de dienstverlening (rechtszekerheid) van het Kadaster.
<i>G1 Zakelijk gedrag</i>	Door het niet goed functioneren van de hard- en softcontrols ontstaat de kans dat medewerkers ongeoorloofde afspraken maken met leveranciers wat kan leiden tot reputatie- of financiële schade.
	Door het niet goed functioneren van de hard- en softcontrols ontstaat de kans dat medewerkers frauduleuze handelingen uitvoeren wat kan leiden tot reputatie- of financiële schade.

4.3.4 Kansen

E1 Klimaatverandering	Als datagerichte organisatie een voorlopersrol vervullen in duurzame omgang met data. Onder andere door samenwerking met leveranciers.
	Verdere aanscherping van leasebeleid en verlaging km-vergoeding voor auto t.b.v. woon-werkverkeer om alternatief vervoer (trein/fiets/auto) aantrekkelijker te maken, daarmee reductie van CO2-uitstoot
	Opslag van data bij de bron, leidende rol pakken in Federatief datastelsel. Minder opslag, minder kopieën, brengt reductie van CO2-uitstoot
	Toepassing van ruilverkaveling 2.0 en daarmee (indirect) bijdragen aan realisatie van natuurgebieden en beperking stikstofuitstoot
	Door onderzoek, data en informatie leveren van een (indirecte) bijdrage aan de realisatie van klimaatdoelen
	Door op innovatieve manieren in te kopen en aanbestedingen op de markt te brengen kan het Kadaster op een positieve manier bijdragen aan de circulaire economie
E5 Circulaire economie	Door op innovatieve manieren in te kopen en aanbestedingen op de markt te brengen kan het Kadaster op een positieve manier bijdragen aan de circulaire economie
S1 Eigen medewerkers	Hogere kansen voor baan zekerheid omdat werkrelevantie toeneemt, aantrekkelijk werkgeverschap
	Door het bieden van een jongerenvereniging op lange termijn grotere kans op binden van jongeren binnen de organisatie.
	Aantrekkelijker voor vrouwen in managementposities omdat er al relatief veel vrouwen zijn, aansprekende voorbeelden

4.4 Conclusie

Van iedere beschreven impact, risico en kans is (in samenwerking met een brede groep stakeholders uit de organisatie en gefaciliteerd door extern adviesbureau Mazars) de schaal, scope en onomkeerbaarheid beoordeeld.⁷

De meeste impact, zowel positief als negatief, ligt met name bij Social en Governance thema's. Als dienstverlenende kennisorganisatie is dit een logische uitkomst. Voor de Environmentthema's is impact op de eigen bedrijfsvoering het meest relevant -> circulaire afvalstromen, duurzaam vervoer, duurzame huisvesting en duurzame (IT)-werkplekken. Hier heeft het Kadaster direct invloed op. Daarnaast liggen er kansen door de benutting van (maatwerk)data, informatie en onderzoek van het Kadaster door externe partijen als provincies en gemeenten met betrekking tot realisatie van de klimaatdoelen natuurherstel en stikstofreductie. Het Kadaster kan hierbij op verzoek- en in opdracht van politiek besluitvormende organisaties data, informatie en onderzoeken verstrekken die impact hebben op de realisatie van de Klimaatwet.

Wanneer er wordt gedacht vanuit het brede welvaartperspectief bij het maken afwegingen zijn hier nog diverse projecten denkbaar. Door niet alleen het economisch- en juridisch perspectief mee te nemen in besluitvorming maar ook het ecologisch perspectief een plek te geven ontstaat wellicht andere dienstverlening. De politiek is aan zet om besluiten te nemen, het Kadaster kan door het agenderen van thema's wel een informerende rol hebben in verandering. Hierbij is aandacht voor de opdracht als zelfstandig bestuursorgaan (politiek is aan zet, Kadaster voert uit) van belang. Voor de impact op Environment liggen ook kansen om, als datagerichte organisatie, extern te profileren in het verduurzamen van CO2-uitstoot van dataopslag, bijvoorbeeld door hier een rol in te vervullen bij de uitwerking van het Federatief datastelsel.

Gerelateerd aan de ESG-strategie kan op basis van de beoordeelde impact, risico's en kansen worden geconcludeerd dat de strategie doelstellingen in de juiste richting heeft gekozen. Qua prioritering is het voor de organisatie wel nodig om keuzes te maken en daarmee de doelen daadwerkelijk te realiseren. Overwegingen:

- Duurzame (IT)werkplek toevoegen aan prioriteiten als onderdeel van klimaatneutrale bedrijfsvoering.
- Overwegen of duurzaam vervoer onderdeel is van klimaatneutrale bedrijfsvoering, en daarmee prioriteren voor de komende planperiode. Door vergoeding van autokilometers is er een negatieve impact op het klimaat.
- De kansen en impacts in het primaire proces van het Kadaster zijn nog onderbelicht in ESG-strategie. Specifiek liggen er kansen voor toepassing van herverkaveling 2.0 voor onder meer natuurbehoud en stikstofreductie. Van economisch-juridisch naar ecologisch perspectief.

⁷ Een uitgebreide verantwoording in Excel is op verzoek beschikbaar.

- In het MBP wordt er gefocust op een vitale en wendbare organisatie, dit moet als beleid herkenbaar blijven terugkomen in de ontwikkeling van ESG- activiteiten. Voorgesteld wordt om onder de pijler Social een doel 'vitaal en wendbaar in de samenleving' toe te voegen.
- Bij Governance aanpassing van prioriteit: integriteit & ethiek prioriteren, peers (als niet ESRS-thema) op de langere termijn vormgeven. Er is weliswaar actueel beleid op gebied van integriteit en ethiek, in de praktijk is er nog geen volwassen cultuur van aanspreken op ongewenst gedrag.

Samenvatting per pijler:

Environment: prioriteiten voor klimaatneutrale bedrijfsvoering, circulariteit en duurzaam inkopen blijven staan. Toevoegen van duurzame IT-werkplek als onderdeel van klimaatneutrale bedrijfsvoering. Kansen benutten in primair proces Kadaster.

Social: prioriteit op inclusief werkgeverschap en 'vitaal en wendbaar in de samenleving'. Communities (vanuit doelstelling Governance) worden geïntegreerd met het doel 'vitaal en wendbaar in de samenleving'.

Governance: prioriteiten op inspraak blijft staan. Prioriteren van 'integriteit en ethiek' ten opzichte van 'peers'.

Environment	Social	Governance
Klimaatneutrale bedrijfsvoering	Inclusief werkgeverschap	Inspraak
Circulariteit	Vitale en wendbare in de samenleving	Integriteit en ethiek
Duurzaam inkopen		

5 Conclusie en aanbevelingen

Het Kadaster draagt bij aan een eerlijke en duurzame samenleving, zo staat beschreven in de ESG-strategie. Door uitvoering van een dubbele materialiteitsanalyse wil het Kadaster de vastgestelde strategie verifiëren, een volwaardig gesprekspartner zijn van klanten en leveranciers en als publiek dienstverlener vanuit intrinsieke motivatie het goede voorbeeld geven.

De basislijn vanuit de ESG-strategie is dat meeste kansen liggen bij verduurzaming van de eigen bedrijfsvoering. Vanuit de dubbele materialiteitsanalyse kan op hoofdlijnen deze gedachte worden bevestigd, de meeste impact voor een organisatie als het Kadaster liggen binnen Social en Governance. De impact op eigen medewerkers- en bedrijfsvoering is het grootst en meest direct beïnvloedbaar.

Kansen liggen in het verbreden van de blik op bedrijfsvoering met een specifieke focus op IT. Als datagerichte organisatie kan het Kadaster een voorloper zijn in duurzame omgang met data.

Een tweede belangrijke kans ligt bij het verstrekken van informatie aan externe partijen in primaire proces van Kadaster.⁸ Door gerichte inzet van producten en diensten en actief aanbieden van data op verschillende terreinen kan het Kadaster een (bescheiden) rol spelen in natuurbehoud, natuurontwikkeling en stikstofreductie.

Daarbij is rolbewustzijn als zelfstandig bestuursorgaan van belang. Immers de politiek is aan zet om richting te geven, het Kadaster is een *uitvoerings*organisatie. Dus een balans vinden tussen wat de organisatie vanuit een informerende rol kan betekenen en wat er van de organisatie gevraagd wordt. De ambitie van het Kadaster moet in lijn zijn en blijven met het Rijksbeleid. Wettelijke doelstellingen kunnen daarin een leidraad bieden -> als de overheid wil voldoen aan de Klimaatwet moet de CO2-uitstoot met 55 % reduceren ten opzichte van 1990. Het Kadaster kan actief uitdragen dat zij hierin een bijdrage kan leveren door het verstrekken van informatie. Om daadwerkelijk een duurzame transitie door te maken is het tonen van eigenaarschap en initiatief vanuit alle verschillende overheidsorganen noodzakelijk. Ook, en misschien juist dan, als niet geheel duidelijk is wie de bal oppakt.⁹ Provincies en gemeenten kunnen vervolgens met deze data verder aan de slag. Zo leveren we belangrijke bijdrage in de keten en dat sluit weer mooi aan bij de CSRD – ketenverantwoordelijkheid nemen.

Daarbij start de verandering bij het denken vanuit brede welvaart -> niet alleen het economisch belang maar ook vanuit ecologisch belang, verschillende afwegingen meenemen in besluitvorming. Het opnemen van een mogelijke benodigde uitbreiding van capaciteit zou dan niet alleen binnen de eigen organisatie plaatsvinden, maar bijvoorbeeld ook onderwerp van gesprek kunnen zijn in Den Haag. Denk hierbij aan het transparant voorleggen van keuzes, bijvoorbeeld in de contourennotitie en het MBP, om daarmee aanjager te zijn van verandering. Het onderwerp op de agenda zetten ligt binnen de cirkel van invloed. De politiek is het beslissingsbevoegde orgaan, vanuit de kennis en expertise van het Kadaster is informeren en agenderen wel mogelijk.

⁸ Waarbij het advies en kaders maatschappelijke opgave (DR 15-12-2023) de basis blijft

⁹ https://www.duurzaamdoor.nl/sites/default/files/2023-10/ambtenaren-versnellen-samen-in-transitie-2023_0.pdf

Het Kadaster kan een breed podium pakken voor de uitvoering van de dubbele materialiteitsanalyse als publieke organisatie. Daarmee laat de organisatie zien dat het kan en andere publieke organisaties inspireren hetzelfde te doen. Daarmee kan de organisatie een olievlek van verduurzaming creëren, alle beetjes helpen. *“Een kleine groep voorlopers kan een voorbeeldfunctie vervullen en een golf veroorzaken die een grotere groep in beweging brengt.”¹⁰*

Uitvoering van de dubbele materialiteitsanalyse brengt bewustzijn op breedheid van thema's, na die bewustwording is het ook nodig om door te pakken in actieplannen.

5.1 Aanbevelingen, actieplannen en benodigde capaciteit

De volgende fase, na uitvoering van de DMA is het uitwerken van de strategische doelen in concrete plannen van aanpak, conform de vastgestelde strategie. Hier wordt het 'spannend' durven we als organisatie echte keuzes te maken? Als het Kadaster geprioriteerde doelstellingen in plannen van aanpak opneemt, wordt hier dan ook capaciteit voor vrijgemaakt? Zonder urencodes is tijdsinvestering op de werkvloer niet mogelijk. Zonder tijdsinvestering op de werkvloer is geen verandering te realiseren. Voor niets gaat de zon op... Bijvoorbeeld het verder uitsplitsen van afvalstromen, vraagt om een investering van Facilitaire Servies, dit moet terugkomen in de begroting van P&O. Een ander voorbeeld is de uitwerking van sociaal- en duurzaam inkoopbeleid, dit vraagt capaciteit vanuit afdeling Inkoop. Een laatste voorbeeld is de CO2-reductie van IT-applicaties en realisatie van de duurzame IT-werkplek, dit vraagt om ontwikkeling van applicaties om de huidige uitstoot te monitoren – tot nu toe is die capaciteit in losse kleine projecten vormgegeven. Wanneer dit echt concreet wordt gemaakt en de juiste balans tussen ambitie en realisme wordt gevonden dan is beweging mogelijk. Dat vraagt om duidelijke kaders met betrekking tot Environment, Social en Governance, met een wegingskader en target per thema, terug te vinden in de jaarplannen van de directies. Op die manier kunnen afwegingen op heldere wijze worden gemaakt. Wanneer gaat efficiëntie voor duurzaamheid en andersom. Door targets te stellen is het mogelijk over de gehele linie te verduurzamen. Voor klimaatneutrale bedrijfsvoering zijn nog een aantal grote stappen nodig. Om te voorkomen dat ESG een thema is dat 'erbij' komt is in de ESG strategie vastgesteld dat de actieplannen / plannen van aanpak onderdeel uitmaken van de reguliere P&C planning en zodoende landen in het MBP, IUP en de jaarplannen per directie, zie ook paragraaf 5.3

5.2 Vraagstukken en dilemma's

De uitvoering van een dubbele materialiteitsanalyse is een middel om verduurzaming en eerlijke omgang in de keten te versnellen. De verdere uitwerking van thema's vraagt veel uitvoering in capaciteit, de tijd kan maar één keer besteed worden, doet het Kadaster nu de juiste dingen? Daarbij is het van belang om de dilemma's in beeld te brengen: als de vliegbeweging van de organisatie volledig gaat compenseren vraagt dit een grote investering: welke keuze gaat de organisatie daarin maken in financiële krapte? De huisvesting (Kadasterkantoren) klimaatneutraal vraagt om strategische keuzes waarbij duurzaamheid onderdeel moet zijn van het gesprek -> als in Apeldoorn

¹⁰ Ambtenaren versnellen samen in transitie 2023 - DuurzaamDoor

twee locaties worden samengevoegd, wat betekent dit dan voor de bestaande panden? Ketenvaardigheid nemen betekent ook kijken wat effect is van besluitvorming nadat organisatie pand verlaten heeft. Nieuw bouwen vraagt grondstoffen, hergebruik is per definitie duurzamer.

Wanneer over bijvoorbeeld twee jaar (de ESG-strategie is opgesteld met een scope van twee jaar) nogmaals een DMA uitgevoerd wordt om te toetsen of inzichten veranderd zijn is capaciteit een randvoorwaarde. De toepassing van de systematiek vraagt meer capaciteit in uitvoering dan vooraf begroot. Nu is er één functionaris met gereserveerde uren (ESG-adviseur) maar een gedegen uitvoering vraagt capaciteit van verschillende directies, denk hierbij onder andere aan Risk, Finance en IT. De rol van ESG-adviseur is samenhang tussen verschillende trajecten bewaken en sturen op het totale overzicht.

Nu zijn de scope en doelstellingen voor ESG de komende jaren helder. Het nogmaals uitvoeren van een DMA is mede afhankelijk van CSRD-plicht, behalen van doelstellingen, politiek-bestuurlijke opdracht etc. De uitwerking is een iteratief proces. We zijn gestart en stellen tussentijds doelen bij, in samenspraak met directies, managers, wensend vanuit organisatie. Dit rapport geeft een basis om de dialoog aan te gaan op basis van nu vastgestelde topics. Hoe willen we de vastgestelde doelstellingen uitvoeren? Wat is ervoor nodig om een aanjagende rol in de transitie te vervullen als uitvoeringsorganisatie? Hoe zien directies dat voor zich? Het kader is geschetst, we focussen op deze thema's – voortkomend uit strategie en DMA – maar hoe uit te voeren is nu onderwerp van gesprek die terug moet komen in de jaarplannen van directies.

6 Bijlagen

6.1 ESRS begrippen

E1 – Klimaatverandering	Energie	Energie uit hernieuwbare niet-fossiele bronnen, met name windenergie, zonne-energie (thermische zonne-energie en fotovoltaïsche energie) en geothermische energie, omgevingsenergie, getijdenenergie, golfslagenergie en andere oceaanenergie, waterkracht, energie uit biomassa, stortgas, gas van rioolzuiveringsinstallaties en biogas Niet-hernieuwbare energie: Energie die niet kan worden geïdentificeerd als zijnde afkomstig uit hernieuwbare bronnen.
	Klimaatmitigatie	Het proces om broeikasgasemissies te reduceren en de gemiddelde mondiale temperatuurstijging te beperken tot 1,5 °C boven het pre-industriële niveau, zoals vastgelegd in de Overeenkomst van Parijs.
	Klimaatadaptatie	Het proces van aanpassing aan de daadwerkelijke en verwachte klimaatverandering en de impacts daarvan.
E2 - Verontreiniging	Luchtverontreiniging	Omvat de directe emissies van verontreinigende stoffen in de atmosfeer, zoals; zwaveldioxide (SO ₂), stikstofoxiden (NO _x), vluchtige organische stoffen met uitzondering van methaan (NMVOS) en fijn stof (PM _{2,5}), ammoniak (NH ₃) en zware metalen (HM)
	Waterverontreiniging	Omvat de directe uitstoot van verontreinigende stoffen zoals; nitraten, fosfaten en pesticiden (gewasbeschermingsmiddelen en biociden) in waterbronnen en -lichamen.
	Bodemverontreiniging	De inbreng in de bodem door menselijk handelen – ongeacht of die inbreng optreedt op de bedrijfslocatie waar een onderneming produceert of daarbuiten, of door het gebruik van de producten en/of diensten van de onderneming – van stoffen, trillingen, warmte of geluid die de gezondheid van mens en/of milieu kan aantasten, schade kan toebrengen aan materiële bezittingen, dan wel de belevingswaarde van het milieu of ander rechtmatig milieugebruik kan aantasten of in de weg staan. Bodem verontreinigende stoffen zijn onder meer anorganische verontreinigende stoffen, persistente organische verontreinigende stoffen (POP's), pesticiden, stikstof- en fosforverbindingen enz.
	Verontreiniging levende organismen en voedselbronnen	Vervuiling, vaak vanuit de landbouw-, landbouw- en visserijsector, die bijdraagt aan de vervuiling van het milieu als bijproduct van het verbouwen en fokken van vee, voedselgewassen, veevoer en verwerkingsactiviteiten. Bijvoorbeeld; Het spijsverteringssysteem van koeien produceert een grote hoeveelheid methaan, wat aanzienlijk bijdraagt aan de opwarming van de aarde. Vervuiling afkomstig van aquacultuur en visserij kan te maken hebben met overmatig opgehoopt visvoer en uitwerpselen in de buurt van viskwekerijen, teruggooi door bijvangst of spookvisserij en plastic. Potentiële financiële

		effecten kunnen voortkomen uit investeringen in nieuwe technologieën en uit herstel- en herstelmaatregelen.
--	--	---

E3 - Water en mariene hulpbronnen	Water	Waterverbruik	De hoeveelheid water die gedurende de rapportageperiode wordt onttrokken binnen de begrenzing van de onderneming (of faciliteit) en niet opnieuw wordt geloosd in het aquatische milieu of naar een derde partij.
		Wateronttrekking	De som van alle water dat gedurende de rapportageperiode binnen de begrenzing van de onderneming aan alle bronnen voor enigerlei gebruik is onttrokken.
		Waterlozing	De som van effluenten en ander water die gedurende de rapportageperiode de begrenzing van de organisatie verlaten en vrijkomen in het oppervlaktewater, grondwater of bij derde partijen.
	Mariene hulpbronnen	Waterlozing in oceanen	De som van effluenten en ander water die gedurende de rapportageperiode de begrenzing van de organisatie verlaten en vrijkomen in het oppervlaktewater, grondwater of bij derde partijen.
		Ontginning en gebruik mariene hulpbronnen	Biologische en niet-biologische hulpbronnen die in de zeeën en oceanen worden aangetroffen. Voorbeelden zijn onder meer, doch niet uitsluitend, diepzeematerialen, grind en visserijproducten
E5 - Circulaire economie	Afval (stoffen)		Elke stof of elk voorwerp waarvan de houder zich ontdoet, voornemens is zich te ontdoen of zich moet ontdoen
	Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik		Materiaal dat de faciliteiten van de onderneming binnenkomt
	Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten		Materiaal dat de faciliteiten van de onderneming verlaat.

S1 - Eigen medewerkers <i>Zowel medewerkers die een arbeidsrelatie met de onderneming hebben ("werknemers") als medewerkers niet in loondienst die ofwel individuele opdrachtnemers zijn die arbeid leveren aan de onderneming ("zelfstandigen"), of personen die</i>	Arbeidsvoorwaarden	Werk-privébalans	Bevredigend evenwicht tussen werk en privéleven van een individu. Werk-privébalans in ruimere zin omvat niet alleen het evenwicht tussen werk en privéleven, rekening houdende met gezins- of zorgtaken, maar ook de tijdsverdeling tussen de tijd op het werk en in het privéleven naast de gezinstaken.
		Sociale dialoog	Alle vormen van onderhandeling, consultatie of gewoon uitwisseling van informatie tussen of onder vertegenwoordigers van overheden, werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersvertegenwoordigers, gericht op sociaaleconomische

<p>worden geleverd door ondernemingen die zich voornamelijk bezighouden met "Arbeidsbemiddeling en personeelswerk" (NACE-code N78).</p>			<p>onderwerpen die het algemeen belang raken.</p>
		Werktijden	<p>Houdt zich bezig met werkuren, dagelijkse en wekelijkse rusttijden en jaarlijkse vakanties. De meeste landen hebben wettelijke limieten voor de wekelijkse werktijd van 48 uur of minder. De uitdagingen zijn meestal buitensporige werkuren en onvoldoende rust- en herstelperioden, die de gezondheid van werknemers kunnen schaden en het risico op arbeidsongevallen kunnen vergroten.</p>
		Vrijheid van vereniging, het bestaan van ondernemingsraden, en de informatie-, consultatie- en participatierechten van werknemers	<p>Het recht van werknemers en werkgevers om organisaties naar eigen keuze op te richten en zich daarbij aan te sluiten. Dit is een integraal onderdeel van een vrije en open samenleving</p>
		Collectieve onderhandelingen, incl. cao-dekkingsgraad werknemers	<p>Alle onderhandelingen die plaatsvinden tussen een werkgever, een groep werkgevers of een of meer werkgeversorganisaties, enerzijds, en een of meer vakbonden of, bij hun afwezigheid, de vertegenwoordigers die geldig zijn verkozen en door hen zijn gemachtigd in overeenstemming met de nationale wet- en regelgeving, anderzijds, om:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden vast te stellen; en/of ii. de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te regelen; en/of de betrekkingen tussen werkgevers of hun organisaties en (een) werknemersorganisatie(s) te regelen
		Veiligheid en gezondheid	<p>De dekking, kwaliteit en prestaties van het gezondheids- en veiligheidsbeheersysteem dat is opgezet om werk gerelateerd letsel te voorkomen.</p>

	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk	Een gelijke en niet-discriminerende toegang van personen tot kansen op onderwijs, opleiding, werkgelegenheid, loopbaanontwikkeling en machtsuitoefening zonder te worden benadeeld op basis van criteria zoals geslacht, ras of etnische afkomst, nationaliteit, religie of overtuiging, beperking, leeftijd of seksuele geaardheid
		Opleiding en ontwikkeling vaardigheden	Initiatieven die de onderneming opzet om de vaardigheden en kennis van haar eigen werknemers in stand te houden en/of te verbeteren. Dit kan uiteenlopende methodologieën omvatten, zoals opleiding op locatie en onlineopleiding.
		Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking	Mensen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen, in wisselwerking met diverse drempels, kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving
		Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer	Intimidatie: Een situatie waarin ongewenst gedrag ten aanzien van een beschermingsgrond tegen discriminatie (bv. gender op grond van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad ¹⁵ , of godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op grond van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad ¹⁶) plaatsvindt met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
		Diversiteit	De aanwezigheid van een divers personeelsbestand betekent dat vrouwen en/of etnische groepen, minderheden, verschillende leeftijden en mensen met een handicap vertegenwoordigd zijn binnen het personeelsbestand van het bedrijf.

	Andere arbeidsrechten	Privacy	"Omvat zaken als de bescherming van gegevens; het gebruik van informatie of gegevens uitsluitend voor het oorspronkelijke beoogde doel, tenzij specifiek anders overeengekomen; de verplichting om vertrouwelijkheid in acht nemen; en de bescherming van informatie of gegevens tegen misbruik of diefstal."
--	-----------------------	---------	---

<p>S2 Werknemers in de waardeketen</p> <p>Een persoon die arbeid verricht binnen de waardeketen van de onderneming, ongeacht het bestaan of de aard van enigerlei contractuele relatie met die onderneming. In de ESRS omvat het begrip "werknemers in de waardeketen" alle werknemers binnen de upstream- en downstreamwaardeketen van de onderneming die materiële impact van de onderneming (kunnen) ondervinden. Dit omvat impacts die verband houden met de eigen activiteiten van de onderneming en haar waardeketen, onder meer via haar producten of diensten, alsmede via haar zakelijke relaties. Dit omvat alle medewerkers die niet zijn opgenomen onder "eigen personeel". ("Eigen personeel" omvat zowel medewerkers die een arbeidsrelatie met de onderneming hebben ("werknemers") als medewerkers niet in loondienst die ofwel individuele</p>	Arbeidsvoorwaarden	Leefbaar loon	Een loon dat voorziet in de behoeften van de werknemer en zijn of haar gezin in het licht van de nationale economische en sociale omstandigheden
		Werk-privébalans	Bevredigend evenwicht tussen werk en privéleven van een individu. Werk-privébalans in ruimere zin omvat niet alleen het evenwicht tussen werk en privéleven, rekening houdende met gezins- of zorgtaken, maar ook de tijdsverdeling tussen de tijd op het werk en in het privéleven naast de gezinstaken.
		Baanzekerheid	"Veilige werkgelegenheid verwijst naar de afwezigheid van angst voor werkgelegenheidsverlies. Het betekent over het algemeen bescherming tegen oneerlijk of ongerechtvaardigd ontslag. Om in de DMA rekening mee te houden: % van de werknemers met tijdelijke contracten, verhouding tussen niet-werknemers en werknemers, sociale bescherming."
		Sociale dialoog	Alle vormen van onderhandeling, consultatie of gewoon uitwisseling van informatie tussen of onder vertegenwoordigers van overheden, werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersvertegenwoordigers, gericht op sociaaleconomische onderwerpen die het algemeen belang raken.

opdrachtnemers zijn die arbeid leveren aan de onderneming ("zelfstandigen"), of medewerkers die worden geleverd door ondernemingen die zich voornamelijk bezighouden met "Arbeidsbemiddeling en personeelswerk" (NACE-code N78.)		Werktijden	Houdt zich bezig met werkuren, dagelijkse en wekelijkse rusttijden en jaarlijkse vakanties. De meeste landen hebben wettelijke limieten voor de wekelijkse werktijd van 48 uur of minder. De uitdagingen zijn meestal buitensporige werkuren en onvoldoende rust- en herstelperioden, die de gezondheid van werknemers kunnen schaden en het risico op arbeidsongevallen kunnen vergroten.
		Vrijheid van vereniging, het bestaan van ondernemingsraden, en de informatie-, consultatie- en participatierechten van werknemers	Het recht van werknemers en werkgevers om organisaties naar eigen keuze op te richten en zich daarbij aan te sluiten. Dit is een integraal onderdeel van een vrije en open samenleving
		Collectieve onderhandelingen, incl. cao-dekkingsgraad werknemers	Alle onderhandelingen die plaatsvinden tussen een werkgever, een groep werkgevers of een of meer werkgeversorganisaties, enerzijds, en een of meer vakbonden of, bij hun afwezigheid, de vertegenwoordigers die geldig zijn verkozen en door hen zijn gemachtigd in overeenstemming met de nationale wet- en regelgeving, anderzijds, om: i. de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden vast te stellen; en/of ii. de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te regelen; en/of de betrekkingen tussen werkgevers of hun organisaties en (een) werknemersorganisatie(s) te regelen
		Veiligheid en gezondheid	De dekking, kwaliteit en prestaties van het gezondheids- en veiligheidsbeheersysteem dat is opgezet om werk gerelateerd letsel te voorkomen.

	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk	Een gelijke en niet-discriminerende toegang van personen tot kansen op onderwijs, opleiding, werkgelegenheid, loopbaanontwikkeling en machtsuitoefening zonder te worden benadeeld op basis van criteria zoals geslacht, ras of etnische afkomst, nationaliteit, religie of overtuiging, beperking, leeftijd of seksuele gearardheid
		Opleiding en ontwikkeling vaardigheden	Initiatieven die de onderneming opzet om de vaardigheden en kennis van haar eigen werknemers in stand te houden en/of te verbeteren. Dit kan uiteenlopende methodologieën omvatten, zoals opleiding op locatie en onlineopleiding.
		Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking	Mensen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen, in wisselwerking met diverse drempels, kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving
		Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer	Intimidatie: Een situatie waarin ongewenst gedrag ten aanzien van een beschermingsgrond tegen discriminatie (bv. gender op grond van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad15, of godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gearardheid op grond van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad16) plaatsvindt met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
		Diversiteit	De aanwezigheid van een divers personeelsbestand betekent dat vrouwen en/of etnische groepen, minderheden, verschillende

DATUM

11 juni 2024

TITEL

Van methodiek naar duurzaam resultaat

VERSIE

1.0

BLAD

32 van 45

			leeftijden en mensen met een handicap vertegenwoordigd zijn binnen het personeelsbestand van het bedrijf.
	Andere Arbeidsrechten	Privacy	"Omvat zaken als de bescherming van gegevens; het gebruik van informatie of gegevens uitsluitend voor het oorspronkelijke beoogde doel, tenzij specifiek anders overeengekomen; de verplichting om vertrouwelijkheid in acht nemen; en de bescherming van informatie of gegevens tegen misbruik of diefstal."

<p>3 - Getroffen gemeenschappen</p> <p><i>Mensen of groep(en) die in hetzelfde gebied wonen of werken en die door de activiteiten van een rapporterende onderneming of via haar upstream- en downstreamwaardeketen zijn getroffen of kunnen worden getroffen. Getroffen gemeenschappen kunnen uiteenlopen van gemeenschappen die naast de activiteiten van de onderneming wonen (lokale gemeenschappen), tot gemeenschappen die verder weg wonen. Getroffen gemeenschappen omvatten ook daadwerkelijk en potentieel getroffen inheemse volken.</i></p>	<p>Zelfbeschikking</p>	<p>In wezen is het recht op zelfbeschikking het recht van een volk om zijn eigen lot te bepalen. In het bijzonder staat het beginsel een volk toe zijn eigen politieke status te kiezen en zijn eigen vorm van economische, culturele en sociale ontwikkeling te bepalen.</p>	
<p>S4 -Consumenten en eindgebruikers</p> <p><i>Personen die de goederen en diensten van de organisatie verwerven, consumeren of gebruiken voor persoonlijk gebruik</i></p>	<p>Impact op informatie voor consumenten en/of eindgebruikers</p>	<p>Privacy</p>	<p>"Omvat zaken als de bescherming van gegevens; het gebruik van informatie of gegevensuitsluitend voor het oorspronkelijke beoogde doel, tenzij specifiek anders overeengekomen; de verplichting om vertrouwelijkheid in acht nemen; en de bescherming van informatie of gegevens tegen misbruik of diefstal."</p>

<p>– voor zichzelf of voor anderen – en niet voor wederverkoop of commerciële, handels- zakelijke, ambachts- of beroepsdoeleinden.</p>		<p>Toegang tot (kwalitatieve) informatie</p>	<p>“Organisaties hebben een informatieplicht richting hun consumenten en eindgebruikers. De informatie moet juist, volledig, begrijpelijk en duidelijk zichtbaar zijn zodat deze niet misleidend is. Hierbij kan gedacht worden aan: informatie over het product/dienst, prijs, bijkomende kosten etc. Consumenten en eindgebruikers hebben deze informatie nodig om weloverwogen aankoopbeslissingen te kunnen nemen.”</p>
--	--	--	---

<p>S4 -Consumenten en eindgebruikers</p> <p><i>Personen die de goederen en diensten van de organisatie verwerven, consumeren of gebruiken voor persoonlijk gebruik – voor zichzelf of voor anderen – en niet voor wederverkoop of commerciële, handels- zakelijke, ambachts- of beroepsdoeleinden.</i></p>	<p>Impact op informatie voor consumenten en/of eindgebruikers</p>	<p>Privacy</p>	<p>“Omvat zaken als de bescherming van gegevens; het gebruik van informatie of gegevensuitsluitend voor het oorspronkelijke beoogde doel, tenzij specifiek anders overeengekomen; de verplichting om vertrouwelijkheid in acht nemen; en de bescherming van informatie of gegevens tegen misbruik of diefstal.”</p>
	<p>Impact op informatie voor consumenten en/of eindgebruikers</p>	<p>Toegang tot (kwalitatieve) informatie</p>	<p>“Organisaties hebben een informatieplicht richting hun consumenten en eindgebruikers. De informatie moet juist, volledig, begrijpelijk en duidelijk zichtbaar zijn zodat deze niet misleidend is. Hierbij kan gedacht worden aan: informatie over het product/dienst, prijs, bijkomende kosten etc. Consumenten en eindgebruikers hebben deze informatie nodig om weloverwogen aankoopbeslissingen te kunnen nemen.”</p>
	<p>Sociale inclusie consumenten en/of eindgebruikers</p>	<p>Toegang tot producten en diensten</p>	<p>‘Het kan gaan om onderwerpen als: - Algemene toegankelijkheid en betaalbaarheid - Toegankelijkheid voor mensen met een handicap - Toegankelijkheid voor ouderen”</p>

		Maatschappelijk verantwoorde marketingpraktijken	Ethische en duurzame strategieën die door bedrijven en marketeers worden gebruikt om hun producten of diensten te promoten, waarbij rekening wordt gehouden met het welzijn van consumenten, de samenleving en het milieu. Deze praktijken omvatten vaak transparantie, eerlijkheid en integriteit in reclame en promotie, evenals een engagement om negatieve sociale of ecologische gevolgen tot een minimum te beperken.
--	--	--	---

G1 - Zakelijk gedrag	Bedrijfscultuur		Een bedrijfscultuur formuleert doelstellingen via waarden en overtuigingen. Zij is de leidraad voor de activiteiten van de onderneming via gedeelde aannames en groepsnormen zoals waarden- of missieverklaringen of een gedragscode
	Bescherming klokkenluiders		"Klokkenluiders, d.w.z. personen die informatie over misstanden verkregen in een werk gerelateerde context melden (binnen de betrokken organisatie of aan een externe autoriteit) of openbaar maken (aan het publiek), helpen schade te voorkomen en bedreigingen of schade voor het algemeen belang op te sporen die kunnen anders verborgen blijven. Voorbeelden hiervan zijn gevallen van corruptie, fraude, wanpraktijken of nalatigheid van bedrijven. Daarom is het belangrijk dat klokkenluiders worden beschermd tegen represailles en dat de verplichting tot geheimhouding kan worden gewaarborgd".
	Verhouding met de politiek en lobbyactiviteiten		Activiteiten ondernomen met het oog op de beïnvloeding van het formuleren of de uitvoering van beleid of wetgeving of de besluitvorming van regeringen, overheidsinstellingen, toezichhouders, EU-instellingen, -organen en -instanties of normerende instanties. Bij dit soort activiteiten gaat het om (niet-uitputtende lijst): i. het organiseren van of deelnemen aan bijeenkomsten, conferenties, evenementen; ii. het leveren van een bijdrage of deelnemen aan publieke consultaties, hoorzittingen of andere soortgelijke initiatieven; iii. het opzetten van communicatiecampagnes, platformen, netwerken, initiatieven van onderop; iv. het (laten) opstellen van beleids- en standpuntnota's, opiniepeilingen, surveys, open brieven, onderzoek werkzaamheden, zijnde de activiteiten die onder de regels van het transparantieregister vallen.
	Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken		"Het beheer door de onderneming van haar inkoopproces, inclusief eerlijk gedrag jegens leveranciers en het gebruik van sociale en milieucriteria. Het omvat ook tijdige betalingen voor leveranciers: elk jaar gaan in heel Europa duizenden

			kleine en middelgrote bedrijven failliet, wachtend op de betaling van hun facturen."
	Corruptie en omkoping	Preventie en opsporing, incl. opleiding	Het misbruik van toevertrouwde macht voor persoonlijk gewin; dit kan worden geïnitieerd door personen of organisaties. Corruptie omvat praktijken zoals faciliterende betalingen, fraude, afpersing, samenzwering en witwassen. Het omvat ook het aanbieden of ontvangen van een geschenk, lening, vergoeding, beloning of ander voordeel aan of van een persoon om deze aan te zetten iets te doen dat oneerlijk, onwettig of een schending is van het vertrouwen in het zakelijk gedrag van de onderneming. Daarbij kan het gaan om voordelen in contanten of in natura, zoals kosteloze goederen, geschenken en vakanties, of speciale persoonlijke diensten die worden verstrekt met het oog op een ongepast voordeel, of die kunnen leiden tot morele druk om een dergelijk voordeel te ontvangen.
		Incidenten	Een incident van corruptie of omkoping dat gegrond is bevonden. Bevestigde incidenten van corruptie omvatten geen incidenten van corruptie waarnaar het onderzoek op het einde van de rapportageperiode nog loopt. Of potentiële gevallen van non-compliance gegrond blijken, kan worden bepaald door de compliance officer van de onderneming of door een vergelijkbare functie of instantie. Een incident hoeft niet gegrond te worden bevonden door een rechter.

6.2 Long list naar short list

ESRS Sub-thematisch		ESRS Sub-sub thematisch	Onderdeel van de definitieve onderwerpenlijst
Klimaatverandering	Energie		x
	Klimaatmitigatie		x
	Klimaatadaptatie		x
Verontreiniging	Luchtverontreiniging		
	Waterverontreiniging		
	Bodemverontreiniging		
	Verontreiniging levende organismen en voedselbronnen		
	Zorgwekkende stoffen		
	Zeer zorgwekkende stoffen		
	Microplastics		
Water en mariene hulpbronnen	Water	Waterverbruik	
		Wateronttrekking	
		Waterlozing	
	Mariene hulpbronnen	Waterlozing in oceanen	
		Ontginning en gebruik mariene hulpbronnen	
Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Klimaatverandering	
		Verandering in gebruik land, zoet water en zee	
		Directe exploitatie	
		Invasieve exoten	
		Verontreiniging	
		Overig	
	Impact op toestand soorten	Voorbeeld: Populatiegrootte soort	
		Voorbeeld: Mondiaal risico uitsterven soort	
	Impact op omvang en toestand ecosystemen	Voorbeeld: Land degradatie	
		Voorbeeld: Verwoestijning	
Voorbeeld: bodemafdekking			

	Impacts op en afhankelijkheden van ecosystemen		
Circulaire economie	Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik		x
	Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten		x
	Afval(stoffen)		x
Eigen medewerkers	Arbeidsvoorwaarden	Leefbaar loon	x
		Werk-privébalans	x
		Baanzekerheid	x
		Sociale dialoog	x
		Werktijden	x
		Vrijheid van vereniging, het bestaan van ondernemingsraden, en de informatie-, consultatie- en participatierechten van werknemers	x
	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Collectieve onderhandelingen, incl. cao-dekkingsgraad werknemers	x
		Veiligheid en gezondheid	x
		Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk	x
		Opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	x
		Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking	x
Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer	x		

		Diversiteit	x
	Andere arbeidsrechten	Kinderarbeid	x
		Gedwongen arbeid	x
		Adequate huisvesting	x
		Privacy	x
Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Leefbaar loon	x
		Werk-privébalans	x
		Baanzekerheid	x
		Sociale dialoog	x
		Werktijden	x
		Vrijheid van vereniging, het bestaan van ondernemingsraden, en de informatie-, consultatie- en participatierechten van werknemers	x
		Collectieve onderhandelingen, incl. cao-dekkingsgraad werknemers	x
	Veiligheid en gezondheid	x	
	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk	x
		Opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	x
		Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking	x
		Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer	x
		Diversiteit	x
	Andere arbeidsrechten	Kinderarbeid	x
		Gedwongen arbeid	x
Adequate huisvesting		x	
Privacy		x	
Schoon water en sanitair		x	
Getroffen gemeenschappen		Adequate huisvesting	
		Voldoende te eten	

	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Schoon water en sanitair		
		Impact op gronden	x	
		Impact op veiligheid		
	Burger-en politieke rechten van gemeenschappen	Vrijheid van meningsuiting		
		Vrijheid van vergadering		
		Impacts op verdedigers mensenrechten		
	Rechten inheemse volken	Vrijwillige, voorafgaande en geïnformeerde instemming		
		Zelfbeschrijving		
		Culturele rechten		
Consumenten en eindgebruikers	Impact op informatie voor consumenten en/of eindgebruikers	Privacy		
		Vrijheid van meningsuiting		
		Toegang tot (kwalitatieve) informatie		
	Persoonlijke veiligheid consumenten en/of eindegebruikers	Veiligheid en gezondheid		
		Veiligheid van een persoon		
		Bescherming kinderen		
	Sociale inclusie consumenten en/of eindgebruikers	Non-discriminatie		
		Toegang tot producten en diensten		
		Maatschappelijk verantwoorde marketingpraktijken		
Zakelijk gedrag	Bedrijfscultuur		x	
	Bescherming klokkenluiders		x	
	Dierenwelzijn			
	Verhouding met de politiek en lobbyactiviteiten		x	
	Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken		x	
	Corruptie en omkoping	Preventie en opsporing, incl. opleiding		x
		Incidenten		x

6.3 Uitwerking van de waardestromen in de keten

	Activiteiten
	Relaties
	Middelen

6.3.1 Rechten en zekerheid

(+/- 71% van totale omzet)

Upstream	Mid-stream	Down stream
Uitbesteden splitsingen en metingen Kosten 2023 €16 mln	Grens reconstructies en splitsingen Omzet 2023 €13,3 mln	Meta-data o.a. jaarverslag en rapportages
Beschermde personen registreren	Aanwijs (grens tekenen) Omzet meetposten €43,1 mln Productie 85.900	Onderzoek- en onderwijsactiviteiten Afdeling onderzoek €1,4 mln
Klachten/ bezwaren afhandelen BKK €3,5 mln	Klachten/ bezwaren behandeling BKK €3,5 mln	Dataopslag
Dataopslag	Meten en metingen verwerken	Topo tijdreis
Aanvragen erfdienstbaarheidsonderzoek Beslagen deurwaarders Omzet 2023 € 0,9 mln	Mandatering personeel en mandatering certificering	Maatschappelijke rapportages
Vonnis van rechters	Leggen koppelingen BAG, KVK en BRP	Informatieproducten voor de klant
Notariak akten Omzet Akten €39,5 mln Productie akten 2023 412.000	Geo-software	Voeden van (bestuurlijke) keuzes
Robotisering akteproces	Opleiding Kosten 2023 €2,0 mln	
Wetten (NL en EU)	AI voor complexe interpretaties APG-loket	
	Werkzaamheden inhuurkrachten Kosten 2023 totaal €57,2 mln	
	Kadaster International, advies en landregistraties Omzet 2023 €2,1 mln Kosten 2023 €2,3 mln	
Banken Kosten 2023 €95K	Essentials naar BRK invoeren	Onderwijs
Uitzendorganisaties Kosten 2023 totaal €6,8 mln	Complexe akten lezen	Belangenorganisaties van klanten

Notariaat	Controles en fiattering (5% controle uitbesteed werk)	Klanten, notarissen en banken
Makelaardij	Titelonderzoeken Omzet 2023 €0,5 mln	Notarissen
Opleidingsorganisaties	Erfdienstbaarheden onderzoek	Makelaars / NVM
Organisaties van branches	Registratie & opslag	Belastingdienst
UWV, gemeenten (Participatiewet)	BES-advisering Kosten 2023 €0,7 mln	Provincies
HeyDay (Facilitair leverancier) Kosten ongeveer €4,3 mln		Gemeenten
Ministeries (o.a. BZK en J&V)	Gebruikersraad	
	Raad van Toezicht	
ICT diensten – software (o.a. Capgemini en Microsoft) Automatiseringskosten €42,0 mln	Software en hardware voor beschreven processen / activiteiten (o.a. GIS)	Nationaal archief
Externe providers – data-centers	Meetapparatuur Investerings 2023 €0,1 mln (planning €2,3 mln)	Bedrijfskleding Kosten 2023 €0,1 mln
	Klantcontactcenter Kosten 2023 € 5,7 mln Omzet €0,5 mln	Meetapparatuur inc. Tablet, laptop, pionnen, hesjes
	Archieven Arnhem en omgeving	Toegangspassen
	Dataopslag en energiegebruik	
	HRM, o.a.: recruitment, opleidingen, participatiekrachten, ontwikkeling Kosten P&O 2023 €33,3 mln	
	Huisvesting: werkplekken, klimaat & water (Facilitair) Kosten 2023 €10,4 mln	

6.3.2 Bouwwerk, grond en omgeving (+/- 25% van totale omzet)

Upstream	Mid-stream	Down stream
Innovaties op gebied van ruimtelijke informatie	Onderhouden basisregistratie topografie Omzet budgetfin. BRT 2023 €13,7 mln	Borging governance, financiering en wetgeving (o.a. PDOK)
Coördinaten voor Rijksdriehoeksmeting	Onderhouden 3D basisbestand Omzet WaU 2023 €5,7 mln	Verstrekking open data

Borgen van activiteiten bij verschillende stakeholders (o.a. financiering en wetgeving)	Beheer landelijke voorzieningen geobasisregistraties en ruimtelijke plannen	Toezichthouden op taakuitoefening en wetgeving
Toelevering van data door bronhouders	Ontsluiten landelijke geo-informatie (NGII) Omzet NGII 2023 €36,1 mln	
Terugmelding van een gebruiker	Maken specialistische topografische producten Omzet 2023 €1,1 mln	
	Beheren Kabels en Leidingen Informatie Centrum (KLIC) Omzet 2023 12,2 mln	
	Beheer van tactisch digitaal stelsel omgevingswet Omzet 2023 €9,6 mln kosten 9,8 mln	
	Beheer van operationeel digitaal stelsel omgevingswet Omzet OBO 2023 €20,4 mln	
	Beheren van registratie van nationale netwerk van coördinatiepunten	
Netbeheerders	Raad van Toezicht	Grondroerders
Provincies	Ministeries	Provincies
Gemeenten	Gebruikersraad	Gemeenten
Bedrijven (o.a. Prorail)		Ministerie BZK (aanpassing wetgeving)
Ministeries		Bedrijven
Waterschappen		
Externe providers, datacenters	Actief GNSS- Referentiesysteem (AGRS)	Opslagmedia van klanten
ICT-diensten, software, Automatiseringskosten €42,0mln	Kadasterpersoneel Kosten 2023 163,3 mln	
	Hard- en software Kosten 2023 € 42,0 mln	
	Door Kadaster beheerde data (o.a. BAG, BGT)	
	Klantcontactcenter Kosten 2023 € 5,7 mln Omzet €0,5 mln	

6.3.3 Maatschappelijke opgaven
(+/- 4% van totale omzet)

Upstream	Mid-stream	Down stream
Maatwerk aanvragen verwerken Omzet 2023 €1,1 mln	Bijdrage aan de transparantie van de grond en vastgoedmarkt	Aanzet tot verandering van wetgeving -> creëren van wettelijke grondslag voor producten en diensten
Vastgoedtransacties	Bijdrage aan de duurzame inrichting van gebieden	Doorlopen van implementatietraject
Beleidsontwikkeling van landelijk gebied	Verstrekking van data	
	Onderzoek & Innovatie Afdeling onderzoek €1,4 mln	
	Ondersteuning bij advisering van landinrichting Omzet 2023 €3,2 mln	
	Toepassing van data bij aanpassing van fysieke leefomgeving	
	Kaartproducten- en schalen maken voor MGCP Omzet 2023 €4,4 mln	
	Obstakelbestanden	
Ministerie van Defensie		
Provincies	Raad van Toezicht	Provincies
Gemeenten	Ministerie BZK	Gemeenten
Bedrijven	Gebruikersraad	Ministerie BZK (aanpassing wetgeving)
Notarissen	Belastingdienst (fiscale wet- en regelgeving)	
Makelaars		
ICT-diensten, software Automatiseringskosten €42,0 mln	Kadasterpersoneel Kosten 2023 163,3 mln	
Externe providers, datacenters	Microsoft Office	
	BRK, BRT, BAG, BGT (door Kadaster beheerde bronnen)	

6.4 Stakeholderanalyse

	Upstream	Midstream	Downstream
Key Players	Ministerie BZK	Organen van het Kadaster (Gebruikersraad en Raad van Toezicht en OR)	
	Opdrachtgevers (NGII)	Werknemers	
Subjects	Ministerie van Defensie	Landmeetkundige en GEO-ICT opleidingen	Makelaars
	Makelaars	GeoBusiness Nederland	Notarissen
	Notarissen		
Context	Stichting Geonovum	Eigenaar (BZK)	
		Brancheorganisaties (NVM, VNG)	
		Autoriteit Persoonsgegevens	
		Autoriteit Consument en Markt (o.a. KLIC)	
Crowd	Verenigde Naties (UNGGIM)	ISO 9001	Publieke opinie / media / analisten
	Ministerie van Financiën (WOZ)	ISO 27001	Ministerie EZK
		AWVN	Provincies
		FNV en CNV	Gemeenten
		Overige opleidingen	
		Wereldbank	
		Verzekeringen	