



ilionx MVO Beleid 2021



Auteur: Jorick Bots

Datum: 2-4-2021

Versie 1.0

Openbaar

Documentinformatie

Titel	MVO Beleid 2021
Auteur(s)	Jorick Bots
Aantal Pagina's	27

Documentnaam	Datum	Status	Auteur	Omschrijving
MVO Beleid	18-12-2020	Concept	Jorick Bots	Aanpassen relevante en materiele thema's 2021
MVO Beleid	05-02-2021	Concept	Jorick Bots	Input verwerkt Bettina Groenewold verwerkt op thema's 2, 3, 4 en 7

Goedgekeurd door	Datum	Handtekening
Directie	02-04-2021	

Inhoudsopgave

Introductie	1	
1. Begrippenlijst		2
2. Governance		3
2.1 Organogram Compliance		3
2.2 Relevante Stakeholders		3
3. Toepassingsgebied		4
3.1 Scope MVO Beleid		4
4. Relevantie van thema's		5
4.1 Bepalen mate van relevantie		5
5. MVO Beleid		7
<i>Kernthema I: Behoorlijk bestuur</i>		7
5.1.1. Behoorlijk bestuur		7
5.2 People		8
<i>Kernthema II: Goed werkgeverschap</i>		8
5.2.1 2. Werkgelegenheid		8
5.2.2. 3. Verhouding tussen werkgever en werknemer		9
5.2.3. 4. Gezondheid en veiligheid		11
5.2.4. 5. Opleiding en onderwijs		14
5.2.5. 6. Diversiteit en kansen		14
5.2.6. 7. Flexibele arbeidskrachten		15
<i>Kernthema III: Mensenrechten</i>		16
5.2.7. 8. Strategie en beleid		16
5.2.8. 9. Gelijke behandeling		16
5.2.9. 10. Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen		16
5.2.10. 11. Kinderarbeid		16
5.2.11. 12. Gedwongen en verplichte arbeid		17
5.2.12. 13. Beveiligingsbeleid		17
5.2.13. 14. Rechten inheemse bevolking		17
<i>Kernthema IV: Eerlijk zaken doen</i>		18
5.2.14. 15. Effecten op de samenleving		18
5.2.15. 16. Corruptie		18
5.2.16. 17. Publiek beleid		18
5.2.17. 18. Concurrentiebelemmerend gedrag		19
<i>Kernthema V: Consumenten aangelegenheden</i>		20
5.2.18. 19. Gezondheid en veiligheid van consumenten		20
5.2.19. 20. Productinformatie		20
5.2.20. 21. Marketing en communicatie		21
5.2.21. 22. Privacy van klanten		21
5.3 Planet		22
<i>Kernthema VI: Circulaire economie en klimaatverandering</i>		22
5.3.1 23. Grondstoffen		22

5.3.2	24. Energie	23
5.3.3	25. Water	24
5.3.4	26. Biodiversiteit	24
5.3.5	27. Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen	25
5.3.6	28. Transport	25
5.4	Profit	26
	<i>Kernthema VII: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving</i>	26
5.4.1	29. Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	26
5.4.2	30. Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap	26
5.4.3	31. Bijdrage aan het economische systeem	27



Introductie

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (hierna te noemen MVO) is een integraal onderdeel van het strategisch beleid van ilionx. Ieder bedrijf geeft op zijn eigen manier invulling aan het vervullen van taken waarmee maatschappelijke doelen worden gerealiseerd. MVO betekent dat ilionx zich verantwoordelijk voelt voor de effecten van de ondernemingsactiviteiten op het gebied van 'People', Planet' en 'Profit', hierover communiceert en in gesprek gaat met belanghebbenden. Ook helpt het MVO-beleid ilionx om op basis van dit beleid richting te geven aan doelstellingen die invulling moeten geven aan MVO.

Duurzame ontwikkeling

In de afgelopen jaren heeft ilionx een volgende stap gezet in het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Dit is onder andere tot uiting gekomen door MVO vast onderdeel te maken van onze compliance afdeling en het opzetten van de werkgroep Duurzaam ilionx die ilionx adviseert en ondersteunt bij de uitvoering van al haar MVO-gerelateerde activiteiten. Zo wordt er gestreefd naar duurzaam leven en werken, mogelijk gemaakt door en met de bedrijfsactiviteiten. Hierbij wordt naar een balans gezocht tussen sociaaleconomische, ecologische en culturele belangen. Als trusted advisor maakt ilionx deel uit van een duurzame keten en daarmee heeft zij haar grenzen buiten de eigen organisatie gelegd. De basis die hieraan ten grondslag ligt is het MVO-beleid.

MVO Prestatieladder als basis

Het MVO-beleid is gebaseerd op de thema's uit de MVO Prestatieladder. Deze norm is de Nederlandse vertaling van de Sustainable Development Goals opgesteld door de Verenigde Naties en biedt organisaties een handvat om invulling te geven aan MVO:

'De norm is bedoeld voor gebruik door organisaties die op een systematische wijze hun maatschappelijk verantwoordelijkheden willen managen, en zo willen bijdragen aan de sociale, ecologische en bedrijfsmatige pijlers van duurzaamheid.'

Hierbij specificeert de norm de eisen van een MVO-managementsysteem dat een organisatie kan gebruiken om haar maatschappelijk impact te verbeteren.

Continu verbeteren

Het MVO-managementsysteem is ondergebracht in de compliance tool GRC en zorgt ervoor dat ilionx als organisatie continu haar prestaties op dit gebied kan meten en verbeteren. Daarnaast draagt het bij aan duurzame innovatie, het voldoen aan compliance verplichtingen en tracht het maatschappelijke en economische doelen te combineren. Het MVO-managementsysteem heeft daarom een nauwe relatie met het MVO-beleid. De directie is eindverantwoordelijk voor de organisatie van de beheersing van MVO-doelstellingen en daarmee, naast de goede werking en evaluatie, voor de instandhouding en waar mogelijk voor de verbetering van het MVO-managementsysteem.

MVO-Beleid

De thema's van de MVO-prestatieladder zijn door de stakeholders van ilionx gescoord op relevantie. Dit zorgt ervoor dat het MVO-beleid zich focust op die thema's die voor ilionx relevant (score 3 = hoge relevantie en materieel thema) worden geacht en waaraan doelstellingen kunnen worden verbonden. Thema's waar de relevantie beperkt (2) of laag (1) van wordt geacht worden gerespecteerd, maar worden niet actief gemonitord en/of proactief activiteiten voor uitgevoerd. Het MVO-beleid is bedoeld om ilionx haar belangrijkste stakeholders, en iedereen die MVO een warm hart toedraagt, inzicht te bieden in de wijze waarop ilionx invulling geeft aan MVO.

Voor vragen met betrekking het MVO-beleid of andere MVO gerelateerde vragen kunt u contact opnemen met Duurzaam ilionx via duurzaam@ilionx.com.

Bart Damstra, Directie.

1. Begrippenlijst

Materiele thema's of materialiteit: Thema's binnen de MVO Prestatieladder worden gescoord op materialiteit en relevantie. Materialiteit is een afweging van belangen en stakeholders en de daadwerkelijke impact die ilionx kan hebben op het betreffende thema. Aan een materieel thema verbindt ilionx vervolgens een KPI.

Materieel zijn aspecten die de economische, ecologische en sociale impact van de organisatie weergeven, of die aanzienlijke invloed hebben op de beoordelingen en besluiten van haar stakeholders. Om te bepalen of een aspect materieel is, zijn kwalitatieve en kwantitatieve analyses alsmede een dialoog met stakeholders nodig.

MVO of Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen: ondernemen op een wijze waarin de Maatschappelijke Verantwoordelijkheid actief wordt gemanaged via transparant en ethisch gedrag dat:

- een bijdrage levert aan duurzame ontwikkeling inclusief gezondheid en het welzijn van de maatschappij;
- rekening houdt met de verwachtingen van stakeholders;
- in overeenstemming is met toepasselijke wetten en overeenkomt met internationale gedragsnormen;
- is geïntegreerd in de hele organisatie, en in haar betrekkingen in praktijk wordt gebracht.

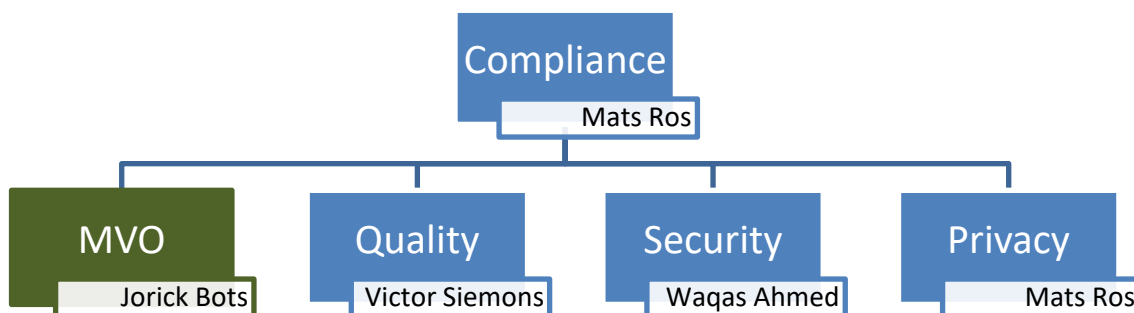
Bedrijven die op een maatschappelijk verantwoorde manier opereren streven niet alleen naar winst (profit), maar stellen daarnaast ook mens (people) en leefomgeving (planet) centraal. Zij zijn zich actief bewust van de uitwerking van hun activiteiten op mens, milieu en maatschappij en streven naar transparantie over hun MVO prestaties. Met name bedrijven die internationaal opereren laten zich in toenemende mate inspireren door de Sustainable Development Goals. Vaak gaat MVO goed samen met winstgevendheid. Een eerste stap is dat bedrijven ervoor zorgen maatschappelijke problemen niet groter te maken. Ondernemers die een stap verder gaan, streven ernaar een bijdrage te leveren aan het oplossen van deze problemen.

MVO-thema: is een onderwerp (issue) dat van belang is voor maatschappelijke verantwoordelijkheid. De MVO Prestatieladder kent zeven kernthema's (1) behoorlijk bestuur, (2) goed werkgeverschap, (3) mensenrechten, (4) eerlijk zaken doen, (5) consumentenaangelegenheden, (6) circulaire economie en klimaatverandering en (7) betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving. Deze zeven kernthema's zijn onderverdeeld in 31 MVOthema's.

2. Governance

Voor het borgen van MVO binnen ilionx is gekozen om Duurzaam ilionx formeel op te nemen als onderdeel van de stafafdeling Compliance. Hiervoor is gekozen omdat onderstaande afdelingen via het managementsysteem van Compliance hun controlemaatregelen vastleggen. Door de positie van Duurzaam ilionx hier te beleggen zorgt ilionx ervoor dat MVO wordt mee genomen in de Governance-Risk-Compliance cyclus. Dit heeft als resultaat dat MVO een vast onderdeel wordt van de processen binnen ilionx.

2.1 Organogram Compliance



2.2 Relevante Stakeholders

Het MVO-beleid heeft een informerend doel ten aanzien van ilionx haar relevante stakeholders opgenomen. Een overzicht van ilionx haar relevante stakeholders is te vinden in Tabel 1.

Stakeholders	Omschrijving
Egeria	Meerderheidsaandeelhouder/ private equity
RvC	Toezichthouder en adviseurs
Directie	Statutaire verantwoordelijkheid, strategisch en tactische aansturing
Vestiging Directie en Management	Tactische en operationele aansturing
Medewerkers	Arbeidsrelatie
Banken	Financier
Klanten	Afnehmer van diensten
Core Leveranciers (technology partners)	Aanbieder van producten en/ of diensten
ZZP-ers	Inhuur van resources
Overheid	Wetgever en toezichthouder
Ondernemingsraad	Vertegenwoordiging van medewerkers

Tabel 1. Relevante stakeholders ilionx



3. Toepassingsgebied

3.1 Scope MVO Beleid

Het toepassingsgebied van het MVO Jaarverslag 2020 betreft alle entiteiten handelend onder de naam ilionx, ressorterend onder Priamx Holding B.V.

ilionx heeft de volgende vestigingen:

- ilionx Utrecht (Hoofdkantoor)
- ilionx Amsterdam
- ilionx Groningen
- ilionx Hoorn
- ilionx Zwolle
- ilionx Maastricht
- ilionx Den Bosch

De activiteiten van ilionx worden omschreven als:

Adviseren over en implementeren van ICT-producten en -diensten door middel van managed services, softwareontwikkeling, configuratie, hosting en consulting.

4. Relevantie van thema's

4.1. Bepalen mate van relevantie

De 31 thema's die voortkomen uit de MVO-prestatieladder vormen de basis van het MVO-beleid. Om focus aan te brengen waar ilionx zich met dit beleid op richt zijn de thema's gescoord op mate van relevantie. Hiermee geeft ilionx aan welk thema belangrijk wordt geacht voor de organisatie. De mate van relevantie bestaat uit 3 niveaus:

Niveau 1: Minder relevant

De aard van onze dienstverlening zorgt ervoor dat dit thema niet of nauwelijks van toepassing is. Dit betekent dat ilionx geen actief beleid voert of maatregelen treft om hier invulling aan te geven.

Niveau 2: Relevant

De aard van onze dienstverlening of interne waarden zorgen ervoor dat dit thema beperkt van toepassing is op de organisatie. Dit betekent dat ilionx het thema op basis van aanwezige wet- en regelgeving naleeft en in beperkte mate additionele maatregelen treft om invulling aan dit thema te geven.

Niveau 3: Zeer relevant

De aard van onze dienstverlening en interne waarden zorgen ervoor dat dit thema zeer relevant (materieel) wordt geacht voor ilionx als organisatie. Dit betekent dat ilionx actief beleid voert, KPI's hiervoor opstelt en additionele maatregelen treft om hier invulling aan te geven.

De score van onderstaande thema's wordt besproken met de voor ilionx relevante stakeholders. Deze score wordt jaarlijks geëvalueerd om te bepalen of het beleid nog de juiste focus heeft. Deze evaluatie vindt plaats binnen de Compliance afdeling waar MVO formeel onder valt.

Op basis van de input van stakeholders wordt door ilionx ieder thema gescoord op 7 criteria:

Criteria	Wegingsfactor
Verwachtingen van klanten	30%
Verwachtingen van medewerkers	20%
Verwachtingen van de aandeelhouders	30%
Aard van het primaire proces	5%
Bedrijfsstrategie	5%
Wet- en regelgeving	5%
Publieke debat en media	5%

Voor ieder thema kan per criteria gescoord worden met een score van 1 tot en met 5. De betekenis van iedere score is als volgt gedefinieerd.

Schaal scoring thema's	
1	Helemaal niet belangrijk
2	Niet erg belangrijk
3	Redelijk belangrijk
4	Zeer belangrijk
5	Uitermate belangrijk

Ieder thema ontvangt per wegingsfactor een score. Er kan dan per thema tussen de 1 en 5 punten gescoord worden. De thema's worden op basis van deze criteria dan in niveau Minder Relevant, Relevant of Zeer Relevant gescoord.

Eindscore	
< 2	Minder relevant
2 - 4	Relevant
> 5	Zeer relevant

Het staat de directie van ilionx vrij om, ondanks de uitkomst uit de wegingsmethode, een thema toch lager of hoger te scoren.

5. MVO Beleid

Kernthema I: Behoorlijk bestuur

5.1.1. Behoorlijk bestuur

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

Het bestuur van de organisatie laat zich aantoonbaar controleren en adviseren volgens minimaal de geldende lokale wetgeving. Waar zich dilemma's kunnen voordoen op het vlak van ethiek, rechtvaardigheid, transparantie of vertrouwen stelt de organisatie eigen kernwaarden en bedrijfsprincipes op als hulpmiddel om de MVO-doelstellingen te realiseren. De organisatie zal in geval van afwijkingen van het eigen MVO-beleid en of overtredingen van wet- en regelgeving, al dan niet met door de overheid opgelegde sancties, toelichten wat de oorzaak was en welke correctieve acties worden genomen.

MVO-Beleid

Behoorlijk bestuur omvat het gehele systeem van het besturen van onze organisatie en de bijbehorende besluitvormingsprocessen. Dit betekent dat we MVO koppelen aan onze missie, kernwaarden en visie. Om erop toe te zien dat hier uitvoering aan wordt gegeven maakt ilionx gebruik van een MVO-beheersysteem, om zo continu bij te kunnen sturen wanneer dit nodig wordt geacht. Daarnaast worden jaarlijks de jaarrekeningen gecontroleerd door een gecertificeerde accountant.

Missie: Vanuit Duurzaam ilionx worden acties geïnitieerd en de directie geadviseerd over hoe ilionx een betere balans kan vinden tussen People, Planet en Profit.

Visie: Een dienstverlener die op het gebied van duurzaamheid minimaal markconform is.

Kernwaarden: Samen streven we naar een betere wereld en alleen samen maak je het verschil. Dit doen we doelgericht door focus te houden op hetgeen dat het verschil in onze ogen maakt. Duurzaam ilionx kiest ervoor om niet alles in één keer te willen doen, maar voor een duurzame toekomstbestendige verandering. Wij geloven dat dit stapje voor stapje het beste werkt. Niet vanuit een ivoren toren, maar dichtbij door op elke vestiging een ambassadeur in te zetten die de oren en ogen vormt voor het doorvoeren van verbeteren of uitvoeren van activiteiten. En natuurlijk zit innovatie ook bij Duurzaam ilionx in ons DNA. Zo kijken we altijd naar nieuwe mogelijkheden en toepassingen om te ondersteunen tijdens het ondernemen van activiteiten of om ons beter inzicht te geven in waar we staan als organisatie als het gaat om duurzaamheid.

5.2 People

ilionx heeft oog voor mensen binnen en buiten haar organisatie. Goed werkgeverschap is een belangrijk MVO-thema binnen ilionx. ilionx vindt het belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn binnen onze organisatie. Daarnaast vindt ilionx diversiteit belangrijk voor de juiste balans en afspiegeling van onze maatschappij. Dit vertaalt zich naar ons personeelsbeleid. We hebben diverse expertises en talenten in huis die samen zorgdragen voor een mooie dynamiek. In 2021 gaan we hier nog verder mee aan de slag. Ons doel is om zeker 10 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen door deze afstand te verkleinen. Door ze de kans te bieden om zichzelf te laten zien en gewaardeerd te voelen. Dit doen we door trainingen te geven, ze de kans op een baan te bieden of door een andere vorm van ondersteuning.

Kernthema II: Goed werkgeverschap

5.2.1 2. Werkgelegenheid

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door het zeker stellen van de werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van de werknemers.

MVO-Beleid

De medewerkers worden gezien als belangrijkste voorwaarden van een blijvend succesvol en gezonde organisatie. In een wereld vol regel- en wetgeving onderscheidt ilionx zich door een stap verder te gaan dan strikt noodzakelijk. Dit vindt zijn weerslag in de volgende elementen:

ISO9001

ilionx is ISO9001 gecertificeerd. Dit geeft als kwaliteitsmanagementtool aan dat ilionx in aanvulling van het gewone werkaanbod, zich ook bekommert om de kwaliteit van de werkgelegenheid. Deze certificering wordt jaarlijks gerevalueerd.

Contracten & procedures

Ilionx begrijpt dat helderheid en inzicht in wederzijdse verplichtingen tussen werkgever en werknemer belangrijk is. Correlatie tussen wat we zeggen en wat we doen staat daarom vooropgesteld binnen ilionx. De arbeidsvoorwaarden worden in het medewerkershandboek, personeelsreglement en beleidsdocumenten weergegeven en jaarlijks getoetst aan actualiteit en marktconformiteit. Medewerkers hebben via intranet direct toegang tot deze arbeidsvoorwaarden en beleidsdocumenten en worden vooraf geïnformeerd over wijzigingen of updates.

Medewerkerstevredenheid

In 2020 is als onderdeel van de uitvoering RI&E een verdiepend onderzoek naar PSA uitgevoerd. De directie van ilionx vindt het belangrijk dat de medewerkers op een gezonde, fijne en veilige manier bijdragen aan de ambities van de organisatie. Hoe een werknemer zich voelt op de werkvloer, heeft niet alleen invloed op zijn functioneren, maar ook op zijn gezondheid. Als werkomstandigheden, zoals de psychische druk en de omgang met anderen, niet goed zijn, kan er werkstress ontstaan. Door een verdiepend onderzoek naar werkdruk en werkbelasting kan ilionx gepaste maatregelen treffen om factoren die bij het werk onder meer stress veroorzaken te voorkomen.

HRM cyclus

Ilionx heeft een zogenaamde HRM-cyclus voor medewerkers en consultants. Deze cyclus wordt gevormd door diverse gesprekken via een vast patroon waarbij medewerkers samen met hun manager afspraken maken over loopbaan, ontwikkeling voor het komende jaar en de ondersteuning daarbij door de manager. Tijdens deze contactmomenten kunnen ook opvolging van actiepunten, planning en voortgang bij opdrachtgever, mogelijkheden/kansen tot uitbouw van de opdracht besproken worden. Naast deze cyclus zijn er uiteraard ook andere nodige contactmomenten. De HRM cyclus wordt met regelmaat onder de loep genomen en geëvalueerd om deze te kunnen spiegelen aan de wensen van de tijd en de actuele situatie binnen ilionx.

5.2.2. 3. Verhouding tussen werkgever en werknemer

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door passende sociale voorzieningen en het vastleggen van rechten en plichten tussen de werkgever en de werknemer in een arbeidsovereenkomst en eventueel voorwaarden en een functie en/of taakomschrijving.

MVO-Beleid

Management

Ilionx hecht veel waarde aan de relatie en de verhouding tussen werknemer en werkgever. Continu schakelen met je werknemers, helderheid en transparantie in je procedures zijn belangrijk om vertrouwen op te bouwen en te weten wat mensen bezighoudt in de organisatie. ilionx heeft hiervoor in 2020 een start gemaakt met een op maat gesneden training, een zogenaamde 'masterclass', van haar management laag. Doel van deze 1^e ilionx Masterclass was onder meer om effectief en planmatig het verzuim van medewerkers te kunnen begeleiden en vooral te kunnen voorkomen. Daarbij kwamen o.a. praktische vaardigheden aan de orde, zoals hoe een gesprek over verzuim te voeren (telefonische ziekmelding, frequent verzuim, lang verzuim en terugvalpreventie), het herkennen en bespreken van stress-signalen en energiebronnen, de rol van de leidinggevende en de medewerker en het wettelijk kader rond ziekteverzuim en inzetbaarheid (o.a. privacy en Wet verbetering Poortwachter).

ilionx vindt het belangrijk deze vaardigheden en kennis van haar management op dit gebied up to date te houden en daarom bijpassende trainingen aan te bieden gericht op hun rol en hun ontwikkeling. Uiteindelijk levert dit toegevoegde waarde op in de samenwerking tussen managers onderling, tussen managers en HR maar bovenal bevordert dit de professionalisering van de managementrol richting de medewerker. Daarnaast biedt dit op de lange termijn borging van kennis en expertise op verschillende gebieden binnen ilionx.

Ziekteverzuim

Ilionx kent een laag ziekteverzuimpercentage. Het streven is om dit ook zo laag mogelijk te houden. Dit doen we onder andere door het voeren van een gedegen arbeidsomstandighedenbeleid zoals de uitvoering van een RI&E, een inzetbaarheidsbeleid en inrichting van de BHV. Door de samenwerking met een gecertificeerde arbodienstverlener met een eigen netwerk aan interventiepartijen zoals psychologen, (budget- en leefstijl)coaches of andere deskundigheid, stelt ilionx de werknemer zo laagdrempelig mogelijk in staat om bij ziekte of uitval zich te laten ondersteunen en begeleiden. ilionx vindt het daarnaast belangrijk dat er nauw contact wordt onderhouden tussen manager en medewerker, zodat ook signalen waarin de werk- privé balans zijn verstoord vroegtijdig herkend worden.

Arbeidstijden

Ilionx vindt een gezonde balans tussen werk en privé erg belangrijk en faciliteert dat door daar waar mogelijk flexibele werktijden te hanteren. Deze flexibele arbeidstijden zijn in de arbeidsvoorwaarden geregeld zodat medewerkers de mogelijkheid hebben om hun kinderen naar school te brengen en/of halen en eventueel buiten de spits te reizen.

Onboarding

Elke nieuwe medewerker wordt op zijn of haar eerste werkdag uitgenodigd voor een introductiedag in Utrecht. Naast een ontvangst door een van de recruiters en een woord van welkom door een van de directieleden worden deze nieuwe medewerkers meegenomen in de aard, de cultuur en de dienstverlening van ilionx, hoe procedures eruit zien, wat de kernwaarden zijn en voor ilionx betekenen en worden arbeidsvoorwaarden en andere relevante regelingen nader toegelicht.

Uitstroom

Medewerkers die de organisatie verlaten wordt de gelegenheid geboden om een exitformulier in te vullen en desgewenst een exitgesprek met HR te voeren. Ilionx wil graag van deze medewerkers weten hoe zij ilionx als werkgever hebben ervaren. Ilionx is daarbij benieuwd naar de sterke punten, maar zeker ook naar de punten waarop ilionx zichzelf kan verbeteren. De feedback, tips en/of suggesties van deze medewerkers zijn dan ook waardevol.

Twee keer per jaar wordt op basis van de ontvangen input zowel centrale als decentrale (per vestiging) exit-rapportages opgesteld die met directie en OR wordt gedeeld en besproken. Waar nodig kunnen op basis van deze rapportage ook weer gepaste maatregelen genomen of acties worden ondernomen.

5.2.3. 4. Gezondheid en veiligheid

Mate van relevantie: 3

Omschrijving thema

De organisatie draagt zorg voor de veiligheid en gezondheid van werknemers, direct omwonenden en derden door gebruik te maken van veilige faciliteiten, technologieën en werkwijzen en door voorbereid te zijn op calamiteiten.

MVO-Beleid

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Onderzoek toont aan dat mensen 10% beter presteren in een gezonde werkomgeving. Daarnaast zijn er met een gezonde en veilige werkomgeving nog meer voordelen te behalen bijvoorbeeld een lager verloop, minder verzuim en een hogere productiviteit. De RI&E heeft tot doel inzicht te geven in de risico's op de werkplek, in verbeter- en/of actiepunten en op basis daarvan een plan op te stellen om deze risico's weg te nemen of beheersbaar te laten zijn. De resultaten worden omgezet in een plan van aanpak op zowel centraal als decentraal niveau en ter instemming en toetsing aan de OR en gecertificeerde arbodienst worden aangeboden. Deze plannen van aanpak zullen jaarlijks worden geëvalueerd en waar nodig worden bijgesteld.

Inzetbaarheid

Arbeidsongeschiktheid kan diverse oorzaken hebben, werkdruk, onvrede met functie, privéomstandigheden etc.. Door flexibele werkplekken en – tijden, evaluatiegesprekken en het benoemen van een vertrouwenspersoon faciliteert ilionx een zo gezond mogelijke werkomgeving. Het management krijgt regelmatig een rapportage met betrekking tot het ziekteverzuim op basis waarvan besloten wordt of er actie moet worden ondernomen.

Ilionx heeft daarnaast een overeenkomst met een gecertificeerde arbodienstverlener. Aan elke vestiging van ilionx is een vaste bedrijfsarts en POB (praktijkondersteuner bedrijfsarts) verbonden. Ook wordt het management, naast de ondersteuning vanuit HR, door een vaste inzetbaarheidscoach begeleid en geadviseerd bij (langdurig) verzuimcases.

BHV en calamiteitenplan

Veiligheid van medewerkers is belangrijk, mocht er zich een calamiteit of ongeval voordoen dan heeft ilionx op elke vestiging opgeleide en gecertificeerde BHV'ers. Daarnaast heeft ilionx per vestiging een calamiteitenplan en een handleiding opgesteld waarin zaken als facilitaire aangelegenheden, openstelling pand, beveiliging, schoonmaak, BVH en andere zaken zijn opgenomen. Jaarlijks worden de EHBO-middelen en brandblussers op de vestigingen gecontroleerd en bijgevuld door een erkend bedrijf.

Vertrouwenspersoon

ilionx ziet het als haar taak te zorgen voor arbeidsomstandigheden waarin sprake is van een veilige werkplek en een gezond en prettig werkklimaat voor medewerkers. Dat is niet alleen goed voor de medewerkers, maar dat is ook in het belang van ilionx als organisatie.

Medewerkers kunnen op het werk geconfronteerd worden met vormen van ongewenst gedrag zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Dit ongewenste gedrag houdt risico's in voor de arbeidsomstandigheden van medewerkers. Het tast de werksfeer aan, de productiviteit en de kwaliteit van het geleverde werk. Medewerkers die het slachtoffer van ongewenste omgangsvormen worden, kunnen niet meer goed functioneren en worden vaak letterlijk ziek en/of arbeidsongeschikt.

ilionx wil de ongewenste omgangsvormen op het werk tegengaan én is dit ook verplicht vanuit de Arbowet. Dit doet ilionx door maatregelen te nemen die medewerkers beschermen tegen ongewenste omgangsvormen en de nadelige gevolgen vormen daarvan. De aanstelling van een vertrouwenspersoon is daar een belangrijk onderdeel van. ilionx heeft hiertoe een externe 'vertrouwenspersoon ongewenst gedrag en integriteit' aangesteld. Deze vertrouwenspersoon is belast met de eerste opvang van collega's met klachten die willen praten over agressie, geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ander ongewenst gedrag.

ilionx kiest ervoor om met externe vertrouwenspersonen te werken zodat continuïteit geborgd blijft en medewerkers terecht kunnen bij iemand die objectief is en niet direct verbonden aan onze organisatie. Deze vertrouwenspersonen zijn gemakkelijk aanspreekbaar en toegankelijk, gaan vertrouwelijk met informatie om en hebben veel kennis en ervaring op het terrein van individuele hulpverlening. In overleg met de externe vertrouwenspersoon kunnen medewerkers desgewenst ook terecht bij iemand waar zij zich nog beter bij op hun gemak voelen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld een mannelijke vertrouwenspersoon of iemand met een andere culturele achtergrond.

Contactgegevens en nadere informatie over de vertrouwenspersoon zijn voor medewerkers van ilionx gemakkelijk toegankelijk en terug te vinden op intranet.

Beleid integriteit en ongewenst gedrag en omgangsvormen

Werknemers kunnen op hun werk geconfronteerd worden met vormen van ongewenst gedrag en omgangsvormen, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Ilionx ziet het als haar taak te zorgen voor arbeidsomstandigheden die zorgen voor een veilig, gezond en prettig werkklimaat voor medewerkers. Dat is niet alleen goed voor medewerkers, maar dat is ook in het belang van de onderneming als geheel. ilionx houdt zichzelf dan ook verplicht tot het voeren van een samenhangend beleid dat agressie, geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ander ongewenst gedrag voorkomt en bestrijdt.

Ongewenst gedrag en omgangsvormen houden risico's in voor de arbeidsomstandigheden van de medewerkers. Het tast de werksfeer aan, de productiviteit van medewerkers en de kwaliteit van het geleverde werk. Medewerkers die het slachtoffer van ongewenst gedrag worden, kunnen niet meer goed functioneren in hun werk en worden vaak letterlijk ziek en/of arbeidsongeschikt.

ilionx wil ongewenst gedrag en omgangsvormen op het werk tegengaan en is dit ook verplicht vanuit de Arbeidsomstandighedenwet. Dit doet ilionx door maatregelen te nemen die medewerkers beschermen tegen ongewenst gedrag en de nadelige vormen daarvan.

ilionx heeft eerder beleid opgesteld en ingevoerd met betrekking tot het omgaan met meldingen vermoeden van misstand of onregelmatigheid. De regeling vloeide onder meer voort uit de wet Huis voor Klokkenluiders (HvK). De regeling is samen met het beleid ongewenst gedrag en omgangsvormen onderdeel van deze maatregelen en is te raadplegen voor medewerkers op het intranet. In het beleid ongewenst gedrag en omgangsvormen wordt aangegeven welke maatregelen ilionx op dit vlak neemt om dit te voorkomen en aan te pakken.

Thuiswerken

In 2020 is zoals veel organisaties ook ilionx geconfronteerd met Covid-19, de in toenemende mate verspreiding van het virus en de gevolgen hiervoor voor de samenleving. Covid-19 wordt gezien als een bedrijfsrisico waarbij dit risico ook binnen de RI&E onderzocht is en waarin eventueel nog benodigde acties op dit onderdeel zijn opgenomen. Vooruitlopend hierop is binnen ilionx in 2020 al een beheersbare en gecontroleerde terugkeer naar de vestigingen mogelijk gemaakt. Dit door middel van uitgevoerd onderzoek, het treffen van maatregelen en het opstellen van een protocol, dit alles door de zogenaamde taskforce 'Back to the Office' waarvan zowel directie als een aantal medewerkers deel uitmaken. Deze taskforce communiceert ook regelmatig naar de organisatie over maatregelen vanuit de overheid en eventuele gevolgen hiervan voor ilionx met betrekking tot dit specifieke onderwerp.

Het protocol is een praktische vertaling van de RIVM-richtlijnen naar de werkomgeving van ilionx en bevat de uitwerking van belangrijke thema's als afstand houden, hygiëne en bescherming. Er zijn in dit protocol onder andere afspraken en gedragsregels opgenomen die te allen tijde binnen ilionx gelden. Deze afspraken zijn decentraal doorgevoerd. Belangrijk om te vermelden is dat dit protocol een dynamisch document is met tijdelijke afspraken gericht op de korte termijn. ilionx heeft als organisatie afgesproken dat zij de richtlijnen en adviezen van het RIVM c.q. de regering zullen volgen. Daarbij zal ilionx voortdurend blijven beoordelen of de business en vooral de veiligheid en gezondheid van de medewerkers niet in het gedrang komen. De komende tijd zullen deze afspraken wellicht nog moeten worden bijgesteld door een eventuele versoepeling of juist aanscherping van de adviezen. Om het thuiswerken zo goed mogelijk te faciliteren stelt ilionx haar medewerkers in staat een thuiswerkplek, volgens ARBO-richtlijnen, aan te schaffen. In het geval thuiswerken geen optie (meer) is kan beperkt en gecontroleerd gebruik worden gemaakt van een werkplek op kantoor. De kantoren zijn zo ingericht en aangepast dat met inachtneming van de 1,5m-regel 'veilig' een bezetting van maximaal 30% van het aantal werkplekken mogelijk is.

5.2.4. 5. Opleiding en onderwijs

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door voorzieningen en mogelijkheden te bieden voor persoonlijke ontwikkeling in de vorm van opleiding en onderwijs en organisatie van het werk.

MVO-Beleid

ilionx draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door te voorzien in ruime opleidingsmogelijkheden en bijbehorende budgetten. Dit budget is, in goed overleg met de betreffende manager, door de werknemer vrij te besteden aan opleidingen of cursussen die ruimte bieden aan persoonlijke ontwikkeling of het vergroten van zijn of haar vakinhoudelijke kennis.

Daarnaast wordt medewerkers de mogelijkheid geboden om conferenties of andersoortige bijeenkomsten te bezoeken om daar zijn of haar kennis mee te vergroten en/ of ervaringen te delen.

5.2.5. 6. Diversiteit en kansen

Mate van relevantie: 3

Omschrijving thema

De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar medewerkers door het uitvoeren van beleidsmaatregelen gericht op gelijke kansen en gelijke behandeling van mensen. De organisatie biedt mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een kans om deel te nemen aan het arbeidsproces.

MVO-Beleid

Bij ilionx respecteren we ieder individu en mag deze een gelijke behandeling verwachten. Wanneer wordt geconstateerd dat er in bepaalde situaties niet naar wordt gehandeld zal er actie ondernomen worden. Ook kan de werknemer gebruik maken van 'Zorg van de zaak', een onafhankelijke partij die werknemers kunnen benaderen in situaties waar respect voor het individu en/ of gelijke behandeling in het nauw komt.

Diversiteit betekent voor ilionx een divers personeelsbestand, dat een afspiegeling is van de samenleving. Bovendien wordt niet alleen naar het personeelsbestand gekeken, maar kijkt ilionx ook graag naar mogelijkheden om kansen te bieden aan hen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Hierbij kan worden gedacht aan de inzet van mensen met een autisme stoornis op (klant)opdrachten.

5.2.6. 7. Flexibele arbeidskrachten

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar flexibele arbeidskrachten door de wettelijke eisen te respecteren en niet mee te werken aan constructies van schijnzelfstandigheid.

MVO-Beleid

NEN 4400-1

Ilionx is NEN 4400-1 gecertificeerd. De NEN 4400-1 norm is een nationale norm die eisen stelt aan de in Nederland gevestigde uitleners en (onder)aannemers van werk onder andere met betrekking tot de afdracht van belastingen en sociale premies en het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland. Ilionx laat hiermee zien een betrouwbare partner te zijn voor haar eigen opdrachtgevers. Tegelijkertijd stelt ilionx op haar beurt opdrachtgevers waarvan krachten tijdelijk worden ingehuurd voor ondersteuning binnen de organisatie als voorwaarde dat deze NEN 4400-1 gecertificeerd zijn. De certificering voor ilionx wordt jaarlijks geëvalueerd.

Kernthema III: Mensenrechten

5.2.7. 8. Strategie en beleid

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie zorgt voor de naleving van mensenrechten.

MVO-Beleid

ilionx respecteert de mensenrechten te allen tijde. Ilionx heeft met haar vorm van dienstverlening nauwelijks te maken met kwetsbare groepen. Ilionx houdt zich aan de Nederlandse- en Europese wetgeving waarin verschillende wetten en afspraken zijn behandeld voor het beschermen van mensenrechten. Dit betekent concreet dat de activiteit(en) die hiervoor worden ondernomen zijn beperkt tot het voldoen aan deze Nederlandse en Europese wetgeving.

5.2.8. 9. Gelijke behandeling

Mate van relevantie: 1

Omschrijving thema

De organisatie draagt zorg voor de gelijke behandeling van mensen.

MVO-Beleid

ilionx staat voor gelijke behandeling van mensen. Dit reikt tot iedereen waar ilionx mee in aanraking komt, en gaat hierbij verder dan alleen haar klanten en medewerkers. Binnen ilionx willen wij een veilige werkomgeving creëren, met als gevolg dat er geen ruimte is voor welke vorm van discriminatie of machtsmisbruik dan ook. Gelijke behandeling komt dan ook expliciet terug in onze gedragscode. Richting klanten en andere betrokkenen is transparantie een belangrijke factor. Ilionx draagt dit uit door haar werkwijze helder met haar betrokkenen te communiceren.

5.2.9. 10. Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie draagt er zorg voor dat de vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen niet worden belemmerd.

MVO-Beleid

ilionx respecteert de vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsomstandigheden. Dit komt onder andere tot uiting door het opzetten van een ondernemingsraad waarin vertegenwoordigers uit het bedrijf hun zetel hebben. Zij behartigen de belangen van alle werknemers.

5.2.10. 11. Kinderarbeid

Mate van relevantie: 1

Omschrijving thema

De organisatie draagt er zorg voor dat kinderarbeid wordt tegengegaan.

MVO-Beleid

Als ilionx zijnde hebben wij hier vanwege de aard van onze dienstverlening niet of nauwelijks mee te maken. Bij het verlenen van onze diensten zullen wij vanzelfsprekend nooit dienstverbanden aangaan met kinderen onder de 18 jaar (anders dan een eventuele stage-opdracht). Daarnaast zullen wij onder geen beding kinderarbeid in productieketens goedkeuren bij het afnemen van bepaalde bedrijfsmiddelen. Zodra wij constateren dat dit wel gebeurt zal ilionx afstand nemen van de betreffende organisatie of instantie en afzien van de aanschaf van dat product. Tevens zal er melding worden gemaakt bij het daarvoor bestemde loket Inspectie SZW.

5.2.11. 12. Gedwongen en verplichte arbeid**Mate van relevantie: 1****Omschrijving thema**

De organisatie draagt er zorg voor dat gedwongen en verplichte arbeid wordt tegengegaan.

MVO-Beleid

Als ilionx zijnde hebben wij hier vanwege de aard van onze dienstverlening niet of nauwelijks mee te maken. Bij het verlenen van onze diensten zullen wij vanzelfsprekend nooit iemand tot arbeid dwingen. Uiteraard houden wij onze partners en andere betrokkenen hier ook aan. Zodra wij constateren dat dit wel gebeurt zal ilionx afstand nemen van de betreffende organisatie of instantie en zal er melding worden gemaakt bij het daarvoor bestemde loket Inspectie SZW.

5.2.12. 13. Beveiligingsbeleid**Mate van relevantie: 1****Omschrijving thema**

De organisatie draagt er zorg voor dat beveiligingspersoneel bij hun taakuitoefening de rechten van de lokale bevolking respecteren.

MVO-Beleid

Als ilionx zijnde hebben wij hier vanwege de aard van onze dienstverlening niet of nauwelijks mee te maken. Uiteraard respecteert ilionx dit standpunt, maar heeft ilionx als organisatie hier geringe invloed op. Dit betekent concreet dat er geen activiteiten worden ondernomen om aan dit thema te voldoen anders dan het te respecteren en hier indien van toepassing gevolg aan te geven.

5.2.13. 14. Rechten inheemse bevolking**Mate van relevantie: 1****Omschrijving thema**

De organisatie draagt zorg voor het respecteren van de rechten van de inheemse bevolking.

MVO-Beleid

Als ilionx zijnde hebben wij hier vanwege de aard van onze dienstverlening niet of nauwelijks mee te maken. Uiteraard respecteert ilionx dit standpunt, maar heeft ilionx als organisatie hier geringe invloed op. Dit betekent concreet dat er geen activiteiten worden ondernomen om aan dit thema te voldoen anders dan het te respecteren en hier indien van toepassing gevolg aan te geven.

Kernthema IV: Eerlijk zaken doen

5.2.14. 15. Effecten op de samenleving

Mate van relevantie: 1

Omschrijving thema

De organisatie draagt zorg voor het minimaliseren van ongewenste effecten op de samenleving in het gebied van de activiteit.

MVO-Beleid

Als ilionx zijnde hebben wij hier vanwege de aard van onze dienstverlening niet of nauwelijks mee te maken. Uiteraard respecteert ilionx dit standpunt, maar heeft ilionx als organisatie hier geringe invloed op. Dit betekent concreet dat er geen activiteiten worden ondernomen om aan dit thema te voldoen anders dan het te respecteren en hier indien van toepassing gevolg aan te geven.

5.2.15. 16. Corruptie

Mate van relevantie: 1

Omschrijving thema

De organisatie draagt er zorg voor dat omkoping en corruptie van de organisatie, of medewerkers wordt voorkomen.

MVO-Beleid

Als ilionx zijnde dragen we zorg voor onze medewerkers en is hier aandacht voor. Dit betekent dat er dat er door controlemechanismen in de boekhouding geen foutieve betalingen, geheime rekeningen of valse documenten buiten de boeken worden gehouden. ilionx werkt met duidelijke en transparante contracten. Bij internationale zaken wordt een inschatting gemaakt van de situatie en risico's.

5.2.16. 17. Publiek beleid

Mate van relevantie: 1

Omschrijving thema

De organisatie draagt zorg voor transparantie wanneer wordt bijgedragen aan politieke lobbygroepen en of politieke partijen. Deze bijdrage heeft een positief effect op het realiseren van de MVO-doelstellingen.

MVO-Beleid

Als ilionx zijnde hebben wij hier vanwege de aard van onze dienstverlening niet of nauwelijks mee te maken. Uiteraard respecteert ilionx dit standpunt, maar heeft ilionx als organisatie hier geringe invloed op. Dit betekent concreet dat er geen additionele activiteiten worden ondernomen om aan dit thema te voldoen anders dan het te respecteren en hier indien van toepassing gevolg aan te geven.

5.2.17. 18. Concurrentiebelemmerend gedrag

Mate van relevantie: 1

Omschrijving thema

De organisatie ontplooit geen activiteiten die eerlijke concurrentie belemmeren.

MVO-Beleid

ilionx onderneemt geen additionele activiteiten om aan dit thema te voldoen anders dan het te respecteren en hier indien van toepassing gevolg aan te geven.

Kernthema V: Consumenten aangelegenheden

5.2.18. 19. Gezondheid en veiligheid van consumenten

Mate van relevantie: 1

Omschrijving thema

De organisatie draagt er zorg voor de gezondheid en veiligheid van afnemers en gebruikers van producten of diensten niet in gevaar worden gebracht.

MVO-Beleid

Aangezien ilionx een dienstverlener is waar met name haar werknemers het belangrijkste asset van haar dienstverlening is, wordt dit thema niet relevant geacht. Dit betekent concreet dat er geen additionele activiteiten worden ondernomen om aan dit thema te voldoen anders dan het te respecteren en hier indien van toepassing gevolg aan te geven.

5.2.19. 20. Productinformatie

Mate van relevantie: 1

Omschrijving thema

De organisatie draagt er zorg voor dat afnemers en gebruikers van producten en diensten voldoende zijn geïnformeerd over de beoogde toepassing, het gebruik, de risico's, eventuele MVO-prestaties en recycling mogelijkheden. De informatie mag niet misleidend zijn.

MVO-Beleid

Als ilionx zijnde hebben wij hier vanwege de aard van onze dienstverlening niet of nauwelijks mee te maken. Uiteraard respecteert ilionx dit standpunt, maar heeft ilionx als organisatie hier geringe invloed op. Dit betekent concreet dat er geen activiteiten worden ondernomen om aan dit thema te voldoen anders dan het te respecteren en hier indien van toepassing gevolg aan te geven.

5.2.20. 21. Marketing en communicatie

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie draagt er zorg voor dat normen en vrijwillige gedragscodes op het gebied van reclame worden nageleefd en de communicatie er mede op is gericht een positieve bijdrage te leveren aan het realiseren van de MVO-doelstellingen.

MVO-Beleid

De invulling van ilionx aan de MVO-strategie wordt onder andere gegeven door een duurzaam beleid te voeren ten aanzien van de inkoop van haar promotiematerialen. Onder promotiematerialen schalen wij:

- Geschenken aan medewerkers (vaak tijdens de zomer en winter)
- Klantrelatie geschenken
- Onboarding geschenken
- Overige marketingmaterialen voor o.a. events

Zo tracht ilionx bij het ontwikkelen of inkopen van promotiemateriaal na te denken over de mogelijk negatieve effecten van dit materiaal op het milieu. Dit betekent dat ilionx streeft naar het gebruik en ontwikkelen van promotiematerialen die zo min mogelijk schade toe brengen aan het milieu tijdens productie, gebruik of verwerking ervan. De keuze van onze promotiematerialen wordt mede gebaseerd op onderstaande uitgangspunten:

- De producten dienen zo weinig mogelijk negatieve impact te hebben op het milieu tijdens productie, gebruik of verwerking van het product;
- Bij niet onevenredige verschillen in kostprijs zal ilionx kiezen voor het duurzamere alternatief;
- Plastic verpakkingsmateriaal wordt zoveel mogelijk gereduceerd en daar waar mogelijk vermeden, door in te zetten op papier of andere duurzame verpakkingsmaterialen;
- Bij het produceren van promotiematerialen dient zoveel mogelijk gebruik te worden gemaakt van herbruikbaar materiaal.

5.2.21. 22. Privacy van klanten

Mate van relevantie: 3

Omschrijving thema

De organisatie draagt er zorg voor dat de privacy van gebruikers niet wordt aangetast.

MVO-Beleid

Privacy is een groot goed en hier moet zorgvuldig mee worden omgegaan. ilionx is ISO27001 gecertificeerd waarmee een management systeem en beleid is geformuleerd om privacy van gebruikers te waarborgen. Daarnaast heeft ilionx de AVG-maatregelen geïmplementeerd en voldoet daarmee dusdanig aan het waarborgen van de privacy van medewerkers en van klanten.

5.3 Planet

Met klanten door het hele land zijn we mobiel, maar tegelijkertijd bewust van onze CO2 uitstoot. En dit is precies de reden dat deze pijler een belangrijke positie heeft binnen ons MVO-beleid. Zo stimuleert ilionx op verschillende manieren haar medewerkers om voor duurzame mobiliteit te kiezen. Mobiel zijn is leuk, maar elektrisch rijden is leuker én vooral beter voor onze omgeving. Als de medewerker kiest voor een lease-auto met lage CO2 uitstoot, belonen wij deze. Daarnaast stimuleren we het gebruik van het OV en de fiets!

Kernthema VI: Circulaire economie en klimaatverandering

5.3.1 23. Grondstoffen

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie maakt haar grondstoffenverbruik inzichtelijk en neemt maatregelen om het gebruik van grondstoffen afkomstig uit recycle processen of afval te verhogen.

MVO-Beleid

ilionx streeft er naar om daar waar mogelijk het plastic afval zoveel mogelijk te reduceren. Zo hebben we verschillende maatregelen genomen om plastic op de vestiging te verminderen. Werknemers van ilionx kunnen door middel van het aandragen van ideeën in de Duurzame ideeën box continue met ilionx en haar bedrijfsvoering meedenken aan het duurzamer maken van ilionx. Daarnaast wordt voor de vestigingen waar afvalscheiding niet door de gemeente wordt gedaan het afval door ilionx en haar werknemers zelf gescheiden. In de praktijk betekent dit niet dat het ophoudt bij het verzamelen van afval, maar dat we dit doorvoeren in de gehele keten (tot aan het ophalen van afval door de afvaldienst). Uiteraard bestaat met het invoeren van dit soort maatregelen wel een grote afhankelijkheid met de bereidwilligheid van de desbetreffende pandeigenaar. Om hier invloed op uit te oefenen is er nauw contact tussen de pandeigenaren en ilionx.

Daarnaast worden er ook eisen gesteld aan de inkoop van producten en diensten. Deze eisen zijn terug te vinden in het inkoopbeleid van ilionx.

5.3.2 24. Energie

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie maakt haar energiegebruik inzichtelijk en neemt maatregelen om energieverbruik te beperken en gebruik te maken van energie afkomstig uit duurzame energiebronnen.

MVO-Beleid

ilionx streeft ernaar om voor al haar kantoorpanden groene energie in te kopen. Onder groene energie wordt verstaan; energie die is opgewekt uit duurzame bronnen, zoals wind, zon en waterkracht. Bij de keuze voor het type energie laten we ons leiden door de adviezen door Milieu Centraal Nederland. Ook het installeren van LED-lampen en energiezuinige vaatwassers op onze vestigingen zorgt voor een vermindering van het energieverbruik.

Transparantie is bij de uitvoering van je MVO Beleid een belangrijke factor. Hier wordt invulling aan gegeven door al het energieverbruik te meten en te visualiseren in een zelfontwikkeld MVO-dashboard. Bovendien zorgt dit dashboard ervoor dat we na verloop van tijd kunnen zien of bepaalde maatregelen effect hadden of moeten worden bijgesteld. Aanvullend hierop wordt jaarlijks een energie audit op alle kantoren waar ilionx is gehuisvest uitgevoerd waarbij het huidige energie verbruik in kaart wordt gebracht en maatregelen worden benoemd om dit energieverbruik verder te reduceren. Ilionx tracht hierbij deze maatregelen in samenwerking met de pandeigenaar zo goed mogelijk uit te voeren. Hierbij wordt een weloverwogen beslissing genomen ten aanzien van kosten/ baten.

5.3.3 25. Water

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie maakt haar waterverbruik inzichtelijk en neemt maatregelen om het watergebruik te reduceren uit bronnen die schaars zijn of waarbij aanverwante ecosystemen of leefgebieden een aanzienlijk gevolg kunnen ondervinden.

MVO Beleid

Schoon drinkwater lijkt zo vanzelfsprekend in een land als Nederland. Helaas is het nog steeds zo dat niet iedereen op de wereld toegang heeft tot schoon drinkwater. Daarom kijkt ilionx kritisch naar haar waterverbruik, omdat wij als organisatie beseffen dat dit niet vanzelfsprekend is. Dit doen we door kritisch te kijken naar onze waterconsumptie en naar mogelijkheden te zoeken waarmee verbruik door kan worden gereduceerd. ilionx streeft ernaar om geen gebruik te maken van water uit andere bronnen dan leidingwater om onnodig transport te voorkomen.

Als ilionx zijnde hebben wij hier vanwege de aard van onze dienstverlening niet of nauwelijks mee te maken. Uiteraard respecteert ilionx dit standpunt, maar heeft ilionx als organisatie hier geringe invloed op. Dit betekent concreet dat er geen verdere activiteiten worden ondernomen om aan dit thema te voldoen anders dan het te respecteren en hier indien van toepassing gevolg aan te geven.

5.3.4 26. Biodiversiteit

Mate van relevantie: 1

Omschrijving thema

De organisatie draagt er zorg voor dat haar aanwezigheid en haar activiteiten geen, of zo min mogelijk nadelige effecten hebben op de biodiversiteit in de omringende leefomgeving.

MVO Beleid

Onze activiteiten hebben geringe invloed op de biodiversiteit in de omringende leefomgeving. Mochten er toch onverhoopt nadelige effecten bij het uitvoeren van onze werkzaamheden zich voordoen op de biodiversiteit dan zal ilionx dit effect zoveel mogelijk proberen tot 0 te reduceren.

5.3.5 27. Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

Mate van relevantie: 3

Omschrijving thema

De organisatie maakt de uitstoot van broeikasgassen, productie van afvalstoffen en lozingen van (milieu)gevaarlijke stoffen inzichtelijk en neemt maatregelen om deze te beperken.

MVO-Beleid

Ruim 80% van de uitstoot die ilionx produceert komt voort uit mobiliteit en bijna compleet uit het gebruik van auto's door de consultants. Reden genoeg om hierop te focussen wanneer het gaat om het reduceren van de uitstoot van ilionx. Dit doet ilionx door het stimuleren van 'groenere' elektrische alternatieven en het aanbieden van een flexibel mobiliteitsbeleid.

Transparantie is bij de uitvoering van je MVO Beleid een belangrijke factor. Hier wordt invulling aan gegeven door onze CO2 uitstoot te meten en te visualiseren in een zelfontwikkeld MVO-dashboard. Bovendien zorgt dit dashboard ervoor dat we na verloop van tijd kunnen zien of bepaalde maatregelen effect hebben gehad of moeten worden bijgesteld.

5.3.6 28. Transport

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie zorgt ervoor dat de effecten van transport op milieu en ecosystemen zo veel mogelijk gereduceerd worden.

MVO-Beleid

Ruim 80% van de uitstoot die ilionx produceert komt voort uit mobiliteit en bijna compleet uit het gebruik van auto's door de consultants. Reden genoeg om hier dan ook op te focussen wanneer het gaat om het reduceren van de uitstoot van ilionx. Dit doet ilionx onder andere door het stimuleren van 'groenere' elektrische alternatieven en het aanbieden van een flexibel mobiliteitsbeleid.

5.4 Profit

Als betrokken organisatie in de samenleving levert ilionx zonder winstoogmerk een bijdrage aan lokale initiatieven. 'Dichtbij' is niet alleen een van onze kernwaarden, maar laat zich ook goed vertalen naar aandacht voor de lokale economie en gemeenschap. En dit is wat ons betreft de plek waar we impact willen maken en betekenisvol willen zijn. Zo hebben we voor 2021 het doel gesteld om per vestiging minimaal één lokaal initiatief gericht op die gemeenschap te ontwikkelen.

Kernthema VII: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

5.4.1 29. Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie is verantwoordelijk voor een financiële rapportage zoals die minimaal verplicht is volgens de lokale wetgeving en de gekozen ondernemingsvorm.

De gekozen ondernemingsvorm, geografische ligging en vestigingsplaats zijn zo gekozen dat positieve en negatieve effecten van de onderneming op de lokale samenleving met elkaar in balans zijn.

MVO-Beleid

Het jaarverslag van ilionx is toegankelijk voor al haar medewerkers, hierin staat onder andere de financiële rapportage over het afgelopen jaar in.

5.4.2 30. Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap

Mate van relevantie: 2

Omschrijving thema

De organisatie draagt zorg voor een positieve bijdrage aan de lokale economie door personeel, diensten, goederen, materieel uit de lokale omgeving te betrekken. De bijdrage aan de lokale economie omvat tevens sociale en milieuaspecten.

MVO-Beleid

ilionx streeft er naar om zoveel mogelijk local for local haar diensten te leveren om zo een positieve impact te maken op de lokale economie. Daarnaast draagt dit bij aan het verminderen van onze CO2 uitstoot op het gebied van mobiliteit. Niet voor niets is 'dichtbij' opgenomen als een van onze kernwaarden waar we als bedrijf voor staan. Deze kernwaarde omschrijft dan ook het beste hoe wij bijdragen aan de omgeving.

'Dichtbij':

Wij zijn graag dicht bij onze mensen en dicht bij onze klanten. Met vestigingen door het hele land staan we overal klaar voor onze klanten én is er voor medewerkers altijd een kantoor in de buurt. Dichtbij staan betekent voor ons ook werken op basis van gelijkwaardigheid. We zijn van mening dat we alleen op die manier echt toegevoegde waarde leveren. We spelen liever open kaart dan blufpoker. En houden vast aan een informele cultuur en platte organisatiestructuur waarin iedereen dicht bij zichzelf blijft.

Bovendien steunen we verschillende lokale initiatieven die ook een bijdrage leveren aan sociale en milieuaspecten op lokaal niveau.



5.4.3 31. Bijdrage aan het economische systeem

Mate van relevantie: 1

Omschrijving thema

De organisatie draagt met haar activiteiten of diensten bij aan de verbetering van de infrastructuur op People, Planet en Profit aspecten binnen de invloedssfeer van haar organisatie en vestiging(en).

MVO-Beleid

Binnen ilionx is er structureel aandacht voor de thema's People, Planet, Profit. Dit uit zich onder andere in een formele positie van MVO onder Compliance, een actieve werkgroep (Duurzaam ilionx) die nauw in contact staat met de directie, het aanstellen van duurzame ambassadeurs op iedere ilionx vestiging en onze MVO-certificering niveau 3.