

Duurzaamheids-verslag 2025

Duurzaamheidsverslag 2025

Inhoud

1. Duurzaamheid bij CBS 4
1.1 Strategische duurzaamheidsdoelen 4
1.2 Transparantie en rapportagekader 5
1.3 Leeswijzer 5

2. Duurzaamheid binnen de CBS-bedrijfsvoering 6
2.1 Scope 6
2.2 Governance structuur voor duurzaamheid 7
2.3 Risicomanagement en Due Diligence 9
2.4 De waardeketen 10
2.5 Impact, risico's en kansen 11
2.6 Dubbele materialiteitsanalyse 12
2.7 Materiële thema's 12

3. Milieu, klimaat en grondstoffen 13
3.1 Positieve en negatieve impact 13
3.2 Het CBS en klimaatverandering: cijfers in actie 14
3.3 Beweging in cijfers: mobiliteit 17
3.4 Verbruik onder spanning: energieverbruik 19
3.5 Grondstoffenverbruik & circulaire economie: de CBS-cyclus 20

4. Sociaal, duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers 22
4.1 Positieve en negatieve impact 22
4.2 Sociaal en veilig: respectvol samenwerken 23
4.3 De ontwikkeling van onze medewerkers 25
4.4 Duurzame inzetbare medewerkers 26
4.5 Inclusie en diversiteit 27

5. Zakelijk gedrag, integriteit en leveranciers 29
5.1 Positieve en negatieve impact 29
5.2 Integere bedrijfscultuur 30
5.3 Samenwerken in de keten 31

6. Bijlage 1: Verklaring niet-materiële duurzaamheidsonderwerpen 33

7. Bijlage 2: Aanpak Materialiteitsanalyse 34

8. Bijlage 3: Lijst hoofdstukken met rapportage-items 36

1. Duurzaamheid bij CBS

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft een maatschappelijke taak: Het maken van statistieken over een groot aantal maatschappelijke onderwerpen en het openbaar maken van de uitkomsten daarvan. Dat doen we in een veranderende omgeving. Denk aan de wijze waarop we omgaan met energie en klimaat, gezondheid en diversiteit. Het CBS houdt rekening met mens en milieu en zorgt ervoor dat dit op een verantwoordelijke manier wordt geborgd door duurzame doelstellingen vast te stellen en te halen. Duurzaamheid is een breed begrip dat op allerlei verschillende manieren gebruikt wordt. In dit verslag verstaan wij onder duurzaamheid alle aspecten van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO): milieu (Environmental), sociaal (Social) en bestuur (Governance). Dit omvat zowel onze impact op het klimaat en milieu als onze maatschappelijke rol en verantwoorde bedrijfsvoering, zoals ook vertaald in onze duurzaamheidsstrategie.

Visie

De noodzaak voor een klimaatbestendigere manier van wonen, reizen en werken is urgenter dan ooit. De sociale ongelijkheid in de wereld neemt toe. De wereld verandert razendsnel en wordt steeds complexer. Duurzame ontwikkeling en de rol van organisaties is een steeds belangrijker thema, ondersteund door de internationale agenda van de United Nations: Sustainable Development Goals.

Het CBS draagt bij door het uitvoeren en publiceren van onderzoeken, en speelt een cruciale rol in de begripsvorming hierover vanuit de kernprocessen. Wij willen daarom ook in onze eigen bedrijfsvoering blijven ontwikkelen op de thema's mens en milieu. Daarom heeft het CBS strategische duurzaamheidsdoelen gesteld voor de eigen bedrijfsvoering.

1.1 Strategische duurzaamheidsdoelen

Sinds 2021 heeft het CBS belangrijke vooruitgang geboekt in de verduurzaming van de eigen bedrijfsvoering aan de hand van vier strategische duurzaamheidsdoelen:

1. Het CBS is een duurzame instelling. Hoofddoel daarbinnen is klimaatneutraal te zijn in 2030.
2. Het CBS is een diverse & inclusieve werkgever. Het CBS wil een inclusieve organisatie zijn waarbij iedereen volledig en op gelijke voet aan de organisatie en besluitvorming kan deelnemen. Het CBS wil een veilige werkomgeving creëren, waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontplooien.
3. Het CBS koopt zijn producten en diensten op maatschappelijk verantwoorde manier (maatschappelijk verantwoord inkopen, MVI) in. Alle inkopen worden gebaseerd op het MVI-Programma van PIANOo. Criteria op het gebied van Social Return On Investment (SROI) worden ingevuld.
4. Daarnaast wil het CBS nadrukkelijk de medewerkers de ruimte geven om initiatieven op het gebied van MVO te ontplooien en maatschappelijke projecten te steunen.

Duurzame bedrijfsvoering binnen het CBS vraagt in toenemende mate om complexere keuzes. Keuzes die directe impact hebben op mensen, middelen en beleid, binnen een veranderende maatschappelijke en wettelijke context met meer aandacht voor klimaat, circulariteit, sociale verantwoordelijkheid en transparantie. Mede daarom worden de bovenstaande strategische duurzaamheidsdoelen in 2026 herzien tot een realistisch en ambitieus plan, in lijn met de

doelstellingen van de Rijksoverheid. Voor dit verslag wordt er nog verantwoording afgelegd over de bestaande doelen.

1.2 Transparantie en rapportagekader

Naast het duurzaamheidsverslag wordt ook een regulier CBS-jaarverslag gepubliceerd. Het duurzaamheidsverslag 2025 is complementair aan het jaarverslag 2025. Het jaarverslag geeft op hoofdlijnen de milieu-, sociale en bestuurlijke prestaties van het CBS over 2025 weer. Dit duurzaamheidsverslag geeft hierover de benodigde diepgang. Het kan voorkomen dat dezelfde informatie (gedeeltelijk) zowel in het jaarverslag als in het duurzaamheidsverslag staat. Dit is onvermijdelijk om de leesbaarheid van beide verslagen te behouden. Tegelijkertijd is voor 2025 gekozen om eventuele dubbele informatie zoveel mogelijk te beperken.

Onderdeel van de CBS-duurzaamheidsvisie is het bieden van transparantie. De richtlijn duurzaamheidsrapportage voor ondernemingen (Corporate Sustainability Reporting Directive of 'CSRD') biedt handvaten om deze transparantie door te voeren. Het CBS heeft gekozen om CSRD als uitgangspunt te nemen voor het duurzaamheidsverslag. Deze vorm van verslaglegging is niet verplicht voor overheidsorganisaties, echter vindt het CBS het heel goed passen bij zijn duurzame ambities.

Gezien de omvang van de CSRD-richtlijnen kiest het CBS ervoor om de *verplichte rapportage-items* gefaseerd op te nemen in het verslag, dit heeft als resultaat dat het jaarverslag ieder jaar completer gaat worden. In Bijlage 3 is in één tabel opgenomen waar de rapportage-items in het verslag zijn verwerkt, met referenties naar de betreffende hoofdstuknummers, en welke rapportage-items ontbreken. De meest voorkomende reden dat een item ontbreekt is het 'niet van toepassing' zijn voor het CBS.

Door de keuze van het CBS om CSRD als uitgangspunt te nemen voor het duurzaamheidsverslag, is deze opgesteld met verwijzing naar de Europese Sustainability Rapportage Standaarden (ESRS) zoals herzien in november 2025. Dit past ook goed bij de rol die het CBS voor Nederland heeft: het voorzien van relevante en onafhankelijke cijfers, niet alleen over maatschappelijke onderwerpen, maar ook over de mate van maatschappelijk verantwoordelijke bedrijfsvoering door de eigen organisatie.

Sinds de publicatie van ons eerste duurzaamheidsverslag over 2024 zien we een duidelijke positieve ontwikkeling. Het verslag is breed gelezen, vooral binnen onze eigen organisatie. Daarnaast merken we dat het duurzaamheidsverslag onze stakeholders – waaronder het auditcomité – een veel beter inzicht geeft in onze duurzaamheidsstrategie en de daarbij behorende prioriteiten. Ook onze duurzaamheidsprestaties laten een voorzichtige verbetering zien. Het verslag speelt daarin een belangrijke rol: de toegenomen transparantie helpt ons om bewuster te sturen en daadwerkelijk stappen te zetten naar een duurzamere organisatie.

1.3 Leeswijzer

Het duurzaamheidsverslag 2025 is een aanvulling op het reguliere CBS jaarverslag 2025 en is niet beoordeeld door de externe accountant aangezien dit nog niet gangbaar is voor duurzaamheidsverslagen van relatief kleinere organisaties of van organisaties waarvoor het geen verplichting is.

Het duurzaamheidsverslag geeft inzicht in de manier waarop het CBS de duurzaamheidsambitie aan het realiseren is. Het heeft aandacht voor de keuzes die gemaakt zijn, de doelen, resultaten en aanvullende acties. De CSRD vraagt om meer dan alleen een terugblik: organisaties moeten ook laten zien welke plannen en ambities zij hebben voor de toekomst. Daarom zijn, waar relevant, de doelstellingen voor 2026 in dit verslag meegenomen. Zie hieronder een overzicht van de thema's beschreven in dit duurzaamheidsverslag:

- Hoofdstuk 2: Duurzaamheid binnen de CBS-bedrijfsvoering
- Hoofdstuk 3: Milieu, klimaat en grondstoffen
- Hoofdstuk 4: Sociaal, duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers
- Hoofdstuk 5: Zakelijk gedrag, integriteit en leveranciers
- Bijlagen:
  - 1. Verklaring niet-materiële duurzaamheidsonderwerpen
  - 2. Aanpak materialiteitsanalyse
  - 3. Lijst hoofdstukken met 'rapportage-items

2. Duurzaamheid binnen de CBS-bedrijfsvoering

Duurzaamheid speelt een steeds grotere rol in de manier waarop organisaties hun bedrijfsvoering inrichten. Ook bij het CBS is duurzaam ondernemen een integraal onderdeel van het beleid. Dit hoofdstuk richt zich op de mate van duurzaamheid binnen de bedrijfsvoering van het CBS en de stappen die worden ondernomen om duurzaamheid verder te verankeren.

Allereerst wordt de scope van dit duurzaamheidsverslag afgebakend, waarbij de focus ligt op de CBS-bedrijfsvoering en de relevante ketenpartners. De keten geeft het CBS inzicht in de bredere context van duurzaamheidsinspanningen. Vervolgens wordt de governance structuur toegelicht, inclusief de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen het duurzaamheidsbeleid. Hierna volgt een overzicht van de geïdentificeerde risico's en kansen, waarbij de impact op de organisatie en de bijbehorende mitigerende maatregelen worden besproken. Tot slot wordt een materiële analyse gepresenteerd, waarin de belangrijkste duurzaamheidsfactoren voor het CBS worden uitgelicht. Dit vormt de basis voor verdere actieplannen en beleidsmaatregelen zoals uitgewerkt in Hoofdstuk 3, 4 en 5 van dit verslag.

2.1 Scope

Dit duurzaamheidsverslag gaat over de duurzaamheid van de bedrijfsvoering van het CBS. Het primaire proces van het CBS betreft het samenstellen en publiceren van statistieken en dit wordt voor dit duurzaamheidsverslag buiten beschouwing gelaten. De materiële duurzaamheids-aspecten hangen namelijk voornamelijk samen met de bedrijfsvoering (zoals personeel en middelen), en niet met de aard van de statistische producten zelf. Verder wordt de bedrijfs-voering van het CBS op Bonaire (Caribisch Nederland), gezien de beperkte impact, niet meegenomen. De scope van dit duurzaamheidsverslag is daarmee gericht op de bedrijfsvoering van het CBS en belangrijke domeinen. Hieronder wordt, in de context van duurzaamheid, verstaan:

- Facilitair: Alle gebouwen in gebruik door het CBS. Ook alle ondersteunende activiteiten die uitgevoerd moeten worden in en rondom de gebouwen (zoals het energieverbruik en de catering).
- Human Resources (HR): Alle HR-relateerde zaken als werving en selectie, inclusie en diversiteit, sociale veiligheid, salarissen, rechten en plichten van werknemers, hybride werken en mobiliteit.
- Informatie Technologie (IT): Alle IT-gerelateerde producten en diensten op het gebied van hardware en software, zowel voor de gebruikers, in de gebouwen als de datacentra.
- Administratie en financiën: Alle financiële en administratieve activiteiten die door de sector Control en Bedrijfsadministratie worden uitgevoerd voor het gehele CBS.
- Inkoop: Alle inkoopactiviteiten die uitgevoerd worden voor het gehele CBS.

Het duurzaamheidsverslag gaat over de bedrijfsvoering van het CBS inclusief de leveranciers en gebruikers in de waardeketen. Zie ook paragraaf 2.4 over de waardeketen.

2.2 Governance structuur voor duurzaamheid

Voor het CBS is een aparte governance-structuur voor duurzaamheid opgezet vanwege samenhangende organisatorische en inhoudelijke redenen. Ten eerste vraagt duurzaamheid om integrale sturing over verschillende domeinen heen – zoals facilitair beheer, HR, ICT, financiën en inkoop – die traditioneel ieder hun eigen aansturing kennen. Zonder een aparte structuur bestaat het risico dat duurzaamheidsdoelen versnipperd worden opgepakt, zonder heldere samenhang of prioritering. Een specifieke governance borgt dat de verschillende onderdelen van de organisatie bijdragen aan één gezamenlijke koers en dat duurzaamheids-afwegingen systematisch worden meegenomen in beleids- en investeringsbeslissingen. Daarnaast neemt het belang van duurzaamheid voor het CBS toe, zowel vanuit de maatschappelijke rol als vanuit de eigen geloofwaardigheid. Het CBS publiceert statistieken over klimaat, circulariteit en brede welvaart, en moet ook zelf kunnen aantonen dat het in de eigen bedrijfsvoering met deze thema's rekening houdt. Een herkenbare en transparante structuur versterkt deze geloofwaardigheid, vergroot de legitimiteit van de organisatie en maakt het makkelijker om daarover extern te rapporteren.

Er is ook een praktische noodzaak voor een aparte governance-structuur voor duurzaamheid. De duurzaamheidsopgaven worden complexer door nieuwe wetgeving, aangescherpte doelen van de Rijksoverheid en toenemende verwachtingen van stakeholders. Dit vereist coördinatie, monitoring en besluitvorming op strategisch niveau, ondersteund door duidelijke rollen en verantwoordelijkheden. Een dergelijke governance zorgt voor bestuurlijke verankering, continuïteit in de uitvoering en tijdige rapportage aan de directie en raad van advies.

Tot slot helpt een afzonderlijke structuur om duurzaamheid niet te benaderen als een neventaak, maar als een vast onderdeel van de bedrijfsvoering en cultuur. Dit bevordert eigenaarschap, maakt voortgang beter meetbaar en zorgt dat duurzaamheid in de toekomst vanzelfsprekend onderdeel wordt van alle beslissingen binnen het CBS.

Het CBS kent zeven verschillende rollen of gremia die relevant zijn voor de governance van duurzaamheid.

2.2.1 Overzicht rollen duurzaamheid en verantwoordelijkheden

Rol	Verantwoordelijkheid
Directieberaad (DB)	– Stelt de duurzaamheidsstrategie vast en neemt de doelstellingen op in het CBS-jaarplan. – Bewaakt de voortgang via kwartaalrapportages (intern), DB-updates door de coördinator duurzaamheid (2x per jaar) en het duurzaamheidsverslag (extern).
Hoofddirecteur Bedrijfsvoering en Strategie (BVS)	– Fungeert als portefeuillehouder en eigenaar van het onderwerp binnen het DB. – Stuurt op de doelstellingen uit het Jaarplan CBS, rapporteert jaarlijks aan het DB via het jaarverslag en bespreekt de voortgang elk kwartaal. – Voorzitter van de Tenderboard, waarin o.a. MVI is belegd.
Directeur Control en Bedrijfsadministraties (onder BVS)	– Is gedelegeerd verantwoordelijk manager voor de duurzaamheid binnen de CBS-organisatie. – Beschrijft hoe materiële effecten, risico's en kansen worden beheerst. – Integreert duurzaamheid in de kwartaalrapportages van de hoofddirectie BVS.
Directeuren Facilitair en Personeel & Organisatie (onder BVS)	– Draagt zorg voor het realiseren van de duurzaamheidsdoelstellingen binnen de eigen domeinen. – Bespreekt duurzaamheid maandelijks in het DT-overleg met alle BVS-directeuren, samen met de coördinator Duurzaamheid.
Coördinator Duurzaamheid	– Treedt op als aanjager en coördinator van de duurzaamheidsstrategie. – Beheert de dagelijkse gang van zaken en houdt overzicht over planning, voortgang en afstemming. – Bereidt management overleggen voor en ondersteunt de organisatie bij uitvoering van duurzaamheidsactiviteiten. – Functie belegd bij Facilitaire Zaken, uitgevoerd door een senior medewerker, naast reguliere taken. Rapporteert aan de directeur Control en Bedrijfsadministraties.
Coördinator Inclusiviteit & Diversiteit (I&D)	– Werkt samen met de coördinator Duurzaamheid en richt zich op inclusie, diversiteit en andere HR-gerelateerde thema's binnen het duurzaamheidskader.
Auditcomité van de Raad van Advies (RvA)	– Wordt geïnformeerd over de voortgang middels de kwartaalrapportages en het duurzaamheidsverslag. – Bespreekt duurzaamheid wanneer dit op de agenda staat; in 2025 stond het onderwerp één keer geagendeerd.

Sinds 2024 is een duurzaamheids-KPI toegevoegd aan het interne directie-dashboard. Om duurzaamheid verder te verankeren binnen de organisatie, zet het CBS waar nodig de kennis van externe experts in.

Meer details over het aantal leden en de genderdiversiteit binnen bovengenoemde groepen zijn te vinden in Tabel 2.2.2. Gezien de staatrechtelijke bescherming van ambtenaren kiest het CBS ervoor om niet de namen van de leden in de duurzaamheid-organisatie te rapporteren. Het CBS is gebonden aan de CAO-Rijk en in dit kader worden er geen bonussen of andere beloningen verstrekt met betrekking tot duurzaamheid.

2.2.2 Details CBS duurzaamheidsorganisatie

Duurzaamheids-organisatie	Aantal leden	Percentage onafhankelijke leden	Gender diversiteit
Directieberaad (DB)	8	0	50%
Directieteam BVS	6	0	33,3% Vrouwen
Coördinatoren-Duurzaamheid & I&D	2	0	50%

2.3 Risicomanagement en Due Diligence

Met de start van 2025 zijn de duurzaamheidsrisico's onderdeel geworden van het Risico- en Control Framework van het CBS. Hiermee is de adressering van duurzaamheidsrisico's op een structurele manier geborgd in de organisatie. De verantwoordelijkheid om periodiek een herijking te doen van de impact, risico's en kansen, is belegd bij de directeur Control en Bedrijfsadministratie als onderdeel van het CBS Risico- en Control Framework. Het proces om de duurzaamheidsrisico's te bepalen is conform de OESO-richtlijnen hieromtrent.

2.3.1 Geïdentificeerde duurzaamheidsrisico's

1. Onvoldoende geïntegreerde duurzaamheidsgovernance: Het risico bestaat dat duurzaamheid onvoldoende is ingebed in taken, verantwoordelijkheden en besluitvorming, doordat governance, eigenaarschap en structurele resources (mens/organisatie) nog niet volledig zijn belegd.
2. Klimaatrisico's in gebouwen/datacenters: Het CBS kan risico lopen op onderbreking of schade door extreem weer of hitte.
3. Mobiliteit blijft de grootste bron van CO_2-uitstoot: De grootste klimaatimpact zit in zakelijke mobiliteit en woon-werkverkeer; het risico bestaat dat reductiedoelen (zoals <1.100 ton CO_2) moeilijk haalbaar blijven zonder gedragsverandering, beleidsversterking en duurzame mobiliteitsopties.
4. Circulariteit en bewuster materiaalgebruik is nog onvoldoende ontwikkeld: Het ontbreken van een circulair beleid, beperkte monitoring van grondstoffenstromen en het ontbreken van circulaire kaders voor ICT, facilitair en afvalstromen brengt het risico mee dat hetCBS achterblijft op circulaire doelen en wettelijke verplichtingen.
5. Onvoldoende geborgde sociale veiligheid & integriteit: Hoewel het integriteitsbeleid is uitgebreid, blijft er risico op sociale onveiligheid, meldingsonzekerheid of schendingen als gedragsnormen en meldstructuren niet volledig worden nageleefd.
6. Te weinig oog voor diversiteit en inclusie. Hierdoor ontstaat het risico dat het CBS een minder aantrekkelijke werkgever is, minder variëteit aan perspectief in huis heeft of haalt, waardoor creativiteit en innovatie kunnen afnemen. Daarnaast kan de voeling met de maatschappij en alle groepen daarbinnen, afnemen bij te weinig oog voor diversiteit en inclusie.
7. Onvoldoende monitoring van MVI & leveranciers Due-Diligence: Het risico bestaat dat duurzaamheids- en SROI-doelen onvoldoende worden gerealiseerd, omdat leveranciers-monitoring, CO_2-rapportage in de keten en Due-Diligence vereisten - zoals bij Economische Zaken (EZ) - nog niet volledig zijn ingevoerd.

Het niet mitigeren van bovenstaande risico's kan leiden tot verlies aan interne en externe geloofwaardigheid waardoor CBS minder aantrekkelijk kan worden als werkgever.

2.3.2 Mitigerende maatregelen

1. Uitbreiden en verder formaliseren van een governance voor duurzaamheid (zie ook Hoofdstuk 2.2). Hiermee worden de verantwoordelijkheden belegd en de interne rapportagestructuur opgezet. Zowel DB als Raad van Advies worden geïnformeerd. Door het integreren van het Due-Diligence proces met dit Risico- en Control Framework, wordt er structureel aandacht aan duurzaamheidsrisico's gegeven. Op het niveau van het directieberaad is duurzaamheid belegd bij de hoofddirecteur BVS.
2. Voor het klimaatmitigatie en -adaptatie risico is een klimaatstrategie opgezet waarbij de mitigatie van klimaat gaat over het reduceren van CO_2. Onderdeel hiervan is het realiseren

van de Klimaat Routekaart waarbij jaarlijks een absolute reductie van CO_2 gerealiseerd wordt. Hierover wordt tevens separaat ieder kwartaal gerapporteerd. Er is nog geen risico-analyse of mitigatie- en herstelplan voor eventueel extreem weer of hitte.
3. Duurzame mobiliteit wordt in 2026 verder vormgegeven.
4. Het CBS heeft in 2025 een eerste nulmeting van materiaal- en afvalstromen uitgevoerd en ontwikkelt in 2026 een formeel beleid voor circulaire economie, waarin circulair inkopen, afvalpreventie, hergebruik van meubilair, ICT-levensduurverlenging en reductie van afval worden opgenomen. Dit beleid wordt gekoppeld aan MVI-criteria en de ketentransparantie die in 2026 verder wordt aangescherpt.
5. In 2025 heeft het CBS het ambitiedocument "respectvol samenwerken" vastgesteld en verdere invulling gegeven aan sociale veiligheid, integriteit, diversiteit en inclusie, onder meer door monitoring, trainingen en pilots met omstanderstrainingen, die na evaluatie zijn opgenomen in het reguliere opleidingsaanbod.
6. Diversiteit en inclusie houden additionele aandacht, o.a. door specifieke trainingen die de bewustwording en het handelingsperspectief vergroten, bij bijvoorbeeld het werven en selecteren en in leiderschapsontwikkeling.
7. Het risico dat het CBS niet MVI-conform inkoopt wordt verder gemitigeerd door:
   - ontwikkeling van aangescherpt MVI-beleid
   - verplichting tot CO_2-informatie van leveranciers waar proportioneel
   - opname van SROI in relevante aanbestedingen
   - proportionaliteitstoets zodat kleinere leveranciers niet worden uitgesloten
   - verbeterde monitoring van leverancierssprestaties en duurzaamheidseisen
   - koppeling met circulaire economie-beleid

Op basis van bovenstaande mitigerende maatregelen wordt het netto risico (restrisico) als laag ingeschat (niet waarschijnlijk, met een substantiële impact) en dat leidt ertoe dat duurzaamheid niet wordt opgenomen in de lijst van belangrijkste risico's voor het CBS.

2.4 De waardeketen

Het CBS is een zelfstandig bestuursorgaan (zbo) en voert overheidstaken uit, maar valt niet onder direct gezag van een ministerie. De minister van EZ is politiek verantwoordelijk voor wetgeving en de financiële en organisatorische randvoorwaarden.

De positie van het CBS binnen de waardeketen ligt als dienstverlenende afdeling vrij eenvoudig, zie ook Figuur 2.4.1: Het gaat om de CBS-bedrijfsvoering en het gebruik hiervan door onze medewerkers.

2.4.1 Waardeketen CBS bedrijfsvoering



Dit duurzaamheidsverslag dekt zowel de upstream als downstream waardeketen. Zoals omschreven in Hoofdstuk 2.1, voorziet de CBS-bedrijfsvoering vooral in support en processen om de uiteindelijke diensten van het CBS als organisatie mogelijk te maken. Door de waardeketen te beschouwen als proces van de bedrijfsvoering wijkt de benadering van het begrip waardeketen af; immers gangbaarder is om ook het primaire (statistische) proces hierin

te betrekken. Het CBS heeft hiervoor gekozen aangezien de scope van duurzaamheid alleen de eigen bedrijfsvoering betreft en niet de statistische onderzoeken en het publiceren hiervan.

Upstream

- Leveranciers (upstream partners) zijn vooral partijen gelinkt aan het mogelijk maken van gebouwen, IT of inkoop. De belangrijkste leveranciers, gebaseerd op uitgaven in euro's en ESG-risico's, zijn voornamelijk te relateren aan de kantoren (huisvesting en diensten) van het CBS in Nederland, de IT-hardware en software, en inhuur van personeel. Er is niet verder in de waardeketen gekeken naar de leveranciers van de leveranciers ('tier' 2 en verder).
- Het CBS organisatie heeft als dienstverlener met voornamelijk kantoorfuncties geen directe risico's op het gebied van mensenrechten binnen onze eigen bedrijfsvoering. Tegelijkertijd erkennen wij dat in onze bredere keten wél risico's kunnen zijn of ontstaan. Daarom blijven wij alert op mogelijke schendingen bij leveranciers en partners en zetten wij ons in om eventuele risico's tijdig te signaleren, te beoordelen en waar nodig te mitigeren. Hiermee borgen wij dat onze dienstverlening in lijn blijft met onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Bedrijfsvoering

- Binnen de bedrijfsvoering vallen de volgende sectoren van de hoofddirectie BVS: Facilitair Bedrijf, Personeel & Organisatie, Control en Bedrijfsadministraties (inclusief Inkoop) en bepaalde sectoren van de hoofddirectie ICT, zie ook Hoofdstuk 2.1.

Downstream

- Downstream staan de gebruikers centraal. Binnen CBS-bedrijfsvoering zijn de gebruikers alle vaste en flexibele medewerkers van het CBS.
- De bedrijfsvoering van het CBS leidt onvermijdelijk tot afval. Dit afval wordt grotendeels gescheiden en verder verwerkt door externe partijen, zie ook Hoofdstuk 3.5.

2.5 Impact, risico's en kansen

Het CBS heeft voor het identificeren van de duurzaamheid-gerelateerde thema's een longlist opgesteld van mogelijk materiële thema's, impact, risico's en kansen (IRO's). De volgende bronnen zijn gebruikt voor het opstellen van een longlist:

- Activiteiten binnen bedrijfsvoering CBS: Facilitair, HR, IT, Administratie en financiën en Inkoop (zie ook 2.1);
- Directe en indirecte partners en thema's relevant binnen de waardeketen, tier 1 zowel 'upstream' als wel 'downstream' (zie ook 2.4);
- Bestaande risico's zoals beschreven in Hoofdstuk 2.3;
- Contextuele analyse om een beeld te krijgen van CBS-bedrijfsvoering;
- De thema's, verplichte rapportage-items en specifieke onderwerpen zoals beschreven in de ESRS.

Meer informatie over het proces van het tot stand komen van de IRO-lijst en het beoordelen hiervan is te vinden in Bijlage 2. In totaal heeft het CBS 30 IRO's gedefinieerd en onderverdeeld in vier duurzaamheidsthema's. De IRO's die zich vertaald hebben in materiële ESRS-onderwerpen worden in de volgende paragraaf weergegeven.

2.6 Dubbele materialiteitsanalyse

Zie Tabel 2.6.1 voor een overzicht van het aantal materiële IRO's passend binnen Klimaatverandering (E1), Materiaalgebruik & Circulaire Economie (E5), Eigen medewerkers (S1) en Goed Zakelijk gedrag (G1). Op materieel IRO niveau is meer informatie in Bijlage 2 opgenomen rondom type impact, risico (fysiek, transitie, etc.), locatie in waardeketen, en andere relevante kenmerken passend binnen de dubbele materialiteitsanalyse van de CSRD.

2.6.1 Overzicht materiële IRO's

Thema (materieel)	Aantal IRO's	Korte beschrijving	
Milieu (E1, E5)	15, waarvan 8 materieel	#1 CO_2-reductiesturing #3 Mobiliteitsemissies #4 Energie-efficiëntie gebouwen #12 Beperkt grondstoffeninzicht	#5Duurzame inkoop #6 Gasafhankelijkheid locaties #7 IT-energiegebruik #15 Materiaalkeuzes inkoop
Sociaal (S1)	9, waarvan 8 materieel	#22 Vergrijzing personeel #23 Duurzame inzetbaarheid #24 Schaarse expertise #25 Diversiteit inclusie	#26 Leren leiderschap #28 Sociale dialoog #29 Medewerkersgedrag duurzaamheid #30 Arbeidsvoorwaarden druk
Bestuur (G1)	6, waarvan 6 materieel	#16 Rijksafhankelijkheid governance #17 Databescherming privacy #18 Veilige datadeling	#19 Integraal managementsysteem #20 Integriteitsborging #21 Leveranciersmonitoring
Totaal	22 materieel		

Er zijn 22 IRO's van de in totaal 30 IRO's materieel. Bijlage 1 geeft een verklaring waarom de overige ESRS-thema's niet materieel gevonden worden binnen de genoemde scope van de CBS-bedrijfsvoering.

De overkoepelende ESRS-thema's (E1, E5, S1 en G1) komen overeen met de dubbele materialiteitsanalyse (DMA) zoals uitgevoerd in 2024. Het CBS heeft voor dit duurzaamheidsverslag gekozen om geen externe stakeholdervalidatie van de DMA uit te voeren. Dit omdat de scope beperkt is tot eigen bedrijfsvoering.

2.7 Materiële thema's

De materialiteitsanalyse heeft laten zien dat Klimaatverandering (E1), Materiaalgebruik & Circulaire Economie (E5), Eigen medewerkers (S1) en Goed Zakelijk gedrag (G1) materieel zijn wegens de impact en/of financiële impact.

2.7.1 Verklaring impact, risico en kansen van de materiele thema's

- Het CBS ziet **klimaatverandering (E1)** als een wereldwijd risico. Tegelijkertijd zal de impact op de CBS-bedrijfsvoering beperkt zijn, want de primaire activiteiten van de bedrijfsvoering zijn niet klimaatafhankelijk. Wel heeft het CBS als onderdeel van de samenleving de taak om de eigen impact op het klimaat door de bedrijfsvoering te beperken, zie verder Hoofdstuk 3 Milieu, klimaat en grondstoffen.
- De bedrijfsvoering draait om het inzetten van mensen en middelen. Juist deze middelen zijn gericht op het **(her) gebruiken van materialen en grondstoffen (E5)**. Hier liggen ook de risico's en kansen: als het CBS in staat is om deze impact te beperken levert dit ook een financieel gewin op. Tegelijkertijd zal deze reductie ook een maatschappelijke impact kunnen opleveren. Zie verder Hoofdstuk 3.5 Grondstoffenverbruik en circulaire economie.
- De **eigen medewerkers (S1)** zijn onmisbaar voor het CBS. Voor de bedrijfsvoering zijn ze de 'klanten' en hiermee materieel. De bedrijfsvoering heeft een grote impact op het kunnen functioneren van de medewerkers, denk hierbij aan de kantoren en de ICT-infrastructuur. Zie

verder Hoofdstuk 4: Sociaal, duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.
- **Goed zakelijk gedrag (G1)** is een integraal thema voor een kennisorganisatie als het CBS waar betrouwbaarheid als kernkwaliteit geldt. Ook in de bedrijfsvoering is dit het geval. Het CBS ziet hier met name een afbreukrisico: op het moment dat er sprake is van geen Goed Zakelijk Gedrag, zal dit een negatief effect hebben op de bedrijfsvoering. Zie verder Hoofdstuk 5: Zakelijk Gedrag, integriteit en leveranciers.

Voor elk materieel thema zijn de beleidslijnen en doelstellingen geformuleerd, de geboekte resultaten weergegeven en de vervolgacties vastgesteld, zoals nader uitgewerkt in de Hoofdstukken 3, 4 en 5. Het CBS verwacht dat de uitvoering hiervan bijdraagt aan het behalen van de gerelateerde beleidsdoelstellingen. Hoewel nog niet voor alle thema's meetbare, resultaatgerichte doelstellingen zijn geformuleerd, zal de voortgang van het duurzaamheidsbeleid in 2026 verder worden geborgd in de planning- & control cyclus van het CBS.

3. Milieu, klimaat en grondstoffen

Het CBS beschouwt duurzaamheid als een verantwoorde omgang met de natuurlijke leefomgeving, waarbij leveranciers, processen en consumptiepatronen een belangrijke rol spelen. In dit Hoofdstuk wordt ingegaan op de daadwerkelijke impact die het CBS via de bedrijfsvoering heeft op het milieu met specifieke aandacht voor de klimaatverandering en het gebruik van fysieke producten, evenals op de risico's en kansen die daarmee samenhangen.

De verschillende thema's worden onderbouwd met kwantitatieve inzichten, zoals de klimaatvoetafdruk, mobiliteitsgegevens, energieverbruik en informatie over grondstoffen- en materiaalgebruik. Deze inzichten vormen de basis voor het toelichten van de ingezette en geplande acties. Per thema wordt vervolgens de koppeling gemaakt met het geldende beleid, de doelstellingen en de vervolgstappen die het CBS zet om negatieve impact te beperken en positieve impact te versterken.

3.1 Positieve en negatieve impact

Uit de materialiteitsanalyse is gebleken dat klimaatverandering (E1) en grondstoffen-verbruik en circulaire economie (E5) materieel zijn voor de CBS-bedrijfsvoering op de korte, middellange en lange termijn.

De materiële negatieve impact op klimaatverandering wordt vooral gezien vanuit het woon-werkverkeer van medewerkers, de zakelijke mobiliteit en het energie- en gasverbruik van de CBS-kantoren en datacentra. De positieve materiële impact omvat onder andere de geformuleerde strategische ambitie om klimaatneutraal te worden, inclusief energiebesparingsinitiatieven en verdere aansluiting bij de Rijksoverheidsdoelen rondom klimaat.

De materiële negatieve impact op circulariteit wordt vooral gezien vanuit de jaarlijkse inkoop van duurzame productiemiddelen en het ontbreken van een circulair beleid voor het verder monitoren en reduceren van stromen. De positieve materiële impact omvat onder andere het groeiende bewustzijn binnen de organisatie over dit onderwerp.

3.2 Het CBS en klimaatverandering: cijfers in actie

De noodzaak voor een klimaatbestendigere manier van wonen, reizen en werken is urgent. Duurzame ontwikkeling en de rol van organisaties is hierin een belangrijk thema.

3.2.1 Onze klimaatvoetafdruk: een statistisch portret

Om de voortgang van de ambitie om in 2030 klimaatneutraal te zijn te kunnen meten, heeft het CBS voor 2025 een CO_2-voetafdruk opgesteld voor directe emissies (scope 1) en indirecte emissies (scope 2). De ketenemissies (scope 3) maken nog geen deel uit van de CO_2-footprint van het CBS. Wel is de uitstoot die gepaard gaat met zakelijke mobiliteit in beeld gebracht. Uit deze footprint blijkt dat woon-werkverkeer en zakelijke mobiliteit wederom de belangrijkste - door CBS direct beïnvloedbare - veroorzaker is van CO_2-uitstoot. Door de toenemende mobiliteit neemt de druk op verduurzaming toe. Daarom krijgt de uitwerking van scenario's voor duurzame mobiliteit in 2026 een nadrukkelijk vervolg en heeft dit thema in deze rapportage een eigen paragraaf (zie paragraaf 3.3).

3.2.2 Beleid en doelstelling; onze klimaatambitie in getallen

Om de ambitie van het CBS in 2030 te kunnen halen, was voor 2025 een doelstelling geformuleerd voor de scope 1 en scope 2 uitstoot (inclusief woon-werkverkeer en zakelijke mobiliteit). Deze doelstelling betrof een uitstoot van maximaal 1.100 ton CO_2. Dit is ook zo vastgelegd als prestatie-indicator in het CBS-jaarplan en gedurende het jaar gemonitord via de kwartaalrapportages.

Directe emissies (scope 1)

Dit betreft hetgeen de organisatie zelf doet en leidt tot CO_2-uitstoot die plaatsvindt op de plekken waar de organisatie actief is. Voor de CBS-bedrijfsvoering gaat het hier uitsluitend om het gasverbruik in de vestiging Heerlen.

Indirecte emissies (scope 2)

Dit betreft de uitstoot die indirect wordt veroorzaakt door de organisatie en waar de organisatie wel een grote invloed op kan uitoefenen. In dit geval vindt de CO_2-uitstoot echter op een andere plek plaats dan binnen de organisatie zelf. Bijvoorbeeld het elektriciteitsverbruik: het gebouw verbruikt elektriciteit, maar de CO_2-emissie vindt plaats in de elektriciteitscentrale.

Om de emissies van scope 1 en 2, en die van woon-werk verkeer en zakelijke mobiliteit van het CBS in kaart te brengen zijn uit de verschillende administraties de absolute waardes van de verbruiken in beeld gebracht (o.a. energieverbruik en gereden kilometers).

Voor het kwantificeren van de CO_2-uitstoot is gebruik gemaakt van een op maat gemaakt model. In dat model zijn alle verbruiken ingevuld. Vervolgens wordt de daarbij behorende CO_2-uitstoot automatisch berekend en vergeleken. Hierbij zijn de emissiefactoren van de website www.co2emissiefactoren.nl en de richtlijnen van de CO_2-Prestatieladder 3.1 gehanteerd. De emissiefactoren van het CBS zullen te allen tijde meegaan met wijzigingen in de jaarlijkse emissiefactoren. Voor het externe WKO-systeem in Heerlen is per 2025, op advies van de leverancier, een aangepaste en gecertificeerde conversiefactor toegepast die is gebaseerd op berekende en werkelijke waarden en daarmee realistischer is dan algemene kengetallen.

3.2.3 Resultaten: klimaatvoetafdruk in getallen

3.2.3.1 Overzicht CO2-emissies (in ton CO_2) 2025

	Aantal	Eenheid	Conversiefactor[1]	Uitstoot[2]
Type emissiestroom scope 1				
Gasverbruik	45.619	m^3	2.134	97
			Totaal scope 1	**97**
Type emissiestroom scope 2				
Elektriciteitsverbruik - groene stroom	4.392.224	kWh	0	-
WKO systeem (Heerlen)	1.774	GJ	7.639	14
WKO systeem (Den Haag)	2.920	GJ	0	-
			Totaal scope 2[3]	**14**
Type emissiestroom mobiliteit				
Zakelijk vervoer - gedeclareerde kilometers	4.763.912	km	Divers[4]	751
Zakelijk vervoer – trein	5.403.904	km	3	16
Zakelijk vervoer - bus tram metro	1.013.293	km	56	57
Vliegreizen <700 km	57.563	km	234	13
Vliegreizen 700–2 500 km	244.697	km	172	42
Vliegreizen >2 500 km	356.070	km	157	56
Trein internationaal	119.575	km	17	2
			Totaal mobiliteit	**938**
			Totaal in ton CO_2 in 2025	**1.048**

[1] In gram CO_2 per eenheid.
[2] In ton CO_2.
[3] Uitstoot scope 2 (elektriciteit) volgens de market-based methode. De uitstoot van scope 2 (elektriciteit) volgens de location-based methode is 1.177 ton CO_2.
[4] Door gedetailleerdere registratie van gebruikt vervoersmiddel is de berekening van de uitstoot ook verfijnd. Voor een overzicht van de gebruikte vervoermiddelen en de uitstoot zie paragraaf 3.3.2.

Tabel 3.2.3.1 en 3.2.3.2 tonen details over emissies. Daarbij is ook een vergelijking gemaakt met het basisjaar (2019). Voor woon-werk verkeer en zakelijke mobiliteit ontbraken in 2019 data op het gebied van gedeclareerde kilometers in verband met het gebruik van forfaitaire bedragen. Daarom zijn de broeikasemissies voor dat onderdeel van het jaar 2019 geschat met behulp van informatie uit 2020.

3.2.3.2 Emissies per scope toegelicht t.o.v. basisjaar in ton CO_2

Overzicht emissies[1]	Details			Procentuele verandering (2025 vs 2019)
	2019[2]	2024	2025	
Absolute waarde van totalen broeikasgasemissies.	3.994	1.095	1.048	-74%
Waarvan:				
Absolute waarde van scope 1 broeikasgasemissies	146	79	97	-34%
Absolute waarde van markt-gebaseerde scope 2 broeikasgasemissies	2.863	30	14	-99,5%
Absolute waarde van totale broeikasgas-emissies als gevolg van woon-werk verkeer en zakelijke mobiliteit	985	985	938	-5%

[1] De intensiteitswaardes zijn niet opgegeven. Het CBS heeft geen ingrijpende wijzigingen ondergaan t.a.v. omzet of productie sinds het basisjaar.
[2] Basisjaar is 2019.

In 2025 bedroeg de totale uitstoot 1.048 ton CO_2 waarmee het CBS binnen de eigen gestelde doelstelling van 1.100 ton is gebleven. De grootste reductie is gerealiseerd binnen scope 2 door het gebruik van 100% duurzame elektriciteit.

3.2.3.3 Overzicht CO_2-emissies (in ton CO_2) 2025



Mobiliteit

751 CO_2
Zakelijk vervoer (gedeclareerde kilometers)

16 CO_2
Zakelijke vervoer (trein)

57 CO_2
Zakelijk vervoer (bus, tram en metro)

111 CO_2
Vliegreizen

2 CO_2
Treinreizen internationaal

Energie

97 CO_2
Gasverbruik

0 CO_2
Elektriciteitsverbruik - groene stroom

14 CO_2
WKO systeem (Heerlen)

0 CO_2
WKO systeem (Den Haag)

3.2.4 Vervolgacties: de volgende rekensom

In 2025 heeft het CBS gewerkt aan een actualisatie van het duurzaamheidsbeleid, in navolging van de actualisatie van het klimaatplan. Deze actualisatie is nog niet afgerond maar wel is het voornemen uitgesproken om de lijn van de Rijksoverheid als basis voor het beleid te gaan hanteren. Concreet houdt dit in dat er een klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2050 moet zijn, met als tussendoel 55% reductie CO_2-uitstoot in 2030 t.o.v. 2017.

In 2026 zal de actualisatie van het beleid worden afgerond en zal er middels de planning- & controlcyclus elk kwartaal worden gemonitord. Ook zal scope 3 in kaart worden gebracht en een reductieplan worden opgesteld.

3.3 Beweging in cijfers: mobiliteit

Woon-werkverkeer en zakelijke mobiliteit vormen het grootste aandeel in de door het CBS direct beïnvloedbare CO_2-uitstoot. De uitstoot is deels indirect en gedeeld van aard, maar beïnvloedbaar via beleid zoals hybride werken en mobiliteitsregelingen. Mobiliteit vormt primair een transitierisico: het risico dat beleidsmatige en gedragsmatige veranderingen onvoldoende tempo of effect hebben om de beoogde reductie richting klimaatneutraliteit in 2030 te realiseren. Aangezien het CBS een voorbeeldfunctie heeft en mobiliteit van medewerkers zichtbaar, structureel en beleidsmatig relevant is, wordt mobiliteit in deze rapportage afzonderlijk behandeld, conform de structuur: beleid, resultaten en vervolgacties.

3.3.1 Beleid en doelstellingen

Het CBS volgt bij het verduurzamen van mobiliteit het kader van de CAO Rijk. Binnen deze CAO zijn diverse faciliteiten opgenomen die duurzame keuzes stimuleren, zoals het gebruik van openbaar vervoer, de fiets en elektrische vervoersmiddelen.

In 2024 is de registratie van woon-werkverkeer ingericht conform de wettelijke verplichtingen voor werkgebonden personenmobiliteit. Deze data wordt sinds 2025 ook gebruikt in de eigen CO_2-rapportage.

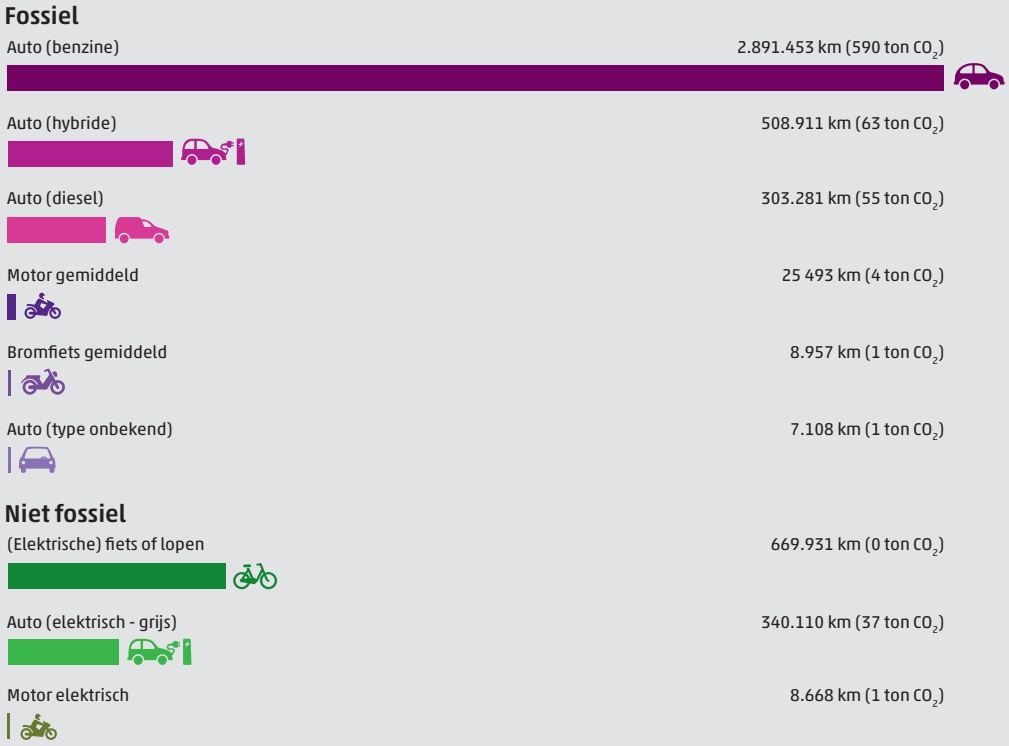
Een beleidsmaatregel is de introductie van de leasefietsregeling. Na een aanbesteding in 2024 is deze regeling per 1 april 2025 ingevoerd. Bij de aanbesteding is expliciet aandacht besteed aan toegankelijkheid, gebruiksgemak en het aantrekkelijk positioneren van deze regeling.

3.3.2 Resultaten: modal split en emissies

In 2025 hebben 68 medewerkers gebruikgemaakt van de nieuwe leasefietsregeling. Deze regeling draagt direct bij aan het stimuleren van duurzame reisalternatieven voor woon-werkverkeer. Daarnaast hebben 127 medewerkers in 2025 gebruik gemaakt van de reeds bestaande IKB-fietsregeling.

De analyse van zakelijke mobiliteit laat zien dat het grootste deel van de kilometers nog steeds fossiel (78,6 % van gedeclareerde kilometers) wordt afgelegd (zie Tabel 3.3.2.2), via brandstofauto's en plug-in hybrides. Tegelijkertijd is een lichte verschuiving zichtbaar naar niet fossiele vervoersvormen, zoals volledig elektrisch vervoer, openbaar vervoer, fiets en lopen.

3.3.2.1 Uitsplitsing gedeclareerde kilometers



3.3.2.2 Zakelijke vervoer - gedeclareerde kilometers naar soort vervoermiddel

Type gedeclareerde kilometer	Aantal	Eenheid	%	Conversiefactor	Uitstoot ton CO_2
Fossiel waarvan:	**3 745 203**	**km**	**78,6%**		**713**
Auto (benzine)	2 891 453	km	77,2%	204	590
Auto (hybride)	508 911	km	13,6%	124	63
Auto (diesel)	303 281	km	8,1%	180	55
Motor gemiddeld	25 493	km	0,7%	146	4
Bromfiets gemiddeld	8 957	km	0,2%	80	1
Auto (type onbekend)	7 108	km	0,2%	193	1
Niet fossiel waarvan:	**1 018 709**	**km**	**21,4%**		**38**
(Elektrische) fiets of lopen	669 931	km	65,8%	0	0
Auto (elektrisch - grijs)	340 110	km	33,4%	109	37
Motor elektrisch	8 668	km	0,9%	74	1
Totaal	**4 763 912**	**km**			**751**

Ook in 2025 heeft het CBS vrijwillig de uitstoot van vliegreizen gecompenseerd via gecertificeerde CO_2-rechten uit een duurzaam energieproject buiten de eigen keten. Deze rechten zijn uitgegeven onder de Verified Carbon Standard (VCS) en vormen een aanvulling op de inspanningen om de eigen uitstoot te verminderen. Het project wekt hernieuwbare energie op in regio's die nog sterk leunen op fossiele bronnen, waardoor emissies worden voorkomen.

3.3.3 Vervolgacties: slim onderweg

Voor mobiliteit lag in 2025 de focus op het beter benutten en communiceren van bestaande mogelijkheden binnen de CAO Rijk. In 2026 zal dit verder worden uitgewerkt, onder andere via gerichte communicatie, beleidskeuzes (zoals het selecteren van goed met OV bereikbare vergaderlocaties) en het verkennen van generieke middelen (zoals carpoolmogelijkheden). Op die manier kan er een concreet mobiliteitsplan worden opgezet om de CO_2-uitstoot van dienstreizen en woon-werkverkeer te reduceren.



669.931 km
hebben onze medewerkers zakelijk gefietst of gelopen in 2025

3.4 Verbruik onder spanning: energieverbruik

Hoewel de grootste duurzaamheidswinst voor het CBS in mobiliteit ligt, blijft ook het energiegebruik van de gebouwen een relevant aandachtspunt. Door de inkoop van duurzame energie is de directe uitstoot relatief laag, maar het onderliggende verbruik blijft substantieel (en groeit zelfs in bepaalde domeinen). Het CBS blijft zijn energiegebruik daarom nauwlettend volgen en zal waar mogelijk ook verduurzamen door het verbruik te beperken. Door de ambitie van het CBS om in 2030 klimaatneutraal te zijn, heeft het CBS ook in 2025 acties uitgevoerd om de energietransitie verder te brengen.

3.4.1 Beleid en doelstellingen: wat willen we bereiken?

Naast de doelstellingen van het CBS naar een klimaat neutrale bedrijfsvoering, moet er ook worden voldaan aan de European Energy Efficiency Directive (EED). Gebruik maken van energie uit hernieuwbare bronnen is hierbij een belangrijke pijler.

In de vestiging Heerlen wordt voor een deel nog gas gebruikt voor verwarming. In 2025 heeft het CBS samen met de eigenaar van het bedrijfspand informatie verzameld om het gasverbruik te verminderen.

3.4.2 Resultaten: de energiebalans opgemaakt

In 2025 zijn op het gebied van energie belangrijke stappen gezet. De overstap naar 100% duurzame elektriciteit (zon- en/of windenergie van Nederlandse oorsprong) vormt daarbij een belangrijke mijlpaal.

Sinds 2022 gebruikt het CBS enkele etages en delen van etages niet meer en ook zijn enkele etages op vrijdagen gesloten. Deze geheel of gedeeltelijke gebouwsluitingen zijn in 2025 gecontinueerd en als het kon op momenten dat het rustig is, zoals tijdens vakanties, zijn deze gedeeltelijke gebouwsluitingen uitgebreid.

De verlichting van het logo op het dak van locatie Den Haag is vervangen door LED verlichting. In zowel Heerlen als Den Haag zijn veel PL-lampen (lampen met een tl-techniek in compacte vorm) vervangen door LED-verlichting. De LED-verlichting is ongeveer 70% zuiniger dan de PL-verlichting. Tabel 3.4.2.1 behelst alle details rondom het energieverbruik.

Tabel 3.4.2.1 Overzicht energieverbruik per bron

Overzicht energiegebruik	Details 2019[1]	Details 2025	Verandering (2025 vs 2019)
Totale energieverbruik gerelateerd aan eigen activiteiten	7.906 MWh	6.167 MWh	-22%
Totale energieverbruik uit fossiele bronnen	5.521 MWh	974 MWh	-82%
Totale energieverbruik uit hernieuwbare bronnen	2.385 MWh	5.203 MWh	+118%
Verbruik van gekochte of verworven elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit **hernieuwbare bronnen**			
- Elektraverbruik Den Haag	0 kWh	1.898.344 kWh	100%
- Elektraverbruik Heerlen	0 kWh	1.486.140 kWh	100%
- WKO Den Haag	5.231 GJ	2.920 GJ	-44%
- Elektraverbruik Data-centra	931.610 kWh[2]	1.007.740 kWh	8%
Percentage **hernieuwbare bronnen** in totaal energieverbruik	30%	84%	+54%
Verbruik van gekochte of verworven elektriciteit, warmte, stoom of koeling uit **fossiele bronnen**			
- Elektraverbruik Den Haag	2.168.488 kWh	0 kWh	-100%
- Elektraverbruik Heerlen	2.171.053 kWh	0 kWh	-100%
- WKO Heerlen	1.318 GJ	1.774 GJ	35%
- Gasverbruik Heerlen	77.272 m³	45.619 m³	-41%
Percentage **fossiele bronnen** in totaal energieverbruik	70%	16%	-54%

[1] 2019 is het basisjaar
[2] Corrigendum: in het duurzaamheidsverslag 2024 is een verkeerd verbruik genoteerd (1.863.219 kWh). Dit is in dit verslag gecorrigeerd. Hierdoor is de gehele tabel veranderd. Tevens was het elektra verbruik 2019 in het duurzaamheidsverslag per abuis als 'hernieuwbaar' gerekend (wat toen nog niet het geval was).

Het energieverbruik in de datacenters laat een licht stijgende trend zien. Deze stijging sinds 2022 wordt vooral veroorzaakt door een groei in capaciteit (ongeveer 20%) en een nieuwe storage-omgeving die enkele jaren geleden is aangeschaft. De stijgende trend zal de komende tijd ook door blijven zetten. Met de ontwikkeling van AI, zoals large language models (LLM) zal het verbruik stijgen (bijvoorbeeld door de twee nieuwe GPU-systemen die voor dit doel zijn aangeschaft). Ook is in 2025 een besluit genomen om (een deel van) het datacenter duaal uit te voeren. Dit maakt het mogelijk om te voldoen aan de eisen die de organisatie stelt aan continuïteit. Daarnaast ondersteunt het ontwerp het gebruik van moderne, cloudgerichte applicaties (zoals omschreven in de applicatiestrategie) binnen een opzet met meerdere datacenters. Naar verwachting zal ook dit een flinke verhoging van het elektraverbruik veroorzaken van tussen de 50 en 75%.

3.4.3 Vervolgacties: energiek vooruit

Om te blijven voldoen aan onder meer de EED heeft het CBS in 2025 aanvullende stappen gezet om het energieverbruik te verminderen. Daarover zijn afspraken gemaakt met de eigenaren van de kantoorpanden, die eveneens EED-verplichtingen hebben. In dit kader werkt het CBS samen met de eigenaren aan verdere verduurzaming en doelmatig gebruik van (leegstaande) kantoorruimte. In 2026 wordt dit gesprek voortgezet, met nadruk op de verduurzamings-maatregelen die eigenaren treffen voor het vastgoed dat door het CBS wordt gebruikt.

3.5 Grondstoffenverbruik & circulaire economie: de CBS-cyclus

Hoewel het CBS geen producten produceert, is circulariteit in de materialiteitsanalyse als materieel thema aangemerkt, mede vanwege de impact van inkoop en het ontbreken van een overzicht van in- en uitgaande stromen (scope 3), waaronder ICT-middelen en facilitaire diensten.

De herziene ESRS (2025) bevestigt dat circulariteit ook voor dienstverlenende organisaties relevant is, met nadruk op grondstoffenefficiëntie, afvalpreventie, hergebruik en naleving van wet- en regelgeving zoals de richtlijn voor kunststofproducten voor eenmalig gebruik (SUP). Zonder samenhangend beleid bestaat het risico op onvoldoende sturing op ketenimpact, non-compliance en hogere kosten, terwijl circulariteit juist kansen biedt om de milieubelasting te beperken en duurzaamheidsambities structureel te verankeren in de bedrijfsvoering.

3.5.1 Beleid & Doelstellingen: onze cirkel rond maken

In 2025 heeft het CBS de ontwikkeling voortgezet van beleid dat is gericht op het verduurzamen van het grondstoffenverbruik en het bevorderen van een circulaire economie. In samenwerking met diverse stakeholders uit de IT-, inkoop- en facilitaire afdelingen is in kaart gebracht waar kansen liggen op het gebied van circulariteit. Deze kansen worden gebaseerd op drie circulaire strategieën:

- Voorkomen van aanschaf: kritisch omgaan met nieuwe aankopen en kiezen voor alternatieven zoals digitale oplossingen, gedeeld gebruik en duurzame inkoop.
- Levensduur verlengen: onderhoud, reparatie en hergebruik van producten en onderdelen.
- Hoogwaardige verwerking: het analyseren van afvalstromen en het verbeteren van einde-levensscenario's, met als doel materialen zo hoogwaardig mogelijk te recyclen en verbranding te voorkomen wanneer hergebruik niet meer mogelijk is.

Overkoepelend aan deze strategieën is gedragsverandering noodzakelijk. Deze drie strategieën hebben samen geleid tot het realiseren van een concept beleid dat in 2026 geformaliseerd zal worden.

3.5.2 Resultaten: opwaartse spiraal

In 2025 heeft het CBS de scope voor het circulaire beleid vastgesteld. Daarbij is een belangrijke stap gezet met de nulmeting, waarin de in- en uitgaande grondstoffenstromen financieel in kaart zijn gebracht en, waar mogelijk, zijn vergeleken met die van andere organisaties. Op basis hiervan is een eerste onderscheid gemaakt in prioritaire productgroepen. Juist dit inzicht vormde de aanleiding om de relevante afdelingen, de IT-, inkoop- en facilitaire afdelingen, nadrukkelijk te betrekken bij de verdere uitwerking.

Met deze betrokken afdelingen zijn diverse workshops georganiseerd in 2025 om bewustwording te vergroten, de gezamenlijke ambitie en bestaande best practices te identificeren en knelpunten voor verdere opschaling te benoemen. Uit deze sessies kwamen onder meer ook een aantal reeds uitgevoerde concrete voorbeelden naar voren:

- Hergebruik van meubilair: door een verbouwing op de begane grond in Heerlen werden tentoonstellingsmeubels overtollig. Het CBS heeft hiervoor een maatschappelijke herbestemming gevonden. Het Romeins Museum (voorheen Thermenmuseum) in Heerlen heeft de meubels, displays en zitjes overgenomen en zet deze in voor een pop-up expositie. Na opening van het nieuwe museumgebouw in 2027 worden de meubels opnieuw gebruikt.
- Het CBS heeft 385 afgeschreven laptops beschikbaar gesteld voor hergebruik in Oekraïne, waarmee de levensduur van deze IT-middelen is verlengd en maatschappelijke waarde is gecreëerd. Van de laptops zijn er 219 geschonken aan het Staatsstatistiekbureau van Oekraïne (SSSU) en 166 aan een overheidsprogramma voor klaslokalen in schuilkelders. De donaties kwamen tot stand in samenwerking met de Oekraïense ambassade, die ook het transport verzorgde.

3.5.3 Vervolgacties: de cirkel gaan sluiten

In 2026 wordt het circulariteitsbeleid verder uitgewerkt en geformaliseerd. De beleidsuitgangspunten worden vertaald naar vier concrete maatregelen binnen de bedrijfsvoering. Zo zal de werkwijze rondom kantoorbenodigdheden aangepast worden om onnodig materiaalgebruik en verspilling te verminderen. Ook wordt gekeken naar maatregelen om de levensduur van bedrijfsmiddelen, waaronder ICT-middelen, structureel te verlengen door bewuster beheer, hergebruik en onderhoud. Daarnaast worden de afvalstromen geanalyseerd en verbeterd, met gerichte acties om afvalscheiding te optimaliseren en afvalvolumes terug te dringen. Ter ondersteuning van bovenstaande wordt in 2026 een gedragscampagne rondom circulariteit uitgevoerd, gericht op bewustwording en het stimuleren van circulair handelen door medewerkers in de dagelijkse praktijk. Deze maatregelen dragen bij aan het structureel verankeren van circulariteit binnen de organisatie en het verminderen van de milieubelasting in de keten.

4. Sociaal, duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers

Het CBS beschouwt het sociale domein als een essentieel onderdeel van duurzame bedrijfsvoering. De manier waarop medewerkers worden ondersteund, beschermd en zich kunnen ontwikkelen, heeft directe invloed op het functioneren van de organisatie, de kwaliteit van het werk en het vertrouwen dat de samenleving in het CBS stelt. Het CBS wil een lerende organisatie zijn waar mensen met respect en ruimte voor de ander samenwerken in een veilig en prettig werkklimaat. We versterken zoveel mogelijk de eigen regie van medewerkers in gezondheid en ontwikkeling en ondersteunen waar nodig.

In dit Hoofdstuk staat de impact (positief en negatief) van de bedrijfsvoering op medewerkers centraal, evenals de risico's en kansen die samenhangen met werkgelegenheid, welzijn, veiligheid en inclusie. De cijfers over medewerkers staan in het reguliere jaarverslag van het CBS. In dit duurzaamheidverslag wordt verder ingegaan op sociaal en veilig samenwerken, ontwikkeling van medewerkers, duurzame inzetbaarheid, en diversiteit en inclusie. Deze thema's worden onderbouwd met kwalitatieve en kwantitatieve inzichten en vormen de basis voor het toelichten van het beleid, de doelstellingen en de resultaten. Per thema wordt vervolgens beschreven welke vervolgstappen het CBS zet om sociale risico's te beheersen en een inclusieve, eerlijke, veilige en toekomstbestendige werkomgeving verder te versterken.

4.1 Positieve en negatieve impact

Uit de materialiteitsanalyse blijkt dat de ontwikkeling van medewerkers, duurzame inzetbaarheid, sociaal en veilig werken, en inclusie en diversiteit materieel zijn voor de CBS-bedrijfsvoering op de korte, middellange en lange termijn.

De materiële negatieve sociale impact doet zich met name voor binnen de eigen operaties en hangt samen met demografische en arbeidsmarktdynamiek, werkdruk en organisatie-inrichting. Enerzijds ervaart het CBS een vergrijzend personeelsbestand en de verwachte uitstroom van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, kunnen leiden tot verlies van kennis en

ervaring. Daarnaast kunnen onvoldoende duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers bijdragen aan hoger ziekteverzuim, verminderde betrokkenheid en verminderde continuïteit. Verder vormt de structureel krappe arbeidsmarkt voor hoogopgeleide en specialistische functies een risico voor het tijdig beschikbaar hebben van de benodigde expertise.

De materiële positieve sociale impact komt voort uit gerichte beleidskeuzes en organisatieontwikkeling. Door leren en ontwikkelen structureel te verankeren en leiderschap te versterken, borgt het CBS vakmanschap en professionaliteit en worden medewerkers en managers beter toegerust voor toekomstige opgaven. Daarnaast draagt het zorgen voor sociale veiligheid, diversiteit en inclusie in leiderschap, cultuur en dagelijkse praktijk bij aan een veilige en inclusieve werkomgeving, versterkt het de binding van medewerkers en vergroot het vertrouwen in de organisatie. Het gedrag en de betrokkenheid van medewerkers hebben bovendien een directe positieve invloed op bredere duurzaamheidsprestaties van de organisatie, onder meer op het gebied van energiegebruik, afval en circulariteit.

Bij de nadere uitwerking van deze thema's in de onderstaande deel hoofdstukken is het van belang het volgende te verduidelijken: Het CBS valt onder de CAO-Rijk, die van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst met het Rijk. Arbeid vindt plaats binnen het Nederlandse en Europese wettelijke kader, waarin kinderarbeid, mensenhandel en gedwongen of verplichte arbeid wettelijk zijn verboden, onder meer op grond van het Wetboek van Strafrecht, EU-richtlijnen en de verdragen van de International Labour Organization (ILO).

4.2 Sociaal en veilig: respectvol samenwerken

Een sociaal veilige werkomgeving waarin medewerkers respectvol met elkaar samenwerken is een belangrijke kernwaarde voor het functioneren en de betrouwbaarheid van het CBS.

4.2.1 Beleid en doelstellingen: integer, zorgvuldig en discreet

Onder de noemer "respectvol samenwerken" zet het CBS zich in voor een veilige, inclusieve en divers samengestelde werkomgeving. Dit betekent dat het CBS streeft naar een open cultuur, waar iedereen zich veilig voelt om te kunnen werken en leren. Dat begint bij de kernwaarden van het CBS: maatschappijgericht, objectief, betrouwbaar.

In 2025 hebben we verder uiting gegeven aan wat we verstaan onder "respectvol samenwerken" en aan onze ambities op dat gebied. We hebben het dan over sociale veiligheid, inclusie en diversiteit (waaronder ook de banenafspraak), integriteit en hybride samenwerken. In 2025 heeft het CBS specifiek ingezet op de jaarlijkse monitoring, verantwoording en borging van deze thema's binnen de organisatie. De borging wordt gezocht in het op gang brengen en houden van gesprekken over deze thema's, door laagdrempelige initiatieven zoals lezingen en workshops, het verankeren van deze thema's in training en opleiding van de managers, en uitbreiding van het trainingsaanbod met een omstanderstraining, gericht op het leren om gepast te reageren op ongepast gedrag.

4.2.2 Resultaten: gesprek over respectvol samenwerken goed op gang gekomen

In 2025 stelde het CBS in een ambitiedocument vast - wat verstaan we onder respectvol samenwerken en wat willen we op dit vlak - in een sociaal veilig klimaat en met oog voor diversiteit en inclusie, waarbij we onze sociale en maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. Respectvol samenwerken gaat over het respecteren van elkaars grenzen. Onze focus

ligt op het in gesprek blijven met elkaar over die grenzen. Praktisch in 2025 kreeg dit als volgt vorm:

- Er zijn met zes groepen pilots gedaan met twee typen omstanderstrainingen, in zowel Heerlen als Den Haag. Deze zijn, na evaluatie met een groep deelnemers, beide geschikt bevonden en deze worden beide opgenomen in het aanbod van de CBS-Academy zodat ook andere teams de training kunnen volgen.
- Er is een directiebesluit genomen dat alle CBS-teams een teamactiviteit doen op het gebied van respectvol samenwerken. Hiermee krijgt dit onderwerp een minder vrijblijvend karakter. De vorm is echter wel vrij, zodat zo goed mogelijk op wensen van het team kan worden ingespeeld. In 2025 heeft grofweg de helft van de teams een teamactiviteit op dit gebied uitgevoerd, zoals gesprekstafels, het door de Academy ontwikkelde spel TeamTalk, begeleide sessies over het geven en ontvangen van feedback, of een theatersessie. Ook hebben veel teams gebruik gemaakt van Management Drive-sessies, waar het gesprek wordt gevoerd over persoonlijke drijfveren en samenwerking.
- Er is een training voor leidinggevenden ontwikkeld, waarin leidinggevenden leren hoe zij medewerkers respectvol kunnen laten samenwerken in een sociaal veilig klimaat met oog voor diversiteit en inclusie, integriteit en hybride samenwerken. In deze training krijgen managers beleidsinformatie over deze onderwerpen. Daarnaast krijgen zij tools aangereikt die gericht zijn op het voeren van het goede gesprek, en oefenen managers met gesprekstechnieken. Deze training is in 2025 door 20 managers gevolgd.
- Het CBS heeft een proces ingericht voor organisatievraagstukken rond integriteit, sociale veiligheid en inclusie en diversiteit. Er is een adviescommissie ingesteld met brede vertegenwoordiging van CBS- medewerkers en -leidinggevenden. Deze commissie kan worden geraadpleegd door het lijnmanagement bij bestuurlijke dilemma's op het gebied van sociale veiligheid, inclusie en diversiteit, of gedragsaspecten op het terrein van milieu, zoals mobiliteit. De commissie adviseert bij te nemen besluiten. Deze adviescommissie heeft in 2025 een eerste advies uitgebracht over het inrichten van een toiletblok per vestiging met een genderneutrale aanduiding. Het advies is door besluitvormers overgenomen en uitvoering is gerealiseerd in januari 2026.

4.2.3 Vervolgacties: monitoring, verantwoording en borging

In 2025 is besloten om de meting en analyse over sociale veiligheid te herhalen in 2026, met het jaar 2022 als nulmeting. Deze meting heeft als doel om te onderzoeken hoe het staat met de sociale veiligheid binnen het CBS, en om te bezien of beleid moet worden bijgesteld. Daarnaast zal door groepsgesprekken meer kwalitatief onderzoek gedaan worden naar de mechanismen die meespelen bij sociale veiligheid. Dit geeft meer concreet handvatten aan acties die kunnen worden ondernomen. Het onderzoek zal in de eerste helft van 2026 worden uitgevoerd door het CAOP (Stichting Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel). Het CBS gebruikt de resultaten van de meting en analyse om sociale veiligheid verder te verankeren, bijvoorbeeld in HR-processen.

Het CBS stimuleert blijvende bewustwording over respectvol samenwerken, onder meer door trainingen en activiteiten die het gesprek hierover gaande houden. Ieder team heeft eind 2026 minstens één activiteit gedaan op het gebied van respectvol samenwerken en minimaal 30 managers hebben in 2026 de training "respectvol samenwerken" gevolgd.

Het CBS heeft een ingericht proces voor besluitvorming over organisatievraagstukken rond integriteit, sociale veiligheid en inclusie & diversiteit. We communiceren organisatiebreed over besluiten die op dit vlak worden genomen.

4.3 De ontwikkeling van onze medewerkers

In een snel veranderende samenleving is het voor organisaties essentieel om wendbaar en innovatief te blijven. Het CBS erkent dit belang en zet zich in om een lerende organisatie te zijn. Dit betekent dat medewerkers voortdurend worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen en nieuwe kennis op te doen. Door middel van gerichte beleidsmaatregelen en initiatieven wordt een cultuur van leren en verbeteren binnen de organisatie bevorderd.

4.3.1 Beleid en doelstellingen: een lerende organisatie

De lerende organisatie bestaat in de visie van het CBS uit zes bouwstenen: het hebben van een gedeelde visie, ontwikkelgericht leiderschap, teamleren, een groei-mindset, een veilig leerklimaat, en externe focus. In het Meerjarenprogramma 2024-2028 staat voor het CBS centraal dat het belangrijk is om als organisatie wendbaar en flexibel te zijn, zodat we in staat blijven om betrouwbare en feitelijke informatie te leveren rondom maatschappelijke opgaven. De lerende organisatie helpt ons om innovatief te blijven en onze processen continu te verbeteren. Om dit te realiseren, beschikt het CBS over een 'CBS Academy' en loopbaanadviseurs.

4.3.2 Resultaten: ontwikkeling medewerkers

In 2025 is er 2.810 maal een interne opleiding gevolgd door CBS'ers. Lezingen, onboarding en speciale evenementen zijn hierbij niet meegeteld. In vergelijking met 2024 is dit een toename van 23%. Deelnemers beoordeelden deze opleidingen gemiddeld met een rapportcijfer 8,0 op een schaal van 10. Naast opleidingen worden medewerkers gestimuleerd zichzelf te ontwikkelen middels meerdere initiatieven en informele leeractiviteiten.

De CBS Academy heeft ook in 2025 een BUZZZ!- campagne gevoerd, die prikkelt en uitnodigt om met elkaar te blijven leren met nieuwe, inspirerende vormen van zowel formeel als informeel leren. In 2025 zijn diverse initiatieven onder BUZZZ! genomen, zoals de organisatie van een leermaand met als thema 'Hoe overleef ik...', gericht om uit je werkroutine te komen, tijd te nemen om te vertragen en te reflecteren op je eigen ontwikkeling. De focus lag dit jaar op sessies op kantoor, om onderlinge verbinding en ontmoeting te stimuleren.

Diverse keren is op verzoek van teams het 'Team Talk' spel gefaciliteerd, waarin laagdrempelig, in spelvorm met elkaar wordt gesproken over hoe het in het team gaat met de elementen uit de lerende organisatie.

Om het leren met elkaar verder te stimuleren, zijn in 2025 twee nieuwe programma's van start gegaan: het young professional programma voor nieuwe medewerkers met minder dan drie jaar werkervaring, en het expert potential programma voor experts die potentie hebben om door te groeien van medior naar senior. Deze programma's stimuleren het samen leren in een groep en sluiten nauw aan bij de werkpraktijk en de loopbaan van deze specifieke doelgroep.



2810
maal is er een interne opleiding gevolgd door CBS'ers in 2025.

4.3.3 Vervolgacties: ontwikkelen met impact

In 2026 continueert de CBS Academy de leer- en ontwikkelinterventies die duurzaam bijdragen aan kennis, vaardigheden en talentontwikkeling. De focus is daarbij in 2026 gericht op

interventies op teamniveau, en op het vergroten van de impact van leerinterventies in de praktijk. Op het gebied van AI wordt leer- en experimenteeraanbod ontsloten en wordt het gebruik hiervan actief gestimuleerd.

Daarnaast worden leerlijnen ontwikkeld voor de grootste functiegroepen. Deze leerlijnen helpen medewerkers en leidinggevenden om op een toegankelijker wijze richting te geven aan de ontwikkeling van medewerkers en hen daarin te stimuleren.

4.4 Duurzame inzetbare medewerkers

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is van groot belang voor het continu en toekomstbestendig functioneren van het CBS. In een veranderende werkomgeving zet het CBS in op het bevorderen van vitaliteit, werkplezier en betrokkenheid, zodat medewerkers gezond, gemotiveerd en productief kunnen blijven werken gedurende hun loopbaan.

4.4.1 Beleid en doelstellingen: amplitief werken

De meerjarenvisie van het CBS op gebied van duurzame inzetbaarheid heeft een focus op amplitie. Amplitie staat voor het bevorderen en vergroten van het (psychisch) welbevinden van alle medewerkers, met nadruk op gezond werken.

Binnen amplitie vallen naast belangrijke thema's zoals duurzame inzetbaarheid en vitaliteit, ook bevlogenheid en werkgeluk. Een belangrijk onderdeel van deze aanpak is dat medewerkers actief worden betrokken bij de gewenste gedragsverandering. Dit vraagt om een 'groei-mindset'. Het is daarbij essentieel dat het hoger management duidelijk richting geeft en samen met de medewerker in gesprek gaat: "het goede gesprek". Het goede gesprek is meer dan alleen het stellen van doelen, het geeft ruimte voor reflectie, samenwerking en het gezamenlijk uitstippelen van een concreet pad dat leidt naar deze (gedrags)verandering.

Binnen de vastgestelde kaders krijgt de medewerker de ruimte in het versterken van de eigen regie. Dit helpt ze om de gewenste gedragsverandering in gang te zetten. Het doel daarbij is niet alleen het verminderen van risico's, maar ook het creëren van een vitale organisatie.

4.4.2 Resultaten: duurzame inzetbaarheid

De training vitaal en veilig werken bij het CBS is in 2025 door 13 managers gevolgd. Tijdens deze training worden amplitie, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit in de breedte behandeld, waarbij de rol van de manager cruciaal is.

Voor ons management organiseren we jaarlijks een aantal themabijeenkomsten gericht op het ondersteunen en verrijken van de kennis over duurzame inzetbaarheid van het management. In 2025 waren de themabijeenkomsten gericht op neurodiversiteit, werk en de overgang, en het herkennen van signalen van middelengebruik (alcohol, drugs en medicatie) op de werkvloer en het gesprek hierover te voeren. De themabijeenkomsten zijn in totaal vijf keer georganiseerd.

Het verzuimpercentage was 4,26% in 2025. Dat is een stijging ten opzichte van 2024 (toen 3,73%). Ook neemt de meldingsfrequentie toe en is deze met 1,18 hoog. Daarnaast zien we dat het nul-verzuim (het aandeel medewerkers dat niet heeft verzuimd) jaarlijks verder afneemt. Het is mogelijk dat de Verbaannorm (verzuimnorm) contraproductief is, zeker als het gaat om de meldingsfrequentie. De Verbaannorm geeft een hogere norm dan passend bij de

organisatie. Dit kan ervoor zorgen dat er te laat actie wordt genomen. Besloten is om in 2026 een verzuimnorm voor de meldingsfrequentie aan te houden van 1.15. In lijn met de noodzaak om zorgvuldig om te gaan met de verzuimnorm behouden we in 2026 de verzuimnorm van 2025: 3,87%. Deze norm is gebaseerd op onze historische verzuimcijfers, de leeftijdsopbouw van het personeel en het werkniveau en type functies binnen de organisatie. Daarmee vormt deze norm een realistische en haalbare doelstelling voor onze organisatie.



4,26%
was het verzuimpercentage in 2025. Dat is een stijging ten opzichte van 2024 (toen 3,73%).

In 2025 hebben 72 medewerkers gebruik gemaakt van de preventieve, laagdrempelige online tools YET (single session therapy – 17 medewerkers) en NewHealth (253 sessies - 55 medewerkers). YET is een platform binnen het aanbod van de bedrijfszorg, waarbij de medewerkers zelfstandig en anoniem een online sessie kunnen boeken met een psycholoog om te sparren over thema's zoals mentale gezondheid, persoonlijke ontwikkeling of gebeurtenissen op het werk of thuis. New Health is een online zelfhulp platform ontwikkeld door GZ-psychologen, waar medewerkers terecht kunnen voor modules over bijvoorbeeld mentale zelfzorg, ouderschap, overgang en werk-privébalans. CBS'ers krijgen hier anoniem en gratis toegang toe.

4.4.3 Vervolgacties: vitaal aan het werk

Op het gebied van verzuim richten onze vervolgacties zich op het gedragsmatige aspect van verzuim, vooral op de toename in het frequent verzuim (medewerkers die drie keer of meer verzuimen in twaalf maanden tijd) en het dalend nul-verzuim binnen het CBS (medewerkers die de laatste twaalf maanden niet hebben verzuimd). Om grip te krijgen op verzuim en duurzame inzetbaarheid is breder onderzoek en analyse nodig. In 2026 wordt een diepte-analyse uitgevoerd om in kaart te brengen welke stappen gezet kunnen worden om de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van onze medewerkers te vergroten.

Tijdens onze maandelijkse onboarding sessies verwelkomen we onze nieuwe collega's en informeren we ze over vitaal en veilig werken bij het CBS.

De online tools YET en NewHealth blijven ook in 2026 beschikbaar voor onze medewerkers. Daarnaast wordt de training vitaal en veilig werken bij het CBS ook in 2026 voor ons management georganiseerd.

4.5 Inclusie en diversiteit

Inclusie en diversiteit zijn essentieel voor een sterke, innovatieve en betrouwbare organisatie. Het CBS streeft naar een werkomgeving waarin iedereen zich welkom en gelijkwaardig voelt en waarin verschillen in achtergrond, perspectief en ervaring worden gewaardeerd. Door te werken aan een personeelsbestand dat, daar waar mogelijk, een afspiegeling vormt van de samenleving, versterkt het CBS samenwerking, kwaliteit en maatschappelijke relevantie.

4.5.1 Beleid en doelstellingen: een afspiegeling van de samenleving

Het CBS is een inclusieve organisatie waarin iedereen gelijkwaardig kan deelnemen aan de organisatie en input kan leveren voor besluitvorming. In een inclusief CBS wordt iedereen gezien en werkt het CBS concreet aan het bieden van een werkomgeving waarin iedereen zich

kan ontwikkelen.

Het CBS hanteert het motto 'Ruimte om jezelf te zijn' om het belang van inclusie te benadrukken: ruimte om te mogen zijn wie je bent, binnen de grenzen van fatsoen en met respect voor elkaar en elkaars grenzen. Als organisatie is het onze verantwoordelijkheid om die ruimte te creëren en te (blijven) koesteren. In praktische zin, maar ook door van iedereen te verwachten hieraan in positieve zin bij te dragen. Samen werken we aan inclusiviteit: we zijn ons bewust van het belang van inclusie; we streven naar bewustzijn over eventuele eigen (voor)oordelen, normativiteit, bias en we luisteren respectvol naar elkaar. Maar ook in ons doen en laten als organisatie zijn we inclusief, denk daarbij aan de toegankelijkheid van ons gebouw of de wijze waarop we ons met onze producten aan de buitenwereld presenteren op de website.

Het CBS wil voeling hebben met de gehele maatschappij en alle groepen daarbinnen. We streven als CBS naar een grote mate van diversiteit van onze werknemers, waarbij het gaat om alle mogelijke verschillen tussen mensen. Om een divers medewerkersbestand te creëren én te behouden, bewaken we dit diversiteitsbeginsel actief in onze communicatie, werving en selectie, doorgroeimogelijkheden, doorstroom en besluitvorming. Daarmee versterken we bewust een inclusieve organisatiecultuur. Het CBS zet zich bovendien specifiek in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door meer werkplekken te bieden aan kandidaten uit het doelgroepregister van de Wet Banenafspraak en door eventuele drempels weg te nemen die deelname kunnen belemmeren. Het CBS biedt mensen die de juiste vaardigheden en/of capaciteiten hebben, maar door andere oorzaken moeilijker een geschikte werkplek kunnen vinden, een kans. Op deze manier zijn we een inclusieve en sociale werkgever.

4.5.2 Resultaten: inclusie en diversiteit

In 2025 zijn diverse externe contacten gelegd met overheidsinstanties waar we van kunnen leren (vakberaad Diversiteit Gelijkheid Inclusie van het ministerie van EZ en O&P Rijk[1)]).

In 2025 heeft de Academy de Rijksbreed aangeboden training "breed werven, objectief selecteren" ingekocht. De CBS-recruiters zullen deze training in het eerste kwartaal van 2026 volgen als pilot. Indien de pilot succesvol is, zullen in 2026 ook de leden van het directieberaad en tenminste 30 managers de training volgen.

Het CBS heeft twee actieve medewerkersnetwerken rond inclusie en diversiteit: het queer-netwerk IRIS en een cultuurnetwerk. De activiteiten van deze netwerken hebben in 2025 het gesprek over inclusie en diversiteit op gang gebracht en gehouden.

Het cultuurnetwerk is in 2025 van start gegaan en heeft inmiddels verschillende zichtbare activiteiten georganiseerd. Zo werd Nowroez – het feest van een nieuw begin – gevierd met een lentetafel op 18 maart. Daarnaast vond eind 2025 een lezing plaats met muziek, spoken word en persoonlijke verhalen over identiteit en veerkracht. Ook IRIS was als medewerkers-netwerk voor queer collega's actief. Zo voeren drie CBS'ers mee op de overheidsprideboot, hesen we rond Coming Out Day de pridevlag, en werden CBS-keycords met pride-vlag ontworpen en verspreid. Daarnaast organiseerde IRIS twee lezingen, onder meer over de geschiedenis van transgender personen in Nederland, in samenwerking met Jong CBS.

Er zijn ook twee werkgroepen gestart om de toegankelijkheid en het geluid en de verstaan-

1) Organisatie en Personeel Rijk: een HR dienstverlener voor de overheid

baarheid te verbeteren. In deze werkgroepen zitten medewerkers uit de twee actieve medewerkersnetwerken. De werkgroepen inventariseren waar in de organisatie knelpunten zitten, en dragen mogelijke oplossingen aan. Een concreet resultaat is dat er getest is met nieuwe camera's en microfoons die hybride werken voor mensen met een gehoor-beperking aanzienlijk verbeteren. Ook zijn de leden van de werkgroep betrokken bij het testen van het geluid bij de verbouwing van de grote vergaderzalen. De werkgroep heeft gedrags-afspraken opgesteld om te gebruiken bij hybride overleggen, waaronder het bewust meer betrekken van gespreksdeelnemers in de zoom en in vergaderingen vragen of de verstaan-baarheid goed is, ook voor de deelnemers in de zoommeeting. De werkgroep toegankelijkheid is betrokken bij het prioriteren van verbeteringen in het gebouw, en mede door de inzet van de werkgroep toegankelijkheid is de toegang bij de ingang van het gebouw verbeterd.

4.5.3 Vervolgacties: culturele en genderdiversiteit

Het CBS vergroot de diversiteit van het management en managementpotentials, met name op het gebied van gender en culturele achtergrond. Ook stelt het CBS concrete en meetbare doelstellingen vast op het gebied van diversiteit, in lijn met Rijksbrede streefcijfers.

Het selectieproces van het management potential-programma wordt extern gereviewd en er wordt minimaal één actie ondernomen die inclusie en diversiteit bevordert, en verankert in het werving- en selectieproces. Het CBS onderzoekt in 2026 de loonkloof binnen van onze medewerkers.

5. Zakelijk gedrag, integriteit en leveranciers

Een integere bedrijfscultuur vormt de basis van een betrouwbare publieke organisatie. Voor het CBS is goed zakelijk gedrag daarom een essentieel onderdeel van de bedrijfsvoering en van het vertrouwen dat samenleving, ketenpartners en medewerkers in de organisatie stellen. Dit Hoofdstuk beschrijft hoe het CBS in 2025 invulling geeft aan beleid, maatregelen en resultaten op het gebied van zakelijk gedrag, integriteit en verantwoord ketenbeheer.

5.1 Positieve en negatieve impact

Uit de materialiteitsanalyse blijkt dat goed zakelijk gedrag en governance materieel zijn voor de CBS-bedrijfsvoering op de korte, middellange en lange termijn. De materiële negatieve impact heeft met name betrekking op risico's rondom bestuurlijke afstemming, gegevensbescherming, informatiebeveiliging en verantwoord ketenbeheer. Onvoldoende bescherming van persoonsgegevens en vertrouwelijke informatie kan leiden tot datalekken, verstoring van de dienstverlening en verlies van vertrouwen bij burgers, bedrijven en ketenpartners. Daarnaast kan gebrekkige monitoring van afspraken met leveranciers resulteren in negatieve milieu- en maatschappelijke effecten in de keten, onder meer op het gebied van CO_2-uitstoot, mensenrechten en biodiversiteit; met reputatie- en continuïteitsrisico's voor het CBS.

De materiële positieve impact vloeit voort uit het verder professionaliseren en integreren van bestuurlijke en operationele beheersing. Door kwaliteit, privacy, informatiebeveiliging en risicomanagement samen te brengen in één integraal managementsysteem en dit systematisch

te sturen volgens de planning & control cyclus, versterkt het CBS de organisatiebrede beheersing. Het structureel versterken van het integriteitsstelsel draagt bij aan een open en veilig werkklimaat, waarin medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor integer handelen. Transparante governance-afspraken, duidelijke verantwoording en zorgvuldig ketenbeheer ondersteunen daarmee de stabiliteit, betrouwbaarheid en maatschappelijke legitimiteit van het CBS.

5.2 Integere bedrijfscultuur

Een integere bedrijfscultuur is een randvoorwaarde voor betrouwbaar en professioneel handelen. Het CBS bevordert een cultuur waarin aanspreekbaarheid, openheid en respect centraal staan en waarin ongewenst gedrag niet wordt getolereerd. Dit vraagt om voorbeeldgedrag van leidinggevenden, duidelijke kaders en continue aandacht voor bewustwording en dialoog binnen de organisatie.

5.2.1 Beleid en doelstellingen

Het CBS beschikt over een samenhangend en preventief beleidskader gericht op een veilige en integere bedrijfscultuur. Dit kader is vastgelegd in onder meer de CBS-gedragscode, het beleid over sociale veiligheid en het geactualiseerde integriteitsbeleid. Hierin is expliciet vastgelegd dat ongewenst gedrag, corruptie en omkoping niet worden geaccepteerd.

Medewerkers kunnen vermoedens van misbruik, van onrecht of integriteit melden via een meldregeling die is gebaseerd op geldende wet- en regelgeving. Het CBS beschikt hiertoe over een meldloket, interne en externe vertrouwenspersonen, een personeelsraadgever en een coördinator integriteit. Hiermee wordt invulling gegeven aan de bescherming van melders en aan een zorgvuldige afhandeling van signalen.

Het CBS heeft duidelijke uitgangspunten vastgesteld voor het aannemen en aanbieden van geschenken, diensten en voordelen, evenals voor reizen, etentjes, evenementen, commerciële activiteiten en sponsoring. Deze uitgangspunten zijn opgenomen in het personeelsreglement en zijn bedoeld om belangenverstrengeling, omkoping en de schijn daarvan te voorkomen. Omkoping[2)] wordt door het CBS aangemerkt als een ernstige integriteitsschending en een ambtsmisdrijf; in dergelijke gevallen wordt aangifte gedaan.

Het CBS onderkent dat bepaalde functies en rollen verhoogde integriteitsrisico's kunnen kennen, bijvoorbeeld door de aard van de werkzaamheden of door persoonlijke omstandigheden. Om deze risico's te beheersen, worden maatregelen toegepast zoals functiescheiding, functieroulatie, functieruil en interne overplaatsing. Daarnaast stimuleert het CBS een cultuur van openheid en wederzijds vertrouwen, waarin medewerkers kwetsbaarheden kunnen bespreken met hun leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

Preventief investeert het CBS in bewustwording en kennis. Nieuwe medewerkers ontvangen tijdens het onboardingprogramma een voorlichting over integriteit en privacy en leggen de ambtseed of -belofte af. Daarnaast worden periodiek trainingen aangeboden gericht op

[2)] Onder omkoping verstaat het CBS: Het aanbieden, beloven, geven, vragen of aannemen van geschenken, diensten, voordelen of andere gunsten in de uitoefening van de functie, met als doel het beïnvloeden van besluitvorming of handelen, in strijd met geldende wet- en regelgeving, integriteitsnormen en het personeelsreglement. Omkoping wordt aangemerkt als een ernstige integriteitsschending en een ambtsmisdrijf.

integriteit, sociale veiligheid en professioneel handelen.

5.2.2 Resultaten: integere bedrijfscultuur

In 2025 ontving het CBS vijf meldingen over mogelijke integriteitsvraagstukken. Eén heeft niet geleid tot een officiële klachtbehandeling of integriteitsonderzoek en is informeel afgehandeld. Vier meldingen betroffen een integriteitskwestie en hebben geleid tot een intern vooronderzoek geïnitieerd door het Meldpunt Klachten Misstanden, maar hebben niet geleid tot verder (extern) onderzoek. De interne verbeteracties naar aanleiding van de vier meldingen lopen door in 2026.

In het verslagjaar deden zich geen gevallen van omkoping of corruptie voor en waren er geen gerechtelijke of administratieve procedures tegen het CBS of zijn medewerkers in verband met dergelijke overtredingen.

Het CBS heeft in 2025 geen politieke bijdragen gedaan en geen lobbyactiviteiten ontplooid. Hiermee blijft het handelen van het CBS in lijn met zijn onafhankelijke rol en publieke taak.

5.2.3 Vervolgacties: respectvol versterken

Onder de noemer respectvol samenwerken blijft het CBS zich inzetten voor een veilige en inclusieve werkomgeving. De kernwaarden maatschappijgericht, objectief en betrouwbaar vormen hierbij het uitgangspunt. In 2026 ligt de nadruk op verdere borging van sociale veiligheid en integriteit door structurele monitoring, verantwoording en dialoog. Dit krijgt onder meer vorm door het organiseren van lezingen het verankeren van deze thema's in managementopleidingen en het aanbieden van omstanderstrainingen gericht op het adequaat reageren op ongepast gedrag.

5.3 Samenwerken in de keten

Een zorgvuldige en transparante samenwerking met leveranciers is voor het CBS van groot belang, mede gezien de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie. Het CBS streeft naar ketenrelaties waarin naleving van regelgeving, sociale verantwoordelijkheid en duurzaamheid centraal staan.

5.3.1 Beleid en doelstellingen

Het CBS voert een beleid voor Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI), waarin sociale en ecologische aspecten structureel worden meegenomen. Deze uitgangspunten worden opgenomen in het Programma van Eisen bij relevante aanbestedingen. Daarbij wordt onder meer gestuurd op het verminderen van milieu-impact, het bevorderen van eerlijke arbeidsomstandigheden en het naleven van relevante wet- en regelgeving door leveranciers.

Conform de Algemene Rijksvoorwaarden voor inkoop hanteert het CBS een standaard betalingstermijn van maximaal 30 dagen na ontvangst van een correcte factuur. Hiermee draagt het CBS bij aan betrouwbare en eerlijke handelspraktijken, in het bijzonder naar kleinere leveranciers.

5.3.2 Resultaten: samenwerken in de keten

In 2025 heeft het CBS verdere stappen gezet om duurzaamheid structureel te integreren in het inkoopproces. Sinds 2025 worden leveranciers gevraagd te rapporteren over hun duurzaamheidsprestaties om beter inzicht te krijgen in de impact binnen de toeleveringsketen.

In aanbestedingen is het voldoen aan de duurzaamheidsambities van het CBS standaard onderdeel van de kwaliteitscriteria, waarbij van leveranciers een actieve en meetbare bijdrage wordt verwacht. In totaal waren er in 2025 circa 20 aanbestedingen. Voor een aantal aanbestedingen (buitenlandse dienstreizen, interieurbeplanting, leasefietsen, bouwkundige werkzaamheden) zijn aanvullende duurzaamheidseisen gesteld bijvoorbeeld ten aanzien van het gebruik van gerecyclede materialen en duurzame vervoersmiddelen.

Daarnaast monitort het CBS actief de betalingstermijnen. In 2025 is de gemiddelde betalingstermijn verder gedaald naar 29 dagen. Er waren geen juridische procedures in verband met te late betalingen.



29
dagen is de gemiddelde betalingstermijn in 2025.

5.3.3 Vervolgacties: inkopen met impact

In 2026 zet het CBS verdere stappen om duurzaamheid nadrukkelijker te verankeren in het inkoopbeleid. Circulariteit bij aanbestedingen en vervangingen vormt hierbij een belangrijk aandachtspunt.

6. Bijlage 1: Verklaring niet-materiële duurzaamheidsonderwerpen

Tabel A1 Rationale niet-materiële onderwerpen

ESRS thema's	Materieel op impact	Materieel op financiën
E2: Vervuiling	Het CBS is een kennisorganisatie. De productiemiddelen zijn onze medewerkers. Er vindt geen materiële vervuiling plaats.	Er zijn geen materiële opbrengsten of kosten gevonden op dit gebied. Ook wordt dit niet verwacht.
E3: Water en waterbronnen	Het CBS is een kennisorganisatie. De productiemiddelen zijn onze medewerkers. Er vindt geen materieel watergebruik of impact op de zee plaats.	Er zijn geen materiële opbrengsten of kosten gevonden op dit gebied. Ook wordt dit niet verwacht.
E4: Biodiversiteit en Ecosystemen	CBS is een kennisorganisatie. De productiemiddelen zijn onze medewerkers. Er vindt geen materiële impact of het gebied van biodiversiteit of ecosystemen plaats.	Er zijn geen materiële opbrengsten of kosten gevonden op dit gebied. Ook wordt dit niet verwacht.
S2: Medewerkers in de keten	De scope van het CBS heeft betrekking op de directe leveranciers. Het CBS koopt grotendeels in Nederland in. Hiermee is het risico op misstanden in de directe keten laag. Ook het soort producten en diensten dat door de top 16 leveranciers wordt geleverd bevat beperkte risico's. Daarom is S2 als niet-materieel opgenomen.	Er zijn geen materiële opbrengsten of kosten gevonden op dit gebied. Ook wordt dit niet verwacht.
S3: Belangen van gemeenschappen	Idem als S2.	Idem als S2.
S4: Consumenten en eindgebruikers	Niet in scope voor CBS-bedrijfsvoering.	Niet in scope voor CBS-bedrijfsvoering.

7. Bijlage 2: Aanpak Materialiteitsanalyse

Het CBS heeft een overzicht gemaakt van impact, risico's (IRO's) en kansen vanuit de volgende perspectieven:

- Activiteiten binnen CBS-bedrijfsvoering: Facilitair, HR, IT, Administratie en financiën en Inkoop (zie ook 2.1)
- Directe en indirecte partners en thema's relevant binnen de waardeketen, tier 1 zowel 'upstream' als wel 'downstream' (zie ook 2.4)
- Bestaande risico's zoals beschreven in Hoofdstuk 2.3;
- Contextuele analyse om een beeld te krijgen van CBS-bedrijfsvoering;
- De thema's, rapportage-items en sectorspecifieke onderwerpen zoals beschreven in de ESRS;

In totaal zijn er 30 IRO's geïdentificeerd en vervolgens heeft een beoordeling plaatsgevonden van alle items op basis van de criteria zoals beschreven in Tabel B1 en B2. Middels een drempelwaarde zijn de meest significante thema's gebundeld, namelijk alle ESRS hoofdonderwerpen met een score >3 zijn bepaald als materieel.
De materiële thema's zijn vervolgens gevalideerd en daarmee zijn de volgende thema's materieel bepaald voor de bedrijfsvoering van het CBS: Klimaatverandering (E1), Materiaalgebruik & Circulaire Economie (E5), Eigen medewerkers (S1) en Zakelijk gedrag (G1).

Er heeft geen externe stakeholderconsultatie plaatsgevonden om de materiële thema's te valideren. Er is wel in kaart gebracht of externe stakeholders en/of zakelijke relaties betrokken zijn bij de materieel bevonden onderwerpen. Daarnaast is er beoordeeld hoe de materiële risico's zich verhouden tot het algemene risicomanagement proces.

Tabel B1 - Criteria impact beoordeling

Omvang	Zwaarte (voor de maatschappij)	1= Zeer laag, 5= Zeer hoog
	Bereik	1= Individueel, 2= Lokaal, 3=Nationaal, 4= EU, 5= Wereld
	Herstelbaarheid	1= Volledig herstelbaar, 5= Niet herstelbaar
Waarschijnlijkheid	Frequentie (hoe vaak?)	1= Nooit, 5= Altijd
	Kans van impact (wat is de kans dat het binnen de komende 12 maanden plaats zal vinden?)	1= Zeer laag, 5= Zeer hoog

Tabel B2 - Criteria financiële beoordeling

Omvang	Financieel effect	1 = Onder € 4 miljoen 5 = Meer € 4 miljoen
	Termijn	1 = 5 jaar of langer 3 = tussen 1 en 5 jaar 5 = minder dan 1 jaar
Waarschijnlijkheid	Frequentie (hoe vaak?)	1= Nooit, 5= Altijd
	Kans van impact (wat is de kans dat het binnen de komende 12 maanden plaats zal vinden?)	1= Zeer laag, 5= Zeer hoog

Per materiële IRO is vervolgens meer informatie in kaart gebracht zoals zichtbaar in Tabel B3 voor Impact en Tabel B4 voor Financieel.

Zie in Tabel B5 de totale scores van de analyse

Tabel B3 - Impact IRO's informatie

ESRS	IMPACT IRO's	Mens/ milieu	Positief/Negatief	Actueel/ Potentieel	Waardeketen
E1	#1 CO_2-reductiesturing #3 Mobiliteitsemissies #4 Energie-efficiëntie gebouwen #6 Gasafhankelijkheid locaties #7 IT-energiegebruik	Milieu: #1, #3, #4, #6, #7 Mens: #3	Positief: #1, #4, Negatief: #3, #6, #7	Actueel: Allen	CBS: #1, #3, #4, #6, #7
E5	#12 Grondstoffeninzicht tekort #15 Materiaalkeuzes inkoop	Milieu: #12, #15 Mens: #15	Negatief: #12, #15	Actueel: #12 Potentieel: #15	Upstream: #15 Hele keten: #12
S1	#22 Vergrijzing personeel #24 Schaarse expertise #25 Diversiteit inclusie #26 Leren leiderschap #28 Sociale dialoog #29 Medewerkersgedrag duurzaamheid #30 Arbeidsvoorwaarden druk	Milieu: 29 Mens: #22, #24, #25, #26, #28, #29, #30	Positief: #25, #26, #28, #29 Negatief: #22, #24, #30	Actueel: Allen	CBS: Allen
G1	#16 Rijksafhankelijkheid governance #19 Integraal managementsysteem #20 Integriteitsborging	Mens: #16, #19, #20	Positief: #19, #20 Negatief: #16	Actueel: Allen	CBS: Allen

Tabel B4 - Financiële IRO's informatie

ESRS	Financiële IRO's	Kans/risico	Type risico (conform ESRS 2 IRO-2, par. 37)	Waardeketen
E1	#3 Mobiliteitsemissies #5 Duurzame inkoop	Risico: #3, #5	Transitie: #3, #5	Upstream: #5 CBS: #3
E5	#12 Beperkt grondstoffeninzicht	Risico: #12	Transitie: #12	Hele keten: #12
S1	#22 Vergrijzing personeel #23 Duurzame inzetbaarheid #24 Schaarse expertise #26 Leren leiderschap #28 Sociale dialoog #30 Arbeidsvoorwaarden druk	Risico: #22, #23, #24, #30 Kans: #26, #28	Systeem: #22, #23, #24, #30	CBS: Hele keten
G1	#16 Rijksafhankelijkheid governance #17 Databescherming privacy #18 Veilige datadeling #21 Leveranciers-monitoring	Risico: #16, #17, #18, #21	Systeem: #16, #17, #18 Transitie: #21	Upstream: #21 CBS: #16 Hele keten: #17, #18

Tabel B5 - Totaal scores DMA

ESRS	Impact			Financieel		
	Ernst	Waarschijnlijkheid	Totaal	Effect	Waarschijnlijkheid	Totaal
E1	3,37	4,11	3,74	1,89	4,44	3,17
E5	2,67	3,5	3,08	2	4,5	3,25
S1	2,93	4,67	3,8	3,67	4,28	3,97
G1	3,25	3,67	3,46	3,67	3,83	3,75

8. Bijlage 3: Lijst hoofdstukken met rapportage-items

ESRS	DR	Hoofdstuk	Niet in het duurzaamheidsverslag
ESRS 2	BP-1 – Grondslag voor het opstellen van het duurzaamheidsverslag	1.2, 2.1, 2.4	Art. 6, AR1, 2: Niet van toepassing
ESRS 2	BP-2 – Specifieke informatie indien de onderneming gebruikmaakt van gefaseerde invoeringsopties	2.6 & 2.7, Bijlage 3	Art. 9(e), AR3, 4: Niet aanwezig
ESRS 2	GOV-1 – De rol van de bestuurs, leidinggevende en toezichthoudende organen met betrekking tot duurzaamheid	2.2, 2.5, 2.6, 2.7	Art. 12(d), AR7, 8: Niet aanwezig
ESRS 2	GOV-2 – Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	-	Art. 14(a,b,c): Niet van toepassing
ESRS 2	GOV-3 – Verklaring inzake due diligence	2.3	AR9: Niet aanwezig
ESRS 2	GOV-4 – Risicobeheer en interne beheersing met betrekking tot duurzaamheidsrapportage	2.3	
ESRS 2	SBM-1 – Strategie, bedrijfsmodel en waardeketen	1.1, 2.4, Bijlage 2	Art. 20(b,c,d), AR11, 12, 13, 14: Niet van toepassing
ESRS 2	SBM-2 – Belangen en opvattingen van stakeholders	2.6, 3.5	Art. 22(b,c): niet aanwezig
ESRS 2	SBM-3 – Interactie van materiële effecten, risico's en kansen met de strategie en het bedrijfsmodel, en financiële effecten	2.3, 2.5, 2.6, 2.7, Bijlage 2	Art. 26, 27, 33, AR 15 – 21: Niet aanwezig. Art. 28, 29, 32: Niet van toepassing
ESRS 2	IRO-1 – Beschrijving van het proces om materiële impacts, risico's en kansen te identificeren en te beoordelen, en van de te rapporteren materiële informatie	2.3, 2.5, 2.6, Bijlage 2	AR25, 26: Niet van toepassing
ESRS 2	IRO-2 – Materiële impact, risico's en kansen en de informatievereisten opgenomen in de duurzaamheidsverklaring	2.5, 2,6, Bijlage 2, Bijlage 3	Art. 28(2), AR30: Niet aanwezig. Art. 28(b,f), AR25, 26: Niet van toepassing
ESRS 2	GDR-P, A, M, T – Algemeen informatievereiste voor beleid, acties en middelen, indicatoren en doelstellingen	H1 t/m 5 + bijlagen	Art. 39: Niet van toepassing. Art. 44(d), 46(a,b,c), 48 (a, b,c,), 51(c,e,f,g), AR31, 32, 34, 35, 37, 38, 40 - 45, 47, 48: Niet aanwezig
ESRS E1	E1-1 – Transitieplan voor klimaatmitigatie	H3	Art. 11(b,d), 12, AR4: Niet van toepassing. AR3: Niet aanwezig
ESRS E1	E1-2 – Identificatie van klimaatgerelateerde risico's en scenarioanalyse	Bijlage 2	Art. 16, AR6: Niet aanwezig
ESRS E1	E1-3 – Veerkracht van strategie en businessmodel met betrekking tot klimaatverandering	-	Art. 18, AR7 - 10: Niet aanwezig
ESRS E1	E1-4 – Beleid met betrekking tot klimaatmitigatie en -adaptatie	H3	
ESRS E1	E1-5 – Acties en middelen met betrekking tot klimaatmitigatie en -adaptatie	H3	Art. 21(a,b): Niet aanwezig
ESRS E1	E1-6 – Doelstellingen met betrekking tot klimaatverandering	H3	Art. 23(a,b,c): Niet aanwezig. AR12 - 17: Niet van toepassing
ESRS E1	E1-7 – Energieverbruik en energiemix	3.4.2	Art. 26, 27: Niet van toepassing
ESRS E1	E1-8 – Bruto broeikasgasemissies (Scope 1, 2 en 3) en totale broeikasgasemissies	3.2.3, 3.3.2, 3.4.2	Art. 29(a), 30, AR21, 22: Niet van toepassing. AR20, 24: Niet aanwezig
ESRS E1	E1-9 – Verwijderingen van broeikasgassen en mitigatieprojecten gefinancierd via koolstofkredieten	3.3.2	Art. 32, AR27, 28: Niet van toepassing. Art. 33(a, b,c), 34(a): Niet aanwezig
ESRS E1	E1-10 – Interne koolstofbeprijzing	-	Art. 36(a,b): Niet van toepassing
ESRS E1	E1-11 – Verwachte financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatgerelateerde kansen	2.6, Bijlage 2	Art. 38(b,c) - 41, AR29, 31, 32: Niet aanwezig
ESRS E5	E5-1 – Beleid met betrekking tot grondstoffengebruik en circulaire economie	3,5,1, 3.5.2	
ESRS E5	E5-2 – Acties en middelen met betrekking tot grondstoffengebruik en circulaire economie	3.5.2	
ESRS E5	E5-3 – Doelstellingen met betrekking tot grondstoffengebruik en circulaire economie	-	Art. 11: Niet aanwezig
ESRS E5	E5-4 – Instroom van grondstoffen	-	Art. 13: Niet aanwezig

ESRS	DR	Hoofdstuk	Niet in het duurzaamheidsverslag
ESRS E5	E5-5 – Uitstroom van grondstoffen	-	AR3: Niet van toepassing. Art. 15 - 17, AR4 - 7: Niet aanwezig
ESRS S1	S1-1 – Beleid met betrekking tot het eigen personeel	4.2.1	
ESRS S1	S1-2 – Betrokkenheid van het eigen personeel en werknemersvertegenwoordigers, bestaan van kanalen voor het melden van zorgen of behoeften en benaderingen voor herstel (remediëring)	H4, 5.2.2	Art. 12(a), 14, AR3: Niet aanwezig
ESRS S1	S1-3 – Acties en middelen met betrekking tot het eigen personeel	H4	
ESRS S1	S1-4 – Doelstellingen met betrekking tot het eigen personeel	-	Art. 17, AR6: Niet aanwezig
ESRS S1	S1-5 – Kenmerken van de werknemers van de onderneming	-	Art. 19: In regulier CBS Jaarverslag, AR8-11: Niet aanwezig. AR7: Niet van toepassing
ESRS S1	S1-6 – Kenmerken van niet-werknemers binnen het personeelsbestand van de onderneming	-	Art. 21, AR12, 13: Niet aanwezig
ESRS S1	S1-7 – Dekking door collectieve arbeidsovereenkomsten en sociale dialoog	2.2, H4	Art. 23(c), 24, AR14 - 16: Niet van toepassing
ESRS S1	S1-8 – Diversiteitskengetallen	2.2	
ESRS S1	S1-9 – Toereikende lonen	2.2, H4	
ESRS S1	S1-10 – Sociale bescherming	-	Art. 30: Niet van toepassing
ESRS S1	S1-11 – Personen met een beperking	-	Art. 32, AR21: Niet aanwezig
ESRS S1	S1-12 – Kengetallen inzake opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	4.2.3, 4.3.2, 4.4.1	AR23: Niet aanwezig
ESRS S1	S1-13 – Kengetallen inzake gezondheid en veiligheid	2.2, H4	Art. 36 (b-e), AR24 - 28: Niet aanwezig
ESRS S1	S1-14 – Kengetallen inzake werk-privébalans	-	Art 38, AR29, 30: Niet aanwezig
ESRS S1	S1-15 – Kengetallen inzake beloning	-	Art. 40, AR31 - 35: Niet aanwezig
ESRS S1	S1-16 – Incidenten van discriminatie en andere mensenrechtenincidenten	-	Art. 42, AR36 - 41: Niet aanwezig
ESRS G1	G1-1 – Beleid met betrekking tot zakelijk gedrag	5.2.1	Art. 6(b): Niet aanwezig
ESRS G1	G1-2 – Acties met betrekking tot zakelijk gedrag	5.2.1, 5.2.2, 5.3.2	
ESRS G1	G1-3 – Doelstellingen met betrekking tot zakelijk gedrag	-	Art. 9: Niet aanwezig
ESRS G1	G1-4 – Kengetallen met betrekking tot corruptie en omkoping	5.2.2	
ESRS G1	G1-5 – Kengetallen met betrekking tot politieke beïnvloeding, inclusief lobbyactiviteiten	5.2.2	Art. 14, AR7, 8: Niet van toepassing. Art. 15, AR9: Niet aanwezig
ESRS G1	G1-6 – Kengetallen met betrekking tot betalingspraktijken	5.3, 5.3.2	

Uitgever
Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www cbs nl

Ontwerp
Design en visualisatie, CBS

Inlichtingen
Tel 088 570 70 70
Via contactformulier: www cbs nl/infoservice

RSIN/fiscaal(identificatie)nummer
8124 83 297

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2026.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.

Voor wat er **feitelijk** gebeurt



Uitgave 2026