



# MVO beleid 2023



voor IT met impact



# Inhoud

› <b>Beleid per MVO thema</b>	<b>6</b>
Klimaat	7
Vitaliteit	9
Diversiteit & Inclusie	12
Lokaal & Impactvol	14
› <b>Bijlages</b>	<b>16</b>
Bijlage 1: Begrippenlijst	16
Bijlage 2: Governance	17
Bijlage 3: Toepassingsgebied MVO beleid	18
Bijlage 4: Wijze van prioritering MVO thema's	19
Bijlage 5: Overzicht thema's MVO prestatieladder	21

# Introductie

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (hierna te noemen MVO) is vast onderdeel van het strategisch beleid van ilionx. We zien onszelf als organisatie die middenin de maatschappij staat en willen onze impact hierop dan ook zo positief mogelijk maken. De afdeling Duurzaam ilionx werkt samen met de directie van ilionx aan duurzame ontwikkeling van de organisatie.

De afgelopen jaren heeft Duurzaam ilionx zich steeds meer aan de voorkant van de organisatie gepositioneerd. Dit betekent dat de afdeling vanuit Compliance zich meer richting HR en Strategie en Innovatie heeft bewogen, waarmee we laten zien dat we MVO juist niet zien als iets waarbij we aan wet- en regelgeving willen voldoen maar juist geloven in de innovatieve rol die MVO en duurzaamheid kunnen spelen.

In dit MVO beleid zetten we uiteen welke doelstellingen, processen en activiteiten we hebben opgetuigd om uiting te geven aan de voor ons meest relevante duurzame thema's.



### Vier MVO kernthema's

Alle 31 thema's van de MVO-prestatieladder (zie Bijlage 5) zijn door interne en externe stakeholders van ilionx gescoord op relevantie. Hieruit zijn vier thema's gekomen die relevant (score 3 = hoge relevantie) worden geacht en waaraan doelstellingen zijn verbonden: onze vier MVO kernthema's.

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 en zijn daarom terug te vinden in de bijlagen. 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.

### MVO Prestatieladder als basis

Ons 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.'

### Beheersing en continue verbetering

Volgens de eisen van de MVO Prestatieladder hanteren we een MVO-managementsysteem om onze maatschappelijk impact te verbeteren. Het MVO-managementsysteem is ondergebracht in onze compliance tool, zodat ilionx 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.

Voor vragen met betrekking het MVO-beleid of andere MVO gerelateerde vragen kunt u contact opnemen met Duurzaam ilionx via [duurzaam@ilionx.com](mailto:duurzaam@ilionx.com).

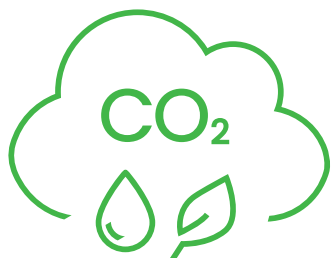


Jorick Bots,  
Manager Duurzaamheid & MVO

# Beleid per MVO thema

Het MVO-beleid van ilionx focust zich op vier MVO kernthema's die zijn gebaseerd op de thema's uit de MVO Prestatieladder. Deze thema's zijn tot stand gekomen na een zorgvuldig 'wegingsproces' waarin de meningen van de belangrijkste stakeholders zijn bevroegd en gewogen.





## Klimaat

Op een viertal thema's hebben we de ambitie uitgesproken om CO<sub>2</sub>-neutraal te zijn in 2030: mobiliteit, energie, afval en inkoop. Dit kan door zowel reductie als door compensatie. We werken als organisatie naar dit doel toe door nu al acties te ondernemen die helpen dit te bereiken. Deze beschrijven we onderstaand per deelcategorie.

### Mobiliteit

Een groot deel van onze totale CO<sub>2</sub>-uitstoot wordt vertegenwoordigd door vervoersbewegingen van onze consultants in de auto. Dit verklaart waarom ilionx hier volop aandacht voor heeft en dit steeds verder probeert te reduceren. Dit doen we door het stimuleren van groenere elektrische alternatieven en het aanbieden van een flexibel mobiliteitsbeleid.

### Energie

Met het thema energie richt het MVO-beleid zich met name op onze huisvesting. We streven ernaar om voor al onze kantoorpanden groene energie in te kopen. Hieronder verstaan we: 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 van Milieu Centraal Nederland. Ook het installeren van LED-lampen en energiezuinige apparaten op onze locaties zorgt voor een vermindering van ons energieverbruik. Daarnaast wordt elke 4 jaar een energie audit op alle kantoren waar ilionx is gehuisvest uitgevoerd, waarbij het huidige energie verbruik in kaart wordt gebracht en maatregelen worden benoemd én

getroffen 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 en baten.

### Afval

Elk bedrijf creëert afval en ilionx is daar geen uitzondering op. Wel streven we ernaar om het door ons geproduceerde restafval te reduceren naar 0 en te kijken naar de recyclebaarheid van ons afval. Zo focussen we op het reduceren van papierstromen, kijken we naar de afvalstromen op kantoor, hergebruiken we kantoormeubilair bij het herinrichten van onze kantoren en geven we onze laptops en telefoons een tweede leven door ze te doneren aan verschillende goede doelen of instanties.

### Inkoop

In het inkoopbeleid kijken we naar hoe we zoveel mogelijk circulair en duurzaam kunnen inkopen. Zo stellen we leveringsvoorwaarden aan onze leveranciers om onze ambities op dit gebied te versterken. Door de lokale aanwezigheid van ilionx streven we op deze kantoren naar het zoveel mogelijk lokaal inkopen van producten voor en op onze kantoren. Dit doen we niet kosten wat kost, maar kijken juist ook waar synergievoordelen zijn te behalen om zo onze impact op het milieu te verminderen.







ilionx zet zich in voor duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Onze doelstelling voor 2023 is om het aandeel frequent verzuim in kaart te brengen. Met frequent verzuim bedoelen we 3 keer of meer ziekmelden per jaar door de medewerker. Frequent verzuim is een voorbode van langdurig verzuim (bron: Arboned). Om langdurig verzuim te voorkomen, richten we ons op deze verzuimgroep om hen te assisteren in hun fysieke en mentale gezondheid. Structureel hebben we onderstaande processen en activiteiten opgezet om de vitaliteit van onze medewerkers te ondersteunen.

### Opleiding en ontwikkeling

ilionx vindt ontwikkeling van de medewerker op kennis- en persoonlijk niveau van groot belang. Dit is het fundament van onze strategie. Medewerkers volgen niet alleen vakinhoudelijke trainingen, maar ook trainingen die bijdragen aan een bredere persoonlijke ontwikkeling.

### Medewerkerstevredenheidsonderzoek

ilionx hecht grote waarde aan medewerkerstevredenheid. Middels uitgebreide en thema-metingen wordt periodiek feedback bij de medewerkers opgehaald en worden er op basis van de resultaten actieplannen gemaakt op groeps-, locatie- en teamniveau. Op deze manier proberen we de medewerkerstevredenheid hoog te houden en continue te verbeteren op tal van onderwerpen.

### Hulplijn 24/7

ilionx heeft een contract afgesloten met de 24/7 telefonische hulplijn van onze partner in bedrijfsmaatschappelijk werk, GIMD. Hier kunnen medewerkers terecht voor een luisterend oor. Dit kan gaan over allerlei situaties waar zij zich zorgen over maken, van huiselijk geweld tot financiële problemen en werk/privé balans.

### Vertrouwenspersoon

ilionx biedt toegang tot een externe 'vertrouwenspersoon ongewenst gedrag en integriteit'. Deze persoon is – naast leidinggevenden – een aanspreekpunt voor medewerkers met hulpvragen over agressie, geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ander ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon kan de medewerker ondersteunen bij het ondernemen van eventuele acties. ilionx kiest ervoor om met externe vertrouwenspersonen te werken zodat medewerkers terecht kunnen bij iemand die objectief is en niet direct verbonden aan onze organisatie.

### Arbodienst Zorg van de Zaak

We zijn aangesloten bij deze landelijke gecertificeerde arbodienstverlener. Hiermee hebben we toegang tot een groot netwerk van bedrijven op het gebied van bedrijfszorg, leefstijlzorg en medische zorg. Ook kunnen medewerkers preventief een afspraak maken voor een spreekuur met een praktijkondersteu-

ner, indien zij hier behoefte aan hebben. Aan elke locatie van ilionx is een vaste bedrijfsarts en POB (praktijkondersteuner bedrijfsarts) verbonden. Indien er sprake is van (middellang) verzuim, wordt deze arbodienst altijd ingeschakeld.

### **Inzetbaarheidscoach Zorg van de Zaak**

Los van de reguliere dienstverlening van Zorg van de Zaak heeft ilionx besloten te werken met een inzetbaarheidscoach. Deze coach is direct aanspreekpunt voor leidinggevenden en adviseert en coacht hen indien er sprake is van medewerkers met middellang of lang verzuim. Ieder managementlid krijgt tevens een training 'Regie op verzuim', om diens medewerkers goed te kunnen begeleiden bij verzuim.

### **De preventiemedewerker**

ilionx heeft een preventiemedewerker aangesteld die de directie, het management en de Ondernemingsraad ondersteunt en adviseert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Deze persoon bewaakt het beleid, coördineert het opstellen en bewaken van de RI&E, fungeert als vraagbaak op het gebied van arbeidsomstandigheden en is centraal meldpunt voor (bijna) ongevallen en onveilige situaties. Ook is deze persoon coördinator van de BHV organisatie binnen ilionx.

### **Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)**

De RI&E heeft tot doel inzicht te geven in de risico's op de werkplek, in verbeteren/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 centraal en decentraal niveau. Deze plannen worden ter instemming en toetsing aan de OR en gecertificeerde arbodienst aangeboden. Jaarlijks evalueren wij de plannen en passen deze aan waar nodig.

### **Bhv en calamiteitenplan**

Veiligheid van medewerkers is belangrijk. Mocht er zich een calamiteit of ongeval voordoen dan heeft ilionx op elke locatie gecertificeerde Bhv'ers. Per locatie is een calamiteitenplan en een handleiding opgesteld waarin onder andere facilitaire aangelegenheden, openstelling pand, beveiliging, schoonmaak en BVH zijn opgenomen. Jaarlijks worden de EHBO-middelen en brandblussers op de locaties gecontroleerd en bijgevuld door een erkend bedrijf. Ook vinden er periodiek ontruimingsoefeningen plaats.

### **Gedragscode**

Onze gedragscode beschrijft hoe we met elkaar, onze werkzaamheden en daarbij behorende verantwoordelijkheden omgaan. We brengen dit actief onder de aandacht en geven ook aan waar collega's terecht kunnen bij twijfel over het intern naleven van de gedragscode.

### **Klokkenluidersregeling**

Onze klokkenluidersregeling beschrijft hoe we omgaan met vermoedens van misstanden of onregelmatigheden. De regeling vloeide onder meer voort uit de wet Huis voor Klokkenluiders (HvK). De regeling is samen met het beleid 'ongewenst gedrag en omgangsvormen' te raadplegen voor medewerkers op het intranet.





# Diversiteit & Inclusie

Sinds 2022 voert ilionx actief beleid op diversiteit en inclusie (vanaf nu D&I). Binnen ilionx definiëren we deze begrippen als volgt:

- › **Diversiteit** betekent verscheidenheid in alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Dat kunnen zichtbare verschillen zijn zoals leeftijd, sekse, huidskleur of een lichamelijke beperking. Maar ook onzichtbare verschillen zoals seksuele voorkeur, politieke overtuiging, culturele afkomst, talenten in het werk, belastbaarheid of persoonlijkheid.
- › **Inclusie** staat voor een werkomgeving waarin alle mensen welkom zijn, verschillen tussen mensen er mogen zijn en iedereen gelijke kansen en mogelijkheden worden geboden. Als resultaat ervaren mensen dat zij erbij horen en zich gerespecteerd en geaccepteerd voelen.

Wij streven ernaar om in 2025 tenminste 20% vrouwen in dienst te hebben in alle posities. We willen diversiteit niet reduceren tot gender, maar op deze wijze een meetbare KPI stellen om een organisatie en MT te hebben dat meer in balans is. We ondernemen de volgende acties om een inclusieve werkgever te zijn:

## D&I workshops

Om de voordelen van diversiteit te benutten, is het nodig om de vooroordelen te adresseren die een diverse, inclusieve werkomgeving in de weg staan. In op maat gemaakte workshops leren medewerkers over de impact van inclusie en exclusie op de werkvloer en worden zij bewust van hun eigen bijdrage daaraan. Alle managementteams van onze locaties nemen deel aan deze workshops, omdat zij een voorbeeldrol hebben in onze organisatie.





### Partnerschappen

In 2022 zijn we een landelijk partnerschap aangegaan met Techionista Academy, om talentvolle vrouwen om te scholen naar een baan in de IT. Dit houdt in dat vrouwen kosteloos een opleiding Data & AI kunnen volgen, waarna ze baangarantie hebben bij ilionx. Hiermee willen we de man-vrouw verhouding in ons bedrijf naar een gelijker te trekken (december 2022: 82% man/18% vrouw).

Hiernaast hebben we lokale partnerschappen met partner Alyx, een opleidingsinstituut dat vrouwen omschoolt en opleidt in infrastructuur management, Azure beheer en soft skills nodig voor de IT. Naast een competitief salaris betalen we ook mee aan het Alyx Fund om toekomstige trainingen te kunnen blijven faciliteren.

Ook werken we samen met Speciali sterren, een organisatie die mensen met autisme inzet om testwerkzaamheden te doen.

### Gelijke behandeling

Bij ilionx respecteren we ieder individu en mag deze een gelijke behandeling verwachten. Medewerkers kunnen gebruik maken van de diensten van een externe vertrouwenspersoon die ze kunnen benaderen in situaties waar respect voor het individu en/of gelijke behandeling in het nauw komt.





## Lokaal & Impactvol

Met haar MVO beleid hoopt ilionx een blijvende positieve impact op de lokale economie en gemeenschap te maken. Dit doen we samen met non-profit partners en goede doelen. Om onze impact op dit onderwerp meetbaar te maken, hebben wij onszelf de volgende doelstellingen gesteld voor 2025: minimaal 50% van onze medewerkers heeft sinds het startpunt van ons partnership (2022) met JINC diens vrijwillige uren minstens 1x ingezet bij JINC ingezet.



### JINC

Non-profitorganisatie JINC helpt jongeren van 8 tot 16 jaar met een sociaaleconomische achterstand op weg naar een goede start op de arbeidsmarkt. Samen met professionals uit het bedrijfsleven verzorgen zij trainingen en stages om deze jongeren vaardigheden bij te brengen zoals digitale vaardigheden en solliciteren. ilionx biedt al haar medewerkers de mogelijkheid om (vrijwillig) bij te dragen aan JINC-projecten door hier 4 uur per jaar voor te geven. Als medewerkers meer tijd hieraan willen besteden dan faciliteren we dat met alle plezier. Zo proberen we ons steentje bij te dragen aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt voor deze jongeren.

### Fonds Gehandicaptensport

Fonds Gehandicaptensport helpt sportorganisaties om mensen met een handicap, dicht bij huis, te faciliteren om te kunnen sporten. Want sporten moet mogelijk zijn voor iedereen. ilionx zet haar kennis en kunde in om Fonds Gehandicaptensport te ondersteunen in haar missie.

### Sponsorschappen en goede doelen

We kijken als organisatie naar mogelijkheden om lokaal ons steentje bij te dragen. Zo proberen we met onze lokale sponsorschappen sporters met een fysieke of mentale beperking te ondersteunen. Daarnaast hebben we een sociale insteek als het gaat om onze give aways voor onze medewerkers. Alle medewerkers kunnen kiezen of ze deze attenties zelf willen ontvangen, of dit om willen zetten in een bijdrage voor een sociaal doel.



# Bijlage 1: Begrippenlijst

## Materiële 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. Een eerste stap is dat bedrijven ervoor zorgen maatschappelijke problemen niet groter te maken. Bedrijven die een stap verder gaan, streven ernaar een bijdrage te leveren aan het oplossen van deze problemen.

## MVO thema

Dit is een onderwerp 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 MVO-thema's.



## Bijlage 2: Governance

Duurzaam ilionx is formeel onder gebracht bij het COO office en treedt hiermee op de voorgrond van onze organisatie. ilionx laat door de positionering van Duurzaam ilionx hiermee zien meer te willen doen dan alleen het voldoen aan wet- en regelgeving.

Om synergie en optimalisatie te bevorderen zijn alle managementsystemen, waaronder het MVO managementsysteem, tevens onder gebracht in een compliance tool.

### 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 de tabel op deze pagina.

Stakeholders	Omschrijving
FSN Capital	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	Afnemer 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 > Relevante stakeholders

## Bijlage 3: Toepassingsgebied MVO beleid

Het MVO beleid is van toepassing op alle entiteiten handelend onder de naam ilionx Group B.V.

ilionx heeft de volgende locaties:

- › ilionx Utrecht (Hoofdkantoor)
- › ilionx Almere
- › ilionx Amsterdam
- › ilionx Amersfoort
- › ilionx Den Bosch
- › ilionx Den Bosch (Overheid)
- › ilionx Eindhoven
- › ilionx Groningen
- › ilionx Hoorn (Healthcare)
- › ilionx Maastricht
- › ilionx Zwolle
- › ilionx Watergang

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.



## Bijlage 4: Wijze van prioritering MVO thema's

### 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 scoring van de 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	20%
Verwachtingen van medewerkers	30%
Verwachtingen van de aandeelhouders	20%
Aard van het primaire proces	5%
Bedrijfsstrategie	5%
Wet- en regelgeving	15%
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.

## Bijlage 5: Overzicht thema's MVO prestatieladder

Nr	MVO Prestatieladder thema	ilionx thema
1	Behoorlijk bestuur	
2	Werkgelegenheid	
3	Verhouding tussen werkgever en werknemer	
4	Gezondheid en veiligheid	Vitaliteit
5	Opleiding en onderwijs	
6	Diversiteit en kansen	Diversiteit & Inclusie
7	Flexibele arbeidskrachten	
8	Strategie en beleid	
9	Gelijke behandeling	
10	Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen	
11	Kinderarbeid	
12	Gedwongen en verplichte arbeid	
13	Beveiligingsbeleid	
14	Rechten van inheemse bevolking	
15	Effecten op de samenleving	
16	Corruptie	

Nr	MVO Prestatieladder thema	ilionx thema
17	Publiek beleid	
18	Concurrentiebelemmerend gedrag	
19	Gezondheid en veiligheid van consumenten	
20	Productinformatie	
21	Marketing en communicatie	
22	Privacy van klanten	
23	Grondstoffen	
24	Energie	Klimaat
25	Water	
26	Biodiversiteit	
27	Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen	Klimaat
28	Transport	
29	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	
30	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap	Lokaal & Impactvol
31	Bijdrage aan het economische systeem	



[www.ilionx.com/over-ons/mvo/](http://www.ilionx.com/over-ons/mvo/)