



20

23

Brunel

MVO-jaarverslag

Brunel Nederland



Brunel

Voorwoord directie

Een flinke stap vooruit

Met genoegen presenteren wij u het MVO-jaarverslag 2023 van Brunel Nederland. In het afgelopen jaar hebben we als organisatie belangrijke stappen gezet op het gebied van diversiteit, duurzaamheid, personeelsontwikkeling en maatschappelijke betrokkenheid. Wij vinden het belangrijk om onze dienstverlening voor al onze stakeholders te verzorgen vanuit een goede organisatie. Wij zijn ons bewust van onze rol in de maatschappij, van de impact die wij hebben op onze omgeving en van de noodzaak om op een verantwoorde manier te ondernemen. Dit betekent dat wij bij het streven naar winst rekening houden met het effect van onze activiteiten op onze omgeving en op mensen.

Wij onderschrijven het belang van behoorlijk bestuur, ethisch en eerlijk zakendoen en het welzijn van onze medewerkers en andere belanghebbenden. MVO is integraal opgenomen in onze bedrijfsvoering, processen en werkinstructies.

Onze resultaten over 2023

In uitdagende marktomstandigheden heeft Brunel Nederland een omzetstijging van 12% gerealiseerd. Deze groei is voornamelijk toe te schrijven aan hogere verkooptarieven en een toename van het aantal fte's. De sterk gestegen

personeelskosten en een andere mix van eigen personeel en zzp'ers hebben echter geleid tot een lagere brutomarge in vergelijking met het voorgaande jaar.

Een van de hoogtepunten in het afgelopen jaar was de ondertekening van het Charter Diversiteit. Bij Brunel omarmen we de verschillen tussen mensen en geloven we in de kracht van diversiteit. Door het charter te ondertekenen, verbinden we ons om diversiteit en inclusie op de werkvloer actief te bevorderen. We streven ernaar een inclusieve werkgever te zijn bij wie iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt.

Daarnaast zijn we verheugd dat onze duurzaamheidsresultaten zijn bekroond

met de EcoVadis Gold medaille. Hiermee behoren we tot de top 5 procent van de bedrijven die door EcoVadis zijn beoordeeld. Deze erkenning onderstreept ons streven naar duurzaamheid en verantwoord ondernemen. Dat is een integraal onderdeel van onze bedrijfsfilosofie.

Een basisvoorwaarde om onze doelstellingen te realiseren, is dat we ze maatschappelijk verantwoord en duurzaam behalen. We zijn dan ook trots op de volgende ontwikkelingen in 2023.

- ✓ Vanaf 1 juni 2023 sluiten we alleen nog nieuwe leaseautocontracten af voor elektrische of, bij uitzondering, semi-elektrische auto's.
- ✓ Lancering van een coachingsplatform, waarmee we onze medewerkers ondersteunen in hun persoonlijke en professionele groei.
- ✓ Introductie van een re-integratieplatform 'Let's work together', waarmee we onze medewerkers ondersteunen met passende werkzaamheden bij re-integratie.
- ✓ We hebben aanzienlijke vooruitgang geboekt in het aantrekken en behouden van talent - dat heeft geresulteerd in een positieve trend in retentiepercentages.
- ✓ Net als in 2022 zijn we in 2023 hoofdpartner geweest van het Brunel Solar Team.
- ✓ Na een her-certificatie hebben we opnieuw ISO 9001 en MVO Prestatieladder certificaten ontvangen en ook het VCU-certificaat voor Brunel Engineering.

Dit jaarverslag biedt een overzicht van onze inspanningen, prestaties en uitdagingen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. We hopen dat dit verslag u een beter inzicht geeft in onze bedrijfscultuur, onze waarden en onze toewijding aan een duurzame toekomst.

Onze verwachting voor 2024

Hoewel we met trots terugkijken op de successen, erkennen we ook de uitdagingen die voor ons liggen. We verwachten een omzetstijging door een verdere verbetering van onze recruitment en talentontwikkeling. Daarbij is 'operational excellence' een belangrijk thema voor de hele organisatie. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt blijven initiatieven voor talentmanagement en retentie belangrijk.

Met vriendelijke groet,
namens het directieteam,

Xavier Hardy
Managing Director
Brunel Nederland

Inhoudsopgave



/ pag. 2
Voorwoord directie

1.

/ pag. 6
Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen

Voor Brunel relevante Sustainable Development Goals / 8 Materialiteitsmatrix / 9

/ pag. 10
Onze MVO-ambities

2.

/ pag. 14
Certificaten & Awards

3.

 **/ pag. 74**
Resultaten Legal

 **/ pag. 52**
Resultaten Prosperity (Public)

 **/ pag. 46**
Resultaten Profit

 **/ pag. 40**
Resultaten Planet

 **/ pag. 18**
Resultaten People

8.

7.

6.

5.

4.

People

Een toelichting op onze cijfers / 20

MVO-programmaontwikkelingen / 26

- Goed werkgeverschap
- Mensenrechten
- Eerlijk zakendoen
- Consumentenaangelegenheden

Planet

Een toelichting op onze cijfers / 42

MVO-programmaontwikkelingen / 44

- Circulaire economie en klimaatverandering

Profit

Een toelichting op onze cijfers / 48

MVO-programmaontwikkelingen / 50

- Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd

Prosperity (Public)

Een toelichting op onze cijfers / 53

MVO-programmaontwikkelingen / 54

- Sociale investering, liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen

Stakeholdermanagement / 60

- Stakeholderbelang en -invloedmatrix
- Stakeholderdialog

9.

/ pag. 76

MVO-bedrijfsvoering overkoepelend

Ondernemingsbestuur / 77 Brunel Nederland directieteam / 77 Organisatorische wijzigingen / 77 Brunel MVO-model / 78 Het Brunel MVO-team / 79 Verslag scope / 79



1.

**Voor Brunel
belangrijke
MVO-onderwerpen**

1. Voor Brunel relevante Sustainable Development Goals

“Werelddoelen voor duurzame ontwikkeling: een einde aan extreme armoede, ongelijkheid, onrecht en klimaatverandering. Dat is de kern van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's).

De 193 lidstaten van de Verenigde Naties (VN) hebben deze ontwikkelingsagenda voor 2015 – 2030 vastgesteld. De agenda bestaat uit 17 doelen.

Deze SDG's heten voluit de *Sustainable Development Goals*, maar worden vaak afgekort naar SDG's. Zij gelden in alle landen en voor alle mensen.”

Bron: rijksoverheid.nl

Brunel heeft gekozen voor de SDG's waar wij met onze dagelijkse bedrijfsvoering de meeste invloed op kunnen uitoefenen.

Materialiteitsmatrix

In 2023 werd in dialoog met de belanghebbenden (stakeholders) van Brunel duidelijk dat de onderwerpen in deze materialiteitsmatrix relevant zijn voor onze bedrijfsvoering. De onderwerpen zijn door deze gesprekken niet gewijzigd ten opzichte van 2022. Deze onderwerpen zijn volgens Brunel en haar stakeholders op maatschappelijk gebied belangrijk en Brunel kan hier met haar beleid invloed op uitoefenen. De onderwerpen zijn weergegeven in bewoordingen gebaseerd op de ISO 26000-richtlijn. In dit jaarverslag laten wij zien welke voortgang wij op deze onderwerpen hebben bereikt.



De voor Brunel relevante SDG's

Met 'Brunel' wordt in dit jaarverslag specifiek de organisatie Brunel Nederland B.V. bedoeld.

Materialiteitsmatrix

Thema-nummering volgens Mvo prestatieladder

thema's	Overall	Planet	Profit	Prosperity (Public)
	I. Behoorlijk bestuur Voldoen aan wetgeving, eigen kernwaarden, ethiek, rechtvaardigheid, transparantie en management & toelichting bij afwijkingen	VI: Circulaire economie en klimaatverandering 24. Energie 23. Grondstoffen 27. Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen		
	II. Goed werkgeverschap 5. Opleiding en onderwijs 3. Verhouding tussen werkgever en werknemer Sociale voorzieningen en vastleggen van rechten en verplichtingen in arbeidsovereenkomsten 2. Werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers. (NEN 4400-1) 4. Gezondheid en veiligheid 6. Diversiteit en kansen (Inclusiviteit en gelijkheid van kansen)		VII: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving 29. Directe economische waarden die zijn gegeneerd en gedistribueerd (financiële rapportages) 6. 23. Duurzame inkoop	30. Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap 31. Bijdrage aan het economische systeem
	III. Mensenrechten 8. Strategie & beleid (mensenrechten) 9. Gelijke behandeling			
	IV. Eerlijk zakendoen 16. Corruptie			
	V. Consumenten aangelegenheden 22. Privacy van klanten			
SDG'S	4, 8	7, 12, 13, 14	5, 8, 10, 12, 13, 14	5, 8, 10, 12, 13, 14
				Stakeholderdialoog



2.

Onze
MVO-ambities

Onze MVO-ambities

People
 "Brunel draagt bij aan een betere toekomst voor professionals."

People



Goed werkgeverschap		ambitie	voortgang 2023
SDG'S 4 8	Retentie specialisten	2023>55%, 2025>60%	48%
	Retentie interne medewerker	2023>65%, 2025>70%	73%
	Verzuim specialisten	< 3,5%	4,3%
	Verzuim interne medewerkers	< 3,5%	3,8%
	Investering in opleiding t.o.v. de omzet	≥1%	1%
	Post-HBO Waterstof afgestudeerd	2023 - 44, 2024 - 12	38
	Post-HBO Waterstof nieuwe deelnemers	2024 - 25	12
	Compliance-opleiding nieuwe deelnemers	2024 - 51	57
Diversiteit en inclusiviteit			
5 10	Verhouding man-vrouw intern in managementposities	2025 60/40%	66/34%
	Vershil mediaan relatieve salarispositie man-vrouw	nihil	1,59pp
	FTE gestart met afstand tot de arbeidsmarkt	2023 - 50, 2025 - 68	44
Ethiek			
5 10	Een anonieme rapportage via vertrouwenspersonen geeft inzicht in eventuele misstanden en genomen maatregelen.		Aanwezig
	100% van de medewerkers behaalt Corporate Compliance Certification modules anti-corruptie, integriteit, klokkenluidersregeling en data privacy.		82% met deadline 100% 1/3/24

Planet

"Brunel draagt bij aan een betere planeet voor onze toekomstige professionals."



Planet

Energie		ambitie	voortgang 2023
7 13	Aantal elektrische auto's (huur en lease)	2023 +15%, 2030 100%	+41%
	Grondstoffen		
12 13	Papierverbruik	2023 -10%	5%
	Waterverbruik	Besparing waterverbruik door plaatsing nozzles op kranen alle vestigingen	Gestaakt
Afstoffen			
13 14	CO2 neutraal door compensatie projecten		Gecom-penseerd
	CO2-uitstoot	In ton 2023 gelijk aan 2022	+20%

Profit & Duurzame inkoop

"Brunel wenst financieel betrouwbaar te zijn en invloed uit te oefenen op duurzaamheid in de keten."

Profit & Duurzame inkoop



Profit			
8	Duurzame inkoop		
		ambitie	voortgang 2023
4 5 7 10 12 13 14	Duurzaam papier	100%	100%
	Duurzame kantoorartikelen	2023: 75% 2025: 80%	Nbb

Prosperity

"Brunel draagt bij aan de maatschappij en betreft stakeholders bij het (MVO-) beleid."

Prosperity



Stakeholder engagement			
	Interne medewerkers Company Monitor	>8	8,1
	NPS kandidaten	>30	26
	NPS klanten einde detachering	>30	11
	NPS Brunel Specialisten einde inzet	>30	41



3.

Certificaten & Awards

Certificaten & deelnamen



ISO 9001:2015 Brunel Nederland B.V.

Dit certificaat borgt ons streven naar continue verbetering van kwaliteit en klanttevredenheid.

Hoofdcertificaatnummer
240451-2017-AQ-NLD-RvA.
Behaald op 06 december 2008.
Geldig tot 06 december 2026.



ISO 27001:2013

Deze certificaten borgen aantoonbare beheersing van informatiebeveiliging.

1. Team Brunel IT Solutions van Brunel Nederland B.V.

Certificaat voor Brunel IT Solutions, een team onder Brunel Nederland B.V., ten behoeve van het leveren en beheren van IT-infrastructuren en software-oplossingen ten behoeve van klanten.

Certificaatnummer
280566-2018-AIS-NLD-UKAS.
Behaald op 26 juli 2019.
Geldig tot 26 juli 2025.

2. Brunel Global IT van Brunel International N.V.

Certificaat voor de Global IT-afdeling onder Brunel International N.V., die alle IT-gerelateerde standaardproducten, infrastructuur en services verzorgt, waaronder die voor Brunel Nederland B.V.

Certificaatnummer
280509-2018-AIS-NLD-UKAS.
Behaald op 3 juli 2019.
Geldig tot 3 juli 2025.



VCU 2011/05 Business line Brunel Engineering van Brunel Nederland B.V.

Dit certificaat borgt aantoonbare bewaking van veiligheid en gezondheid in de operationele uitvoering van detacheringen.

Certificaatnummer
249777-2017-ASCC-NLD-RvA.
Behaald op 27 november 2014.
Geldig tot 27 november 2026.



NEN 4400-1 - Brunel Nederland B.V. is geregistreerd bij de stichting Normering Arbeid.

Deze registratie garandeert onder andere dat de (personeels)administratie op orde is, dat loonheffingen en omzetbelasting correct worden vastgesteld en afgedragen en dat de medewerkers gerechtigd zijn om arbeid in Nederland te verrichten. Inspecties worden halfjaarlijks uitgevoerd door Normec VRO B.V.



Mvo Prestatieladder, niveau 3, versie 3 2020 Brunel Nederland B.V.

Dit certificaat, geïnspireerd door de uitgangspunten van ISO 26000, borgt het maatschappelijk verantwoorde beleid van Brunel.

Hoofdcertificaatnummer
240450-2017-OTH-NLD-DNV.
Behaald op 06 december 2011.
Geldig tot 06 december 2026.

EcoVadis

Brunel Nederland B.V. is deelnemer aan het EcoVadis internetplatform

Om haar MVO-prestaties geïntegreerd inzichtelijk te maken aan belanghebbenden. Wordt na inspectie jaarlijks verlengd.

Awards & vermeldingen



Gouden medaille

Brunel Nederland heeft de duurzaamheidsresultaten zodanig kunnen verbeteren dat we in de EcoVadis verificatie van 2 augustus 2023, van een zilveren naar een gouden medaille zijn gestegen. Deze medaille mogen we met trots een jaar lang dragen.

Wat is EcoVadis en wat betekent een gouden medaille?

EcoVadis exploiteert een samenwerkingsplatform waarmee bedrijven de prestaties op het gebied van duurzaamheid kunnen evalueren van hun leveranciers, gespreid over 150 sectoren en 110 landen. Volgens een voorgeschreven format heeft Brunel Nederland bewijs geleverd van haar MVO-/ duurzaamheidsbeleid en van de bereikte resultaten.

Deze beslaan relevante thema's voor de sector arbeidsbemiddeling: arbeids- & mensenrechten, ethiek, milieu en duurzame inkoop. Dit bewijs is door EcoVadis geïntegreerd en beloond met een Gouden medaille.

Met dit resultaat behoort Brunel Nederland tot de top 5 procent van de bedrijven die door EcoVadis zijn beoordeeld.

Succesvolle her-certificeringsaudit

Van 30 augustus tm 11 september 2023 is Brunel bezocht door de externe auditoren van DNV. Dit resulteerde in een succesvolle her-certificatie van onze Brunel Nederland ISO 9001 en MVO Prestatieladder certificaten en van het VCU certificaat voor Brunel Engineering. Hierbij zijn geen non-conformiteiten geconstateerd. Deze certificaten blijven drie jaar geldig.



4.

Resultaten People



Resultaten **People**

Een toelichting op onze cijfers

“Brunel wil een werkgever zijn met passie voor mens en ontwikkeling.”

Het doel van ons People beleid is dan ook om bevoegen medewerkers aan te trekken en te behouden door een integrale, betrokken en stimulerende werkgever te zijn.

Aantal medewerkers

Het aantal medewerkers per eind 2023 is gestegen t.o.v. het jaar daarvoor. We zijn in staat geweest om een marktconforme ontwikkeling door te maken. Met name in de eerste helft van het jaar hebben we een mooie groei weten te realiseren. Dit heeft ook te maken gehad met een scherpe focus op onze kernactiviteit specialistisch detacheren.

Aantal Brunel-specialisten en retentie

Door middel van strategische programma's hebben we in 2023 veel focus gelegd op de recruitment en retentie van specialisten. Dat heeft bijgedragen aan de groei van het gemiddeld aantal specialisten over

het jaar. Daarnaast zien we dat het verloop onder specialisten is gedaald.

Aantal interne medewerkers en retentie

We hebben de productiviteit in 2023 verder weten te optimaliseren. Daardoor is de interne organisatie iets kleiner geworden.

Opleiding en training

In 2023 hebben we - in relatie tot de omzet - evenveel geïnvesteerd in de opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers als in het voorgaande jaar. Als onderdeel van onze strategie willen we een ontwikkelgerichte bedrijfscultuur creëren. Daarom is het belangrijk dat we werknemers kansen bieden op ontwikkeling binnen en buiten het werk. Wij verwachten dat de investering in opleiding en ontwikkeling op middellange termijn zal bijdragen aan retentie en daarmee aan de groei van ons medewerkersbestand.

	Goed werkgeverschap	2021	2022	2023	Δ -1 jaar	Ambitie
Aantal Brunel-specialisten op 31 december*		1.764	1.718	1.753	2%	
Aantal interne medewerkers op 31 december*		278	281	274	-2%	
Gemiddeld aantal Brunel-specialisten*		1.720	1.667	1.726	4%	
Gemiddeld aantal interne medewerkers*		281	279	270	-3%	
Retentie Brunel-specialisten		42%	43%	48%	+5pp	2024 >52% 2025 >60%
Retentie interne medewerkers		62%	68%	73%	+5pp	2023 >65% 2025 >70%
8						
Opleiding en training						
Investering in opleiding t.o.v. de omzet		1,0%	1,2%	1%	-0,2pp	≥1%
Aantal deelnemers Post-Waterstof-opleiding		23	44	12	-73%	2024 25
Aantal afgestudeerde deelnemers Waterstof-opleiding		Geen	23	38	65%	2024 12
Aantal deelnemers Compliance-opleiding		59	41	57	39%	2024 51
4 13 8						
Diversiteit						
Verhouding man-vrouw intern in managementposities	Man	74%	70%	66%	-4 pp	2025 60%
	Vrouw	26%	30%	34%	+4pp	2025 40%
Verschil mediaan relatieve salarispositie man-vrouw		-0,4%	Niet gemeten	1,99%	+1,6pp	Nihil
5 10						
Inclusiviteit						
Fte gestart met een afstand tot de arbeidsmarkt		98	48	44	-7%	2023 52 2025 68
Aantal personen		109	55	49	-11%	
Fte in dienst per maand		24	15	11	-24%	
5 10						
Gezondheid en veiligheid						
Verzuim Brunel-specialisten*		3,4%	4,9%	4,3%	-0,6pp	<3,5%
Verzuim interne medewerkers*		3,1%	4,0%	3,8%	-0,2pp	<3,5%
Ongevallen met verzuim > 1 dag, niet-medische oorzaak, exclusief verkeer		1	0	0	0	0
Verkeersongevallen met verzuim > 1 dag, niet-medische oorzaak		0	1	3	2	0
Bijna-ongevallen		0	0	0	0	0
Onveilige situaties		1	0	1	1	0
8						
Werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers						
Major non-conformities NEN 4400-1 inspecties		0	0	0	0	0
5 8 10						
Mensenrechten en eerlijk zakendoen						
Meldingen en maatregelen <i>SpeakUp Line</i> * (klokkenluidersregeling) aangaande anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag		0	0	0	0	0

SDG's: 4. Kwaliteitsonderwijs 5. Gendergelijkheid 8. Eerlijk werk en economische groei 10. Ongelijkheid verminderen 13. Klimaatactie

* Bron: Brunel International annual report 2023, pagina's 53 (27 digitaal), 172 (87 digitaal) – zie www.brunelinternational.net
Met Brunel-specialisten bedoelen we onze gedetacheerde medewerkers in het veld.
Met interne medewerkers bedoelen we onze medewerkers op kantoor.



4. Resultaten People

Diversiteit: beloningsverschillen man-vrouw en man-vrouw verhouding in functieniveaus

Vanaf 2026 zijn bedrijven in de Europese lidstaten verplicht openheid te geven over hun beloningsbeleid en maatregelen te treffen als het loonverschil tussen mannen en vrouwen bij hen groter is dan 5% en niet kan worden verklaard door objectieve en genderneutrale factoren.

RSP staat voor relatieve salarispositie. RSP geeft weer hoe het salaris van een medewerker zich verhoudt tot het maximumbedrag van de schaal waarin de functie van die medewerker zich bevindt. De mediaan geeft een evenwichtig beeld als salarissen met elkaar worden vergeleken.

Het verschil in mediaan RSP is het verschil van de mediaan RSP vrouw ten opzichte van de mediaan RSP man:

- Een positief percentage geeft weer dat de mediaan RSP vrouw hoger ligt dan de mediaan RSP man;
- Een negatief percentage geeft weer dat de mediaan RSP vrouw lager ligt dan de mediaan RSP man.

In 2023 heeft Brunel Nederland dezelfde groepen onderzocht als in 2021, met dezelfde variabelen: de interne organisatie, de salesmedewerkers en de stafmedewerkers. In het vergelijk is uitgegaan van bruto maandsalarissen op basis van een fulltime werkweek. Om inzichtelijk te maken of er een verschil is tussen de salarissen van mannen en vrouwen bij Brunel, zijn RSP's met elkaar vergeleken en is gemeten met de mediaan. Ook is het aantal mannen en vrouwen per functieniveau in kaart gebracht.

beloningsverschillen man-vrouw Totaal Brunel Nederland – interne organisatie		
	2021*	2023*
Vershil mediaan RSP man - vrouw	-0,40%	1,99%
Vershil mediaan RSP man - totaal	-	-1,41%
Vershil mediaan RSP vrouw - totaal	-	0,58%
Totaal aantal in %	45% man / 55% vrouw	48% man / 52% vrouw
Op managementniveau	74% man / 26% vrouw	66% man / 34% vrouw

* 2021: indienstlijst 25 maart 2021, 2023: indienstlijst 27 maart 2023.

Bronnen:
<https://www.consilium.europa.eu/nl/policies/pay-transparency/>
<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/17/loonverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-verder-afgenomen>
<https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/81920NED?q=loonverschil%20man%20vrouw>

Conclusie beloningsverschillen

Het vergelijk van salarissen door middel van mediaan RSP liet in 2021 zien dat het verschil tussen mannen en vrouwen miniem was en ver onder de cijfers van het CBS. In 2023 is te zien dat de RSP van de vrouwen ten opzichte van de mannen is gestegen. Waar het in 2021 een minieme negatieve afwijking betrof, is in het in 2023 een positief verschil geworden. Omdat het verschil in RSP acceptabel is, namelijk 1,99%, is niet onderzocht wat de reden van deze lichte stijging is.

Conclusie verhouding man-vrouw

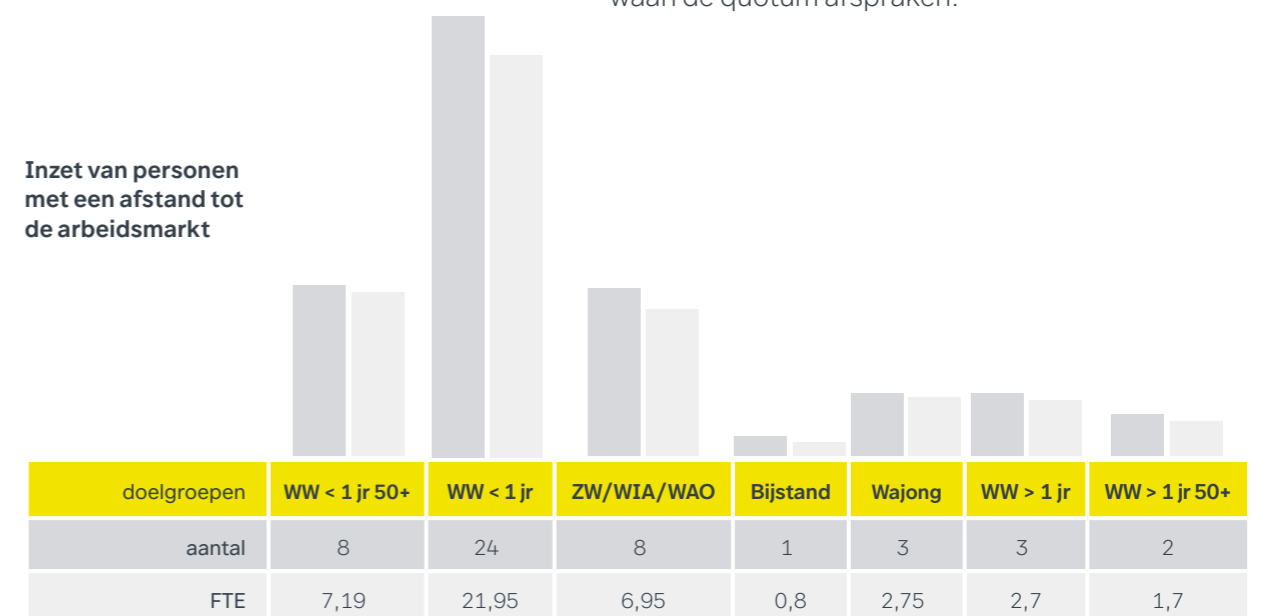
In tegenstelling tot 2021, laat 2023 zien dat in schaal 13 het aantal mannen hoger is dan het aantal vrouwen. Er is niet onderzocht wat de reden van het verschil in aantal is tussen mannen en vrouwen op de verschillende functieniveaus, omdat de afwijking ten opzichte van 2021 gering is. Het aantal vrouwen op managementposities is toegenomen van 26 naar 34%. Brunel blijft streven naar verbetering van deze verdeling.

Inclusiviteit: personen gestart met een afstand tot de arbeidsmarkt

In 2023 heeft Brunel zich ten doel gesteld om 52 fte aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te hebben. Op 31 december 2023 zijn er 49 medewerkers (44,04 fte) gestart die vallen binnen de doelgroep. Uitgesplitst in 42 (37,74 fte) Brunel-specialisten en 7 (6,3 fte) interne medewerkers.

De focus lag op mensen met een neuro-divergent profiel, oudere werknemers en statushouders. De krapte op de arbeidsmarkt maakte dat het vinden van kandidaten in het begin van het jaar uitdagend was. De achtergrond van de medewerkers werd ook meer divers. Zo werden bij onze opdrachtgevers 3 medewerkers ingezet die vallen onder de Banenafpraak. Daarmee levert Brunel een bijdrage aan de quotum afspraken.

Inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt





4. Resultaten People

Verzuim algemeen

Gedurende het hele jaar zagen we een lichte daling in het verzuim ten opzichte van 2022. Landelijk was deze omslag ook zichtbaar. Voor het eerst in jaren daalt het verzuim in Nederland (CBS). Brunel volgde deze trend. We zagen wel een toename in het kort en frequent verzuim. Ook zien we een stijging in de verzuimduur en de verzuimfrequentie. In het psychische verzuim hebben we nog steeds te maken met lange wachtlijsten in de reguliere zorg. Brunel pakt hierin zijn rol en zet interventies in om het herstel te versnellen.

Verzuim Brunel-specialisten

In 2023 daalde het verzuim. De gemiddelde verzuimduur is ten opzichte van 2022 licht gestegen. De gemiddelde verzuimfrequentie is ook gestegen ten opzichte van 2022. We zien meer psychische problematiek (stress, burn-out, privé) terugkomen.

Verzuim interne medewerkers

In 2023 daalde het verzuim licht. De gemiddelde verzuimduur is ten opzichte van 2022 en per kwartaal in 2023 gestegen. De stijging per kwartaal zagen we ook in 2022, maar de gemiddelde verzuimduur is in 2023 langer geworden. De gemiddelde verzuimfrequentie is aanzienlijk hoger dan in 2022. De oorzaken van ziekteverzuim verschillen dusdanig dat geen duidelijke rode draad te benoemen is.

Ongevallen

In 2023 hebben 3 verkeersongevallen plaatsgevonden met verzuim. Er is 1 onveilige verkeerssituatie gemeld. Daarnaast zijn er 3 ongevallen gemeld met arts-bezoek. Deze meldingen zijn geëvalueerd en waar nodig zijn maatregelen getroffen.





4. Resultaten People

People MVO-programmaontwikkelingen in 2023

Goed werkgeverschap

Opleiding en onderwijs

Brunel heeft leren en ontwikkelen hoog in het vaandel staan; dit is verankerd in onze People & Culture strategie. Niet alleen omdat we daarmee werken aan uitdaging, werkplezier en welzijn van onze medewerkers, maar ook omdat Brunel medewerkers graag helpt zich verder te ontwikkelen en omdat de retentie verbetert.

 Opleidingen voor alle Brunel-medewerkers

Coachingsplatform

Coaching vormt naast trainingen, teamdagen, intervisies en evenementen een extra mogelijkheid om Brunellers sturing te geven op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling. Vanaf 2023 kunnen

consultants, staf en specialisten gebruikmaken van het coachingsplatform. Binnen het platform hebben we verschillende trajecten, waarmee we onze medewerkers helpen op een manier die het beste bij hen past. Tijdens een kennismaking bepalen we hun hulpvraag en behoefte. Daarna worden medewerkers gekoppeld aan het traject dat hierop aansluit. Dat kan een mentor zijn die de medewerker op een laagdrempelige manier verder helpt door het sparren over een oplossing, of juist een gecertificeerde coach die de werkomgeving kent en vanuit zijn/haar expertise de medewerker ondersteunt in haar/zijn persoonlijke en professionele ontwikkeling. In 2023 hebben 49 medewerkers zich hiervoor aangemeld.


Onboarding dag

Aantal nieuwe medewerkers dat deel heeft genomen aan de Onboarding dagen in 2023:

Deelnemers Onboarding dag												
	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
Nederlands	44	X	39	X	26	X	X	32	X	X	80	41
Engels					48					27		

Soft skills training

In 2023 heeft de afdeling Learning & Development, naast de huidige catalogus met 14 vaardigheids-trainingen, gewerkt aan de uitbreiding van het trainingsaanbod. Vanaf het komend jaar heeft iedere medewerker de mogelijkheid om zich in te schrijven voor diverse leerroutes, waarmee hij/zij op een interactieve manier aan de slag kan met verschillende aansluitende thema's om zichzelf verder te ontwikkelen. In 2023 hebben in totaal 514 medewerkers deelgenomen aan een soft skills training.

 Opleidingen voor interne medewerkers

Lift-off Programma - Recruitment, Sales en Fieldmanagement

Het uiteindelijke doel van dit ontwikkelprogramma is een zo hoog mogelijk leerrendement in het 1e jaar van het dienstverband van nieuwe sales collega's. We noemen deze fase de foundation. We willen zorgen dat sales consultants het geleerde ook toepassen in de praktijk.

Daarom draait dit programma niet enkel om de live/online trainingen, maar is het een totaalaanpak. Binnen deze aanpak heeft de leidinggevende een cruciale rol. Die zorgt namelijk dat de sales consultant prioriteit geeft aan ontwikkeling. De leidinggevende coacht de sales consultant op het geleerde uit de training en stimuleert de sales consultant het geleerde daadwerkelijk toe te passen, fouten te maken en te blijven leren. De leidinggevende monitort de voortgang.

Launching Leadership Programma (LLP) staf

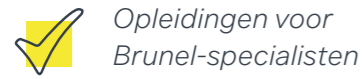
Het 1-jarig Launching Leadership Program staat in het teken van de professionele ontwikkeling in de rol van manager en van de persoonlijke ontwikkeling als mens. Binnen de onderwerpen effectief leiderschap, team in beweging en persoonlijk meesterschap gaan we op een interactieve en praktische manier aan de slag. Hierin komen diverse thema's aan bod:

- managementstijl en coaching vaardigheid;
- het voeren van 'echte gesprekken';
- de toegevoegde waarde van jouw team binnen Brunel;
- persoonlijk leiderschap & personal branding.

Training	Aantal Deelnemers 2023
Lift-off Programma – Recruitment, Sales en Fieldmanagement	46 sales consultants
Lift-off Programma – Staf	11 stafmedewerkers
Launching Leadership Programma (LLP) staf	10 stafmanagers



4. Resultaten People



Engelstalig aanbod van trainingen

We hebben in 2023 een flinke groei gezien van het aantal kennismigranten dat van binnen en buiten Europa is komen werken voor Brunel in Nederland. Om ook deze groep te ondersteunen in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, hebben we ons Engelstalig aanbod uitgebreid. Via een externe partner zijn de volgende trainingen gegeven in 2023:

- How to be successful in the Dutch High Tech work culture (totaal 12 deelnemers);
- Effective communication skills for engineers (totaal 11 deelnemers).

Brunel Onboarding e-learning in BeSmart - specialisten NL

Al sinds 2022 werkt Brunel met een onboarding app (in samenwerking met Appical) die speciaal ontwikkeld is voor het Onboarding programma. Omdat Brunel graag alle e-learnings op één plek wil laten terugkomen (dat is ook een wens van onze specialisten), is de app nu omgebouwd naar een e-learning

module in het eigen leerplatform van Brunel: BeSmart. Het is een mooie tool geworden waarmee we onze nieuwe collega's een warm welkom heten en hen op weg helpen in de eerste weken. In de app worden de meeste 'veel gestelde vragen' behandeld. Alle nieuwe specialisten ontvangen automatisch een uitnodiging voor de Onboarding e-learning. De e-learning is beschikbaar in het Nederlands en in het Engels.

Waterstof en Compliance opleidingen

Brunel wenst bij te dragen aan de energietransitie en fraudebestrijding. De Post-HBO Waterstof opleiding is door Brunel in samenwerking met New Energy Business School ontwikkeld. Jaarlijks start een nieuwe klas die in het jaar daarop afstudeert. Dit jaar studeerden 38 deelnemers af en zijn 12 nieuwe deelnemers gestart.



Brunel Finance & Risk ondersteunt organisaties onder andere op het gebied van Compliance vraagstukken. Denk hierbij aan beleid op het gebied van fraude, tegengaan van witwassen en terrorismefinanciering en het integer handelen van organisaties. Scholing van onze specialisten hiertoe in 2023:

- Erkend CDD: 1 editie (9 deelnemers)
- Masterclass Rechtsvormen & Organisaties: 2 edities (21 deelnemers)
- Masterclass Sancties: 2 edities (27 deelnemers)

Verhouding tussen werkgever en werknemer

Sociale voorzieningen en het vastleggen van rechten en verplichtingen tussen werkgever en werknemer

In 2023 zijn er aanpassingen geweest in onze arbeidsvoorwaarden en regelingen. Brunel streeft hierbij naar aantrekkelijk werkgeverschap en wenst retentie te verhogen.

Leasefietsregeling

Omdat fietsen goed is voor mens en milieu, biedt Brunel - in samenwerking met Lease a Bike - met ingang van 1 januari 2023 het nieuwe fietsplan aan voor alle medewerkers van Brunel:

- leasen is financieel aantrekkelijk door fiscaal voordeel;
- voor een vast bedrag per maand rijd je op een nieuwe fiets, de gespreide betaling brengt een duurdere fiets binnen bereik;
- je mag de fiets zakelijk en privé berijden;
- je leas de fiets met all-in service, onderhoud en verzekering;
- na 3 jaar krijg je de mogelijkheid tot overname van de leasefiets;
- je ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten van € 0,21 bruto per gereden zakelijke kilometer.

Lease a bike

Aantal medewerkers	Totale waarde
1.992	€ 227.616,69
Aantal fietsen	Gemiddelde verkoopprijs
65	€ 3.501,80
Aantal gebruikers	Gemiddelde leaseprijs (incl BTW)
125	€ 134,64
Conversie	Aantal fietsen in bestelling
3,26%	3
Gebruikers met een fiets	Aantal fietsenwinkels
52%	54
Aantal fietsen per jaar - 2023:	
65	



4. Resultaten People

Nieuwe leaseauto-regeling

De elektrische leaseauto, het hybride werken beleid en aanvullende voorwaarden zoals de Reisbalans kaart en de leasefiets hebben een gunstig effect op de CO₂-uitstoot van Brunel en brengen onze doelstelling om CO₂-neutraal te zijn dichterbij.

In tegenstelling tot onze eerdere doelstelling (2025), kunnen al vanaf 1 juni 2023 alleen nog elektrische (of bij hoge uitzondering semi-elektrische/ hybride) auto's worden besteld. De lopende leasecontracten voor brandstofauto's worden uitgediend. Om de keuze voor een elektrische auto aantrekkelijker te maken, biedt Brunel een aantal stimulansen:

- geen merkenbeleid voor elektrische auto's waardoor medewerkers een ruimere keuze aan auto's hebben;
- verhogen normleasebedragen in alle leasecategorieën;
- mogelijkheid tot overschrijding van normleasebedrag met maximaal 10%;
- laadpaal, abonnement en installatiekosten worden buiten de normcalculatie gehouden;
- looptijd van leasecontracten elektrische auto's is verlengd naar 60 maanden, waardoor er langer profijt is van een lagere bijtelling.

Huurauto's blijven benzineauto's totdat meer elektrische auto's beschikbaar zijn in de categorieën van de huurvloot.

In het kader van verduurzaming heeft Brunel ook naar het soort mobiliteit gekeken. Functies zijn de afgelopen jaren veranderd, waardoor voor een aantal functies de noodzaak om veelvuldig te reizen is verminderd. Door het gewijzigde mobiele karakter en het aantal dagen dat minder op kantoor wordt gewerkt in verband met hybride werken, is de wijze van toekenning van leaseauto's gewijzigd. Leaseauto's worden voortaan functioneel of arbeidsvoorwaardelijk toegekend.

Evaluatie hybride werken bij Brunel

Bij Brunel werken we al sinds halverwege 2021 hybride. Voor de interne medewerkers betekent dit dat werkzaamheden worden uitgevoerd op de locatie waar deze het beste kunnen worden gedaan én waar ze de meeste waarde toevoegen. De Brunel-specialisten volgen het beleid van onze opdrachtgevers. Alle medewerkers kunnen gebruikmaken van thuiswerkmiddelen die Brunel verschaft.

Een nieuwe manier van (samen)werken is niet van de ene op de andere dag gerealiseerd. Na een goede eerste periode van hybride werken hebben we gezien dat er ruimte was voor verbetering. Nadat in 2022 hybride werken op allerlei manieren onder de aandacht is gebracht, hebben we in 2023 de nadruk gelegd op het verder inbedden van hybride werken in de organisatie. Zo is het hybride werken beleid op een aantal punten verduidelijkt dan wel aangescherpt en hebben we sessies georganiseerd met leidinggevenden sales en staf. Hybride werken is een terugkerend onderwerp in diverse overleggen; in allerlei evaluaties wordt gevraagd naar de ervaringen met hybride werken. Met al deze initiatieven zorgen we dat hybride werken ten volle wordt benut. Het is een vanzelfsprekend onderdeel geworden van de manier van werken bij Brunel.

Vergoedingen

- Tegemoetkoming voor koopkrachtverlies. Per 1 januari 2023 is eenmalig een algemene en permanente verhoging van de lonen doorgevoerd. Deze tegemoetkoming voor koopkrachtverlies geldt voor alle medewerkers: specialisten én interne medewerkers.
- Thuiswerkvergoeding. Per 1 januari 2023 is de dagelijkse thuiswerkvergoeding verhoogd waar medewerkers van Brunel gebruik van kunnen maken. Deze vergoeding is gebaseerd op de gemiddelde kosten van thuiswerken die het Nibud hanteert.

- Kilometervergoeding. Per 1 januari 2023 heeft Brunel de kilometervergoeding voor haar medewerkers verhoogd.



4. Resultaten People

Werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers

NEN 4400-1 inspecties

Brunel streeft naar een correcte en juiste personeelsadministratie. De contracten met medewerkers en ingeleend personeel dienen helder te zijn en te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. Brunel is gecertificeerd volgens de NEN 4400-1 norm en staat geregistreerd bij de stichting Normering Arbeid. Deze registratie garandeert dat de (personeels) administratie op orde is, dat loonheffingen en omzetbelasting correct worden vastgesteld en afgedragen, en dat de medewerkers gerechtigd zijn om arbeid in Nederland te verrichten. De (personeels)administratie van Brunel wordt eens per half jaar geïnspecteerd door Normec VRO B.V.

De inspecties in 2023 vonden plaats op 20 maart en 26 september. Er zijn geen major non-conformiteiten (grote afwijkingen van de norm) geconstateerd.

Gezondheid en veiligheid

Het arbeidsomstandighedenbeleid van Brunel is nadrukkelijk gericht op bescherming van medewerkers. Daarbij gaat het met name om veiligheid, gezondheid en welzijn tijdens het werk. Een veilige en gezonde werkplek met een aangename werksfeer is in ieders belang. Het arbobeleid van Brunel heeft als doel een bijdrage te leveren aan de vitaliteit, tevredenheid en daarmee ook aan de productiviteit van de medewerkers en aan de continuering van de dienstverlening aan onze klanten. Hierbij richt Brunel zich niet alleen op de lichamelijke gezondheid, maar ook op het geestelijk welzijn van de medewerkers. Een goede werk-privébalans is daarbij belangrijk.

Communicatie en promotie

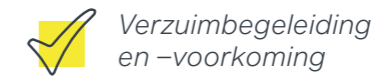
Vanuit de Brunel-afdelingen Health en HR worden regelingen en best practices bij medewerkers onder de aandacht gebracht via de Health-intranetpagina, high-lighted communicatieplatform nieuws en e-mailberichten. Bij Brunel Engineering zijn de veiligheidsrisico's vanwege een technische omgeving mogelijk hoger. Daar promoot het V&G-ambassadeursteam in maandelijkse meetings de aandacht voor veiligheid op de vestigingen.

Livegang Re-integratie platform

Bij Brunel geloven we in de kracht van elke medewerker en begrijpen we dat je unieke uitdagingen kunt tegenkomen tijdens je carrière. Wij staan achter onze medewerkers in elke stap van hun loopbaan. Ook op het moment dat een medewerker uitvalt. Brunel vindt het belangrijk om mogelijkheden aan te bieden zodra de medewerker die kan benutten voor herstel. Daarom heeft Brunel een re-integratie platform ontwikkeld: het 'Let's work together' platform. Dit platform is bedoeld als een hulpmiddel voor medewerkers die op zoek zijn naar re-integratie opdrachten binnen onze organisatie. Dit platform is ontwikkeld voor onze interne organisatie en voor onze specialisten. Op dit platform melden we opdrachten aan waar extra capaciteit nodig is. Zulke opdrachten worden uitgevoerd als onderdeel van re-integratie.

Ongevallen melden via de My Brunel app

Brunel-medewerkers hebben toegang tot de My Brunel app. Daarin kunnen ze een ongeval, bijna-ongeval of onveilige situatie melden. Zo hopen wij het makkelijker te maken om een melding te doen en krijgt Brunel meer inzicht in mogelijk onveilige werkomstandigheden.



Project Frequent Verzuim, Project Kort Verzuim

In 2023 zijn wij begonnen met een project Kort Verzuim en een project Frequent Verzuim. De resultaten van de onderzoeken worden in 2024 samengevoegd en de actiepunten uitgevoerd.



Resultaatgerichtheid en ondernemerschap zijn onderdeel van de kernwaarden van Brunel. We willen natuurlijk voorkomen dat dit leidt tot een burn-out of andere vormen van verzuim. Dit doen we door een goede werk-privébalans te stimuleren.

Bedrijfsfitness Nederland

Brunel vindt de gezondheid van medewerkers erg belangrijk en stimuleert dat mensen sporten. In juli 2023 is Brunel overgestapt naar een andere sportaanbieder: Bedrijfsfitness Nederland. Deze heeft een landelijk dekkend netwerk met een groot en gevarieerd aanbod van sporten. Medewerkers van Brunel kunnen de abonnementskosten betalen vanuit hun brutoloon.



4. Resultaten People

De overgang naar Bedrijfsfitness Nederland heeft geresulteerd in meer dan een verdubbeling van het aantal deelnemers.

Daarnaast stelt Brunel middelen ter beschikking die bijdragen aan fitheid en die zorgen voor een goede werk-privé balans, vermindering van de schermtijd en een gezonde afsluiting van de werkdag. Zowel via persoonlijke e-mails als via ons communicatieplatform brengen we deze middelen bij medewerkers onder de aandacht:

✓ **BeSmart**
e-learnings over fit en gezond blijven; Fit zijn en fit blijven, Top-10 kantooroefeningen die je ook thuis kunt doen, Balans werk/privé, Een les in stress, Mindfulness toepassen op je werk, Yoga voor beginners, Sport en voeding, In 7 stappen persoonlijke grip en succes op je werk en Werkgeluk creëer je zelf.

✓ **Vitaliteitscoach**

✓ VCU 2011/05,
Brunel Engineering

De business line Brunel Engineering is VCU 2011/05-gecertificeerd. Dit certificaat borgt aantoonbare bewaking van veiligheid en gezondheid in de operationele uitvoering van detacheringen.

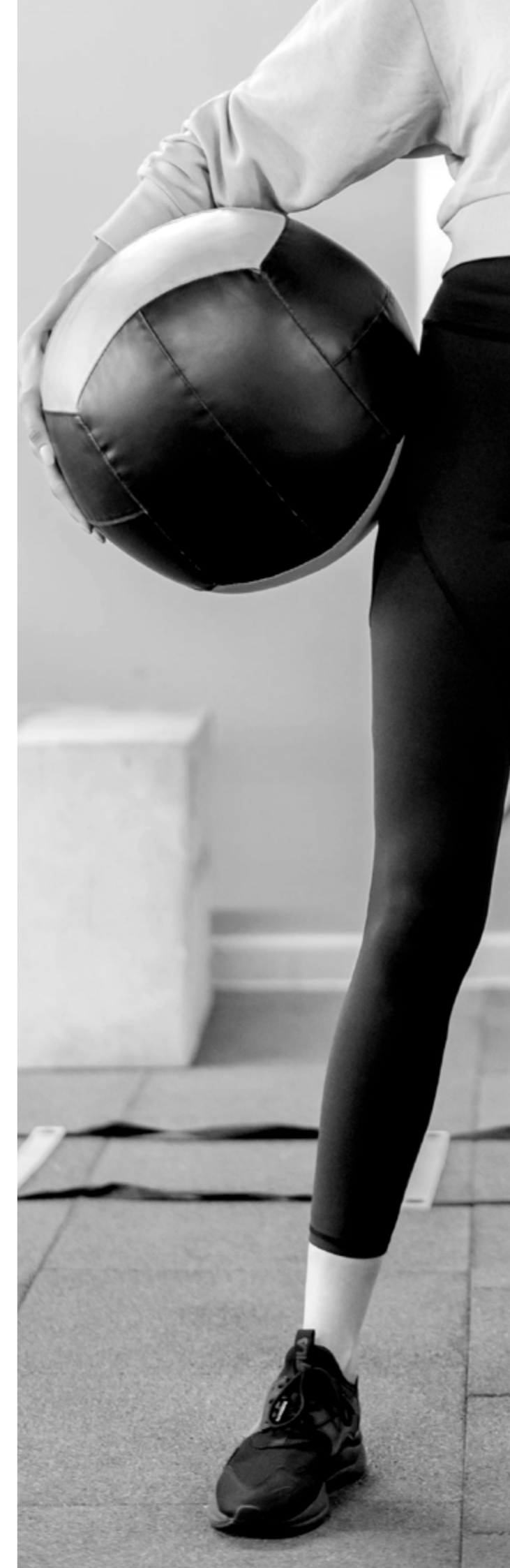
Ondernomen activiteiten in 2023

- In de eerste maand na de start van een specialist op een opdracht, controleert de sales consultant of de gemaakte veiligheids- en gezondheidsafspraken zijn nagekomen, waaronder beschermingsmiddelen of cursus. Dit heet de Einde eerste maand evaluatie (EME). Om compleetheid in uitvoering beter te kunnen managen is EME toegevoegd aan de rapportage Daily Sales Dashboard.
- Een e-learning HSE is een verplicht onderdeel van Global Induction Program voor interne medewerkers en van het Onboarding program via de My Brunel App voor Specialisten.

Vitaliteit	Aantal deelnemers 2022	Aantal Deelnemers 2023
Bedrijfsfitness Nederland		193
GO-VITAL (voorganger van Bedrijfsfitness)	81	75
Zilveren Kruis Zorgcollectief		770

- Het V&G proces is toegevoegd aan het inwerkprogramma met directe link naar het proces in het digitale kwaliteitshandboek van Brunel Nederland.
- Ter voorkoming van schade aan de gezondheid als gevolg van werkgerelateerde omstandigheden, kan iedere Brunel medewerker preventief, op eigen initiatief en onafhankelijk van de geïnventariseerde risico's, op kosten van Brunel een Periodiek medisch onderzoek (PMO) laten uitvoeren door onze Arbodienst. In 2023 heeft Brunel Engineering deze mogelijkheid actief onder de aandacht gebracht.
 - 430 medewerkers zijn uitgenodigd.
 - 185 medewerkers (43%) hebben zich online opgegeven.
 - 157 medewerkers (36%) hebben deelgenomen aan het online-onderzoek.
 - 85 medewerkers (19%) zijn uitgenodigd voor het vervolg, fysiek onderzoek.

Het rapport is geanalyseerd; in 2024 worden de aanbevelingen geformuleerd.






4. Resultaten People

Diversiteit en kansen

Brunel streeft ernaar een werkcultuur te creëren en in stand te houden die diversiteit en inclusie begrijpt en stimuleert. Deze elementen zijn essentieel voor het succes van Brunel en alle werknemers. Brunel werkt aan een organisatie waarin alle (toekomstige) Brunellers zich gesterkt voelen om zich te ontwikkelen en te groeien. Bij Brunel aanvaardden we niet alleen verschillen - we omarmen ze, ondersteunen ze en gedijen erop. Dat doen we in het voordeel van onze medewerkers, onze opdrachtgevers en onze community.

 *Diversiteit: het bieden van gelijke kansen en het elimineren van achterstelling van medewerkers*

Brunel ondertekent charter Diversiteit

"Bij Brunel omarmen we de verschillen tussen mensen en geloven we in de kracht van diversiteit." Xavier Hardy, Managing Director Nederland, heeft namens Brunel het Charter Diversiteit ondertekend tijdens een bijeenkomst van SER Diversiteit in Bedrijf op 16 februari 2023. Brunel zegt hiermee toe strategische middelen in te zetten om diversiteit en inclusie (D&I) op de werkvloer te bevorderen. "Wij zijn ervan overtuigd dat ieder zijn

unieke kwaliteiten heeft en vinden het daarom belangrijk om een inclusieve werkgever te zijn," licht Xavier Hardy toe. In het plan wordt een aantal concrete uitdagingen en doelstellingen uitgewerkt gericht op het bevorderen van diversiteit en inclusie. Zo zetten wij ons in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en voor meer vrouwen in het hoger management. Brunel zal jaarlijks verslag doen van de inspanningen en de resultaten.

Unconscious bias

Onder coördinatie van Brunel International is aan het voltallige interne personeel van Brunel een 'unconscious bias' training aangeboden. Het doel hiervan was om iedereen bewust te maken van het eigen filter waarmee we kijken naar mensen die gelijk of anders zijn dan wij. Dit is vaak een bron van onbegrip of conflict in de samenleving en op de werkvloer. Met het aanbieden van deze cursus willen we het belang benadrukken van onze diversity, inclusion & belonging (DI&B) strategie.

DIB (Diversity, Inclusion & Belonging) Council

De DIB Council bestaat uit interne medewerkers van Brunel en staat voor

een toegankelijke, veilige en kansrijke werkomgeving. Wij streven naar een cultuur waarin elke Bruneller zichzelf kan, wil en durft te zijn. Een cultuur die verbondenheid maximaliseert en die zich richt op van elkaar leren en met elkaar ontwikkelen.

De DIB Council staat dicht bij alle Brunellers, luistert met aandacht, signaleert en adviseert. De Council analyseert bestaand beleid en acties, vergaart nieuwe inzichten en brengt (lokale) behoeften in kaart. DIB-ambassadeurs bevorderen diversiteit en inclusie door met elkaar van gedachten te wisselen. De DIB Council adviseert en daagt het (HR) management van Brunel uit bij de realisatie van de DIB missie en strategie. Voorstellen aan het HR management worden in 2024 verder uitgewerkt.

 *Inclusiviteit en social return on investment (SROI)*

Inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Ook in 2023 hebben we diverse activiteiten ontplooid met een tweeledig doel. Brunel in beeld brengen als werkgever die mogelijkheden biedt voor kandidaten die meer ondersteuning op de arbeidsmarkt nodig hebben én in gesprek komen met kandidaten die tot een doelgroep behoren.

- ✓ *We hebben deelgenomen aan 8 Meet & Greet via partner Onbeperkt aan de Slag en 6 bijeenkomsten bezocht die werden georganiseerd door Werkgevers Servicepunten.*
- ✓ *Via het autismeformulier op onze website hebben 18 mensen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om met Brunel in gesprek te komen.*
- ✓ *Om toekomstige toetreders op de arbeidsmarkt te ondersteunen, heeft Brunel deelgenomen aan het project Career Jumpstart van Fontys/TU Eindhoven. Doel van dit project is studenten met een begeleidingsbehoefte te ondersteunen bij de overstap van studie naar werk. Brunel heeft binnen dit project een sollicitatietraining verzorgd voor 10 studenten. Voor Villa Abel, een stichting die zich inzet voor begeleiding van studenten met een autismeprofiel, heeft Brunel een workshop Gebruik LinkedIn gegeven.*
- ✓ *Sinds juli is er een nieuwe samenwerking tussen de Gemeente Den Haag, Equals en Brunel. Vrouwen zonder een IT-achtergrond worden opgeleid en toegevoegd aan het IT-team van de Gemeente Den Haag, zodat zij met een frisse blik kunnen bijdragen aan vraagstukken. Equals is een organisatie die streeft naar gelijkheid en meer diversiteit in het personeelsbestand. Zij zetten zich in om vrouwen te ondersteunen bij de ontwikkeling van hun carrière. Voor meer informatie zie: <https://equals.nl/denhaag/>*
- ✓ *In het laatste kwartaal van 2023 heeft de businessline IT, in samenwerking met Equals, met succes gewerkt aan de inzet van 'vrouwen in de techniek' bij een grote overheidsinstelling.*
- ✓ *De businessline Legal heeft de mogelijkheid onderzocht om een werkervaringstraject in te richten voor kandidaten die langere tijd niet hebben kunnen werken. De verwachting is dat de eerste kandidaat in 2024 kan starten.*
- ✓ *De businessline Legal heeft ook leerarbeidsplaatsen gecreëerd voor HBO-studenten die een duale juridische opleiding volgen. Brunel Legal heeft ook het certificaat Erkend Leerbedrijf Hoger Onderwijs behaald.*



4. Resultaten People

Mensenrechten



Naleving van mensenrechten (strategie en beleid)

'Eerlijk en integer' behoren tot de kernwaarden van Brunel. Dat blijkt uit ons beleid rondom gewenst gedrag van onze medewerkers. Jaarlijks geven we trainingen aan al onze medewerkers om hun kennis op het gebied van wet- en regelgeving op peil te houden. Als een medewerker van mening is dat hij of zij niet goed behandeld is, dan kan hij/zij anoniem gebruikmaken van een klokkenluidersproces of een van de vertrouwenspersonen benaderen. Informatie over dit proces is te vinden op het communicatieplatform van Brunel.

Dit beleid is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Ongewenst gedrag, zoals discriminatie, intimidatie en misbruik van autoriteit, wordt niet getolereerd. Wij selecteren kandidaten en sollicitanten op basis van opleiding, ervaring en functie- en budget gerelateerde criteria. Brunel werkt niet mee aan verzoeken tot uitsluiting van personen op basis van discriminerende motieven. Het management is nadrukkelijk beschikbaar voor ondersteuning van dit standpunt.



Gelijke behandeling

Het beleid van Brunel op dit punt is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren.

Eerlijk zaken doen

Anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag

Verplichte jaarlijkse herhaalt-trainingen *Whistleblower en Anti-Bribery & Corruption*

Het beleid over deze onderwerpen wordt beheerd door de afdeling Juridische Zaken en gecoördineerd door de Global Head of People & Culture van Brunel International N.V. Alle interne medewerkers van Brunel Nederland moeten jaarlijks de herhaling volgen van de e-learnings rondom de klokkenluidersregeling en anti-omkoping. In december 2023 had 82% van onze interne medewerkers die verplichte jaarlijkse herhaalttrainingen gevolgd. De medewerkers die dit nog niet hadden gedaan, dienden dit vóór 1 maart 2024 alsnog te doen .

Consumenten-aangelegenheden

Privacy van klanten en databeveiliging

Het beleid over deze onderwerpen wordt beheerd en gecoördineerd door de afdeling Global IT en de Data Protection Officer van Brunel International N.V. Gegevensbeveiliging is belangrijk bij Brunel. De afdeling Global IT werkt continu aan manieren om gegevens nog beter te beschermen. Dat is wettelijk verplicht en maakt deel uit van de ISO 27001-certificaten.

Specifieke maatregelen in 2023

- ✓ **Herhaal-communicatie**
Mei: *Potential data breach: Report it before it is too late!*
Augustus: *Beware of scammers impersonating recruiters!*
- ✓ **Technische maatregelen**
Mei: *Upgrade Multi-Factor Authentication – naar actief een code moeten invoeren.*
- ✓ **Training**
Juli: *Verplichte Phishing Awareness course en Potential Data Breach course.*





5.

**Resultaten
Planet**

5.



Resultaten Planet

Brunel wil de wereld waarin we leven zo min mogelijk belasten. Dat bereiken we door kritisch te kijken naar onze CO2-footprint en door allerlei besparingsmaatregelen te nemen.

Circulaire economie en klimaatverandering					
	2021	2022	2023	Δ -1 jaar	Ambitie
Energie					
Scope 1 Directe energie					
Aardgas in m3	61.516	47.315	60.145	27 %	
Gemiddeld verbruik per leaseauto in liters	1.022	1.255	1.762	40%	
Gemiddeld verbruik per huurauto in liters	1.066	1.454	1.708	17%	
Totaal verbruik elektrische auto's in kWh	155.101	282.246	404.220	43%	
Aantal auto's op fossiele brandstof (huur en lease)	433	399	347	-13%	
Aantal elektrische auto's (huur en lease)	71	75	106	41%	2023 +15% 2030 100%
Scope 2 Indirecte energie					
Verbruik elektriciteit Groen 100% renewable in kWh	826.568	790.877	0	-29%	
Verbruik elektriciteit Groen < 100 % renewable in kWh	Niet gemeten	117.925	642.972		
Verbruik elektriciteit Grijs in kWh	12.059	15.286	426.061	2687%	
Verbruik elektriciteit Totaal in kWh	838.627	924.088	1.069.033	16%	
Warmteverbruik in GJ	668	623	608	-2%	
Grondstoffen					
Verbruik papier in # vel per jaar per fte	323	405	426	5%	2023 -10%
Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen					
CO2-voetafdruk in tonnen scope 1 Directe energie (gas en brandstof)	1.713	1.850	1.776	-4%	
CO2-voetafdruk in tonnen scope 2 Indirecte energie (elektra en stadswarmte)	6	48	440	817%	
CO2-voetafdruk in tonnen scope 3 Uitbesteed transport (vliegekilometers)	Niet gemeten	30	91	203%	
CO2-voetafdruk in tonnen totaal scope 1,2 en 3	Niet gemeten	1.929 Gecompenseerd naar 0	2.307 Gecompenseerd naar 0	20%	Gecompenseerd naar 0

SDG's 7. Duurzame energie 12. Verantwoorde productie en consumptie 13. Klimaatactie

Een toelichting op onze cijfers

Energie

Ons energieverbruik is in 2023 gestegen - we verbruikten meer elektriciteit, aardgas en benzine door lease- en huurauto's. Dat komt omdat in 2023 meer mensen naar kantoor zijn gekomen dan in 2022. Dit betekent dat we in de gebouwen meer energie verbruikten en dat we ook meer wegkilometers maakten dan in 2022.

Grondstoffen

Papierverbruik

In plaats van de verwachte daling zien we ook een stijging van 5% in ons papierverbruik. Deze stijging werd veroorzaakt door een softwareprobleem in de aansturing van de printers. Tot en met mei 2023 stonden de printers standaard ingesteld op enkelzijdig in plaats van dubbelzijdig afdrukken. Dat probleem bleek moeilijk op te lossen; het is uiteindelijk pas in juni gelukt. We zien gelukkig wel dat het gemiddeld verbruik van papier in Q3 en Q4 van 2023 lager is dan in 2022. Als we dat vergelijken blijkt er sprake van een daling van 9% in 2023 ten opzichte van 2022. Dat geeft aan dat de verwachte daling van 10% reëel was, en het biedt een goed perspectief voor 2024.

Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

CO2 uitstoot

De voornaamste reden van de grote stijging is dat in voorgaande jaren de

stroom van kantoor Amsterdam 100% renewable was, waardoor er nul ton CO2 uitstoot werd berekend. In 2023 heeft de energieleverancier van kantoor Amsterdam zonder ons medeweten (aan het einde van het lopende contract) het contract omgezet naar grijze stroom. Grijze stroom zorgt wel voor CO2 uitstoot. Samen met het verbruik van kantoor Groningen leidde dit tot 223 ton CO2 uitstoot. In 2024 is het contract voor Amsterdam weer 100% renewable. Het kWh verbruik van elektrische auto's is meegenomen in het totale stroomverbruik. Het aantal elektrische auto's is in 2023 toegenomen met 41%. Het verbruik van deze elektrische auto's in kWh is toegenomen met 43%. Ook dit zorgt ervoor dat de CO2 uitstoot stijgt ten opzichte van 2022.

Scope 3 geeft de vliegekilometers weer. In 2023 zijn de vliegekilometers met 203% gestegen ten opzichte van 2022, wat voor een flinke stijging in CO2 uitstoot zorgt. De CO2 uitstoot is gecompenseerd met Verified Carbon Standard certificates voor Brunel Nederland B.V.

Wagenpark

Het besluit dat er vanaf 1 juni 2023 alleen nog elektrische leaseauto's besteld mogen worden, heeft ertoe geleid dat het aantal elektrische auto's is gestegen met 41% ten opzichte van 2022. Hiermee is de doelstelling van 15% ruimschoots gehaald. Op dit moment is 43% van ons leasewagenpark elektrisch. De huurauto's binnen ons wagenpark rijden nog op fossiele brandstof (benzine).



5. Resultaten Planet

Planet MVO-programmaontwikkelingen in 2023

Circulaire economie en klimaatverandering

Bewustwording door communicatie

Via het communicatieplatform van Brunel informeert de afdeling Facility onze organisatie regelmatig over zaken rondom circulaire economie en klimaatverandering.

Voorbeelden hiervan zijn:

- gescheiden afval op alle kantoren;
- 'Week zonder vlees' (maart) en 'Eet geen dierendag' (oktober);
- aandacht voor verminderen energieverbruik op de kantoren;
- inzet nieuwe leaseauto's alleen nog elektrisch;
- inzameling blikjes kantoor Amsterdam – opbrengst statiegeld gaat naar Stichting Plastic Soup Foundation;
- alle wegwerpbekers vervangen door glazen op alle kantoren;
- communicatie over tips voor elektrisch rijden;
- Bento bowls voor onze 'Take Away Meals' ingevoerd – geen plastic meeneembakjes meer;

- extra laadpalen kantoor Amsterdam;
- kantoortoegang via een app op de telefoon ter vervanging van de plastic toegangspassen;
- hergebruik meubilair en IT-apparatuur.

Energie



Om aandacht te vragen voor het verminderen van het energieverbruik op de kantoren zijn we in september 2023 de actie 'Save Energy' gestart.

In ruimten waar geen aanwezigheidsdetectie aanwezig is, hebben we bordjes opgehangen bij de lichtknopjes en op de tafels hebben we kartonnen bordjes geplaatst met de tekst "Please Turn Off - Save Energy".

Om het effect van de actie te meten hebben we op kantoor Amsterdam, vóór de plaatsing van de bordjes, een maand lang een nulmeting uitgevoerd in 20 ruimtes op vier momenten van de dag. Het blijkt dat in gemiddeld 17% van de ruimtes de verlichting onnodig blijft branden terwijl de ruimte niet in gebruik is. Na plaatsing van de bordjes is de meting twee maanden volgehouden om te ontdekken wat het effect is. De actie blijkt succesvol. Het percentage van verlichting dat blijft branden is gedaald naar 6% in oktober en 4% in november. Hoewel het directe effect



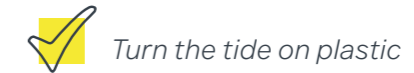
moeilijk meetbaar is, heeft deze actie bijgedragen aan een daling van het stroomverbruik op de kantoren. Als we alleen naar het stroomverbruik van de kantoren kijken, was dat verbruik in 2022 729.584 KWh en in 2023 663.813 KWh. Dat is een daling van 9%.

Grondstoffen



Het doel was om water te besparen door plaatsing van nozzles op kranen in alle vestigingen. Deze zijn een proefperiode op ons kantoor in Amsterdam geplaatst, maar gaven zo veel onvrede bij gebruikers dat we hiermee zijn gestopt.

Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen



- In juli hebben we de laatste kartonnen/plastic bekertjes op de kantoren vervangen door glazen. Op geen enkel Brunel kantoor wordt nog gebruikgemaakt van wegwerpbekers.
- In juli zijn ook de plastic wegwerpbakjes die we in het restaurant in Amsterdam gebruikten voor de take away meals, vervangen door zogenaamde 'Bento bowls' van Mepal. Deze bakjes worden na gebruik weer ingeleverd in het restaurant, zodat ze steeds opnieuw kunnen worden uitgegeven.
- Door het invoeren van een nieuw toegangscontrolesysteem op onze kantoren in oktober zijn de fysieke toegangspassen verleden tijd. Medewerkers kunnen via een app op de mobiele telefoon naar binnen. Sindsdien maken we geen gebruik meer van plastic toegangspassen en pashouders. Met deze maatregelen zijn we weer een stap dichterbij een (wegwerp-) plasticvrij kantoor.

6.

Resultaten Profit



Resultaten **Profit**

Brunel heeft zich gecommitteerd aan het samenstellen van betrouwbare financiële rapportages ten behoeve van transparantie. Daarnaast willen wij een positieve bijdrage leveren aan de werkgelegenheid en bevorderen we duurzaamheid bij inkoop.

Financiële resultaten*	2021	2022	2023	Δ -1 jaar	Ambitie
Revenue	186.123	190.326	213.205	12%	
Gross profit	57.112	55.727	56.582	2%	
Operating profit (EBIT)	17.713	16.652	16.489	-3%	
EBIT percentage	9,5%	8,7%	7,7%	-1,0pp	

Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap/werkgelegenheid

gemeten in toename fte medewerkers per vestiging

Amsterdam	-7%	26%	16%	-
Rotterdam / Delft	-8%	-6%	5%	-
Eindhoven	-28%	-6%	-2%	-
Enschede	-31%	-1%	7%	-
Groningen	-9%	-15%	-17%	-
Utrecht	-18%	-9%	-8%	-
Zwolle	197%	-38%	-79%	-
Brunel Nederland B.V. totaal	-7%	-2%	-2%	-

Duurzame inkoop

% Inkoop duurzame producten - Papier	100%	100%	Nbb	Nbb	100%
% Inkoop duurzame producten - Kantoorartikelen	48%	69%	Nbb	Nbb	2023 75% 2025 80%
Bedrag duurzame inkoop	645	784	828	6%	

SDG's: 5. Gendergelijkheid 8. Eerlijk werk en economische groei 10. Ongelijkheid verminderen 12. Verantwoorde consumptie en productie 13. Klimaatactie 14. Leven in het water

* Bron:

Brunel International annual report 2023 pagina 87 (44 digitaal), 169 (85 digitaal) (zie www.brunelinternational.net)

Een toelichting op onze cijfers

Brunel Nederland heeft de omzet in 2023 met 12% verhoogd. Dit werd voornamelijk gestimuleerd door hogere verkooptarieven, meer specialisten en een groter aandeel freelancers (in vergelijking met eigen personeel). Deze groei werd behaald ondanks dat 2023 een werkdag minder had dan 2022. De brutomarge daalde met 2,7 procentpunten als gevolg van een hoger percentage personeel dat niet actief ingezet wordt. De operationele kosten stegen met 1,0 miljoen euro, voornamelijk als gevolg van hogere personeelskosten.

Duurzame inkoop

Als gevolg van het faillissement van een van onze leveranciers is het niet mogelijk om het exacte percentage duurzame producten van onze totale inkoop over 2023 op te leveren. Wel hebben we voor 6% meer ingekocht bij leveranciers die beschikken over een certificaat op het gebied van duurzaamheid (PSO ladder of Sociale onderneming).

Vooruitzicht

We verwachten een verdere omzetstijging door een verbetering van onze recruitment en talentontwikkeling met een focus op efficiëntie. Per saldo leidt dat naar verwachting tot een (gematigde) groei van het aantal specialisten. Daarnaast telt 2024 twee extra werkdagen. Inflatoire druk zal blijvend impact houden op de personeelskosten.

Bedragen in Euro x 1.000



6. Resultaten Profit

Profit MVO-programmaontwikkelingen in 2023

Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd



Bijdragen aan financiële doelstellingen.

Resultaten businesslines

De businessline IT heeft in 2023 een stabiele groei laten zien. Deze businessline is gefocust op enkele communities van specialisten en weet hier successen te behalen. Dat komt tot uiting in een sterke tariefontwikkeling.

De businessline Legal heeft in lijn met het voorgaande jaar een verdere groei kunnen realiseren, vooral door goed en snel in te spelen op de aanhoudende vraag vanuit diverse overheidsinstellingen. Brunel Rechtsbijstand, gestart in 2023, biedt rechtsbijstandsverzekeraars professionele begeleiding en ondersteuning bij juridische uitdagingen, inclusief advies en vertegenwoordiging in rechtbanken.

De businessline Engineering heeft in 2023 een sterke omzetgroei in de sector Renewables kunnen realiseren en heeft net als in 2023 ingezet op opleidingsprogramma's zoals Waterstof en Operational Technology, waar diverse groepen aan hun studieperiode zijn begonnen.

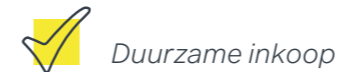
De businessline Finance & Risk heeft vooral in het eerste kwartaal van 2023 een sterke groei laten zien, onder andere in de community Compliance.

Robotic Process Automation

Brunel heeft robots Robbie en Abby ingezet om repeterende taken uit te voeren, zoals het controleren van interne uren van specialisten en het facturatieproces. Abby is succesvol in gebruik genomen in 2023 voor een belangrijke klant, waar zij de uren van specialisten controleert en het facturatieproces beheert.

Operational Excellence

Als onderdeel van het Operational Excellence programma hebben we in 2023 verder gewerkt aan dashboarding voor sales en ondersteunende afdelingen, aan procesoptimalisaties en aan verbetering van de tevredenheidsonderzoeken bij klant en specialist.



Duurzame inkoop

Het afgelopen jaar is ons administratiesysteem aangepast. Alle verlopende contracten zijn gearchiveerd en de lopende contracten zijn geactualiseerd. Daarnaast wordt bij strategische leveranciers een leveranciersbeoordeling uitgevoerd, onder andere op duurzaamheidsprestaties.

Binnen onze organisatie stimuleren wij medewerkers om bij evenementen te werken met duurzame leveranciers. Een voorbeeld hiervan is dat de alumni-bijeenkomst van het Excellent programma plaatsvond bij galerie 'Beeldend Gesproken', een sociale onderneming in Amsterdam.





Resultaten Prosperity (Public)



Resultaten Prosperity (Public)

Doel van ons Prosperity-beleid is bijdragen aan de maatschappij en stakeholders betrekken bij het (MVO-)beleid van Brunel.



Bijdrage aan het economische systeem	2021	2022	2023	Δ -1 jaar
Sponsoring uitgaven	19.000	4.400	Nbb*	Nbb
Brunel Nederland uitgaven aan de Brunel Foundation	17.217	15.095	15.000	-1%

SDG's: 4. Kwaliteitsonderwijs 5. Gendergelijkheid 8. Eerlijk werk en economische groei 10. Ongelijkheid verminderen 12. Verantwoorde consumptie en productie 13. Klimaatactie 14. Leven in het water

Bedragen in Euro

*De sponsoruitgaven aan het Brunel Solar Team zijn niet openbaar.

Een toelichting op onze cijfers

De sponsoring van Brunel Nederland is vooral gericht op de toekomstige generatie specialisten. Door samenwerking, het geven van trainingen en het aanbieden van workshops ondersteunen we hen op het gebied van kennis van arbeidsvoorwaarden, het voeren van sollicitatiegesprekken en personal branding.

In 2022 is Brunel Nederland hoofdpartner van het Brunel Solar Team geworden, in 2023 hebben we ons partnership voortgezet. Over het sponsorbedrag dat hiermee gemoeid is, wordt volgens contractuele afspraken niet gerapporteerd.



7. Resultaten Prosperity (Public)

Prosperity MVO-programma ontwikkelingen in 2023

Sociale investering, liefdadigheids-werk en maatschappelijke bijdragen

Sponsoring

Brunel Solar Team

Brunel is hoofdpartner en sponsor van het Solar Team. Met hun zelfgebouwde innovatieve zonneauto neemt het Team deel aan prominente solarraces waar studententeams van over de hele wereld met elkaar wedijveren. Het Brunel Solar Team bereikt een breed publiek en stelt zich ten doel om mensen te inspireren rondom duurzame energie en om bewustzijn te creëren voor het belang ervan. Een missie die Brunel omarmt en actief ondersteunt. Zo heeft het Brunel Solar Team in 2023 een tour gemaakt langs scholen en events om mensen te inspireren op het gebied van zonne-energie.



De raakvlakken tussen het Solar Team en Brunel zijn duidelijk. De roots van beide partijen liggen in Delft en we delen de ambitie om maatschappelijk bij te dragen op het vlak van renewable energy en innovatie. Wij sturen toptalenten aan die vanuit hun specialisme werken aan grensverleggende projecten en we zoeken naar verbinding met elkaar om een topprestatie neer te zetten. Kortom, dit is een samenwerking die past.

In 2023 heeft het Brunel Solar Team deelgenomen aan de World Solar Challenge in Australië en is daar derde geworden.

Brunel Solar Team



Bijdragen aan werkgelegenheid, vaardigheden en educatie

Samenwerking met hogescholen en studieverenigingen

Brunel Engineering

- Februari 2023: personal branding workshop voor 2e jaars werktuigbouwkunde en mechatronica studenten – Saxion college
- Maart 2023: sollicitatie workshop - ETV (elektrotechnische vereniging TU Delft)
- Maart 2023: Recruitmtdagen (2 dagen x 12 gesprekken)

Brunel IT

- Requirements Workshops in semester 3, ICT en Business bij Fontys Hogeschool
- Partner bij .NET Zuid Eindhoven

Overige

- Dream Career Day Brunel Solar Team – Lijm & Cultuur

Liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen

NLdoet

Ieder jaar organiseert het Oranje Fonds samen met maatschappelijke organisaties de actie NLdoet, de grootste vrijwilligersactie van Nederland. In maart heeft een aantal Brunel collega's van de staf meegedaan aan dit initiatief. Bij het Stadslandbouw project Noordoost in Amsterdam, waar alles draait om de duurzame voedselketen, zijn uiteenlopende werkzaamheden uitgevoerd. Het was mooi om te zien hoeveel je in korte tijd met elkaar kunt realiseren. In 2024 gaan we hier een vervolg aan geven.



7. Resultaten Prosperity (Public)

Brunel Foundation

 Brunel Nederland bijdragen aan de Brunel Foundation

De Foundation vindt het belangrijk samen met medewerkers, klanten en partners een verschil te maken. Zij heeft als missie om bij te dragen aan een betere toekomst voor professionals **(People)** en een betere wereld voor (toekomstige) professionals **(Planet)**. Hiermee ondersteunt de Brunel Foundation de VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG's). Op het gebied van autisme zet de Foundation zich in om de arbeidsmarkt positief te beïnvloeden en baankansen te vergroten voor mensen met autisme, binnen en buiten Brunel. Daarnaast zet de Brunel Foundation zich in om milieubewustzijn te creëren en duurzaamheid te stimuleren. De Foundation inspireert en stimuleert Brunellers om bij te dragen aan de samenleving en duurzame keuzes te maken waar en wanneer zij maar kunnen. Zij streeft ernaar om betrokkenheid te creëren op alle niveaus, bottom-up, met als uitgangspunt het verbinden van passie, talent en intrinsieke motivatie.

De Brunel Foundation geeft op internationaal niveau invulling aan de maatschappelijke betrokkenheid van Brunel. Zij werkt samen met alle regio's van Brunel International, verspreid over de wereld. Onderstaand de bijdragen van Brunel Nederland B.V. aan de Brunel Foundation.

Planet



Trash 'n Trace

In lijn met de missie om het milieubewustzijn te stimuleren, heeft de Brunel Foundation in 2023 diverse clean up activiteiten georganiseerd. Brunel collega's hebben deelgenomen aan individuele initiatieven en aan clean ups in groepsverband.

Impact Nederland

Lunch break clean ups vestigingen

208,5 kg

Amsterdam en Delft

97 deelnemers



Brunel Foundation Forest

De Brunel Foundation zet zich in voor een duurzame wereld. In dit kader heeft zij in 2021 het Brunel Foundation Forest geïntroduceerd in Thailand. Dit bos is tot stand gekomen in samenwerking met EcoMatcher en is het afgelopen jaar gegroeid tot 19.000 bomen op 8 verschillende locaties in de wereld. Naast de positieve impact op het milieu, draagt dit initiatief ook bij aan ondersteuning van de lokale bevolking doordat EcoMatcher werkgelegenheid creëert voor de lokale bomenplanters.

Iedere nieuwe medewerker ontvangt van Brunel Nederland als welkomstgeschenk een boom in het Brunel Foundation Forest in Bhutan. Bhutan scoort hoog op de index van de gelukkigste mensen ter wereld. Iets dat we ook bij Brunel nastreven: gelukkige medewerkers!

Impact Nederland

Brunel Foundation Forest NL aangekochte bomen in Bhutan

1.000 bomen

Kijk voor meer details op <https://www.brunel.net/en/foundation-forest>



Building New Habits

Het maken van duurzame keuzes gaat in essentie over het opbouwen van nieuwe gewoonten. Alle veranderingen die we samen dagelijks maken, hebben op wereldschaal impact op het milieu. Met één gewoonte tegelijk. Met Building New Habits streeft de Brunel Foundation ernaar om Brunellers, klanten en anderen te inspireren en aan te moedigen om duurzame keuzes te maken waar en wanneer dat maar kan.

De Brunel Foundation en Brunel stimuleren dit gedrag door o.a. duurzame cadeaus te geven en te laten zien welke alternatieven er zijn - zoals de KeepCup, de herbruikbare waterfles en het Correctbook. Met zulke cadeaus enthousiasmeren we iedereen om actie te ondernemen om je eigen ecologische voetafdruk te verminderen.



7. Resultaten Prosperity (Public)

Brunel Foundation

Naast het zorgvuldig uitzoeken van de speciale cadeaus doet de Brunel Foundation dat ook met onze leveranciers. Er is gekozen voor leveranciers zoals Correctbook, KeepCup en Mepal, die duurzaamheid hoog in het vaandel hebben staan en die samen met Brunel teruggeven aan de maatschappij.

Plastic Free July

Tijdens 'Plastic Free July' heeft de Brunel Foundation in samenwerking met de afdeling Facility van Brunel Nederland de 'Bento Bowl' geïntroduceerd in het bedrijfsrestaurant op ons hoofdkantoor.



Upcycling

In plaats van oude Brunel materialen weg te gooien, wordt gestimuleerd om er iets nieuws en unieks van te maken. Naast dat hiermee afval verminderd wordt, worden items gecreëerd met een verhaal. Oude roller banners worden omgetoverd tot toiletta's of etui voor een (zonne) bril, vlaggen krijgen een nieuw leven als reusable strandtas of shopper; origineel, duurzaam en goed voor het milieu. De Brunel Foundation werkt hierbij samen met Vanhulley.

Meer informatie over Vanhulley www.vanhulley.com



Impact Nederland

Sustainable Corporate gifting

500 Correctbooks
350 Bento Bowls
400 Waterflessen

Upcycling

61,5 kg
Brunel materiaal geupcycled

Future Professionals

OffshoreWind4Kids is een non-profitorganisatie die zich richt op het bouwen van windturbines om kinderen te helpen meer te leren over hernieuwbare energie, techniek, technologie en duurzaamheid in het algemeen. Wereldwijd worden er diverse workshops georganiseerd.

Eindejaarsdonatie namens klanten van Brunel voor Wind4Kids, een initiatief van OffshoreWind4Kids

OffshoreWind4kids is gestart met het organiseren van outdoor evenementen op het strand. In 2023 introduceerden ze ook een indoorprogramma,

Impact Nederland

OffshoreWind4kids workshops/
educatieprogramma

1.425 kinderen (leeftijd 8-15)
9 events

Meer informatie over Offshorewind4kids www.offshorewind4kids.com



Wind4Kids. Dit wereldwijde educatieve programma is ontworpen voor scholen; het gebruikt experimenten om kinderen de grondbeginselen van windenergie te leren. Het programma omvat schoolworkshops, train-de-trainer (voor onderwijspersoneel) en de benodigde uitrusting. Met de eindejaar donatie van € 15.000, - namens onze klanten, hebben wij het mogelijk gemaakt om dit educatie-programma op te starten in Nederland. Wij willen zoveel mogelijk kinderen kennis laten maken met windenergie.

People



Autisme

Om de arbeidsmarkt positief te beïnvloeden voor mensen met autisme, organiseerde de Brunel Foundation samen met Brunel diverse activiteiten om bewustwording te creëren voor autisme. Voorbeelden hiervan zijn: AUT in the Brunel Office, inspiratiesessies met gastsprekers en walk-in coaching sessies. Al deze initiatieven hadden als doel: wederzijds begrip creëren en leren kijken voorbij stigma's en vooroordelen. "Don't judge talent by its cover."

Lees meer over de Brunel Foundation www.brunel.net/en/foundation.





7. Resultaten Prosperity (Public)

Stakeholdermanagement

Stakeholderbelang en -invloedmatrix

De matrix op de rechterpagina geeft aan welke groepen stakeholders direct aan de dienstverlening van Brunel verbonden zijn, en in welke mate Brunel en deze stakeholders wederzijds impact en invloed op elkaar hebben.

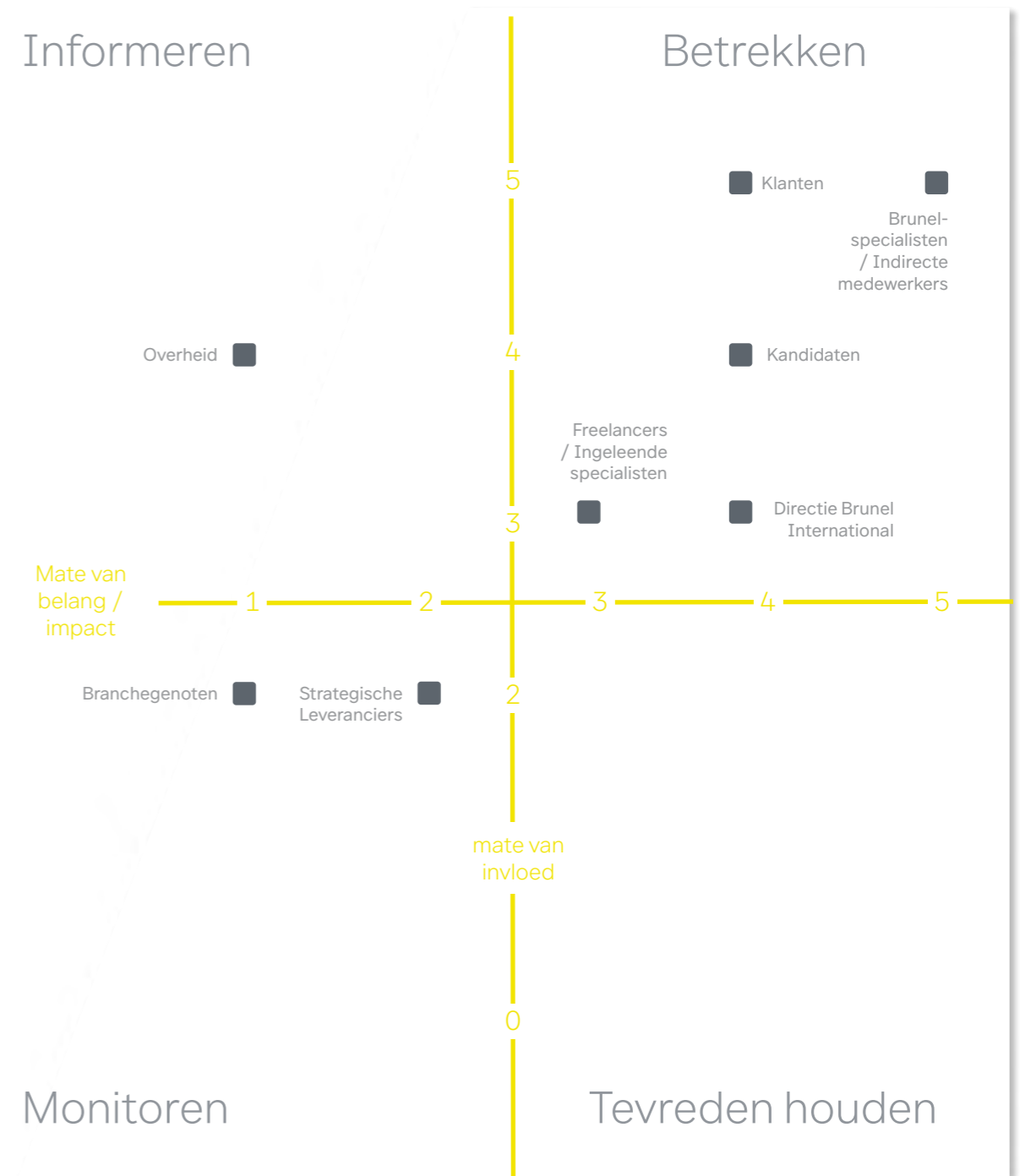
Stakeholderdialoog

Stakeholders bepalen mede de prioritering van het Brunel (MVO-)beleid

Voor een *People business* zoals Brunel is het natuurlijk belangrijk om goed te luisteren naar partijen die bij de bedrijfsvoering zijn betrokken. Welke partijen Brunel als stakeholders onderscheidt en met welke zwaarte de mening van een partij wordt meegenomen in bijsturing van de bedrijfsvoering, is in bovenstaande Stakeholderbelang en -invloedmatrix weergegeven.

In dit hoofdstuk is te lezen hoe Brunel de mening en input per stakeholdergroep heeft verkregen en wat die mening is. Onze stakeholders bepalen mede welke beleids- en MVO-indicatoren voor Brunel belangrijk zijn. De op stakeholderinput gebaseerde prioritering op de MVO-indicatoren volgens de ISO 26000-richtlijn was in Hoofdstuk 1 al te zien in de materialiteitsmatrix.

Stakeholderbelang en -invloedmatrix



Wijzigingen ten opzichte van 2022

Het belang van Freelancers/ Ingeleende specialisten is verhoogd van 2/3 naar 3/3.



7. Resultaten Prosperity (Public)



Brunel communicatieplatform CONNECT

Communicatie over

MVO-plan 2023-2025, MVO-jaarverslag 2022, Het MVO-team, Stimuleren van zakelijke lunches of borrels bij een Sociale Onderneming.

Doelgroep

Interne medewerkers en Specialisten.

Onboarding App

Geoptimaliseerd op basis van feedback

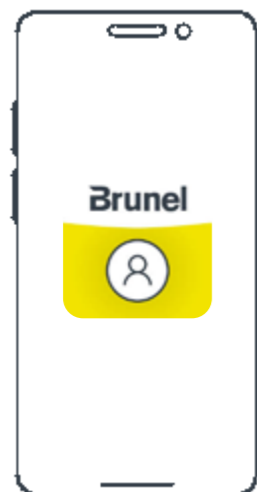
Communicatie over

Bedrijfscultuur

Informatie o.a. over MVO-beleid

Doelgroep

Nieuwe collega's.



Magazine B Connected

Niet uitgegeven in 2023 omdat lezers meer relevante informatie wensten. Vervangen door nieuwsbrief die tweemaandelijks verstuurd wordt.

Communicatie over

Doelgroep-relevante informatie

Doelgroep

Interne medewerkers en Specialisten.

Brunel Nederland website

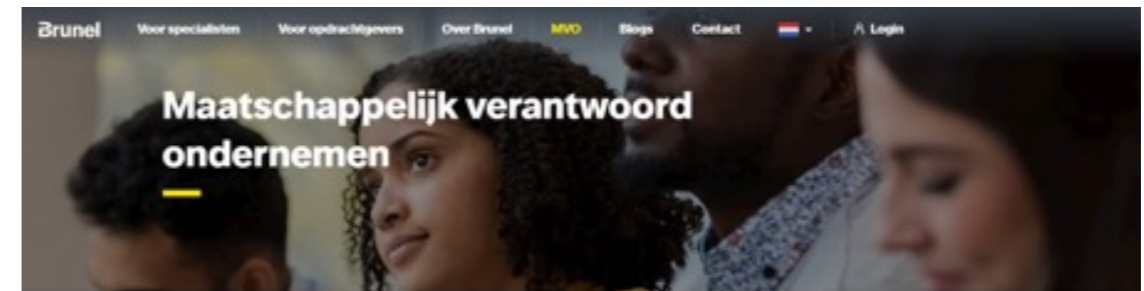
Aangepast in 2023

Communicatie over

Stakeholders informeren over ons MVO-beleid en de MVO-activiteiten die Brunel ontplooit en bezoekers inspireren rondom thema's die voor Brunel belangrijk zijn.

Doelgroep

Kandidaten, (potentiële) opdrachtgevers, leveranciers en (potentiële) partners.



Home > MVO

Maatschappelijk verantwoord ondernemen betekent voor ons dat wij bij het streven naar winst rekening houden met het effect van onze activiteiten op mens en milieu. Zowel binnen als buiten de organisatie. Dit is vastgelegd in ons MVO-beleid dat volledig is geïntegreerd in de kernprocessen van onze bedrijfsvoering. Het MVO-beleid is gebaseerd op de pijlers People en Planet. Want mensen en onze leefomgeving vormen het uitgangspunt voor alles wat we doen.



People

Wij geloven in de kracht van mensen. Van alle mensen welteverstaan. Omdat iedereen zijn of haar unieke waarde heeft binnen onze organisatie en daarbuiten. Als werkgever willen we onze mensen met elkaar en onze klanten verbinden en goed voor ze zijn. Hoe? Door zorg te dragen voor hun ontwikkeling, te luisteren naar hun behoeftes en door een veilige werkomgeving te scheppen voor iedereen.

- **Inclusiviteit & diversiteit**
- **Autisme**

MVO
www.brunel.net/nl-nl/mvo



Social media

(LinkedIn, Facebook, Instagram en YouTube)

Communicatie over

Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen: autisme en begeleiding, de eerste gecertificeerde Waterstof-engineers en ons partnership met het Brunel Solar Team. Het doel van deze posts is onze stakeholders te informeren en inspireren rondom deze onderwerpen en het creëren van awareness.

Doelgroep

Alle Brunel stakeholders.

Brunel in de media

Mediapublicaties met landelijk bereik

Communicatie over

Onze ambitie een bijdrage te leveren aan de energietransitie vanuit onze dienstverlening kracht bijzetten en aan onze stakeholders laten zien dat Brunel een onderneming is die maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel heeft staan.

Doelgroep

Alle Brunel stakeholders.



7. Resultaten Prosperity (Public)

Dialogo met interne medewerkers

Brunel Company Monitor

Elk jaar wordt de betrokkenheid en tevredenheid van de interne medewerkers gemeten. Het onderzoek is uitgevoerd in november 2023 door bureau Meyer Monitor door middel van een digitale enquête die medewerkers anoniem hebben ingevuld. Gevraagd werd om input over het huidige en gewenste niveau van de volgende onderwerpen:

- kwaliteit van de organisatie;
- bedrijfscultuur;
- imago van de organisatie;
- direct leidinggevende;
- persoonlijke kracht;
- verantwoordelijkheid en zelfstandigheid;
- persoonlijke ontwikkeling;
- personeelsregelingen en beloning.

84% van de medewerkers heeft dit jaar de Company Monitor ingevuld. Dat is een stijging van 10% ten opzichte van 2022, toen een score van 74% werd behaald. De resultaten zijn licht verbeterd ten opzichte van 2022.

Vanaf 2021 hebben we vragen opgenomen over inclusiviteit en diversiteit. Dit jaar zijn deze in lijn met het ESG-beleid van Brunel International uitgebreid met 'belonging' en 'belonging team' om te meten in hoeverre collega's zich thuis voelen binnen Brunel en binnen hun team. In 2023 zien we hier een stijging van een 7,9 naar een 8,2.

Interne medewerkers hechten waarde aan de MVO-thema's:

- behoorlijk bestuur;
- goed werkgeverschap;
- mensenrechten;
- eerlijk zakendoen;
- circulaire economie en klimaatverandering;
- betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving;
- stakeholderdialogoog.

Brunel Company Monitor	2021	2022	2023	Δ -1 jaar	Ambitie
Inclusiviteit en diversiteit	7,6	7,9	8,1	0,2	> 8
Cultuur	6,9	7,1	7,4	0,3	> 8
Persoonlijke achtergrond	8,3	8,2	8,3	0,1	> 8
Belonging	<i>Niet gemeten</i>	7,9	8,2	0,3	> 8
Belonging team	<i>Niet gemeten</i>	8,3	8,5	0,2	> 8
Gemiddeld cijfer	<i>Niet gemeten</i>	7,9	8,1	0,2	> 8





7. Resultaten Prosperity (Public)

✓ Dialoog met de OR

De Ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt de belangrijkste stakeholder van Brunel, onze medewerkers, zonder wie we geen dienstverlening kunnen leveren.

De OR voert overleg met de werkgever over zaken als het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen.

In december 2023 is aan de OR gevraagd welke MVO-thema's zij het belangrijkste vinden, wat zij van het beleid op dat punt vinden en of zij verbetermogelijkheden zien. Hieruit kwam de volgende top 5 naar voren.

1. Verhouding tussen werkgever en werknemer

De OR stelt vast dat Brunel de noodzaak onderkent om veel aandacht te geven aan fieldmanagement (begeleiding). Dit is een belangrijke trigger om specialisten langer aan Brunel te binden. Door dit onderwerp specifiek aandacht te geven, verwacht de OR een verbetering op het gestelde doel.

2. Gezondheid en veiligheid

De OR stelt vast dat Brunel het nodige beleid heeft ontwikkeld, waaraan ook uitvoering wordt gegeven, hetgeen bijdraagt aan de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Te denken valt aan procedures rondom VCA/U, verzuimpreventie en vertrouwenspersonen.

- De OR is van mening dat op dit onderwerp meer impact kan worden gemaakt door inzicht te verwerven op het gebied van Psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

3. Energieverbruik

De OR ondersteunt het beleid dat Brunel op het vlak van de inzet van duurzame energie uitvoert. Dit past bij een organisatie die zich steeds meer wil onderscheiden op het gebied van renewable energie.

4. Gelijke kansen en gelijke behandeling van mensen. Kansen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt om deel te nemen aan het arbeidsproces

De OR constateert dat het bieden van kansen en mogelijkheden voor kandidaten met een ondersteuningsbehoefte onderdeel uitmaakt van het wervingsproces.

- De OR meent dat nog meer impact is te bereiken door het wervingsproces van de specifieke groep kandidaten verder te verbeteren en structureel duurzaam te maken.

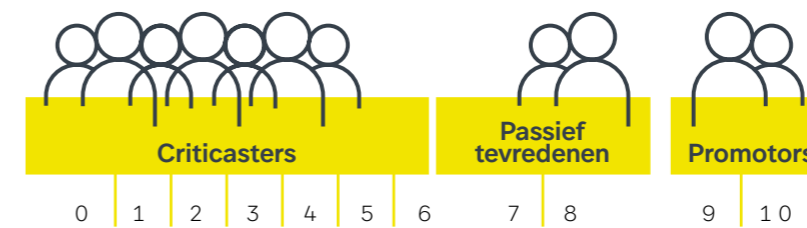
5. Positieve bijdrage aan de lokale economie

De OR constateert dat Brunel waar mogelijk kijkt naar het duurzaam inkopen van mensen en middelen. Het nieuwe proces sociale inkoop is hier een voorbeeld van.

- De OR is van mening dat meer impact kan worden gemaakt door ook regionaal aandacht te vragen voor sociale inkoop, bijvoorbeeld door consultants uit te dagen lunchafspraken met specialisten bij gelegenheden te plannen die als sociale onderneming zijn aan te merken.

✓ Dialoog met Brunel-specialisten

Net Promotor Score meting



$$\text{Net Promoter Score} = \% \text{ Promoters} - \% \text{ Criticasters}$$

Elke specialist ontvangt enkele weken na de aanvang van een opdracht en na afloop van een opdracht een uitnodiging om de ervaringen over deze periode met Brunel te delen en een NPS-score te geven.

Brunel-specialisten hechten waarde aan de MVO-thema's:

- ✓ verhouding tussen werkgever en werknemer;
- ✓ gezondheid en veiligheid;
- ✓ circulaire economie en klimaatverandering;
- ✓ mensenrechten;
- ✓ positieve bijdrage aan de lokale economie.

Brunel-specialisten tevredenheid	2021	2022	2023*	Δ -1 jaar	Ambitie
NPS score na start inzet	Niet gemeten	39	41	+2	>30
NPS score na stop inzet	Niet gemeten	17	41	+24	>30
Gemiddeld rapportcijfer na start inzet	Niet gemeten	8,3	8,4	+0,1	>8
Gemiddeld rapportcijfer na stop inzet	Niet gemeten	8	8,4	+0,4	>8

* Beslaat heel 2023 waarbij per mei 2023 Freelancers en 3th Party specialisten zijn toegevoegd.



7. Resultaten Prosperity (Public)

✓ Dialoog met kandidaten

De mening van kandidaten over Brunel wordt doorlopend gevraagd, direct nadat zij een eerste kennismaking op een van de Brunel kantoren hebben gehad of in een online-gesprek.

Kandidaten hechten waarde aan de MVO-thema's :

- ✓ goed werkgeverschap met de nadruk op professionaliteit en nakomen van afspraken in het sollicitatieproces;
- ✓ circulaire economie en klimaatverandering;
- ✓ betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving.

✓ Dialoog met klanten

Input van opdrachtgevers voor het (MVO-) beleid van Brunel is verkregen uit persoonlijk (online)contact, klanttevredenheids-onderzoeken en analyse van vragen over MVO in tenders en aanbestedingen. Naast de leveringszekerheid van bekwame Brunel-specialisten en goed contact met de Brunel Consultants, vinden opdrachtgevers het MVO-thema 'Persoonlijke ontwikkeling' belangrijk. Dat wil zeggen: zij willen zien dat Brunel aandacht besteedt aan de ontwikkeling van de ingezette Brunel-specialisten.

Klanttevredenheids-onderzoeken

Tijdens de looptijd en na afloop van een detachering worden klanttevredenheids-onderzoeken uitgevoerd door een centrale afdeling, naast het reguliere contact dat de klant heeft met de Brunel-consultants.

Kandidaat tevredenheid	2021	2022	2023	Δ -1 jaar	Ambitie
NPS score kandidaten	27	26	26	0	>30
Gemiddeld rapportcijfer	8,0	7,9	8,1	+0,2	>8

Klant tevredenheid	2021	2022	2023	Δ -1 jaar	Ambitie
NPS score na start van een detachering	23	41	24	-17	>30
NPS score na stop van een detachering	11	0	11	+11	>30
Gemiddeld rapportcijfer na start van een detachering	8,0	8,3	8,1	-0,2	>8
Gemiddeld rapportcijfer na stop van een detachering	7,7	7,8	7,8	0	>8

Tenderanalyse 2023

Jaarlijks worden alle aanbestedingen waar Brunel aan heeft deelgenomen geanalyseerd op trends in vereiste MVO-onderwerpen, om te bekijken of aanpassing van het Brunel-beleid nodig is.

Klanten hechten waarde aan de MVO-thema's:

- ✓ behoorlijk bestuur;
- ✓ goed werkgeverschap;
- ✓ mensenrechten, diversiteit & inclusiviteit;
- ✓ data beveiliging;
- ✓ circulaire economie en klimaatverandering.

Tenderanalyse	2021	2022	2023	Δ -1 jaar
Aanbestedingen/tenders waarin een MVO-vraag gesteld werd	64%	83%	83%	0
Bevat vraag om Uniform Europees Aanbestedingsdocument	Niet gemeten	70%	77%	+7pp
Bevat vraag over SROI	28%	38%	40%	+2pp
Bevat vraag over diversiteit & inclusiviteit	60%	72%	74%	+2pp
Bevat vraag over milieubelasting	72%	77%	74%	-3pp
Bevat vraag over databeveiliging	Niet gemeten	4%	11%	+7%
Bevat vraag om EcoVadis deelname	12%	4%	0%	-4pp



7. Resultaten Prosperity (Public)

Dialogoog met de directie van Brunel International

Onderstaande informatie komt uit het jaarverslag van Brunel International N.V. over de verslagjaren 2022 en 2023 en uit de budget- en voortgangsmoetings met het directieteam van Brunel Nederland B.V.

Brunel International N.V. verwacht van Brunel Nederland B.V. dat zij waarde toevoegt door:

- te investeren in ons specialisme en de ontwikkeling van onze specialisten, om een leidende positie in de markt in te nemen;
- te innoveren en toegevoegde waarde te leveren door onderscheidende kennis en oplossingen;
- de zakelijke aansluiting met opdrachtgevers te bevorderen en de kwaliteit van dienstverlening en levertijden te verbeteren aan de hand van een digitale roadmap;
- in te zetten op talentontwikkeling en successieplanning vanuit een duidelijke HR-agenda met het doel: talent aantrekken, ontwikkelen en behouden;
- kwaliteit, snelheid en productiviteit te verhogen door middel van de Lean-methodiek om een hogere kwaliteit voor opdrachtgevers te leveren en kosten voor levering te verlagen, digitale middelen te introduceren en sturing op kpi's te verbeteren;

- een duurzame onderneming te zijn door winst en kasstromen te genereren en duurzame financiële groei te realiseren;
- een verantwoordelijke werkgever te zijn door specialisten en professionals te voorzien van uitdagende opdrachten, competitieve arbeidsvoorwaarden en zakelijke netwerken. Tevens het afhandelen van alle gerelateerde administratieve en operationele processen, zodat specialisten en professionals zich kunnen toewijden op het verbeteren van hun skills waarmee zij het verschil maken;
- een betrouwbare business partner te zijn en te leveren volgens afspraak en toegang te bieden tot kennis op flexibele basis;
- een goede 'corporate citizen' te zijn door de fundamentele mensenrechten in de arbeidsmarkt te respecteren en ethisch gedrag te waarborgen. Dit strekt zich uit tot toekomstige generaties en het teruggeven aan de samenleving als geheel;
- bij te dragen aan het ESG-beleid.

Samengevat in de MVO-thema's:

- behoorlijk bestuur;
- goed werkgeverschap;
- mensenrechten;
- eerlijk zakendoen;
- circulaire economie en klimaatverandering;
- betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving.

Dialogoog met de directie van Brunel Nederland

Kim van Uem is vanaf februari 2024 Finance Director van Brunel Nederland en sponsor van het MVO-team. Adriaan Pons vervulde tot februari 2024 deze rol en was namens de directie aanwezig bij elke MVO-meeting.

De directie van Brunel Nederland hecht waarde aan de MVO-thema's:

-  gelijke kansen voor iedereen;
-  aandacht voor mensen met achterstand tot de arbeidsmarkt;
-  het bieden van uitdagend werk en de kans om het beste uit jezelf te halen;
-  duurzaamheid, verstandig omgaan met het milieu;
-  klanten helpen hun uitdagingen op het gebied van maatschappelijk relevante projecten waar te maken;
-  bijdragen aan de Brunel Foundation;
-  werken in lijn met de kernwaarden;
-  een succesvolle, efficiënte en financieel stabiele bedrijfsvoering;
-  werken in lijn met het Brunel International beleid en strategie.

Samengevat in de MVO-thema's:

- goed werkgeverschap;
- mensenrechten, gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit;
- eerlijk zakendoen;
- circulaire economie en klimaatverandering;
- profit;
- betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving.



7. Resultaten Prosperity (Public)

Dialogo met strategische leveranciers

Met onze strategische leveranciers houden we jaarlijks een leveranciersbeoordeling. Dat doen we aan de hand van het contract en de Richtlijnen Maatschappelijk Verantwoord Inkopen. Naast de contractafspraken komen in deze beoordeling de diverse MVO-onderwerpen aan de orde. We bespreken de huidige stand van zaken, maar ook de wensen en eisen op MVO-gebied van zowel de leverancier als van ons als klant.

Dialogo met branchegenoten

Dit is geen persoonlijke dialoog, maar een vergelijking van het Brunel MVO-beleid met het beleid van 10 branchegenoten zoals gepubliceerd op hun websites. Hierin valt een aantal zaken op.

Rapporteren over MVO:

Inclusief Brunel zijn er 3 partijen in de analyse die rapporteren door middel van een verslag. Daarin wordt de materialiteitsmatrix gedeeld en gerapporteerd over doelen, kpi's en uitgevoerde activiteiten. Net als Brunel hebben 7 partijen op hun website een omgeving waarin zij delen welke activiteiten zij ontplooiën op het vlak van MVO.

Wijze van rapporteren:

Net als enkele branchegenoten is Brunel Nederland B.V. onderdeel van een internationale holding. Brunel Nederland B.V. kiest ervoor zelfstandig te rapporteren over het MVO-beleid en MVO-prestaties, in een MVO-jaarverslag. Branchegenoten integreren hun MVO-rapportage daarentegen met het financiële jaarverslag van de holding en bieden geen inzicht in de activiteiten van de regionale entiteiten of verschillende labels.

Pijlers MVO:

Alleen de partijen die door middel van een verslag rapporteren, koppelen het MVO-beleid aan de SDG's. Een goed vergelijk van MVO-beleid is dus alleen mogelijk als we kijken naar de onderwerpen die alle partijen vermelden via hun kanalen. Dan blijkt dat de volgende onderwerpen in het algemeen onderdeel zijn van het MVO-beleid in onze branche: Goed werkgeverschap, Inclusiviteit en diversiteit en Milieu en klimaat.

Partnerships






Bij de partijen die informatie verstrekken over hun MVO-activiteiten blijkt het gangbaar te zijn om een partnership aan te gaan met een externe partij voor invulling van deze activiteiten. Er is een verscheidenheid aan partners, maar er zijn overeenkomsten waar het gaat om ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en vanuit de kennis/expertise van de organisatie.

Uit deze analyse concludeert Brunel dat ons MVO-beleid in lijn is met de branche en dat wij een hoge standaard hanteren ten aanzien van het gebruik van internationale standaarden. Brunel hecht veel waarde aan transparantie en levert in vergelijking met branchegenoten jaarlijks als onderdeel van een holding een bovengemiddelde inspanning om een gedegen rapportage over haar MVO-activiteiten te publiceren. Inhoudelijk kan deze MVO-rapportage zich meten met de verslagen die door internationale holdings in de branche worden opgesteld.

Branchevergelijking via EcoVadis

Brunel rapporteert de MVO-prestaties ook via het EcoVadis platform. Daar worden bedrijven in de branche met elkaar vergeleken. Brunel heeft een hoger dan gemiddelde score behaald op arbeids- en mensenrechten, ethiek en milieu. Duurzaam inkopen kan beter, maar Brunel scoort daar even goed als onze branchegenoten.




Branche relevante MVO-thema's:

-  Goed werkgeverschap
-  Arbeids- & mensenrechten
-  Ethiek
-  Milieu
-  Duurzame inkoop

Dialogo met de overheid

De overheid is voor Brunel wet- en regelgever én klant.

De overheid als wet- en regelgever hecht waarde aan de MVO-thema's:

-  behoorlijk bestuur;
-  werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers;
-  directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd (financiële rapportages).

De overheid als klant van Brunel hecht waarde aan MVO-thema:

-  goed werkgeverschap / SROI.

Dialogo met Freelancers en Ingeleenden

Deze input is verkregen uit persoonlijke gesprekken en contact met de backoffice.

Freelancers en ingeleenden hechten waarde aan MVO-thema:

-  behoorlijk bestuur;
-  eerlijk zakendoen.

8.



Resultaten Legal

Het doel van het Legal-beleid is voortdurend voldoen aan de Nederlandse wetten en regels en tijdig inspelen op nieuwe wet- en regelgeving.

In 2023 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd in de wet- en regelgeving:

Wet indexering minimumloon

- jaarlijkse indexering van minimumloon wordt gekoppeld aan stijging van gemiddelde lonen
- 1 juli 2023
- Aanpassing minimumbedrag betreffende salarisschaal en (indien nodig) aanpassen minimum salarissen

Wetsvoorstel toekomst pensioenen

- herziening pensioenstelsel
- 1 juli 2023
- Aanpassing pensioenregeling



8. Resultaten Legal

MVO-bedrijfsvoering overkoepelend

9.

MVO-bedrijfsvoering overkoepelend

Ondernemingsbestuur

Brunel Nederland B.V. is een dochteronderneming van het beursgenoteerde Brunel International N.V. De naleving van de Nederlandse corporate governance code en de corporate governance verklaring zijn raadpleegbaar op de website en in het jaarverslag van Brunel International op www.brunelinternational.net.

Brunel Nederland directieteam

(bij uitbrengen van dit
jaarverslag)

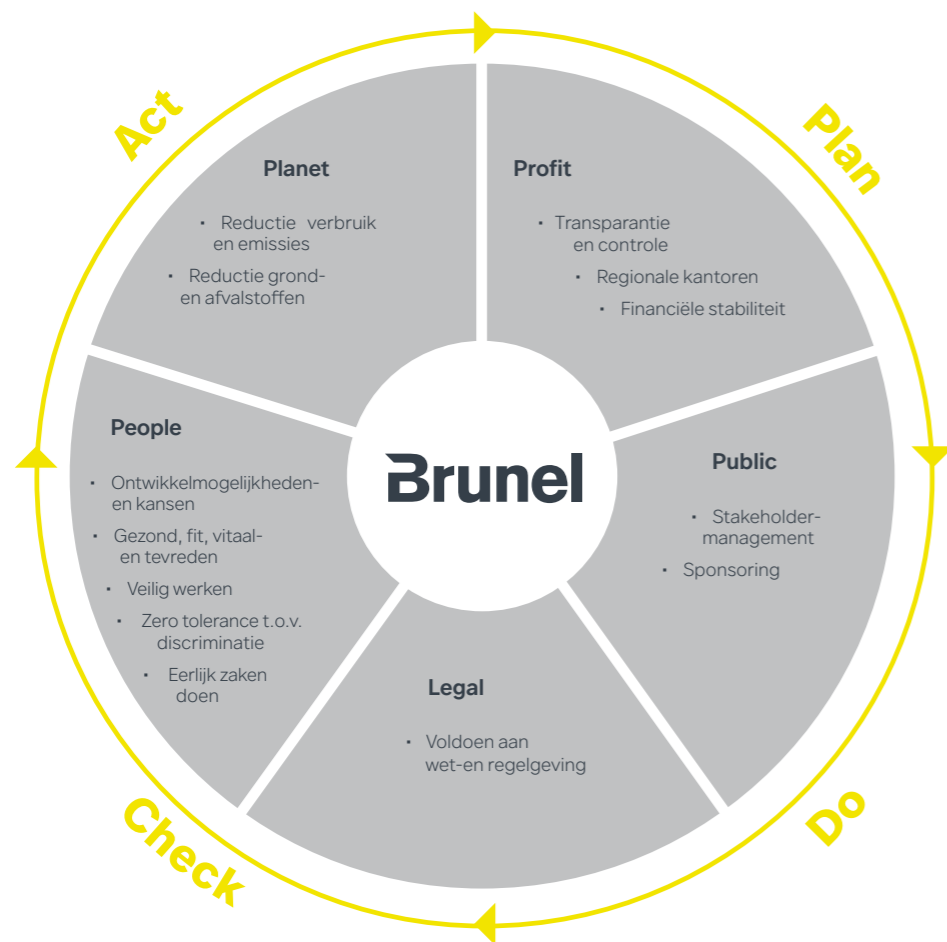
Naam	Functie
Xavier Hardy	Managing Director Brunel Nederland
Kim van Uem	Finance Director Brunel Nederland
Jeroen Kerkhof	HRM Director Brunel Nederland
Aldo Bot	Businessline Director Brunel Engineering
Jesper Schildwacht	Businessline Director Brunel Legal
Cees Bouman	a.i. Businessline Director Brunel IT
Nathalie Ham	Businessline Director Brunel Finance & Risk

Organisatorische wijzigingen

Per 1 januari 2024 zijn Maarten Horstman, Businessline Director Brunel IT, en Vivian Minten-De Boer, Marketing & Sales Director Nederland, niet meer werkzaam voor Brunel. De eindverantwoordelijkheid voor Marketing is overgenomen door DT-lid Jesper Schildwacht. Cees Bouman vervult ad interim de functie van Businessline Director Brunel IT.

In november 2023 is Kim van Uem in dienst getreden, zij heeft per 1 januari 2024 de functie van Adriaan Pons overgenomen als Finance Director Brunel Nederland. Adriaan Pons werkt nu parttime voor Brunel en zet zijn expertise projectmatig in.

9. MVO-bedrijfsvoering overkoepelend



Brunel MVO-model

Dit model geeft schematisch weer hoe Brunel haar MVO-beleid heeft georganiseerd en integraal opgenomen in de bedrijfsvoering. Het beleid wordt bepaald en gemanaged door het directieteam onder leiding van de Managing Director Brunel Nederland.

Het Brunel MVO-team

(bij uitbrengen van dit jaarverslag)

"P"	Naam	Functie
People	Jeroen Kerkhof	HRM Director Brunel Nederland
	Monique Hermes	HR Specialist
People SROI en Inclusiviteit	Frans Hellings	Inclusiviteitsmanager
Planet	Ingrid van Kasteren	Manager Facility
	Nienke van de Stolpe	Facility Specialist
Profit	Adriaan Pons	Manager Finance
Prosperity	Olav Massar	Branding & Campaigning Specialist
	Harry Wichers	Manager Strategic Marketing & Communications
Legal	Sebastiaan Flierman	Legal Counsel Brunel Nederland
MVO-beleid en coördinatie overall	Monique Breur	Business Process Manager en MVO-coördinator
DT Sponsor MVO	Adriaan Pons	Manager Finance
	Kim van Uem	Finance Director Brunel Nederland

Verslag scope

Wel in rapportagescope	Niet in rapportagescope
Brunel Nederland B.V.	Brunel International N.V.
De Nederlandse wet- en regelgeving	
De als strategisch benoemde leveranciers van personeelsvoorzieningen, trainingsbureaus, kantoorbenodigdheden, wagenpark, diensten, vastgoed en energie	Overige leveranciers
Arbo-, gezondheids- en veiligheidsbeleid direct gerelateerd aan onze interne medewerkers en Brunel-specialisten	
Medewerkers van Brunel Nederland B.V. met een lease- of huurauto	Medewerkers van Brunel Nederland B.V. die met eigen vervoer reizen
Voor VCU 2011/05: Business line Brunel Engineering	Overige businesslines
§ 8.3 van de ISO 9001:2015 norm betreffende ontwerp en ontwikkeling bij het realiseren van projecten. Specifiek voor het leveren en beheren van IT-infrastructuren en software-oplossingen ten behoeve van de klanten van de businessline Brunel IT	§ 8.3 van de ISO 9001:2015 norm voor overige bedrijfsonderdelen.

Colofon

online pdf

Communicatie

Monique Breur

Olav Massar

Contactpersoon

Monique Breur

Business Process Manager

en MVO-coördinator

E m.breur@brunel.net

T (020) 312 5000

Brunel

Brunel Nederland B.V.

Hoofdkantoor Amsterdam

John M. Keynesplein 33

1066 EP Amsterdam

Postbus 9081

1006 AB Amsterdam

T (020) 312 50 00