

Rapportage duurzaamheid

2025

**First you,
then coding.**

First you, then coding

Bij Iquality geloven we dat technologie niet alleen slimmer moet zijn, maar ook menselijker. Wij bouwen geen oplossingen omwille van de oplossing. We bouwen om te verbinden, te verbeteren en vooruitgang tastbaar te maken. Voor mensen. Voor organisaties. En voor de wereld.

Kom met ons in contact via info@equality.nl
of bel naar +31 (0)85 080 2300

Volg ons @equality



Eerst de mens, dan de technologie



Daarom zetten we **duurzaamheid** niet neer als een project, maar als een belofte. Iets waar we elke dag naar leven. Iets waar **onze mensen** zelf energie van krijgen. Want **technologie** heeft de kracht om goed te doen, mits je 'm goed inzet.

En precies daar ligt onze missie

“Met onze filosofie, ‘First you, then coding’, hebben we aandacht voor jouw ambities, of je nu onze klant, gebruiker, gemeenschap of teamlid bent.”

Inhoud

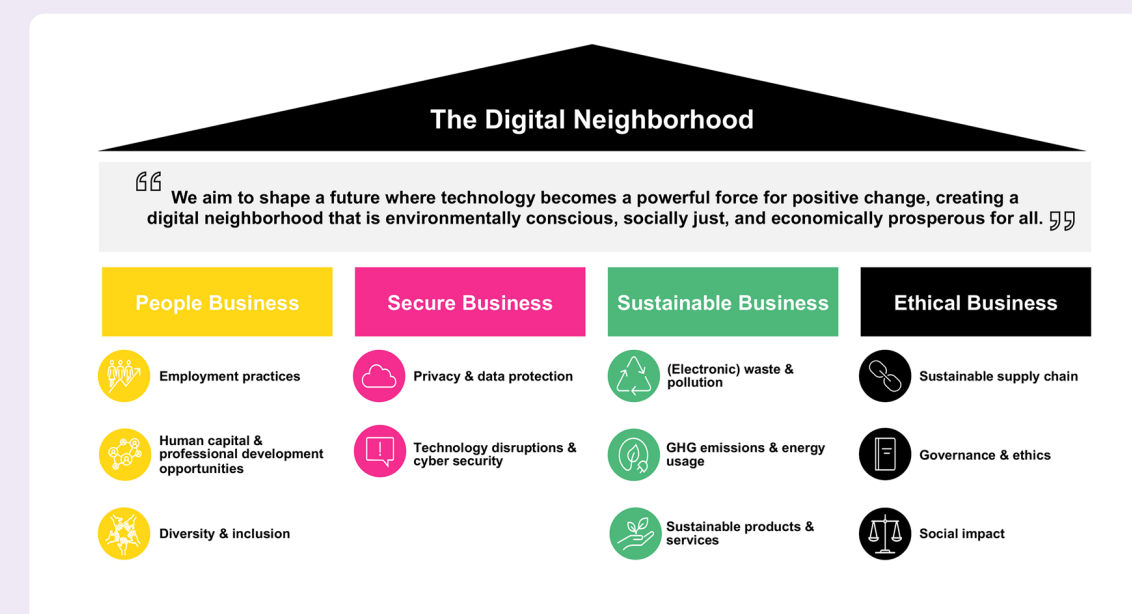
06	Onze drive voor een betere wereld
08	Onze ambities & impact in 2025
18	Onze mijlpalen in 2025
28	Onze belofte voor 2026
34	Wie we zijn
37	Afsluiter

Onze drive voor een betere wereld

Waar we voor staan (en gaan)

We willen bouwen aan een wereld die werkt. Voor iedereen. Daarom sluiten we ons aan bij de **Sustainable Development Goals (SDG's)** van de Verenigde Naties, en volgen we de **ESG-richtlijnen** van onze moederorganisatie The Digital Neighborhood. Dat betekent: eerlijk zakendoen, met zorg voor mens, maatschappij en milieu. We doen dit via vier krachtige pijlers:

- › **People Business** - Mensen eerst
- › **Secure Business** - Veilig bouwen
- › **Sustainable Business** - Duurzaam doen
- › **Ethical Business** - Eerlijk zakendoen



Bij alles wat we doen, staat één ding centraal:

Eerst de mens, dan de technologie. Altijd verantwoord

Onze ambities & impact in 2025



Pijler 1 People Business

Onze visie

We willen een werkcultuur bouwen waarin mensen niet alleen **goed werk doen**, maar zich ook **goed voelen**. Divers, inclusief en toekomstgericht.

Onze droom? Een werkplek waar mensen zich **gezien voelen**, waar talent groeit, en waar ruimte is om fouten te maken én **successen te vieren**.

Daarom zetten we zwaar in op persoonlijke ontwikkeling, eerlijke kansen en langdurige betrokkenheid.

“Onze mensen zijn geen resources. Ze zijn de reden dat we succesvol zijn.”

Onze ambities

Tegen 2030 willen we:

- › eNPS: minimaal 35 en in 2026 >20
- › Jaarlijks minimaal 90% talentbehoud
- › Minder dan 10% onvrijwillig verloop
- › Score $\geq 7,5$ voor persoonlijke groei (Officevibe)
- › Ongewenst vertrek <10%
- › Mensen op de eerste plaats zetten door continue persoonlijke en professionele groei en digitale vaardigheden actief mogelijk te maken

De impact die wij hebben gemaakt in 2025



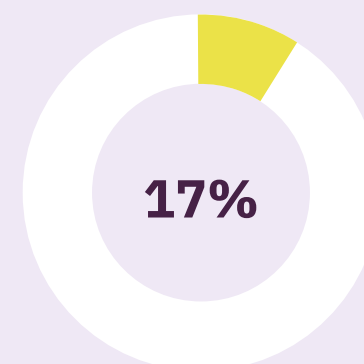
Jaarlijkse retentiegraad

Doel: retentiegraad van 90%



Ongewenste vertrekken

Doel: <10% van onze collega's vertrekken ongewenst.

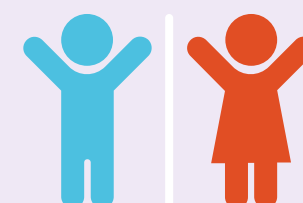
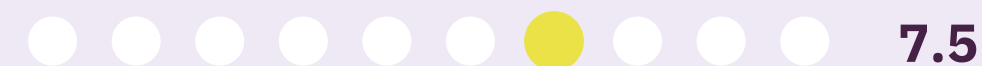


Vrouwen in leidinggevende posities

Doel: >15% vrouwen in leidinggevende posities.

Persoonlijke groei

Doel: jaarlijks een score van >7,5 op persoonlijke groei in Officevibe (performance management tool).



0%
verschil

Loonkloof tussen mannen en vrouwen

Doel: elimineren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Blij en betrokken medewerkers

Doel: zorgen voor een eNPS van >20 in 2025. Dit doel hebben we inmiddels bereikt.





Pijler 2 Secure Business

Onze visie

In een wereld waarin data net zo waardevol is als goud, maken wij veiligheid vanzelfsprekend. Niet als slot op de deur, maar als fundament onder alles wat we bouwen. Privacy en vertrouwen zijn geen vinkjes in een auditrapport, het zijn harde voorwaarden om samen te werken.

Daarom creëren we **robuuste digitale oplossingen** die bestand zijn tegen bedreigingen, **compliant** zijn met **wet- en regelgeving** en die continu worden verbeterd.

“Je kunt geen duurzame relaties bouwen zonder digitale betrouwbaarheid.”

Onze ambities

- › Altijd voldoen aan **AVG, NIS2** en **toekomstige regelgeving**
- › **ISO27001:2022** en **SOC2 Type II** certificeringen behouden
- › Jaarlijkse **security-awareness** training voor alle medewerkers
- › **Risicobeheerplan** jaarlijks actualiseren volgens industriestandaarden



De impact die wij hebben gemaakt in 2025



Security awareness

Door actieve ontwikkeling en handhaving van security awareness binnen alle lagen van onze organisatie hebben we een cultuur van security awareness kunnen creëren.

Handhaven risicobeheer

Ons risicobeheer programma is in lijn met de industrie normen en we blijven ons programma onderhouden



Security awareness

Middels erkende interne en externe audits verifiëren wij continu onze cybersecurity praktijken.

Privacy, security & kwaliteit

Het continue behoud van ISO27001 en ISO9001 bevestigt onze naleving van standaarden rondom privacy, security en kwaliteit.



Pijler 3 Sustainable Business

Onze visie

Technologie kan onze planeet helpen of juist belasten. Bij Iquality kiezen we bewust voor de eerste optie. We geloven dat digitale innovatie en duurzaamheid hand in hand kunnen gaan. Daarom bouwen we oplossingen die niet alleen slim zijn, maar ook groen.

Van hernieuwbare energie tot circulair **e-waste-beheer**: onze ambitie is helder. Wij willen een digitale wereld die even **duurzaam** is als de fysieke.

“Elke lijn code kan bijdragen aan een schonere wereld – als je er bewust voor kiest.”



Onze ambities

- > **100% elektronisch afval** hergebruiken of recyclen in 2026
- > **Scope 1+2 uitstoot: 5% lager** in 2030 t.o.v. 2022
- > **Scope 3 uitstoot: 5% lager** in 2030 t.o.v. 2022
- > **100% van energie en clouddiensten** uit hernieuwbare bronnen
- > **100% elektrisch wagenpark**
- > Transparantie: **inzicht in CO2-impact** per digitale dienst in 2030



De impact die wij hebben gemaakt in 2025



100%
klimaatneutraal

CO2-uitstoot
per FTE: 2,37 tCO₂

Onze emissie per FTE zijn gereduceerd tot **2,37 tCO₂** en volledig geneutraliseerd door bosbouwprojecten in samenwerking met Stichting Trees for all.



Elektrisch wagenpark

Doel: 100% elektrisch wagenpark



Ondanks dat het doel niet is behaald, zijn er belangrijke stappen gezet door het organiseren van interne trainingen en het integreren van kennis in ons kwaliteitsbeheersysteem.

WCAG 2.1 Level AA

Doel: **90%** van nieuwe digitale oplossingen voldoet aan **WCAG 2.1 Level AA**.

Elektronisch afval verminderen

Door middel van ons **E-waste** donatie initiatief hebben we ons elektronisch afval aanzienlijk verminderd.





Pijler 4 Ethical Business

Onze visie

Eerlijk zakendoen is geen bijzaak. Het is de kern van hoe wij werken met collega's, klanten, leveranciers en de samenleving. We maken bewuste keuzes: in wie we zaken doen, hóe we dat doen, en wát we teruggeven.

Echte **duurzaamheid** begint bij **transparantie**. Daarom zorgen we ervoor dat onze leveranciers en partners onze waarden delen en zich aan **dezelfde hoge standaarden** houden.

“Verantwoord ondernemen begint niet bij de klant — het begint bij jezelf.”

Onze ambities

- › 80% van leveranciers voldoet aan **ESG-normen** in 2030
- › 75% van strategische partners publiceert **ESG-doelen**
- › Alle leveranciers hebben een **ESG-beoordeling**
- › Minimaal 90% van collega's volgt **ethiektraining** en ondertekent **gedragscode**
- › Minimaal een score van 7.5 op interne ethiek-enquête in 2026
- › In 2028: klantfeedback op **ethisch handelen** van >80% klanten

De impact die wij hebben gemaakt in 2025



Mijlpaal

- › 100% van onze medewerkers heeft onze gedragscode ondertekend.
- › We beoordelen onze leveranciers o.b.v. hun ESG beleid.



Onze mijlpalen in 2025

In 2025 scherpten we onze merkidentiteit aan. Met onze vernieuwde visie “First you, then coding” leggen we de focus op de mens achter elke technische vraag. Die aanpak zit inmiddels in alles wat we doen: van hoe we projecten starten, tot hoe we samenwerken. Technologie is geen doel, maar een middel. En het begint altijd bij luisteren. Dit zijn onze mijlpalen.

Pijler 1 People Business

De mens centraal, ook op de werkvloer.

Bij Iquality staat werkplezier gelijk aan **vitaliteit** en **verbondenheid**. In 2025 gaven we nieuwe energie aan onze collega's, letterlijk én figuurlijk.

- › We vernieuwden onze **goodiebag** met sportitems en startten een **sportregeling op maat**
- › Onze **eNPS steeg naar 36**: een mooie bevestiging dat collega's ons waarderen als werkgever
- › **Tien afstudeerders** kregen de kans om écht impact te maken en leverden frisse inzichten.
- › **Inclusie en toegankelijkheid** kregen een vaste plek in onze werkwijze, ondersteund met trainingen en tooling

Klanttevredenheid

8,2



Energie om het verschil te maken

Een fijne werkdag begint met **goed in je vel zitten**. Daarom vernieuwden we onze goodiebag met een sportshirt, handdoek en rugtas. We introduceerden een sportregeling waarmee collega's zelf een vorm van beweging kunnen kiezen van yoga tot wielrennen. Want **vitaliteit** is geen extraatje, maar een voorwaarde voor werkplezier.



Luisteren naar klanten, bouwen aan vertrouwen

We vroegen klanten wat zij echt belangrijk vinden. **De gemiddelde tevredenheidsscore was een 8,2**. Ze waarderen onze flexibiliteit en betrokkenheid, maar willen ook meer inzicht in onze toegevoegde waarde. Die feedback nemen we mee richting 2026.

Jong talent laten groeien

We geloven in leren door te doen. In 2025 kregen **tien afstudeerders** de kans om mee te bouwen aan échte projecten op het gebied van **software, UX en security**. Ze kregen feedback van ervaren collega's en hun frisse ideeën verrijkten daarmee ook onze blik.

Digitale toegankelijkheid als standaard

Toegankelijkheid is geen aparte taak meer, maar standaard onderdeel van onze sprints. Dankzij extra trainingen, verbeterde tooling en samenwerking met **Digitaal Toegankelijk** zorgen we dat onze oplossingen voor iedereen werken ook als je een beperking hebt.

Pijler 2 Secure Business

Vertrouwen begint bij veiligheid

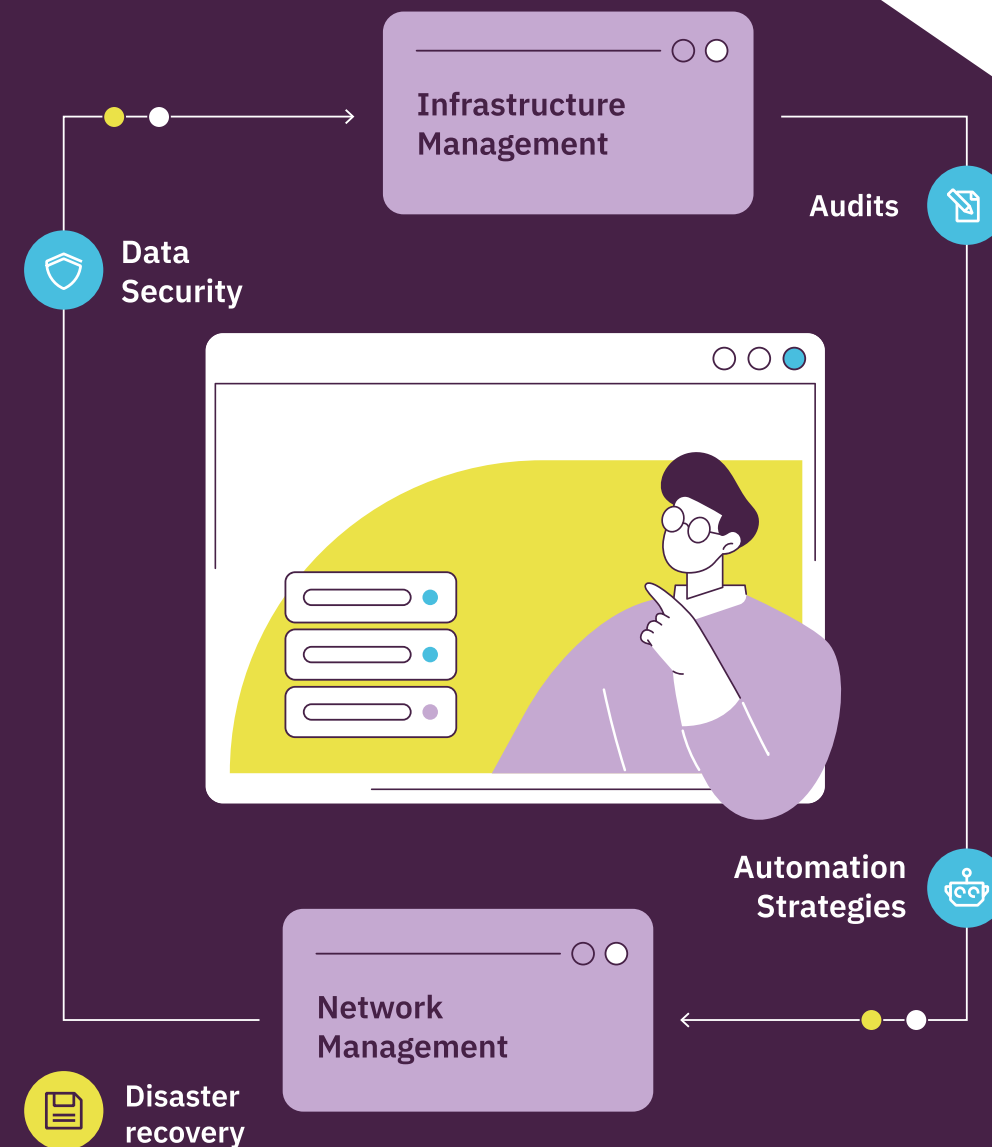
Data beschermen begint bij bewustzijn. In 2024 investeerden we in systemen en mensen om veiligheid tastbaar te maken.

- › We behaalden de **ISO27001:2022-certificering** en rondten het **SOC2 Type II-traject** af
- › We bereidden ons actief voor op nieuwe wetgeving zoals **NIS2**, **DORA** en de **CRA**
- › Elke collega volgde security awareness-trainingen; aanvallen werden gesimuleerd
- › Met betere dashboards en MT-rapportages maakten we security **zichtbaar én bespreekbaar**

Veilig & vertrouwd

In 2025 verlengden we de **ISO27001:2022-certificering**, en onze eerste **SOC2 Type II-rapportage**. Daarmee laten we zien dat onze beveiliging niet alleen klopt op papier, maar ook in de praktijk. We blijven scherp, ook op nieuwe wetgeving als **NIS2**, **DORA** en **EAA**.

We bereiden ons actief voor op wetgeving die pas in de toekomst ingaat, zoals de **Cyber Resilience Act (CRA)** en de **European Accessibility Act (EAA)**. Zo zorgen we dat onze oplossingen straks niet alleen compliant zijn, maar ook toegankelijk én veerkrachtig voor alle gebruikers.



Toegankelijkheid

Security is pas sterk als je weet waar je staat. **Met nieuwe meetmethodes** en rapportages maakten we onze voortgang inzichtelijk. Voor het management, maar vooral voor onze collega's zelf.

*Pijler 3***Sustainable Business****Technologie die duurzaam werkt**

Onze **CO₂-voetafdruk** terugbrengen is geen ambitie, maar een dagelijkse keuze.

- › Brachten we de uitstoot per FTE terug naar **2,37 ton CO₂** en compenseerden dit volledig
- › Stapten we **100% over op hernieuwbare elektriciteit**
- › Gingen we slimmer om met **energie, afval en apparaten**
- › Werken we toe naar **een EcoVadis-badge** als onafhankelijke erkenning

Totale emissie

132
tCO₂e
CO₂-impact per medewerker

In 2025 brachten we onze uitstoot per FTE terug tot **2,37 ton CO₂**.

Via herbebossingsprojecten compenseren we deze volledig. Het resultaat: **een netto-neutrale voetafdruk**. En meer bewustzijn binnen onze teams.

**Hernieuwbare energie**

Vanaf 2025 draaien al onze systemen op **100% groene stroom**. Dat voelt niet alleen goed, maar is ook gewoon logisch. Slimme software begint met slimme keuzes.

EcoVadis: meten is groeien

Duurzaam ondernemen begint bij inzicht. Daarom hebben we ons laten beoordelen via het internationale platform EcoVadis. Deze meting helpt ons om scherp te blijven: wat doen we goed, waar kunnen we beter? In 2026 willen we zilver behalen, maar voor ons is dat geen eindpunt, het is het begin van een nóg bewustere koers.

*Pijler 4***Ethical Business****Eerlijk ondernemen begint bij elkaar**

In 2025 stond samenwerken centraal: met klanten, collega's én de samenleving.

- › **100%** van onze collega's ondertekende **de gedragscode**
- › Met **Stichting Volya Ukraine** boden we structurele hulp, onderwijs en cultuurbehoud



Volya Ukraine

Toen de oorlog in Oekraïne begon, konden we niet stil blijven zitten. Vanuit betrokkenheid én directe lijnen met onze Oekraïense collega's ontstond Stichting Volya Ukraine: een initiatief dat helpt waar de nood het hoogst is, snel, praktisch en mensgericht.

Hoe gaan we te werk?

Bij het inzamelen van hulpgoederen focussen we ons op **3 Sustainable Development Goals** van de Verenigde Naties:

- **Doel 3:** Goede gezondheid en welzijn
- **Doel 6:** Schoon water en sanitaire voorzieningen
- **Doel 8:** Goede banen en duurzame economische groei



In 2024 breidden we die hulp verder uit. We zamelden geld en goederen in, van kleding en hygiënepakketten tot generatoren en waterfilters. Daarmee maakten we **directe impact** in gebieden waar voorzieningen ontbreken. Maar we wilden meer dan noodhulp: we wilden bouwen.

Daarom startten we ook **een Oekraïense school in Nederland**. Een veilige plek waar kinderen hun taal, cultuur en creativiteit kunnen blijven beleven. Ze dansen, zingen en treden op vol trots, ook buiten de landsgrenzen. Zo houden we hoop levend, **op een toekomst** waarin zij weer kunnen bloeien.

Volya werd méér dan hulp. Het werd een verhaal van **verbinding, veerkracht** en **voortgang**. En wij blijven helpen, zolang het nodig is.



Onze belofte voor 2026

We bouwen in 2026 voort op een stevige basis. Niet met meer beleid, maar met meer beweging. Door te leren van wat werkte én scherp te zijn op wat beter moet. Onze focus ligt weer op onze vier speerpunten.

“Technologie is nooit het startpunt. Dat is de mens. Dáár begint ons verschil.”



Pijler1 People Business

>25

eNPS

Employee Net Promoter Score

Doel: een score groter dan 20 behalen rondom werknemerstevredenheid en -loyaliteit.

>90%

Behoud
arbeidskrachten

Behoudpercentage

Doel: 90% behouden van onze arbeidskrachten.

<10%

Ongewenste
vertrekken

Ongewenste vertrekken

Doel: ongewenste vertrekken verminderen tot onder de 10%.

>7,5

Score persoonlijke
groei

Persoonlijke ontwikkeling

Doel: een score hoger dan 7,5 behalen binnen onze performance tool Office Vibe rondom persoonlijke ontwikkeling.



Talentontwikkelingsplan

Talentontwikkelingsplan

Doel: implementeren van een talentontwikkelingsplan.

>15%

Vrouwen in
leidinggevende posities

Genderdiversiteit

Doel: 15% of meer vrouwen in leidinggevende posities.



Inclusieve werkplek

Inclusieve werkplek

Doel: elke medewerker verdient een eerlijke kans

In 2026

We gaan niet harder werken, maar **slimmer luisteren**. Vitaliteit krijgt een structurele plek. Toegankelijkheid wordt niet alleen een KPI, maar een mindset. En jong talent blijft de ruimte krijgen om ons te verrassen.

Pijler2 Secure Business

In 2026

Gaan we nog **een stapje verder**. We voldoen aan de strengste regels voor privacy en security, van AVG tot NIS2, maken security een vast onderdeel van al onze ontwikkelprocessen en blijven onze mensen trainen en uitdagen om scherp te blijven.

Naleving van regelgeving

Doel: altijd voldoen aan geldende wet- en regelgeving, zoals **AVG/GDPR** en **NIS2**.



Onderhouden van certificeringen

Doel: behoud van onze **ISO27001-certificering** en **SOC2 Type II-verklaring**.



Bewijs van cybersecurity praktijken

Doel: iedereen binnen Iquality is zich bewust van het belang van **cybersecurity**.

Pijler3 Sustainable Business

>75%

E-afval circuleren

(e-)Afval

Doel: 75% of hoger van (e-)afval hergebruiken, opknappen of recyclen.

In 2026

We zijn goed op weg naar een volledig elektrisch wagenpark en we bouwen verder aan groene cloudoplossingen. Echter, de WCAG-doelstellingen zijn nog niet gehaald. Daarom hebben we trainingen uitgerold, toetsing geïntroduceerd én toegankelijkheid verankerd in onze KPI's. Komend jaar gaan we hiermee **hard aan de slag**.

>90%

Afval verminderen

Afval verminderen

Doel: minstens 90% van ons afval krijgt een tweede leven.

-5%

Absolute emissies

Vermindering absolute emissies

Doel: vermindering van Scope 1 en 2 absolute emissies met 5%.

-5%

Absolute emissies

Vermindering absolute emissies

Doel: Vermindering van Scope 3 absolute emissies met 5% tegen 2030.

>85%

Hernieuwbare energie

Elektriciteitsverbruik

Doel: onze producten en diensten draaien op 85% hernieuwbare energie en gebruiken alleen nog duurzame elektriciteit.

95%

Elektrisch wagenpark

Elektrisch wagenpark

Doel: een 95% elektrisch wagenpark.

100%

Klimaatneutraal

Klimaatneutraal ondernemen

Doel: het bereiken van een netto-nul uitstoot door reductie en compensatie van emissies.

2026

EcoVadis Zilver-certificering

EcoVadis Zilver-certificering

Doel: in 2026 behalen we de EcoVadis Zilver-certificering.

>90%

WCAG 2.1 Level AA

WCAG 2.1 Level AA

Doel: 90% of meer van nieuwe digitale producten voldoet aan WCAG 2.1 Level AA.

Pijler4 Ethical Business

75%

Openbaarmaking ESG-doelen

Openbaarmaking ESG-doelen

Doel: 75% van de sleutelleveranciers maakt hun ESG-doelen en acties bekend.

Ethiek & duurzaamheid

Doel: alle leveranciers worden jaarlijks beoordeeld op ethiek en duurzaamheid.



7.5

Ethiek-enquête

Etisch en verantwoordelijk personeelsbestand

Doel: minimaal een score van 7.5 van onze medewerkers op onze interne ethiek-enquête.



Ethiek en compliance trainingen

Doel: onze medewerkers volgen jaarlijks trainingen over ethiek en compliance.



Samenwerken & NGO's

Doel: we werken samen met NGO's om iets goeds te doen voor de samenleving. Dat doen we met vrijwilligerswerk en educatieve projecten.

In 2026

In 2026 willen we zeker weten dat de partijen waarmee we samenwerken ook écht verantwoord ondernemen, dus kijken we elk jaar **kritisch naar hun impact**. Ondertussen steken we zelf de handen uit de mouwen met ethiek-trainingen, vrijwilligerswerk en samenwerkingen die verschil maken, dichtbij én verder weg.

Wie we zijn

Bij Iquality draait alles om mensen. ‘First you, then coding’ is voor ons geen slogan, maar een manier van werken. We luisteren eerst, begrijpen wat écht nodig is en bouwen dan pas met slimme technologie die verschil maakt.

We geloven dat elke uitdaging een kans is. Een kans om te verbinden, te verbeteren en te verduurzamen. Met elke regel code bouwen we niet alleen digitale oplossingen, maar ook bruggen tussen mensen, ideeën en mogelijkheden.

First you, then coding.

Afsluiter

We weten: echte verandering vraagt om consistentie. Daarom blijven we elke dag bouwen aan een Iquality die eerlijk, veilig, duurzaam én mensgericht onderneemt. Niet alleen voor nu, maar vooral voor de generaties na ons.

Samen met onze collega's, partners en onze Digital Neighborhood.

“Het verschil maken is geen ambitie. Het is onze standaard.”

Iquality.nl

Heb je vragen of feedback?



Wij horen graag van je.

Neem contact op met Joyce Disveld,
HR-manager & MVO-teamlid.

joyce.disveld@equality.nl

Kom met ons in contact via info@equality.nl
of bel naar **+31 (0)85 080 2300**

Volg ons @equality



