

# Responsible Business Policy (NL)

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Commitment, visie en scope</b>	<b>4</b>
2.1	Commitment en visie	4
2.2	Scope	4
<b>3</b>	<b>Governance</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Belangrijkste Mensenrechtenonderwerpen</b>	<b>6</b>
4.1	Gelijkwaardige behandeling/ discriminatieverbod	6
4.2	Vrijheid van meningsuiting	6
4.3	Vrijheid van vereniging	6
4.4	Vrijheid van geloof, expressie en religie	6
4.5	Menselijke waardigheid	7
4.6	Arbeidsomstandigheden	7
4.7	Leefbaar klimaat	8
4.8	Privacy	8
4.9	Safety	8
4.10	Mensenhandel of -smokkel	8
<b>5</b>	<b>Andere thema's over verantwoord ondernemen</b>	<b>9</b>
5.1	Rechtvaardige fiscaliteiten	9
5.2	Eerlijke concurrentie	9
5.3	Omkoping & corruptie	10
5.4	Lobbyactiviteiten	11
<b>6</b>	<b>Risicoanalyse</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>Stoppen, voorkomen of mitigeren</b>	<b>14</b>
7.1	Meldprocedure	14
<b>8</b>	<b>Toezicht en controle</b>	<b>16</b>
8.1	Toezicht en tracking procedure	16
8.2	Voortdurende verbetering	16
<b>9</b>	<b>Metrics en targets</b>	<b>17</b>
<b>10</b>	<b>Betrokkenheid van stakeholders en communicatie</b>	<b>19</b>
<b>11</b>	<b>Herstel</b>	<b>20</b>
<b>12</b>	<b>Colofon</b>	<b>21</b>
<b>13</b>	<b>Afkortingenlijst</b>	<b>22</b>

# 1 Voorwoord

Royal Schiphol Group (RSG) heeft de ambitie om 's werelds meest duurzame en hoogwaardige luchthavens te creëren. Het respecteren en handhaven van een hoog bewustzijn voor bedrijfsethiek en -cultuur, inclusief mensenrechten en lobbyactiviteiten, is essentieel om deze ambitie te bereiken. Het voorgaande is ook in lijn met RSG's kernwaarden ten aanzien van ESG en de integere manier waarop het bedrijf wil opereren.

Deze Responsible Business Policy (het Beleid) beschrijft hoe RSG mensenrechten respecteert en integer handelt waarborgt, inclusief de onderwerpen fiscale rechtvaardigheid, eerlijke concurrentie, omkoping en corruptie en eerlijke lobbyactiviteiten. Het schetst welke mensenrechten in het bijzonder relevant zijn in relatie tot de luchthavenactiviteiten van RSG (Belangrijkste Mensenrechtenonderwerpen), in lijn met de UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP's). Verder licht het Beleid de governance toe, evenals de geïmplementeerde processen voor het voorkomen, stoppen en mitigeren van mensenrechtenschendingen, het monitoren van de uitvoering van het Beleid en eventuele herstelmaatregelen. Op deze manier borgt het Beleid de naleving van de Minimum Safeguards, als onderdeel van de EU Taxonomy.<sup>1</sup>

RSG streeft ernaar mensenrechten te respecteren en te handelen in overeenstemming met internationaal erkende normen zoals vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. RSG verwacht van haar leveranciers en partners dat zij hetzelfde doen. RSG zet zich in om elke schending van mensenrechten te voorkomen en moedigt iedereen op wie dit Beleid van toepassing is, aan om mogelijke mensenrechtenschendingen aan te kaarten en vroegtijdig te melden via de meldprocedure.

Het Beleid is van toepassing op RSG en haar geconsolideerde groepsmaatschappijen (samen RSG). Dit betekent dat geconsolideerde groepsmaatschappijen de principes van dit Beleid volgen, maar hun eigen aanpak en/of interne beleid/procedures kunnen hebben om aan de relevante principes te voldoen.

Wil je weten wat je moet doen als werknemer op de luchthaven, leverancier, passagier of een andere stakeholder? Raadpleeg dan de hoofdstukken 4 en 5.

---

<sup>1</sup> Artikelen 3 en 18 van de Regulation (EU) 2020/852 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 18 June 2020 on the establishment of a framework to facilitate sustainable investment, and amending Regulation (EU) 2019/2088.

## 2 Commitment, visie en scope

### 2.1 Commitment en visie

Wij zetten ons in om op een zo verantwoorde en duurzame mogelijke manier zaken te doen. RSG streeft ernaar bij te dragen aan positieve veranderingen die mensenrechten respecteren en onze omgeving beschermen. Dit Beleid beschrijft onze inspanning met betrekking tot het respecteren en eerbiedigen van mensenrechten en andere vormen van verantwoord ondernemen.

Onze inspanningen zijn in lijn met lokale en internationale standaarden met betrekking tot mensenrechten, inclusief, maar niet beperkt tot de OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (OESO MNE Richtlijnen), UNGP's en de ILO Verklaring over Fundamentele Principes en Rechten op het Werk.

Voor dit Beleid volgt RSG internationaal erkende definitie van mensenrechten. *Mensenrechten zijn fundamentele rechten en vrijheden die inherent zijn aan alle mensen, ongeacht hun ras, geslacht, nationaliteit, etniciteit, taal, religie of enige andere status. Mensenrechten omvatten het recht op leven en vrijheid, vrijwaring van slavernij en marteling, vrijheid van mening en meningsuiting, het recht op werk en onderwijs, en nog veel meer. Iedereen heeft recht op deze rechten, zonder discriminatie.*<sup>2</sup>

Via ons Beleid committeren wij ons aan het nemen van adequate maatregelen om de risico's met betrekking tot en de mogelijk negatieve effecten op mensenrechten en ander gedrag dat in strijd is met de principes van verantwoord ondernemen, zoals uiteengezet in dit Beleid, maar ook in ander beleid, te identificeren, te voorkomen en te beperken. In deze context hebben wij een mensenrechten due diligence proces geïmplementeerd in overeenstemming met de zes stappen van de OESO MNE Richtlijnen<sup>3</sup> en de UNGPs.<sup>4</sup>



Figuur 1

### 2.2 Scope

Het Beleid is onderdeel van RSG's overkoepelende compliance & integriteitsprogramma. Het naleven van toepasselijke (aan mensenrechten gerelateerde) wet- en regelgeving is fundamenteel voor de manier waarop wij zakendoen. Daarom bevorderen wij dezelfde principes in onze relaties met klanten, leveranciers en andere zakelijke partners. RSG eist dat alle medewerkers, consultants en andere derden die in naam van RSG handelen, de principes van dit Beleid naleven. Verder verwachten wij dat de leveranciers van RSG op de hoogte zijn van dit Beleid, zich eraan houden en zich inspannen om de principes van dit Beleid te delen met potentiële onderaannemers. Dit Beleid is een aanvulling op RSG's Gedragscode en op het Check-In document en de License to Operate.

<sup>2</sup> Definitie van mensenrechten volgens de Verenigde Naties (zoals beschreven op de website van de VN).

<sup>3</sup> De 2023 versie.

<sup>4</sup> [guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf \(ohchr.org\)](https://www.ohchr.org/en/guidingprinciplesbusinesshr)

## **3 Governance**

Ons commitment ten aanzien van verantwoord ondernemen is vastgesteld en wordt ondersteund door het Executive Team en de Raad van Commissarissen van RSG.

Het Executive Team van RSG heeft dit Beleid vastgesteld. Zij hebben de verantwoordelijkheid voor het opstellen en implementeren van het Beleid gedelegeerd aan een werkgroep bestaande uit deskundigen van relevante afdelingen. Het RSG Leadership Team, dat rapporteert aan het Executive Team van RSG, is verantwoordelijk voor het opvolgen van het Beleid, het nemen van mitigerende maatregelen binnen hun afdelingen en voor het waarborgen van de naleving van de toepasselijke wet- en (interne) regelgeving voor hun eigen activiteiten.

In lijn met RSG's overzicht van compliance risicogebieden, is de Director Corporate Legal verantwoordelijk voor de algehele implementatie van dit Beleid en rapporteert over de voortgang en impact aan het Executive Team, waar de Director Corporate Affairs verantwoordelijk is voor de lobbyactiviteiten.

De Safety, Sustainability en Stakeholders Committee van de Raad van Commissarissen wordt ten minste jaarlijks geïnformeerd over de voortgang en resultaten met betrekking tot dit Beleid.

RSG rapporteert in haar jaarverslag over de effectiviteit van dit Beleid, de bijbehorende risico's en eventuele incidenten.

## 4 Belangrijkste Mensenrechtenonderwerpen

RSG voert periodiek een analyse uit om de mensenrechten die het meest relevant zijn voor de organisatie te identificeren, beoordelen en evalueren: de Belangrijkste Mensenrechtenonderwerpen. De Belangrijkste Mensenrechtenonderwerpen worden ook getoetst aan de uitkomst van de 'dubbele materialiteitsanalyse' van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), wat ook leidt tot een overlap tussen de gevolgen, risico's en kansen met de Belangrijkste Mensenrechtenonderwerpen. Deze 'dubbele materialiteitsanalyse' benadrukt de potentiële positieve impact van RSG die overlapt met haar inzet voor integere bedrijfspraktijken, door de naleving van de Gedragscode en zoals geïdentificeerd door de Mensenrechtenonderwerpen hieronder. Het niet naleven van de Gedragscode en dit Beleid door stakeholders kan leiden tot interne en externe schendingen van mensenrechten. Dit risico wordt consequent opgevolgd en beheerd, zoals verder uiteengezet in hoofdstukken 6-8. Met de relevante stakeholders werken wij samen op het gebied van deze onderwerpen.

Wij merken op dat RSG zich committeert tot het respecteren van alle mensenrechten. De Belangrijkste Mensenrechtenonderwerpen beschrijven alleen de mensenrechten die het meest relevant zijn voor RSG als luchthavenexploitant. Reviews en evaluaties kunnen resulteren in het identificeren van nieuwe onderwerpen die als Belangrijkste Mensenrechtenonderwerpen kunnen worden aangemerkt. Dit ziet ook op het identificeren van maatregelen om mogelijke schendingen van mensenrechten op deze gebieden te voorkomen of te beperken.

Op dit moment hebben we de volgende Belangrijkste Mensenrechten geïdentificeerd.

### 4.1 Gelijwaardige behandeling/ discriminatieverbod

RSG streeft naar een inclusieve en diverse omgeving waarin alle medewerkers, passagiers en andere personen met respect en gelijkwaardig worden behandeld, ongeacht hun achtergrond, religie, handicap, seksualiteit of enig ander kenmerk. Discriminatie in welke vorm dan ook wordt niet getolereerd. Wij zetten ons ervoor in dat het beleid van RSG gericht is op het waarborgen van gelijkwaardige kansen, eerlijke behandeling en het creëren van een cultuur van respect en begrip.

### 4.2 Vrijheid van meningsuiting

Wij zetten ons in voor het bevorderen van een omgeving waarin een respectvolle dialoog wordt gevoerd. RSG vindt het belangrijk dat iedereen op verschillende manieren informatie kan zoeken, ontvangen en verstrekken, maar altijd respectvol en in lijn met relevante wetten, regelgeving, intern beleid en de andere Belangrijke Mensenrechtenonderwerpen zoals genoemd in dit Beleid.

### 4.3 Vrijheid van vereniging

De vrijheid van vereniging wordt bij RSG gerespecteerd en beschermd. Medewerkers van RSG en van haar partners hebben het recht om zich te verenigen, vakbonden of andere groeperingen op te richten, er lid van te worden en/of eruit te stappen.

### 4.4 Vrijheid van geloof, expressie en religie

RSG erkent en respecteert het recht op vrijheid van geloof, expressie en religie. Bij RSG mag iedereen de eigen overtuiging uiten door middel van kleding, symbolen of andere kenmerken in overeenstemming met het Kledingreglement van RSG.

Iedereen bij RSG heeft het recht om zich te uiten, zolang dit op een respectvolle manier gebeurt en de veiligheid van anderen niet in gevaar wordt gebracht. Iedereen die de luchthaven bezoekt, maar ook medewerkers, worden aangemoedigd om respect te tonen voor de overtuigingen en meningen van anderen.

Het recht op vrijheid van meningsuiting en geloof kan worden beperkt om de veiligheid of openbare orde te waarborgen.

## 4.5 Menselijke waardigheid

RSG zet zich in voor de menselijke waardigheid van iedereen die de luchthavens van RSG bezoekt of er werkt. Elke vorm van ongewenst gedrag op de werkplek of in relatie tot werk gerelateerde omstandigheden buiten de werkplek, zoals werk gerelateerde evenementen, wordt door RSG niet getolereerd.

## 4.6 Arbeidsomstandigheden

De term 'arbeidsomstandigheden' verwijst naar de context en omstandigheden waarin werknemers van RSG en partners hun werk doen. Dit omvat verschillende elementen zoals: veilige en gezonde werkomstandigheden, afwezigheid van kinder- en dwangarbeid, balans tussen werk en privé, adequate en gelijkwaardige betaling en gelijkwaardige kansen.

### 4.6.1 Veilige en gezonde werkomstandigheden

RSG beschouwt de veiligheid en gezondheid van haar medewerkers als topprioriteit en zet zich in voor het creëren en behouden van een veilige werkomgeving. Alle medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om gezondheids- en veiligheidsvoorschriften op te volgen en actief bij te dragen aan een veilige werkomgeving zoals beschreven in het veiligheidsbeleid van RSG.

### 4.6.2 Kinder- en dwangarbeid

RSG hanteert een strikt 'zero tolerance' beleid ten aanzien van kinder- en dwangarbeid in al haar activiteiten en die van haar partners. Wij volgen de ILO-definitie van de minimumleeftijd voor toelating tot arbeid of werk, die ook in lijn is met nationale wetgeving.

### 4.6.3 Balans tussen werk en privé

RSG wil het welzijn en de tevredenheid van werknemers bevorderen door een balans tussen professionele taken en persoonlijke verantwoordelijkheden te ondersteunen. Dit betekent dat medewerkers flexibele werktijden hebben. Afspraken over werkritmes en werktijden houden altijd rekening met een goede balans tussen de belangen van de medewerker, de belangen van RSG en de belangen van het team.

### 4.6.4 Adequate en gelijkwaardige betaling

RSG beloont al haar medewerkers eerlijk en gelijkwaardig voor hetzelfde werk of werk van gelijke waarde. Dit geldt voor alle interne en externe medewerkers, inclusief fulltime, parttime, tijdelijk personeel en stagiaires. De hoogte van de beloning wordt bepaald op basis van criteria zoals verantwoordelijkheden, functie en prestaties en niet op basis van persoonlijke kenmerken of omstandigheden.

### 4.6.5 Gelijkwaardige kansen

RSG streeft naar een werkomgeving met gelijkwaardige kansen voor iedereen. Het creëren van een inclusieve en gelijkwaardige werkcultuur waarbij iedereen gelijkwaardige kansen heeft om te groeien en waar RSG een discriminatievrije omgeving heeft om dit te helpen bereiken. Dit betekent dat beslissingen over benoeming, promotie en opleiding worden genomen op basis van kwalificaties en prestaties.

## 4.7 Leefbaar klimaat

Een "leefbaar klimaat" verwijst naar een omgeving waarin mensen prettig en gezond kunnen leven. Het gaat onder andere om het zorgen voor schone lucht.

### 4.7.1 Vervuiling van lucht

RSG zet zich actief in voor het terugdringen van luchtvervuiling om zowel het milieu als de volksgezondheid te beschermen.

### 4.7.2 Geluidshinder

RSG wil een positieve bijdrage leveren aan het welzijn van bewoners door geluidsoverlast te minimaliseren. RSG doet dit door technische en operationele maatregelen te nemen die geluidsoverlast verminderen. Meer informatie is te vinden op [www.minderhinderschiphol.nl](http://www.minderhinderschiphol.nl).

## 4.8 Privacy

Het beschermen van de privacy van alle stakeholders en het beschermen van verzamelde persoonsgegevens is van het grootste belang voor RSG. Alleen persoonsgegevens die strikt noodzakelijk zijn worden verzameld en verwerkt. Voordat persoonsgegevens worden verwerkt, wordt waar nodig toestemming gevraagd. Daarnaast stelt RSG alles in het werk om de verkregen persoonsgegevens te beveiligen om zo datalekken te voorkomen. Raadpleeg de Privacyverklaring van RSG voor meer informatie.<sup>5</sup>

## 4.9 Safety

RSG zet zich op haar luchthavengebieden in voor de veiligheid en beveiliging van iedereen. Dit geldt voor alle medewerkers die op de luchthaven werken, maar ook voor passagiers en andere bezoekers.

## 4.10 Mensenhandel of -smokkel

RSG is een van de grootste luchthavens van Europa en is daarom een doelwit voor mensenhandel en mensensmokkel. De verantwoordelijkheid met betrekking tot mensenhandel en -smokkel ligt bij de Koninklijke Marechaussee. RSG zet zich actief in om iedereen op de luchthaven te beschermen, mensenhandel en -smokkel te voorkomen en hierbij samen te werken met de Koninklijke Marechaussee. Er is een 'zero tolerance beleid': als mensenhandel of -smokkel (inclusief betrokkenheid of medeplichtigheid) wordt geconstateerd, worden onmiddellijk (juridische) stappen ondernomen.

---

<sup>5</sup> <https://www.schiphol.nl/nl/pagina/privacy-en-cookies/>



## 5 Andere thema's over verantwoord ondernemen

Mensenrechten vormen de kern van de 'Minimum Safeguards' (EU Taxonomy). De Minimum Safeguards richten zich ook op fiscale rechtvaardigheid, eerlijke concurrentie en het voorkomen van omkoping en corruptie. Volgens de EU Taxonomy zijn inadequate of onbestaande due diligence-processen van bedrijven op het gebied van mensenrechten, waaronder - onder andere - belastingen, eerlijke concurrentie en omkoping & corruptie, een teken van niet-naleving van de Minimum Safeguards. Dit is ook een risico voor RSG, aangezien niet-naleving kan leiden tot (aanzienlijke) juridische sancties, reputatieschade en mogelijk verlies van vertrouwen van bedrijven en aandeelhouders.

Hoewel dit geen specifieke eis is uit de Minimum Waarborgen (EU Taxonomie), schetst dit hoofdstuk ook RSG's aanpak met betrekking tot lobbyactiviteiten.

De paragrafen hieronder geven een overzicht van deze drie onderwerpen en de criteria die van toepassing zijn.

### 5.1 Rechtvaardige fiscaliteiten

Met betrekking tot de belastingaanpak van RSG worden de OESO-richtlijnen voor MNO's gevolgd. RSG zorgt ervoor dat de financiële, regelgevings- en reputatierisico's in verband met belastingen worden geïdentificeerd en geëvalueerd. Dit omvat ook richtlijnen voor verrekenprijzen door middel van het 'arm's length principe' (de prijs die wordt overeengekomen in een transactie tussen twee verbonden partijen moet dezelfde zijn als de prijs die wordt overeengekomen in een vergelijkbare transactie tussen twee niet-verbonden partijen) om inadequate prijzen te voorkomen.

Om compliant te zijn met de Minimum Safeguards met betrekking tot belastingen geldt dat RSG:

1. *Een tax governance structuur heeft, ziet de naleving hiervan als een belangrijk element van toezicht en heeft adequate strategieën en processen voor fiscaal risicobeheer, zoals uiteengezet in de OESO-richtlijnen voor MNO's met betrekking tot belastingen.*
2. *Voorkomt veroordeeld te worden voor belastingontduiking.*

RSG is via haar dochterondernemingen actief in verschillende belastingjurisdicties en stelt alles in het werk om alle relevante belastingrisico's in te schatten. RSG heeft een fiscaal control framework ontwikkeld en geïmplementeerd als onderdeel van haar algehele programma ten aanzien van risicomanagement. Het fiscaal risicobeheer wordt beheerd door de afdeling Finance Operations en is onderdeel van het fiscale beleid van RSG, dat is vastgesteld door het Executive Team. Het beleid is in lijn met de Nederlandse Tax Governance Code.

RSG rapporteert in haar jaarverslag over de status van haar compliance programma met betrekking tot fiscaliteit en mogelijke kwesties.

### 5.2 Eerlijke concurrentie

Eerlijke concurrentie is redelijke en/of juiste concurrentie met het oog op de belangen van degenen die concurreren. Specifieke wetgeving schrijft voor wat onder eerlijke concurrentie wordt verstaan en hoe organisaties hiermee om dienen te gaan. Gezien de concurrentiepositie geeft RSG speciale aandacht aan eerlijke concurrentie.

Om compliant te zijn met de Minimum Safeguards met betrekking tot eerlijke concurrentie, geldt dat RSG:

- 1. Bevordert dat werknemers zich bewust zijn van het belang van het naleven van alle toepasselijke mededingingswet- en regelgeving en traint het senior management met betrekking tot mededingingskwesties.*
- 2. Voorkomt dat de onderneming of haar hoger management, inclusief het hoger management van haar dochterondernemingen, veroordeeld wordt voor het overtreden van de mededingingswetgeving.*

RSG opereert in een sterk gereguleerde omgeving en sinds de invoering van de Nederlandse Wet luchtvaart in 2006 zijn de luchthaventarieven onderworpen aan onafhankelijke regelgeving, momenteel de Autoriteit Consument & Markt (ACM). RSG heeft een compliance programma ontwikkeld en geïmplementeerd om eerlijke concurrentie te waarborgen, inclusief bewustwordingstrainingen voor het (senior) management en andere relevante medewerkers.

RSG rapporteert in haar jaarverslag over de status van haar nalevingsprogramma met betrekking tot eerlijke concurrentie en mogelijke kwesties.

### 5.3 Omkoping & corruptie

Omkoping is iemand geld of iets waardevols aanbieden om deze persoon over te halen iets terug te doen. Corruptie is een vorm van oneerlijkheid of strafbaar feit dat wordt gepleegd door een persoon of een organisatie die een gezaghebbende positie bekleedt, om ongeoorloofde voordelen te verwerven of macht te misbruiken voor persoonlijk gewin.

RSG speelt een rol in het voorkomen van omkoping en corruptie. Om compliant te zijn met de Minimum Safeguards met betrekking tot omkoping en corruptie geldt dat RSG:

- 1. adequate interne controles, integriteitsprogramma's of maatregelen voor het voorkomen en opsporen van omkoping ontwikkeld.*
- 2. Voorkomt dat de onderneming of haar hoger management, inclusief het hoger management van haar dochterondernemingen, wordt veroordeeld voor corruptie of omkoping.*

Van de medewerkers van RSG wordt verwacht dat zij te allen tijde integer handelen. Om dit te waarborgen is er een robuust RSG-breed compliance- en integriteitsprogramma. Dit programma bevat ook de onderwerpen omkoping en corruptie, en tracht potentiële aan integriteit gerelateerde risico's te mitigeren en incidenten te voorkomen. Deze hoge standaarden zijn ook van toepassing op de relatie met externe leveranciers en partners van RSG.

De principes met betrekking tot omkoping zijn verankerd in de Gedragscode en het Check-In document. Binnen de Gedragscode wordt specifiek aandacht besteed aan fraude en corruptie. Er wordt ook verwezen naar de samenwerking met zakelijke relaties en bevat het beleid met betrekking tot geschenken, evenementen, reizen, sponsoring en donaties. Ook de procedures voor het melden van vermoedens van fraude, corruptie of andere misstanden en/of integriteitsschendingen zijn hierin opgenomen.

Wij verwachten van onszelf en onze leveranciers dat zij, waar van toepassing, handelen in overeenstemming met de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), de (Britse) Bribery Act, de Wet ter voorkoming van Witwassen en Financiering van Terrorisme (WWFT), het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie (UNCAC) en het OESO-verdrag inzake de bestrijding van omkoping van buitenlandse ambtenaren bij internationale zakelijke transacties.

RSG zet zich in om het bewustzijn rond deze belangrijke onderwerpen binnen de organisatie te vergroten, onder andere door het beschikbaar stellen van trainingen voor leidinggevend en andere relevante medewerkers.

RSG rapporteert in haar jaarverslag over de status van haar compliance programma met betrekking tot omkoping & corruptie en potentiële kwesties.

## 5.4 Lobbyactiviteiten

Stakeholdermanagement is een belangrijk onderwerp voor RSG. De luchthaven is een complexe en dynamische omgeving, waar tal van belangen en activiteiten samenkomen. Belangrijke stakeholders voor RSG in dit opzicht zijn lokale, nationale en Europese overheidsinstanties.

De lobbyactiviteiten van RSG weerspiegelen haar ambitie om de meest duurzame en hoogwaardige luchthavens ter wereld te creëren, evenals de algehele materiële impacts, risico's en kansen, aangezien de activiteiten de nadruk leggen op milieu- en volksgezondheidsoverwegingen. Dit zorgt ervoor dat de lobbyactiviteiten van RSG niet alleen gericht zijn op directe problemen, maar ook bijdragen aan duurzaamheidsdoelen op de lange termijn.

RSG is geregistreerd in het EU Transparantieregister onder identificatienummer 793750635630-82.

## 6 Risicoanalyse

Als onderdeel van het human rights due-diligence proces heeft RSG een systematische en gestructureerde benadering toegepast om een risicoanalyse op het gebied van mensenrechten uit te voeren, wat leidt tot een risicoregister. Het doel van deze analyse is het identificeren van de belangrijkste mensenrechtenonderwerpen en het beperken en het beheren van potentiële mensenrechtenrisico's die verbonden zijn aan of geassocieerd zijn met onze activiteiten, waardeketen, en andere zakelijke activiteiten. Onderdeel van de analyse is ook en het inschatten van de impact van deze risico's op de betrokken stakeholders (zowel intern als extern). Ons doel is het waarborgen van transparantie en verantwoordelijkheid bij het omgaan met de mensenrechtenrisico's.

De identificatie van mensenrechtenrisico's bestaat uit een jaarlijkse beoordeling van RSG's activiteiten en waardeketen. De participatieve evaluatie omvat betrokkenheid van zowel interne als externe stakeholders, evenals deskresearch (waaronder de luchthaven sector en NGO's). De betrokkenheid focust zich op RSG's impact op mensenrechtenrisico's die zich mogelijk voordoen in onze waardeketen, en op de groepen van stakeholders die mogelijk door deze risico's kunnen worden getroffen.

Na de identificatie van de belangrijkste mensenrechten thema's worden de risico's beoordeeld op basis van hun waarschijnlijkheid en potentiële impact (figuren 2 en 3). De risicomatrix is afgestemd op de UNGP (principe 14)<sup>6</sup> en de enterprise risk management-aanpak van RSG.

Niveau van ernst	Laag	Gematigd	Hoog	Erg hoog
	1	2	3	4
<b>Omvang</b>	Geringe impact op gezondheid en veiligheid: eerste hulpzaak	Lichte impact op gezondheid en veiligheid: lichte verwonding of ziekte (geen verlies van tijd)	Matige impact op gezondheid en veiligheid: ernstige verwonding die rehabilitatie vereist	Aanzienlijke impact op gezondheid en veiligheid: lichamelijke handicap of overlijden
<b>Scope</b>	Geen negatieve impact op de stakeholder(s)	Impact op sommigen stakeholders in een bepaalde groep stakeholders	Impact op de meeste stakeholders in een bepaalde groep stakeholders	Impact op alle groepen stakeholders (zoals lokale bewoners, werknemers en leveranciers)
<b>Herstel</b>	Duurt minder dan een jaar (1< jaar) om de impact te herstellen	Duurt 1 tot 3 jaar om de impact te herstellen	Duurt 3 tot 5 jaar om de impact te herstellen	Onmogelijk of duurt langer dan 5 jaar (>5 jaar) om de impact te herstellen

Figuur 2

Mate van waarschijnlijkheid	Zeer onwaarschijnlijk	Onwaarschijnlijk	Waarschijnlijk	Zeer waarschijnlijk
	1	2	3	4
	Schending van mensenrechten is nog nooit voorgekomen in de bedrijfsactiviteit van het bedrijf, maar is voorgekomen bij sectorgenoten (zal nooit/onwaarschijnlijk voorkomen in 3 jaar)	Schending van mensenrechten heeft in het verleden plaatsgevonden en kan blijven voorkomen binnen een afdeling (is gebeurd/kan eens elke 3 jaar plaatsvinden)	Schending van mensenrechten heeft in het verleden plaatsgevonden en kan vandaag de dag nog steeds regelmatig voorkomen (is gebeurd/kan eenmaal per jaar plaatsvinden)	Schending van mensenrechten heeft tot nu toe voortdurend plaatsgevonden (is gebeurd/kan meerdere malen per jaar plaatsvinden)

**Figuur 3**

Voor elk risico wordt het inherente risico en het bijbehorende risicolevel bepaald. Vervolgens zijn mitigerende maatregelen en controls geïdentificeerd en wordt het restrisico vastgesteld. Het restrisico wordt afgezet tegen RSG's risicobereidheid (risk appetite) om te bepalen in hoeverre het restrisico acceptabel is voor RSG. De risicobereidheid verschilt per onderwerp. Indien nodig worden verdere mitigerende maatregelen geïdentificeerd en actieplannen opgesteld om het beleid, de procedures en de due-diligence processen te verbeteren om potentiële mensenrechtenschendingen te voorkomen. Ten slotte is het risicoregister aangevuld met een overzicht van eventuele incidenten of schendingen die RSG is tegengekomen, evenals aandachtspunten, inclusief een toelichting van het incident en de herstelmaatregelen die daarop volgde.

De uitkomst van de risicoanalyse wordt besproken met het Executive Team, Leadership Team en de relevante business area's op een jaarlijkse basis, of vaker als dit van toepassing is. RSG streeft naar het adresseren van geïdentificeerde mensenrechtenrisico's, waaronder het regelmatig beoordelen en updaten van het risicoregister door het uitvoeren van de mensenrechten risicoanalyse.

## 7 Stoppen, voorkomen of mitigeren

RSG streeft de hoogste standaard na met betrekking tot het eerbiedigen van mensenrechten en integriteit in alle aspecten van onze operatie. Wij erkennen het belang van het bieden van een veilige en respectvolle omgeving voor iedereen die bij onze organisatie betrokken is. Als je denkt dat er sprake is van een schending van mensenrechten of vermoed je een integriteitskwesitie die betrekking heeft op RSG (zie Hoofdstuk 2 voor de definitie van mensenrechten), dan moedigen wij je aan om je uit te spreken (bijvoorbeeld door een melding te maken via RSG's meldprocedure).

### 7.1 Meldprocedure

#### 7.1.1 Contact opnemen met het Compliance & Ethics team:

Als er zorgen zijn over een schending met betrekking tot mensenrechten of andere overtredingen die betrekking hebben tot dit beleid, neem dan graag contact op met het Compliance & Ethics team. Dit team is te bereiken door een email te sturen naar: [integriteit@schiphol.nl](mailto:integriteit@schiphol.nl)

#### 7.1.2 Gedetailleerde klacht indienen

Verstrek het Compliance & Ethics team een gedetailleerd verslag van de vermeende overtreding. Vermeld in ieder geval de volgende informatie:

- Je naam en contact informatie;
- Een alomvattende beschrijving van het incident;
- Alle relevant ondersteunende documenten of bewijs;
- Datum, tijd en locatie van het incident; en,
- Namen en posities van de betrokken individuen (wanneer bekend).

#### 7.1.3 Anonieme klacht indienen

Wij bieden ook een vertrouwelijk en anoniem meldmechanisme waarbij individuen welke waargenomen of ervaringen van mensenrechtenschendingen te melden. Dit omvat een anonieme Meldlijn Integriteit (Speak Up). Externe partijen kunnen ook gebruik maken van de Meldlijn Integriteit als zij niet-integer gedrag wensen te melden binnen RSG).

#### 7.1.4 Onderzoek proces

In het geval van een (potentiële) schending van mensenrechten kan het Compliance & Ethics team de vermeende schending onderzoeken. Dit kan bijvoorbeeld door het houden van interviews met betrokkenen, beoordeling van documenten en/of ander vorm van bewijs, en samenwerking met relevante afdeling en/of partijen. Alle meldingen van mensenrechtenschendingen worden verwerkt en geëvalueerd binnen de relevante afdeling en/of externe partij.

#### 7.1.5 Resolutie en corrigerende maatregelen

Wanneer een daadwerkelijke of potentiële impact op mensenrechten wordt geïdentificeerd waar RSG betrokken is, zal worden beoordeeld of RSG de impact heeft veroorzaakt, eraan heeft bijgedragen, of er indirect bij betrokken is. RSG treft passende maatregelen om herstel mogelijk te maken in overeenstemming met de MNO-richtlijnen van de OESO.

Als RSG een mensenrechtenschending veroorzaakt, worden passende maatregelen genomen om de impact te stoppen, te voorkomen, of te mitigeren:

- **Stoppen:** onmiddellijke actie om elke aanhoudende schending of niet-integer gedrag te stoppen. Dit kan ook HR gerelateerde maatregelen betreffen.
- **Voorkomen:** implementatie van preventieve maatregelen, waaronder aanvullende training, beleidsverbetering, of procedurele veranderingen.
- **Mitigeren:** maatregelen om de impact van de schending te beperken, zoals het bieden van steun voor de getroffen individuen of de implementatie van waarborgen om herhaling te voorkomen.

Als RSG heeft bijgedragen aan de schadelijke impact, worden maatregelen genomen om de schadelijke impact te stoppen, voorkomen en mitigeren tot de mate van de omvang van de bijdrage. RSG zal zich (binnen de mate van invloed) verder inspannen om eventuele resterende negatieve gevolgen te mitigeren. Als RSG direct gelinkt is aan de schadelijke impact, zal RSG haar invloed gebruiken en om de negatieve impact te mitigeren.

Om aan onze verantwoordelijkheid te voldoen, streven wij naar het voortdurend verbeteren van ons due-diligence proces om daadwerkelijke of potentiële mensenrechtenschendingen te identificeren, stoppen, voorkomen, en te mitigeren. Dit geldt zowel voor schendingen die RSG zelf veroorzaakt, aan welke wij bijdragen door onze eigen activiteiten, of waar wij direct aan kunnen worden gelinkt via onze zakelijke relaties.

#### **7.1.6 Feedback en communicatie**

Wij doen er alles aan om je op de hoogte te houden van de voortgang van het onderzoek en de genomen acties om het probleem te adresseren. Jouw feedback is waardevol om ons te helpen onze processen voortdurend te verbeteren.

Wij nemen alle klachten gerelateerd aan mensenrechten en integriteit serieus en doen er alles aan om deze spoedig en effectief op te lossen. Jouw bereidheid om je zorgen kenbaar te maken is essentieel voor het behouden van een cultuur van verantwoordelijkheid en transparantie binnen onze organisatie en de luchthavens die wij exploiteren.

## 8 Toezicht en controle

In onze toewijding tot het eerbiedigen van mensenrechten binnen RSG, erkennen wij het belang van het implementeren van robuuste toezicht- en controlemechanismen om een veilige en respectvolle omgeving te waarborgen voor alle individuen die betrokken zijn bij onze organisatie. Deze procedure is ontworpen om potentiële mensenrechtenschendingen proactief te identificeren, aan te pakken en te voorkomen.

### 8.1 Toezicht en tracking procedure

#### 8.1.1 Identificatie van de belangrijkste risicogebieden

Wij hebben de belangrijkste risicogebieden en potentiële mensenrechtenkwesaties geïdentificeerd binnen onze organisatie. Deze gebieden kunnen omvatten, maar zijn niet beperkt tot, wervingspraktijken, werknemersrelaties, discriminatie op de werkvloer, en interacties met externe stakeholders.

#### 8.1.2 Training- en bewustmakingsprogramma's

Verantwoord ondernemen maakt deel uit van het integriteitstrainingsprogramma om werknemers en stakeholders te informeren over mensenrechtenprincipes en de inzet van de organisatie om deze te eerbiedigen. In deze programma's wordt benadrukt hoe potentiële schendingen van dit Beleid kunnen worden voorkomen en herkend en waar ze kunnen worden gemeld.

#### 8.1.3 Documentatie en archivering

Het Compliance & Ethics team zal gedetailleerd de gemelde incidenten, onderzoeken, en genomen acties vastleggen. Deze documentatie bevat de aard van de klacht, ondernomen stappen om deze aan te pakken, en eventuele geïmplementeerde maatregelen tot herstel.

#### 8.1.4 Regelmatige audits en beoordelingen

Geplande audits en beoordelingen zullen worden uitgevoerd om de effectiviteit van ons mensenrechtenbeleid en procedures te evalueren. Deze beoordelingen omvat, onder meer, een review van trainingsprogramma's, incidentenrapportage, en de algehele organisatiecultuur met betrekking tot mensenrechten.

#### 8.1.5 Samenwerking met externe partijen

Wij zullen samenwerken met externe partijen, zoals mensenrechtenorganisaties of onafhankelijke auditors, om een onpartijdige evaluatie van onze inspanningen te garanderen en om verbeterpunten te identificeren.

#### 8.1.6 Onmiddellijke reactie op gemelde overtredingen

Het Compliance & Ethics team kan na ontvangst van een melding van een mensenrechtenschending een onderzoek starten. In het geval van een waargenomen schending worden tijdig passende maatregelen getroffen om de situatie te corrigeren.

#### 8.1.7 Periodiek rapporteren aan leadership

Het Compliance & Ethics team zal periodieke rapportages verstrekken aan het leiderschap van de organisatie. Dit bevat onder andere de status van het mensenrechtenprogramma (inclusief controle en toezicht), waaronder eventuele trends, patronen, of opkomende kwesaties.

### 8.2 Voortdurende verbetering

Wij streven ernaar om voortdurend te verbeteren met betrekking tot ons mensenrechtenbeleid en de procedures met betrekking tot de monitoring hiervan. Feedback van stakeholders en lessons learned uit onderzoeken zullen worden gebruikt om ons beleid en onze processen te verbeteren.

Wij zijn van mening dat proactief toezicht en monitoring essentiële elementen zijn voor in het in stand houden van een organisatiecultuur die mensenrechten respecteert en garandeert. Jouw samenwerking en toewijding aan deze procedure draagt bij aan onze collectieve inspanning voor het creëren van een rechtvaardige en inclusieve werkomgeving.



## 9 Metrics en targets

Dit hoofdstuk geeft een uitgebreid overzicht van de belangrijkste metrics met betrekking tot Verantwoord Ondernemen waarover RSG rapporteert en die voldoen aan de ESRS. Deze maatstaven hebben betrekking op de primaire materiële onderwerpen:

- 1) Bedrijfsethiek en bedrijfscultuur

ESRS Rapportageplicht	Metrics	ESRS referentie	Target
1. Incidenten, klachten en ernstige gevolgen voor mensenrechten (S1-17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Totaal aantal gevallen van discriminatie, inclusief intimidatie, gemeld tijdens de verslagperiode</li> </ul>	(ESRS S1-17, 103a) Rapporteer het totale aantal gevallen van discriminatie, inclusief intimidatie, die tijdens de verslagperiode zijn gemeld	NVT
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal klachten ingediend via kanalen voor mensen in RSG's eigen personeelsbestand om zorgen te uiten (inclusief klachtafhandeling) en, indien van toepassing, bij de Nationale Contactpunten voor Multinationale Ondernemingen van de OESO met betrekking tot de zaken die zijn gedefinieerd in paragraaf 2 van S1 – 'Own Workforce ESRS Standard', met uitzondering van de klachten die al zijn gerapporteerd in (a) hierboven</li> </ul>	(ESRS S1-17, 103b) Rapporteer het aantal klachten dat is ingediend via kanalen waar mensen in RSG's eigen personeelsbestand hun zorgen kunnen uiten (inclusief klachtafhandeling) en, indien van toepassing, bij de nationale contactpunten voor multinationale ondernemingen van de OESO met betrekking tot de zaken die zijn gedefinieerd in paragraaf 2 van S1 – 'Own Workforce ESRS Standard', met uitzondering van de klachten die al zijn gerapporteerd onder (a) hierboven	NVT
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Totaalbedrag aan boetes, sancties en schadevergoedingen als gevolg van de hierboven vermelde incidenten en klachten, en een aansluiting van deze bedragen met het meest relevante bedrag in de jaarrekening.</li> </ul>	(ESRS S1-17, 103c) Rapporteer het totale bedrag aan boetes, sancties en schadevergoedingen als gevolg van de hierboven vermelde incidenten en klachten, en een aansluiting van deze geldbedragen met het meest relevante bedrag in de jaarrekening.	NVT
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal ernstige mensenrechtenincidenten met betrekking tot het personeelsbestand van RSG in de verslagperiode, inclusief een indicatie hoeveel hiervan gevallen zijn van niet-naleving van de UN Guiding Principles</li> </ul>	(ESRS S1-17, 104a) Rapporteer het aantal ernstige mensenrechtenincidenten met betrekking tot het personeelsbestand van RSG in de verslagperiode, inclusief een indicatie hoeveel hiervan gevallen zijn van niet-naleving van de UN	NVT

	<p><u>on Business and Human Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Als dergelijke incidenten zich niet hebben voorgedaan, vermeldt RSG dit</u></p>	<p><u>Guiding Principles on Business and Human Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Als dergelijke incidenten zich niet hebben voorgedaan, vermeldt RSG dit</u></p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Het totale bedrag aan boetes, sancties en schadevergoedingen voor de onder (a) hierboven beschreven incidenten, en een aansluiting van de monetaire bedragen die in het meest relevante bedrag in de jaarrekening worden vermeld</u></li> </ul>	<p>(ESRS S1-17, 104b) <u>Rapporteer het totale bedrag aan boetes, sancties en schadevergoedingen voor de onder (a) hierboven beschreven incidenten, en een aansluiting van de monetaire bedragen die in het meest relevante bedrag in de jaarrekening zijn vermeld</u></p>	<u>NVT</u>
<u>2. Corruptie- en omkopingsincidenten (G1-4)</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Aantal veroordelingen en boetes voor overtreding van anticorruptie- en anti-omkopingswetten</u></li> </ul>	<p>(ESRS G1-4, 24a) <u>Rapporteer het aantal veroordelingen en het bedrag aan boetes voor overtredingen van anticorruptie- en anti-omkopingswetten</u></p>	<u>NVT</u>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Alle acties die zijn ondernomen om schendingen van procedures en normen voor anticorruptie en omkoping aan te pakken</u></li> </ul>	<p>(ESRS G1-4, 24b) <u>Rapporteer eventuele maatregelen die zijn genomen om schendingen van procedures en normen voor corruptiebestrijding en omkoping aan te pakken</u></p>	<u>NVT</u>

# 10 Betrokkenheid van stakeholders en communicatie

Het naleven van ons Beleid vereist een consistente en heldere communicatie op alle niveaus van onze organisatie en binnen de waardeketen. Het begrijpen van het Beleid is van belang voor de effectiviteit ervan. Wij promoten bewustwording, waaronder via informatiecampagnes, en moedigen open discussies aan over het verbeteren en implementeren van deze waarden in onze dagelijkse gang van zaken.

Wij communiceren proactief met stakeholders en bieden verschillende kanalen aan om met ons in contact te komen. Wij proberen hun perspectief te begrijpen over onze producten en diensten, onze zakelijke prestaties, onze rol in de maatschappij en andere onderwerpen. Deze input wordt gebruikt bij zowel het bepalen van onze strategie als bij onze besluitvormingsprocessen en verteld ons hoe wij de belangen van onze organisatie kunnen aansluiten bij de belangen en verwachtingen van onze stakeholders en de maatschappij.

Wij onderhouden op verschillende manieren contact met veel verschillende stakeholders: onze eigen medewerkers, medewerkers van andere en/of contractuele partijen, passagiers, lokale gemeenschappen en toezichhouders. Medewerkers worden voortdurend geraadpleegd via werk en team meetings en hebben regelmatig contact met managers. Ook wordt er jaarlijks een werknemers enquête gehouden voor de medewerkers van RSG. Er zijn regelmatig overleggen tussen het Executive Team en de Centrale Ondernemingsraad.

Dit Beleid zal worden gecirculeerd door specifieke communicatie-initiatieven. Het is onze prioriteit om een sfeer van tolerantie en transparantie te creëren. Daarom moedigen wij collega's aan om zorgen uit te spreken. Het is voor ons van belang om over duidelijke en eenvoudige meldkanalen te beschikken, zoals beschreven in dit Beleid. De middelen zijn beschikbaar op onze externe bedrijfswebsites of interne communicatieplatformen. Werknemers worden aangemoedigd om hiervan gebruik te maken.

Wij brengen publiekelijk verslag uit over onze verplichtingen, inspanningen en uitingen op het gebied van mensenrechten, in overeenstemming met dit Beleid, als onderdeel van ons jaarverslag. Deze verslag verwijst naar het UNGP Reporting Framework. Wij gaan actief in gesprek met relevante stakeholders, en erkennen hun rol bij het informeren van onze due-diligence processen en de ontwikkeling van effectieve herstelprogramma's. Wij communiceren regelmatig en transparant over onze inspanningen om mensenrechten te eerbiedigen, onder meer door het rapporteren van mensenrechten gerelateerde inspanningen in overeenstemming met de toepasselijke niet-financiële rapportagenormen, en nemen wij deel aan speciale forums om lessons learned te delen en het ontwikkelen van best practices voor onze industrie aan te moedigen. Wij onderzoeken kwesties als deze zich voordoen. Kwesties worden besproken met het Executive Team en worden gedeeld met anderen binnen de organisatie indien nodig, om zo te garanderen dat passende maatregelen worden genomen. Wanneer wij het nodig achten, plaatsen wij updates van beleid, bronnen, en posities op onze communicatieplatformen als reactie op vragen van stakeholders over belangrijke kwesties.

## 11 Herstel

Het bevorderen van mensenrechten betekent zowel het voorkomen van potentiële schendingen en het spoedig aanpakken ervan, als het zoeken naar passende oplossingen wanneer de mensenrechten worden geschonden (zie ook Hoofdstuk 7). Wij moedigen een cultuur van open feedback aan. Daarom is een meldmechanisme voor werknemers, passagiers, zakelijke partners en andere relevante stakeholders van belang om effectief herstel te kunnen garanderen.

RSG streeft naar het bieden van een toegankelijk en transparant proces om meldingen op systematische wijze af te handelen. We sporen stakeholders aan die getuige zijn of vermoedens hebben van een mogelijke schending van dit Beleid binnen (waardenketen van) de organisatie om hun zorgen te uiten bij hun manager, een collega binnen Human Resources of Legal, of bij een vertrouwenspersoon.

Werknemers en andere stakeholders kunnen hun zorgen ook melden via de meldprocedure zoals beschreven in Hoofdstuk 7.

Ben je ontevreden over de uitkomst van ons intern onderzoek, dan bestaat de optie om de zaak verder te escaleren naar de relevante externe autoriteiten, zoals mensenrechtenorganisaties of toezichthouders.

## 12 Colofon

Mochten er vragen zijn met betrekking tot dit Beleid, kun je altijd contact opnemen met het Compliance & Ethics team via [integriteit@schiphol.nl](mailto:integriteit@schiphol.nl). Dit document vervangt de vorige Responsible Business Policy.

---

### Algemene document data

---

Document titel	Responsible Business Policy
Document versie	1.1

Dit document betreft een vertaling van de Engelse versie

---

### Document status

---

Datum van goedkeuring	27 November 2024
Document eigenaar	D/CL
Goedgekeurd door	Executive Team Royal Schiphol Group
Executive Team eigenaar	Chief Executive Officer
Volgende revisie datum	Q2 2025

---

# 13 Afkortingenlijst

Afkorting	Betekenis
ACM	Nederlandse Autoriteit Consument & Markt
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
FCPA	United States Foreign Corrupt Practices Act
Belangrijke mensenrechten onderwerpen	Mensenrechten die in het bijzonder relevant zijn voor de luchthavenactiviteiten van RSG
Minimum Safeguards	Deze safeguards zorgen ervoor dat bedrijven die zich bezighouden met duurzame activiteiten voldoen aan bepaalde normen als het gaat om mensen- en arbeidsrechten, omkoping, belastingen en eerlijke concurrentie
NGO	Niet-Gouvernementele Organisatie
OECD MNE Guidelines	OECD Guidelines for Multinational Enterprises
Beleid	Deze Responsible Business Policy
RSG	Royal Schiphol Group
UNCAC	United Nations Convention Against Corruption
UNGP	UN Guiding Principles on Business and Human Rights
WWFT	Wet ter voorkoming van Witwassen en Financiering van Terrorisme

