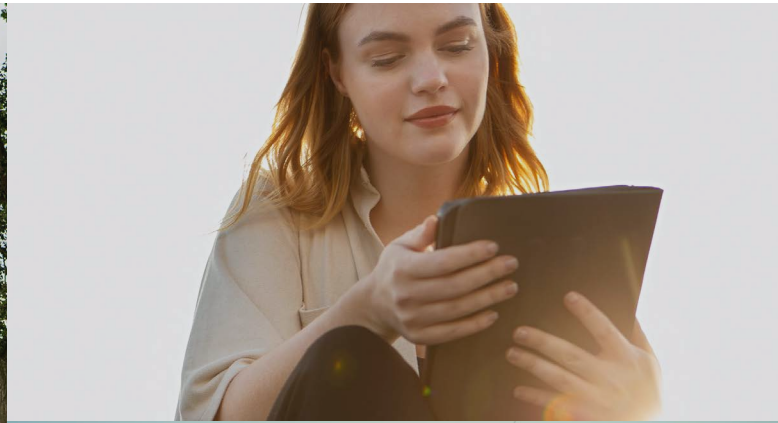


Brunel



MVO JAARVERSLAG 2021

BRUNEL NEDERLAND B.V.



“We genieten van een succesvol jaar”
- Niels van Rhenen

Niels van Rhenen: “We genieten van een succesvol jaar. Tegelijkertijd zorgen we dat we klaarstaan voor de toekomst. Daar durven we ambitie in te leggen.”

Niels van Rhenen is directeur van Brunel Nederland. Hij blikt terug op een bewogen maar succesvol 2021 en hij kijkt vol vertrouwen vooruit naar 2022.

Keuzes

2021 was in veel opzichten een succesvol jaar. Een jaar waarin we hebben onderzocht hoe we onze toegevoegde waarde voor opdrachtgevers konden vergroten. Waar een koerswijziging van onze samenwerking nodig was om dat te bereiken, zijn we met klanten in gesprek gegaan. Waar dat niet mogelijk was, hebben we afscheid durven nemen en keuzes gemaakt in wat wél en niet bij ons past. Dit resulteert in een goede basis en een positieve mindset.

De markt vraagt om specialistische kennis. Door onze specialistische kennis te vergroten en te verbinden, ontwikkelen we unieke kennis, kunde en oplossingen. Daarmee vergroten we de vraag naar onze Specialisten. We hebben in 2021 een stevige fundering gelegd om deze stap te zetten. Daar bouwen we in 2022 op door.

Communities

We hebben gekozen om goed naar de markt te kijken: waar is behoefte aan? Vanuit dat inzicht hebben we voor elke businessline gekeken naar de profielen waar het meeste vraag naar is en hoe we daar communities omheen kunnen ontwikkelen. Een plek waar Specialisten met elkaar in contact komen, toegang hebben tot mooie opleidingsprogramma's en gave kennis-events. Maar vooral de plek van waaruit onze Specialisten samen met de interne organisatie onze opdrachtgevers bedienen. De implementatie van onze communities is in volle gang en staat gepland tot en met 2023. We zien nu de eerste positieve resultaten van deze aanpak. Specialisten willen bij de communities horen en ze willen blijven. De retentie in die groepen begint te stijgen. We zien hechtere groepen ontstaan: een mooie voorbode voor al onze communities!

Resultaten

We zijn trots op wat er is bereikt in 2021. Ondanks het opnieuw bijzondere jaar vanwege COVID-19, hebben we door een goede focus mooie resultaten behaald. Over de hele linie zien we veelbelovende ontwikkelingen bij alle businesslines. Een prachtige groei bij Brunel Legal, de transitie van Brunel Engineering naar een landelijke organisatiestructuur, de ontwikkeling van de opleidingsprogramma's Waterstof, Operational Technology en CDD-Analist en een stabiele groei bij de overige businesslines. Tegelijkertijd is ook de interne organisatie verder geprofessionaliseerd. Dat was onder andere te danken aan de integratie van supportafdelingen met de business en aan de introductie van robotisering en sturingsmechanismes. HR maakte een start met de ontwikkeling van talentmanagement waarin wij verschil maken tussen groei en ontwikkeling. Die worden vaak in één adem genoemd, maar er zijn verschillen. Groei is meestal gekoppeld aan financiële parameters. Ontwikkeling gaat meer over het individu en persoonlijke talenten: "Hoe ziet mijn loopbaan eruit? Welke kansen heb ik?" Deze visie is een belangrijk element in ons bedrijf dat ons onderscheidt in de markt. Uiteindelijk draagt de individuele ontwikkeling van medewerkers weer bij aan groei.

Strategie-awareness

We zijn tevreden met de uitkomst van het jaarlijkse onderzoek onder onze interne medewerkers, de Meyer Monitor. Wat we in 2021 gedaan hebben, is consistent en wordt gewaardeerd. We hebben een grote sprong gemaakt in de strategie-awareness én in engagement. Dat betekent dat we onze ambitie om de volgende stap te zetten wáár kunnen maken. Dit vraagt wel om voortdurende inspanning. Wereldkampioen worden zoals Max Verstappen is knap, maar om kampioen te blijven is er méér nodig. Dat geldt voor ons ook.

Maatschappelijk verantwoord

Een basisvoorwaarde om onze doelstellingen te realiseren is dat we deze maatschappelijk verantwoord en duurzaam behalen. Daarom zien we nauwlettend toe op behoorlijk bestuur, ethisch en eerlijk zakendoen en een optimale balans tussen het welzijn van onze stakeholders, de belasting van onze bedrijfsvoering op het milieu en het behalen van onze commerciële doelstellingen. Een dialoog op regelmatige basis met onze stakeholders is daarbij belangrijk. Dat gesprek hebben we in 2021 geïntensiveerd.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is onlosmakelijk verbonden met een gezonde bedrijfsvoering. In dat kader hebben we ons inkoopbeleid verder aangescherpt. Een gezonde bedrijfsvoering is iets waar we als Brunel iedere dag mee bezig zijn. Tegelijkertijd kunnen we niet in één jaar al onze doelen bereiken. Wél zijn we positief over de stijgende lijn.

Behalve over de behaalde resultaten zijn we ook trots op deze positieve ontwikkelingen:

- op het vlak van het aanstellen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt laat 2021 opnieuw een behoorlijke stijging zien;
- we zijn content met de verdere toename van het aantal elektrische auto's in ons wagenpark;
- het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen is bij ons minimaal;
- we hebben doelstellingen voor 2025 geformuleerd voor de vertegenwoordiging van vrouwen in de managementlagen.

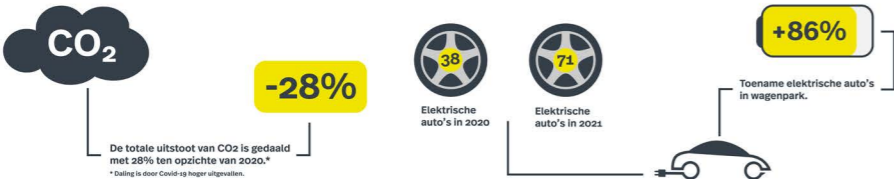
2022

De energie in dit bedrijf geeft ons erg veel vertrouwen voor 2022. Er zit nog veel potentie in het behoud van onze medewerkers, daar zijn we actief mee bezig. We kijken ook uit naar de mooie samenwerking met het Brunel Solar Team, waarmee we onze ambitie in de bijdrage aan de energietransitie onderstrepen. Vanzelfsprekend houden we in 2022 vast aan de ingezette koers met onze nieuwe strategie. En uiteraard passen we ons aan de marktomstandigheden aan waar dat nodig is. Maar onze visie voor de lange termijn staat als een huis.

Brunel MVO Jaarverslag 2021



Certificaten & Awards
1. Bij Brunel maken we graag zichtbaar dat we daadwerkelijk doen wat we zeggen. Dit kunnen we aantonen door middel van certificaten van externe onafhankelijke partijen, die ons deze keurmerken hebben uitgereikt.



Planet
3. Brunel wil de wereld waarin we leven zo min mogelijk belasten. Dit doen we door kritisch te kijken naar onze CO₂-footprint en door het nemen van diverse besparingsmaatregelen.

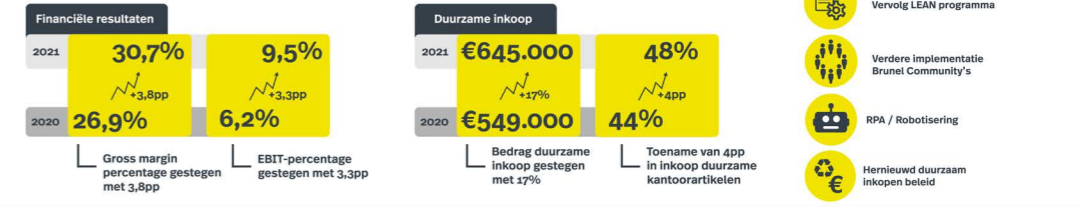


Prosperity
5. Doel van het Prosperity-beleid is bijdragen aan de maatschappij en stakeholders betrekken bij het (mvo-)beleid van Brunel.



People
2. 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 integer, betrokken en stimulerende werkgever te zijn.

Profit
4. Brunel heeft zich gecommiteerd aan het samenstellen van betrouwbare financiële rapportages ten behoeve van transparantie. Daarnaast wenst zij een positieve bijdrage te leveren aan de werkgelegenheid en het bevorderen van duurzaamheid bij inkoop.



Inhoudsopgave

Voorwoord directie.....	3
Infographic: visuele samenvatting van het MVO-jaarverslag.....	6
1. Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen.....	9
1.1 Voor Brunel relevante Sustainable Development Goals.....	9
1.2 Materialiteitsmatrix.....	10
2. Certificaten & Awards.....	11
2.1 Certificaten en deelnamen.....	12
2.2 Awards en vermeldingen.....	13
3. Resultaten People.....	14
3.1 Een toelichting op onze cijfers.....	16
3.2 People MVO-programmaontwikkelingen in 2021.....	18
3.2.1 Goed werkgeverschap.....	18
3.2.2 Mensenrechten.....	31
3.2.3 Eerlijk zakendoen.....	31
3.2.4 Consumentenaangelegenheden.....	32
4. Resultaten Planet.....	33
4.1 Een toelichting op onze cijfers.....	35
4.2 Planet MVO-programmaontwikkelingen in 2021.....	36
4.2.1 Circulaire economie en klimaatverandering.....	36
5. Resultaten Profit.....	38
5.1 Een toelichting op onze cijfers.....	40
5.2 Profit MVO-programmaontwikkelingen in 2021.....	40
5.2.1 Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd....	40
6. Resultaten Prosperity (Public).....	44
6.1 Een toelichting op onze cijfers.....	45
6.2 Prosperity MVO-programmaontwikkelingen in 2021.....	46
6.2.1 Sociale investering, liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen..	46
6.3 Stakeholdermanagement.....	50
6.3.1 Stakeholderbelang en -invloedmatrix.....	50
6.3.2 Stakeholderdialog.....	51
7. Resultaten Legal.....	62
8. MVO-bedrijfsvoering overkoepelend.....	64
8.1 Ondernemingsbestuur.....	65
8.2 Brunel Nederland managementteam.....	65
8.3 Brunel MVO-model.....	65
8.4 Het Brunel MVO-team.....	66
8.5 Organisatorische wijzigingen.....	66
8.6 Verslag scope.....	67

1. Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen

Met 'Brunel' bedoelen we in dit jaarverslag Brunel Nederland B.V.

1.1 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. De 193 lidstaten van de Verenigde Naties hebben deze ontwikkelingsagenda voor 2015 – 2030 vastgesteld. De agenda bestaat uit 17 doelen, Sustainable Development Goals (SDG's). Zij gelden in alle landen en voor alle mensen.*

In 2020 heeft Brunel een koppeling gemaakt tussen haar MVO-beleid en de SDG's van de VN. Deze koppeling is weergegeven in de materialiteitsmatrix. Brunel heeft gekozen voor die SDG's waar zij met haar dagelijkse bedrijfsvoering de meeste invloed op kan uitoefenen. In 2022 zal Brunel de keuze van SDG's herzien in lijn met voortschrijdend inzicht in de gehanteerde definities en de SDG's die Brunel International N.V. heeft gekozen. De strekking van onze maatschappelijke bijdragen zal daardoor niet wijzigen.

*Bron: Rijksoverheid.nl

De voor Brunel relevante SDG's:

	Inclusieve, economische groei, werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor iedereen.
	Verminderen ongelijkheid.
	Duurzame consumptie en productie.
	Aanpak klimaatverandering.
	Beschermen en duurzaam gebruik van de oceanen en zeeën.

1.2 Materialiteitsmatrix

In 2021 werd in dialoog met de belanghebbenden (stakeholders) van Brunel duidelijk dat de onderwerpen in deze materialiteitsmatrix relevant zijn voor onze bedrijfsvoering. De onderwerpen zijn niet gewijzigd ten opzichte van 2020. 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 geformuleerd in bewoordingen gebaseerd op de ISO 26000-richtlijn. In dit jaarverslag laten we zien welke voortgang wij op deze onderwerpen hebben bereikt.

Materialiteitsmatrix			
"P"	Kernthema	Thema	Sustainable Development Goal (SDG)
Overall	I. Behoorlijk bestuur	Voldoen aan wetgeving, eigen kernwaarden, ethiek, rechtvaardigheid, transparantie en management & toelichting bij afwijkingen.	
People	II. Goed werkgeverschap	5. Opleiding en onderwijs	8. Waardig werk en economische groei
		3. Verhouding tussen werkgever en werknemer Sociale voorzieningen en vastleggen van rechten en verplichtingen in o.a. arbeidsovereenkomst.	
		2. Werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers. (NEN 4400-1)	
		5. Gezondheid en veiligheid	
		5. Diversiteit en kansen (inclusiviteit en gelijkheid van kansen.)	
	III. Mensenrechten	8. Strategie & beleid (mensenrechten)	8. Waardig werk en economische groei
		9. Gelijke behandeling	10. Ongelijkheid verminderen
	IV. Eerlijk zakendoen	16. Corruptie	
	V. Consumenten aangelegenheden	22. Privacy van klanten.	
Planet	VI: Circulaire economie en klimaatverandering	24. Energie	13. Klimaatactie
		23. Grondstoffen	12. Verantwoorde productie en consumptie
		27. Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen	14. Leven in het water
Profit	VII: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	29. Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd (Financiële rapportages)	8. Waardig werk en economische groei
		6. en 23. Duurzame inkoop	10. Ongelijkheid verminderen
		30. Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap.	
Properity (Public)	Stakeholderdialoog	31. Bijdrage aan het economische systeem	12. Verantwoorde productie en consumptie

Toelichting: Thema-nummering volgens MVO prestatieladder

2

CERTIFICATEN & AWARDS

2. Certificaten & Awards

2.1 Certificaten en deelnamen

Er zijn geen wijzigingen ten opzichte van 2020



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 2023.



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 2023.



VCU 2011/05 - Businessline 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 2023.



**ISO 27001:2013 - 1. Team Brunel IT Solutions van Brunel Nederland B.V.
2. Brunel Global IT van Brunel International N.V.**

Deze certificaten borgen aantoonbare beheersing van informatiebeveiliging.
1. 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 2022.

2. 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 2022.



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.



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

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

2.2 Awards en vermeldingen

Over 2021 zijn geen awards te vermelden.

Succesvolle periodieke audit

In de week van 8 tot en met 11 november 2021 is Brunel geaudit door DNV. Zowel het ISO 9001, VCU als het MVO Prestatieladder-certificaat zijn met succes geprolonged, waarbij geen afwijkingen van de normen werden geconstateerd.

3

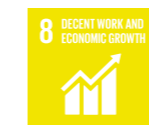
RESULTATEN PEOPLE

3. Resultaten People

Brunel wil een werkgever zijn met passie voor mens en ontwikkeling. Het doel van ons People-beleid is om bevlogen medewerkers aan te trekken en te behouden, omdat we een integere, betrokken en stimulerende werkgever zijn.

People					
Goed werkgeverschap	2019	2020	2021	Δ -1 jr	SDG
Aantal Brunel Specialisten op 31 december*	2.136	1.836	1764	-4%	8.
Aantal interne medewerkers op 31 december*	379	309	278	-10%	
Gemiddeld aantal Brunel Specialisten*	2.242	1.899	1720	-9%	
Gemiddeld aantal interne medewerkers*	409	337	281	-17%	
Verblijfsduur in jaren Brunel Specialisten	2,8	3,1	2,8	-10%	
Verblijfsduur in jaren interne medewerkers	4,2	4,8	5,3	10%	
Verloop Brunel Specialisten	51%	56%	58%	2pp	
Verloop interne medewerkers	36%	37%	38%	1pp	
Verzuim Brunel Specialisten*	3,6%	3,5%	3,4%	-0,1pp	
Verzuim interne medewerkers*	5,5%	5,6%	3,1%	-2,5pp	
Inclusiviteit					
Fte gestart net een afstand tot de arbeidsmarkt	56,5	74	97,7	32%	8. en 10.
Aantal personen	61	80	109	36%	
Fte in dienst per maand	17,5	18,5	24,4	32%	
Gezondheid en veiligheid					
Ongevallen met verzuim > 1 dag niet-medische oorzaak, exclusief verkeer	1	0	1	1	8.
Verkeersongevallen met verzuim > 1 dag niet medische oorzaak	6	3	0	-3	
Bijna ongevallen	2	0	0	0	
Onveilige situaties	11	4	1	-3	
Werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers					
Major non-conformiteiten NEN 4400-1 inspecties	0	0	0	0	8.
Mensenrechten en Eerlijk zakendoen					
Meldingen en maatregelen SpeakUp Line* (klokkenluidersregeling) aangaande anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag	0	0	0	0	10.

*Bron: Brunel International annual report 2021, pagina's 52 (27 digitaal), 81 (41 digitaal) en 165 (83 digitaal) – zie www.brunelinternational.net



Bijdrage aan: Sustainable Development Goal 8: waardig werk en economische groei 8.5 Tegen 2030 komen tot een volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor alle vrouwen en mannen, ook voor jonge mensen en personen met een handicap, alsook een gelijk loon voor werk van gelijke waarde.



Bijdrage aan: Sustainable Development Goal 10: ongelijkheid verminderen 10.2 Tegen 2030 de sociale, economische en politieke inclusie van iedereen mogelijk maken en bevorderen, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap, ras, etniciteit, herkomst, godsdienst of economische of andere status.

3.1 Een toelichting op onze cijfers

Aantal medewerkers

Waar we in 2020 een daling zagen van het aantal medewerkers als gevolg van de COVID-19 pandemie, zien we die daling in 2021 niet doorzetten. Maar door strategische doelen zijn onze activiteiten op een aantal projecten c.q. contracten verminderd of stopgezet. Daardoor nam ons personeelsbestand af in de eerste drie kwartalen van 2021. In het vierde kwartaal van 2021 zien we weer een lichte groei als gevolg van de positieve economische omstandigheden en een toenemende vraag op de arbeidsmarkt.

Aantal Brunel Specialisten en verblijfsduur

Het aantal Specialisten was per 31 december 2021 lager dan in 2020. Wel zien we sinds het vierde kwartaal een lichte stijging. De gemiddelde verblijfsduur is gedaald, in tegenstelling tot ons streven. Dit onderwerp krijgt de komende jaren veel aandacht, want ons doel blijft: de verblijfsduur verlengen en het verloop verlagen.

Aantal interne medewerkers en verblijfsduur

In lijn met de ontwikkeling van het aantal Specialisten lag ook het aantal interne medewerkers per 31 december 2021 lager dan in 2020. Het gewenste aantal interne medewerkers op de peildatum ligt echter iets hoger. Dit komt door een aantal vacatures die op de peildatum nog niet was ingevuld. De gemiddelde verblijfsduur is wel licht gestegen, net als het verloop. Dit is een belangrijk speerpunt in het operationeel plan voor de komende jaren.

Verzuim algemeen

In het tweede jaar van de COVID-19 pandemie ontwikkelde het aantal besmettingen onder de Brunel medewerkers zich opnieuw in lijn met de landelijke cijfers. Dit geldt ook voor de afname van het aantal nieuwe long-COVID gevallen. Wat ons opvalt: medewerkers gaven vaker aan dat ze moeite hadden met de beperkingen als gevolg van de overheidsmaatregelen. Dat heeft in 2021 gemiddeld echter niet geleid tot meer verzuim. Wel was het verzuim in de laatste twee maanden van het jaar fors hoger, maar dat was opnieuw in lijn met de landelijke ontwikkelingen.

Verblijfsduur in jaren:

2,8 Specialisten

5,3 Intern

Aantal medewerkers:

1.764 Specialisten

278 Intern

Verzuim:

3,4% Specialisten

3,1% Intern

Verzuim Brunel Specialisten

In 2021 is voor het tweede jaar op rij het verzuim onder Specialisten licht gedaald ten opzichte van het jaar ervoor. We zijn erg blij met deze ontwikkeling en met het feit dat ons verzuim lager is dan het landelijke gemiddelde. Door de bijzondere omstandigheden, namelijk de pandemie, is het lastig aan te tonen of de verandering van de verzuimbegeleiding die in oktober 2020 is ingezet, hier positief aan heeft bijgedragen.

Verzuim interne medewerkers

2021 gaf een forse daling te zien van het verzuim onder interne medewerkers. We hebben het afgelopen jaar meer intensieve begeleiding geboden bij langdurig verzuim en zo reïntegratie bevorderd.

Inclusiviteit

Als werkgever kunnen we social return on investment (SROI) realiseren door een werkplek te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die behoren tot een doelgroep. Brunel gaat in zijn rapportage uit van de brede doelgroepdefinitie. Dat is de definitie die wordt gebruikt in de bouwblokkenmethode. Ook de overheid hanteert deze methode. Hierbij tellen bijvoorbeeld ook mensen mee die lange of korte tijd werkeloos zijn geweest.

In 2021 startten bij Brunel 109 (97,7 fte) medewerkers die behoren tot een doelgroep. Hiervan waren 101 (90,1 fte) medewerkers Brunel Specialisten en 8 (7,6 fte) interne medewerkers. 70% van deze medewerkers was voor indiensttreding bij Brunel kort of langer werkeloos of kwam uit de bijstand. Bijna een kwart (24%) viel onder de doelgroep ouder dan 56 jaar met een WW-verleden. 6% van deze medewerkers behoorde tot de doelgroep met een psychische arbeidsbeperking (autisme).

Ten opzichte van 2020 (80 medewerkers, 74 fte) zien we een toename met 29 (23,7 fte) medewerkers. Afgezet tegen de doelstelling voor 2021 (120 medewerkers, 108 fte) blijven we iets achter. We zien met name in de 2 laatste kwartalen van 2021 dat de krapte op de arbeidsmarkt zorgt dat er minder medewerkers uit de doelgroepen komen en dat de match met kandidaten uit de doelgroep moeilijker is. Toch kunnen we, gezien de omstandigheden, met tevredenheid terugkijken op de resultaten. De stijgende lijn, ingezet in 2020, hebben we immers weten vast te houden.

Ongevallen

Ongevallen Ook in 2021 hebben te maken gehad met de COVID-19 pandemie. Conform de geldende overheidsrichtlijnen is gedurende het jaar veel thuisgewerkt.

In 2021 hebben plaatsgevonden: 1 ongeval met verzuim, 1 verkeersongeval zonder verzuim en 1 onveilige situatie. Het aantal onveilige situaties is mede door de COVID-19 maatregelen aanzienlijk lager dan vóór de pandemie.

3.2 People MVO-programmaontwikkelingen in 2021

3.2.1 Goed werkgeverschap

3.2.1.1 Opleiding en onderwijs

→ Opleidingen voor alle Brunel-medewerkers

Onboarding dag

Sinds oktober 2021 organiseert Brunel maandelijks een Onboarding dag voor alle Specialisten en interne medewerkers die bij Brunel in dienst komen. De doelen van deze fysieke bijeenkomst zijn:

- kennismaken met Brunel als werkgever;
- intern netwerken opstarten;
- je welkom voelen bij Brunel.

→ Opleidingen voor interne medewerkers

Advanced Leadership Program

Met dit maatwerkprogramma investeren we in de leiderschapsontwikkeling van het middle management. In samenwerking met Rotterdam School of Management heeft Brunel een 15 maanden durend programma opgezet. Dit is gestart in oktober 2021. Het programma moet bijdragen aan het versterken van de kwaliteit van de organisatie en aan het behoud en de betrokkenheid van de doelgroep (15 deelnemers).

Launching Leadership Program

Voor beginnend leidinggevend hebben we een opleidingsprogramma opgezet, zodat wij hen in hun eerste twee jaar als leidinggevende optimaal kunnen ondersteunen in hun ontwikkeling in de nieuwe rol. Jaarlijks bepalen we of we een nieuwe groep opstarten. De eerste groep (6 deelnemers) zit inmiddels in het tweede jaar. Een tweede groep (8 deelnemers) is begonnen aan het eerste jaar van dit programma.

Career Leap Program

Dit programma helpt interne medewerkers om richting te bepalen in hun carrière en om de volgende stap in hun loopbaan te kiezen. Het programma blijkt uiterst effectief te zijn geweest voor de eerste groep (7 deelnemers). Daarom starten we ook in 2022 met een nieuwe groep (10 deelnemers).



Brunel Excellence Programma 2021

Elk jaar selecteert Brunel ambitieuze, succesvolle talenten voor het Brunel Excellence Programma om het maximale uit hun potentie te halen. Zij worden een jaar lang gecoacht en betrokken bij de bedrijfsvoering van Brunel. De deelnemers aan het Brunel Excellence programma:

- nemen deel aan een persoonlijk assessment 'Learning Agility GO' bij start van het programma, gekoppeld aan een ontwikkelgesprek met HR;
- hebben eenmalig een brainstormsessie met de Raad van Bestuur van Brunel International;
- krijgen een MT-lid als coach gedurende het eerste jaar;
- volgen 3 Masterclasses bij Nyenrode: Verandermanagement / cultuurontwikkeling, Digitalisering (voorbereiden op een crisis voor de toekomst) en Strategisch Talent Management;
- hebben na elke Masterclass een brainstormsessie, om verder te praten over het onderwerp en de implicaties voor Brunel;
- organiseren het Alumnidag Excellence programma.

Instructie voor inkopen

In 2021 heeft Brunel zijn inkoopvoorwaarden herzien en daarbij Richtlijnen Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) geïntroduceerd. In november hebben 18 personen, 16 contract owners (inkopers) en 2 category owners (overkoepelende managers), instructie ontvangen over het nieuwe leverancierscontractproces en leveranciersbeoordelingen – inclusief MVI. Brunel wil zo zijn duurzaam inkoopbeleid borgen.

→ Opleidingen voor Brunel Specialisten

Post-hbo Waterstof – bijdrage aan de energietransitie

Brunel is een voorloper op de ontwikkelingen in de markt wat betreft energietransitie. Wij ontwikkelen - als eerste in Europa - samen met een gespecialiseerde partner een post-HBO opleiding en laten deze accrediteren. Parallel hieraan heeft Brunel de markt bewerkt, samen met diverse Consultants uit de businesslines Brunel Engineering en Brunel Legal. Diverse acquisitiesprekken hebben geresulteerd in een volle klas met medewerkers van Brunel en van enkele goede relaties (o.a. Gasunie en NAM). In september 2021 startte de eerste klas bestaande uit 23 Specialisten: 13 technische Specialisten, 7 juristen en 3 business developers. De trainingen vanuit de Brunel afdeling Learning & Development vormen een belangrijk onderdeel van het programma. Deze trainingen zijn meegenomen als onderdeel van de accreditatie. Dit betekent dat onze interne opleidingen op post-HBO niveau worden geschaald.

Met deze propositie laat Brunel zien dat hij een gamechanger wenst te zijn in de energietransitie. Zo leveren wij een maatschappelijke bijdrage. Niet alleen meebewegen met de markt en acteren als de markt beweegt, maar ook daadwerkelijk zelf de beweging in de keten opstarten.

Officiële certificering tot CDD-analist – bijdrage aan fraudebestrijding en veilig betaalverkeer

In juli 2021 is de Brunel Compliance Community in samenwerking met haar partners Lindenhaeghe en ICP (International Compliance Partners) een uniek opleidingsprogramma gestart voor CDD-analisten (Customer Due Dilligence). Het is het eerste opleidingsprogramma in Nederland dat CDD-Specialisten een officiële certificering verleent. Dit benadrukt de kwaliteit van onze Specialisten en geeft de Brunel Compliance Community een onderscheidende positie in de markt. Het draagt zo bij aan onze ambitie om marktleider in de bemiddeling van CDD-Specialisten te zijn en een maatschappelijke bijdrage te leveren aan fraudebestrijding in de keten. In 2021 zijn 59 deelnemers in verschillende groepen gestart met deze opleiding. 18 deelnemers hebben hun certificaat al behaald.

Het programma bestaat uit een deel e-learning en drie praktijkdagen. Tijdens de e-learning komen alle facetten van het CDD-proces aan bod en ligt de focus op:

- cliëntenonderzoek;
- het herkennen van risicogebieden;
- het treffen van anti-witwasmaatregelen.

Tijdens de praktijkdagen brengen de deelnemers de theoretische kennis in de praktijk, onder leiding van een CDD-Specialist.

CDD-Specialisten met enkele jaren werkervaring krijgen tevens de masterclass Rechtsvormen en Organisatiestructuren aangeboden. Een aantal CDD-professionals heeft vaak te maken met zakelijke klanten. Om geldstromen binnen organisaties te doorgronden, is het waardevol om te begrijpen onder welke rechtsvorm een organisatie is opgericht en hoe deze qua structuur is opgezet.

Brunel Talent Profiel

Op 1 december 2021 zijn we van start gegaan met het Brunel Talent Profiel. Een online assessment levert een persoonlijk rapport op dat inzicht biedt in de drijfveren, de competenties en het leervermogen van een Specialist. Dat helpt bij het ontwerpen van een passend loopbaanpad, bij de keuzes voor training en opleiding en bij het vinden van een goede match tussen Brunel Specialist en opdracht(gever).

Loopbaan ontwikkelpaden communities



Voorbeeld ontwikkelpad Compliance

Een van de belangrijkste pilaren van onze strategie is het ontwikkelen van specialismen en het bouwen van communities in die specialismen. Dit doen we binnen de vakgebieden waarin we al decennialang actief zijn. Standaardonderdeel van de implementatie van een nieuwe community is het bouwen van een loopbaan ontwikkelplan. Daarin maken we onze Specialist op een gestructureerde manier duidelijk welke professionele ontwikkeling zij bij Brunel kunnen doormaken. We selecteren opleidingen van partners en interne programma's die passen in dit ontwikkelplan. Daarnaast zorgen we voor uitdagende projecten en kunnen Specialist deelnemen aan evenementen en kennisuitwisseling met vakgenoten.

Opleidingsaanbod soft skills

We hebben in 2021 het volledige aanbod van soft skills trainingen tegen het licht gehouden en geactualiseerd. Het vernieuwde eigen aanbod is in de catalogus van BeSmart verwerkt. Dit draagt bij aan de professionele ontwikkeling van de Brunel Specialisten.



De Brunel Academy is er voor alle Brunellers met ambitie. Onze e-library biedt toegang tot meer dan 1.000 e-books. Deze boeken zijn onbeperkt te downloaden.



De Brunel Academy maakt gebruik van een online leerplatform, BeSmart. Onze medewerkers kunnen de 150 trainingen van BeSmart naar eigen behoefte en zonder beperking volgen. Er is voor iedereen wel iets te vinden om je professionele ontwikkeling een boost te geven.

Candidate Employee Journey

In 2020 hebben we de volledige medewerkersreis van een Specialist in kaart gebracht. Vanaf het initiële contact tot aan uitdiensttreding hebben we alle belangrijke contactmomenten bekeken en waar nodig geoptimaliseerd. In 2021 is dit programma voortgezet. Nu is onder andere het inzetten van het Brunel Talent Profiel als wens naar voren gekomen. Een ander voorbeeld is het invoeren van de Brunel Onboarding app. Die voorziet nieuwe Specialisten van alle informatie tijdens hun eerste maanden bij Brunel.

3.2.1.2 Verhouding tussen werkgever en werknemer sociale voorzieningen en het vastleggen van rechten en verplichtingen tussen werkgever en werknemer

In 2021 zijn er aanpassingen geweest in onze arbeidsvoorwaarden en regelingen. Brunel streeft naar aantrekkelijk werkgeverschap. Ons doel op de lange termijn: medewerkers die zich gemiddeld ten minste 4 jaar aan onze organisatie verbinden.

Hybride werken

Omdat we vooruitstrevend willen zijn in het optimaliseren van onze arbeidsomstandigheden, werken we bij Brunel vanaf juli 2021 intern hybride. Hybride werken betekent, dat we het werk uitvoeren waar activiteiten het beste kunnen plaatsvinden én waar ze de meeste waarde toevoegen. Met hybride werken geeft Brunel invulling aan een werkvorm waarbij verbondenheid met elkaar, productiviteit, een goede werk-privé balans, vitaliteit en adequate thuiswerkvoorzieningen centraal staan. Om dat te realiseren, hebben we een brede projectgroep samengesteld, met vertegenwoordigers uit diverse afdelingen. Deze projectgroep heeft uitgebreid onderzoek gedaan - zowel kwantitatief als kwalitatief - onder Brunellers. Hoe hebben zij de voor- en nadelen ondervonden van werken op afstand en op kantoor? Door hybride werken neemt het aantal kilometers woon-werkverkeer af. Dat zorgt voor een lagere belasting van het milieu. Voor Brunel Specialisten geldt dat we aansluiting zoeken bij het beleid van de opdrachtgever. Thuiswerkmiddelen zijn beschikbaar voor zowel interne medewerkers als Specialisten.

Thuiswerkmiddelen

HYBRIDE WERKEN BIJ BRUNEL

Bij Brunel wordt hybride gewerkt. Dit betekent dat je werkzaamheden uitvoert op de locatie waar je deze het beste kunt doen. In de meeste gevallen is dit op kantoor, of op locatie bij de opdrachtgever of thuis. Wanneer we met elkaar goed invulling geven aan hybride werken, verhoogt dit de productiviteit, versterkt het de binding met het team en verbetert het jouw werk-privébalans. Win-win! Het is daarom belangrijk dat je weet wat je van je collega's en van Brunel mag verwachten en andersom. In de kern draait het om verantwoordelijkheid nemen en geven. In deze infographic nemen we je kort mee in de uitgangspunten van hybride werken bij Brunel en lees je wat de belangrijkste richtlijnen zijn.

Uitgangspunten hybride werken

1. Brunel streeft naar optimale arbeidsomstandigheden en biedt de mogelijkheid thuis te werken.
 - 1a. Als de situatie vraagt om een gezamenlijke inspanning waarbij tijdelijk meer fysieke aanwezigheid nodig is, dan kan voor de betreffende periode worden afgesproken dat meer dagen op kantoor wordt gewerkt. Vanuit het teambelang of het commercieel belang kan het voorkomen dat dit gebeurt. Te denken valt aan het invullen van een spoedaanvraag voor een klant of het inwerken van een nieuwe collega.

Brunel voorziet in thuiswerkmiddelen als de medewerker daar niet over beschikt. Dit geldt voor iedere Bruneller. Een volledig ingerichte werkplek bestaat uit:

- een in hoogte verstelbaar bureau;
- een in hoogte verstelbare bureaustoel;
- een toetsenbord en muis;
- een beeldscherm en/of laptopstandaard;
- een kabel en/of dockingstation (om laptop en beeldscherm te verbinden).

Thuiswerkvergoeding

De medewerker heeft recht op een thuiswerkvergoeding van € 2,- netto per thuiswerkdag als hij/zij geen netto onkostenvergoeding van Brunel ontvangt. Dit bedrag is gebaseerd op de gemiddelde dagelijkse thuiswerkkosten, zoals berekend door het Nibud.

Efficiënt pre-employment screenen (PES) met Valicare

Per 8 november 2021 is fase 1 van screenen met Valicare gelanceerd, dat voortkomt uit het Candidate Journey programma. Valicare is een tool waarmee Brunel in het kader van efficiënt screenen, Specialisten een nog betere onboarding ervaring geeft. Valicare biedt de mogelijkheid om met specifieke screeningsprofielen geautomatiseerd te voldoen aan de screeningseis van Brunel en aan de PES-procedures van onze klanten. We zijn van een handmatig proces overgegaan naar een werkwijze waarbij de screening online verloopt. Documenten worden automatisch opgevraagd en gecheckt op echtheid. Denk hierbij aan: ID-bewijs, diploma's, rijbewijs, rekeningnummer en integriteitsverklaring - automatisch gekoppeld aan instanties als DUO, SEPA en RDW. Uiteraard met inachtneming van databeveiliging en compliant met de privacyregels.

NS Business Card naar Reisbalans mobiliteitskaart

Per 1 oktober 2021 is Brunel overgegaan van de NS Business Card naar Reisbalans. De Reisbalans Mobiliteitskaart heeft een Unlimited OV abonnement voor onbeperkt gebruik met trein, bus, tram en metro. Naast gemak voor onze medewerkers stimuleert Brunel reizen met het openbaar vervoer om waar mogelijk het milieu te ontzien.

Bonusregeling

In 2021 is Brunel gestart met een andere regeling voor de variabele beloning van interne werknemers. De nieuwe regeling belooft prestaties van medewerkers op individueel niveau, op teamniveau en op bedrijfsniveau. De bonusregeling stimuleert medewerkers om gezamenlijk kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen op korte en lange termijn te behalen. Hiermee heeft Brunel een variabele beloningsregeling die onderscheidend is in de markt.

Nieuw Stappenplan Sales

Per 1 juli 2021 is ons nieuwe Stappenplan Sales ingegaan. In de eerste jaren van de carrière biedt het stappenplan perspectief, inhoudelijk én financieel, door tussentijdse salarisverhogingen. Het aangepaste Stappenplan Sales geeft daarnaast een positieve prikkel aan het behalen van resultaten en het verlengen van het dienstverband.

CultuurWerkt!

Op 1 maart 2021 heeft Brunel de samenwerking met CultuurWerkt! tijdelijk stopgezet. Het aanbod van CultuurWerkt! was in 2021 laag vanwege de COVID-19 maatregelen. De sluiting van theaters en culturele instellingen maakte het aanbod tijdelijk ontoegankelijk. Als de COVID-19 maatregelen voor de cultuursector in 2022 verbeteren, gaan we onze samenwerking met CultuurWerkt! opnieuw bekijken.

Aangebrachte verbeteringen naar aanleiding van de Candidate Employee Journey



In 2020 en 2021 hebben we vanuit het journey programma uitgebreid onderzoek gedaan naar hoe kandidaten, Specialisten en uitdiensttreders hun contacten en ervaringen met Brunel beleven. We hebben zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek verricht en daarbij ook diverse collega's op alle niveaus binnen de interne organisatie betrokken. Daarnaast hebben we gebruikgemaakt van beschikbare data, zoals het Kandidaat Tevredenheidsonderzoek, NPS Specialisten en het DIM-beleving onderzoek. Vervolgens hebben we aan de hand van verschillende workshops de agenda voor 2021 vastgesteld. We zijn gestart met de uitrol van de items met de hoogste prioriteit. De volgende resultaten zijn geboekt:

Oriëntatie	Sollicitatie	Onboarding	Aan het werk	Einde van contract
Optimalisatie website (navigatie)	Step indicator; zichtbaarheid waar sollicitant zich in proces bevindt	Onboarding app	DIM-proces & informatievoorziening	Afscheidscadeau
Optimalisatie vindbaarheid vacatures	MyBrunel	Onboarding app	Jubileumcadeu	Exitgesprek
	Intake (1e gesprek bij Brunel) procedure hernieuwd		Contactmoment (kpi: 1x in 6 weken contact tussen Consultant en Specialist)	
			Wizard CRM-systeem: functionaliteiten ingebouwd om Consultant te ondersteunen in contactfrequentie	

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

NEN 4400-1 inspecties

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 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 alle 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 2021 vonden plaats op 16 maart en 15 september. Er zijn geen grote afwijkingen van de norm geconstateerd.

3.2.1.4 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 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 afdelingen Health en HR worden regelingen en best practices bij medewerkers onder de aandacht gebracht via de Health-intranetpagina, highlighted communicatieplatform nieuws en emailberichten. Bij Brunel Engineering, waar de veiligheidsrisico's vanwege een technische omgeving vaak hoger zijn, promoot het V&G ambassadeursteam de aandacht voor veiligheid op de vestigingen en in maandelijkse meetings.

→ Verzuimbegeleiding en -voorkoming

Hybride werken

Brunel wil Arbo-gerelateerde klachten zo veel mogelijk voorkomen, onder andere door een goed ingerichte werkplek en de juiste omstandigheden waarin mensen werken. Brunel en de medewerker dragen hier gezamenlijke verantwoordelijkheid: Brunel stelt de juiste faciliteiten beschikbaar en informeert over het belang en gebruik ervan. De medewerker weet hoe hij/zij thuis gezond kan werken en is zich bewust van de risico's.

Overzicht uitgifte thuiswerkmiddelen per 1 november 2021

	Gemiddelde headcount	Aantal bestellingen	Verhouding besteld / niet besteld
Brunel Specialisten	1.493*	942	63% / 37%
Interne medewerkers	294	224	76% / 24%
Totaal		1.166	

* Dit aantal is exclusief freelancers

Bestelde thuiswerkmiddelen	Zit-sta bureau	Bureaustoel	IT middelen
Brunel Specialisten	220	462	301
Interne medewerkers	67	135	99
Totaal	287	597	400

Het betreft:

- Refurbished bureaustoelen en zit-sta bureaus.
- Samenwerking met werkplaats OPNIEUW! Deze social enterprise zorgt dat meubilair een tweede leven krijgt.

Gratis preventief medisch onderzoek Specialisten

Om veiligheid en goede gezondheid te waarborgen, brengen we aan het begin van een project de veiligheidsaspecten in kaart en nemen door met onze Specialisten. Zo weet de Specialist hoe onveilige situaties te voorkomen. Hiertoe verstrekken we Persoonlijke Bescherming Middelen (PBM), we zorgen voor de nodige certificeringen en we bieden preventief medisch onderzoek (PMO) aan. Gedurende het jaar kunnen Specialisten vrijblijvend een PMO aanvragen via afdeling Health. In 2021 hebben 4 medewerkers zo'n PMO aangevraagd.

Promotie: Road to Safety

In juli 2021 besteedden we in een nieuwsbrief aan alle Brunellers extra aandacht aan verkeersveiligheid – geïnitieerd door het V&G Ambassadeursteam. Dit bericht is een voorbeeld van de wijze waarop wij communiceren over veiligheid:

“Brunel vindt veiligheid erg belangrijk. Een veilige werkomgeving, waar je je werk goed kunt uitvoeren en een plek waar je je thuis voelt. Dat doen we niet alleen door aan het begin van een project de veiligheidsaspecten in kaart te brengen en met je door te nemen zodat je weet hoe bepaalde onveilige situaties voorkomen kunnen worden. Dit doen we ook door het verstrekken van bijvoorbeeld veiligheidsschoenen en gehoorbescherming en het verzorgen van veiligheidscertificeringen zoals VCA VOL en BEI en veilig werken langs de weg/het spoor.

Veiligheid is iets wat we met z'n allen doen. Ook door elkaar soms aan te spreken bij onveilige situaties (wat niet altijd makkelijk is) en door melding te maken van onveilige situaties bij je consultant of afdeling Health, zodat er weer van geleerd kan worden.

Gelukkig kent Brunel heel weinig ongevallen voor zo'n grote populatie en daar zijn we trots op. Ook dat iedereen zich zo inzet voor een veilige werkomgeving. Vanwege de versoepelingen van de COVID-19 maatregelen is het juist nu belangrijk om weer stil te staan bij de verkeersveiligheid. We willen een beroep op jullie doen om goed alert te zijn als je voor je werk op de weg zit, of werkt langs het spoor of de weg en natuurlijk ook gedurende je woon werk verkeer.”



Melding en registratie ongevallen

Brunel zal al het nodige doen om ongevallen op het werk te voorkomen. Volgens wettelijke regels moet er van ieder ongeval en bijna-ongeval op de werkplek een melding worden gemaakt. Mocht een medewerker naar aanleiding van een ongeval tijdens werktijd volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, dient hij/zij dit duidelijk te vermelden bij de ziekmelding.

Ongevallen en bijna-ongevallen dient de medewerker te melden bij de eigen **contactpersoon bij HRM** (bijvoorbeeld de **HR Consultant**) of de **Adviseur Arbo, Gezondheid en Veiligheid**. Zij zorgt voor een correcte registratie hiervan. Indien de medewerker arbeidsongeschikt is door toedoen van een derde, dient hij/zij dit ook aan te geven bij zijn/haar ziekmelding. Brunel kan dan eventueel de loonschade verhalen op deze derde.



→ Stimuleren sport

Het is algemeen bekend dat regelmatig bewegen bijdraagt aan een goede gezondheid. Daarom stimuleert Brunel zijn medewerkers om mee te doen aan diverse sportactiviteiten.

Sportinitiatieven in 2021:

1. Oktober: 4 Mijl van Groningen. Het is inmiddels een jaarlijkse traditie geworden: Brunellers die samen de 4 Mijl van Groningen lopen. Bij Brunel staat de vitaliteit van medewerkers voorop en hechten we veel waarde aan verbinding tussen collega's. We zijn daarom blij dat we onze traditie dit jaar als vanouds konden voortzetten. De 4 Mijl is een bijzonder moment waarop Brunellers elkaar opzoeken, samen trainen, elkaar supporten en strijden voor een mooi sportief resultaat.

2. Voor de stafmedewerkers heeft Brunel als onderdeel van een jaarlijkse interne wedstrijd de Ommetjes-app gebruikt en medewerkers gestimuleerd dagelijks een wandeling te maken. Hier is enorm veel gebruik van gemaakt.

→ Stimuleren balans werk en privé

Resultaatgerichtheid en ondernemerschap behoren tot de kernwaarden van Brunel. Maar we willen natuurlijk voorkomen dat dit leidt tot een burn-out of andere vormen van uitval. Dit doen we door een goede werk-privé balans te stimuleren. Bij onze initiatieven in 2021 voerde de impact van de COVID-19 pandemie de boventoon, met name het thuiswerken en de mentale belasting daarvan.

Brunel heeft de volgende middelen ter beschikking gesteld om bij te dragen aan fitheid en een goede werk-privé balans, het beperken van de schermtijd en het goed afsluiten van de werkdag. Zowel persoonlijke e-mails als ons communicatieplatform brengen deze middelen onder de aandacht van de medewerkers:

- GO-VITAL - sporten met korting;
- BeSmart: e-learnings over fit en gezond blijven, bijvoorbeeld fit zijn en fit blijven, top 10 kantooroefeningen die je ook thuis kunt doen, balans werk-privé, balans werk & thuis, een les in stress, mindfulness toepassen op werk, yoga voor beginners, sport en voeding, in 7 stappen persoonlijke grip en succes op je werk! en werkgeluk creëer je zelf;
- sportcommunity - bijvoorbeeld de hardloopcompetitie en wandelen met Ommetjes-app;
- BeVital webinars - bijvoorbeeld werken aan je weerstand met gezonde gewoontes, zittend werk en toch fit, stress & veerkracht;
- vitaliteitsportal: gezond aan het werk met de FitzMe-portal;
- online workshop Gezond (thuis) werken via Health2Work, iedere eerste vrijdag van de maand.

Vitaliteit	Aantal	Deelnemers	Soort	Soort	Soort	Waardering
Webinars	9	430	Top 3: 1. Thuiswerken voor gevorderden	Top 3: 2. Check up- Hoe is het met jouw slaap	Top 3: 3. Hoe gaat het eigenlijk met jou? Persoonlijke check up	8,5
Leefstijlcoach gesprekken		136				
Energizers	2		Bewust bewegen	Minibreak		
Trainingen voor leidinggevend	3			Proactief in gesprek over vitaliteit (2x)	Herkennen, erkennen en verkennen van werkstress	
GO-VITAL		80				

→ VCU 2011/05, Brunel Engineering

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

- In november 2021 is het VCU 2011/05 certificaat met succes geprolonged. Er zijn daarbij geen afwijkingen geconstateerd van de norm.
- Communicatie en promotie van veiligheid heeft plaatsgevonden, onder andere via de COVID-19-stuurgroep, de afdeling Health en het V&G Ambassadeursteam.
- Het V&G Ambassadeursteam van Brunel Engineering promoot veiligheid persoonlijk op de 7 vestigingen van Brunel in Nederland en werkt aan verbetering van het veiligheidsbeleid en -processen volgens een V&G-Jaarplan.
- Sinds december 2021 is ook een Specialist lid van het V&G Ambassadeursteam, er is een enquête opgestart om de veiligheidsbeleving van Specialisten op te halen.
- Veiligheidsbeleving en -gedrag wordt het thema van 2022.

Risico-inventarisatie per inzet

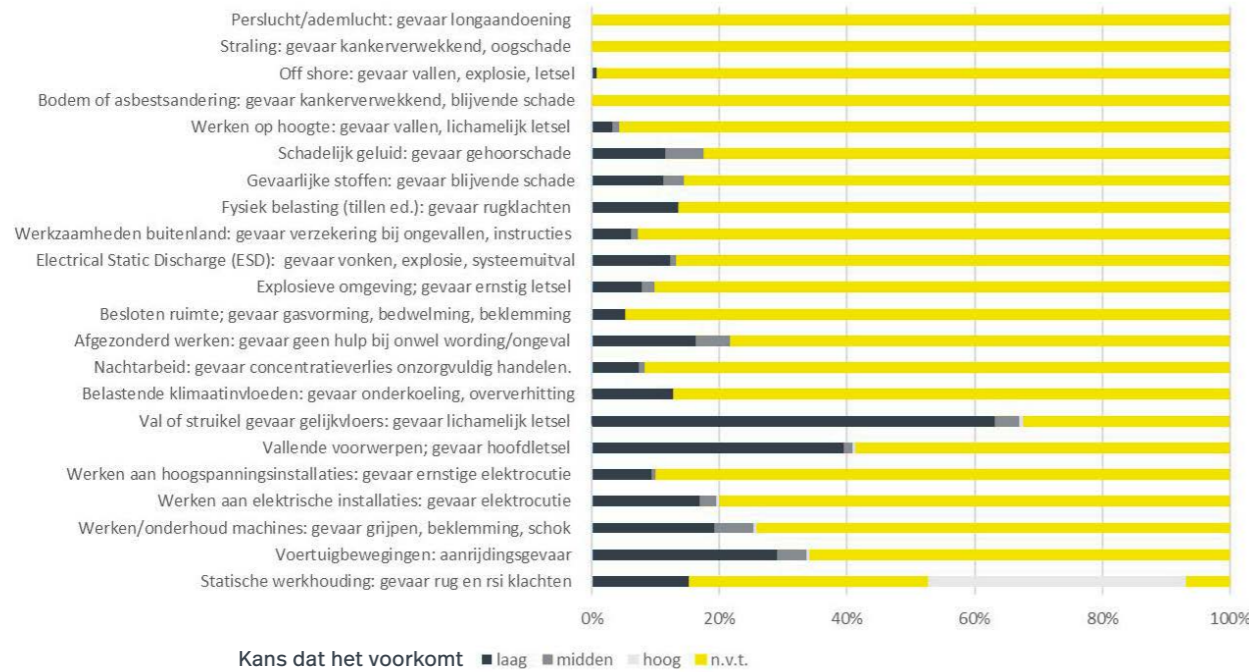
Vóór elke inzet van een Brunel Specialist bij de klant stemmen we de veiligheids- en gezondheidsrisico's van die specifieke inzet af met betrokken partijen. Mitigerende afspraken bevestigen we in een Arbochecklist. Tijdens de 'einde eerste maand evaluatie' die de Brunel Consultant met de klant en Specialist uitvoert, controleren we of de gemaakte afspraken passen bij de daadwerkelijke werksituatie en of ze worden nagekomen.

Brunel Engineering risico-inventarisatie

De Brunel Nederland brede RIE (Risico-Inventarisatie & -Evaluatie door onze arbo-dienst) is wettelijk verplicht en wordt gecoördineerd door de Health-afdeling voor alle Brunel Nederland vestigingen. Los daarvan voert Brunel Engineering jaarlijks een extra inventarisatie uit van de werksituatie van alle ingezette Engineering Specialisten. Elke Sales Consultant geeft per werksituatie van de ingezette Specialist aan wat de kans op een gevaar is. Bij twijfel of afwijking van de initiële Arbo checklist wordt de situatie nader onderzocht en gecorrigeerd.

In lijn met ons V&G-managementsysteem is het doel: inzicht hebben in wie aan welke risico's wordt blootgesteld en welke veiligheidsrisico's de basis moeten vormen voor ons beleid. Het resultaat hiervan is hieronder weergegeven in soort gevaar, de kans dat dit voorkomt (laag, midden of hoog) en bij hoeveel personen dit voorkomt:

Risico inventarisatie juli 2021



Inschaling en beleid per risicogroep

Niveau veiligheidsrisico	Soort gevaar	Extra maatregel
Groot	<ul style="list-style-type: none"> Offshore Bodem/ asbestsandering Werken op hoogte Indirecte beademing Straling 	Verplichte medische keuring voor aanvang.
Middelmatig	<ul style="list-style-type: none"> Fysieke belasting Gevaarlijke stoffen Schadelijk geluid 	Preventief (periodiek) medisch onderzoek (PMO) actief aanbieden.

Regulier beleid houdt in dat persoonlijke beschermingsmiddelen, instructie en opleiding worden afgestemd op de situatie.

Conclusie uit de inventarisatie

De top-3 risico's zijn gerelateerd aan kantoorfuncties (statische werkhouding/ beeldschermwerk) waarbij deze technische Specialist met regelmaat op de industriële locatie zijn (val- en struikelgevaar en vallende voorwerpen). Dit klopt met de HBO+ functies die onze Specialist vaak bekleden. Functies als Engineer, Research & Development Specialist of Projectmanager. De werksituaties van de Specialist die werken in de 'groot' en 'middelmatig' risicogroepen zijn geëvalueerd en er is actief preventief medisch onderzoek aangeboden. 4 Specialist hebben hiervan gebruikgemaakt. De verplichte medische keuringen zijn up to date.

3.2.1.5 Diversiteit en kansen

→ Diversiteit: het bieden van gelijke kansen en het elimineren van achterstelling van werknemers

Brunel biedt gelijke kansen aan iedereen ongeacht ras, religie of sekse en streeft ernaar achterstelling van werknemers tegen te gaan. Zowel bij het verlenen van onze flexibele personeelsoplossingen als het aannemen van kantoorpersoneel geldt dat de juiste persoon moet worden ingezet. Brunel maakt daarbij geen onderscheid in persoonlijke achtergrond, maar kijkt naar kennis en vaardigheden. Brunel bevordert culturele diversiteit binnen de organisatie en stimuleert een betere vertegenwoordiging van vrouwen op senior managementniveau.

Het managementteam van Brunel heeft in 2021 een externe expert geraadpleegd over de mogelijkheden die het bedrijf heeft om haar diversiteit en inclusiviteit te bevorderen. In de loop van 2022 zullen we vervolgtacties ondernemen.

Beloning en vertegenwoordiging van mannen en vrouwen

Brunel heeft in het tweede kwartaal van 2021 inzichtelijk gemaakt wat mannen en vrouwen in vergelijkbare functies verdienen én hoe de aantallen mannen en vrouwen zich tot elkaar verhouden op de verschillende functieniveaus in de organisatie. In dit onderzoek zijn de Brunel Specialisten buiten beschouwing gelaten. De variëteit in vakgebieden en functies is binnen deze groep te groot. Dat maakt een vergelijking met een normgroep lastig.

Wat is gemeten?

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

In de eerste plaats hebben we gekeken naar het totaal man-vrouw. Daarna is ingezoomd op functiegroepen en functieniveaus. 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.

Als laatste is het aantal mannen en vrouwen per functieniveau in kaart gebracht. Als peildatum voor dit onderzoek hebben we 25 maart 2021 gebruikt.

* Salaris dat wordt uitbetaald aan werknemers, nog voor inkomstenbelastingen en sociale zekerheid bijdragen ervan afgetrokken worden

totaal Brunel Nederland - interne organisatie	man	vrouw	verschil mediaan RSP
mediaan RSP	81%	80,6%	-0,4%
aantal	135	162	

Conclusie

Het vergelijk van salarissen door middel van mediaan RSP in Brunel Nederland (interne organisatie) laat zien dat het verschil tussen mannen en vrouwen miniem is en ver onder de landelijke cijfers van het CBS ligt.

CBS*	Brunel		
Nederland	15,2%**	Brunel Nederland interne organisatie	- 0,4%
Bedrijfsleven	7,0%**	Brunel Nederland interne organisatie	- 0,4%

*mei 2021

**mannen krijgen doorgaans meer betaald dan vrouwen

In de analyse hebben we ook gekeken naar de man-vrouw verhouding op de diverse functieniveaus. Het aantal mannen en vrouwen per functieniveau voor de hele interne organisatie van Brunel Nederland laat zien, dat vanaf functieniveau 17 vrouwen minder vertegenwoordigd zijn dan mannen in vergelijking met andere functieniveaus.

Functieniveau 17 en hoger	2020	2021
Vrouwen	20,3%	26,3%
Mannen	79,7%	73,7%

Bij nieuwe benoemingen vanaf functieniveau 17 moeten we voortaan rekening houden met het ontstane verschil in aantallen mannen en vrouwen, opdat een betere verdeling op alle functieniveaus ontstaat.

Doel

Voor 2025 heeft Brunel als doel een vertegenwoordiging van ten minste 40% vrouwen in haar personeelsbestand op functieniveau 17 en hoger. Daarnaast streeft Brunel naar een nihil verschil tussen mediaan RSP in salarissen van mannen en vrouwen.

Emailadressen ontvangstbalie genderneutraal

De mailadressen van onze gastvrouwen en gastheren in Amsterdam en Rotterdam zijn gewijzigd. De mailadressen begonnen met omschrijving 'Gastvrouw', terwijl wij op ons kantoor Rotterdam al enkele jaren een gastheer in dienst hebben. Sinds kort is er nog een tweede gastheer bij gekomen.

→ Inclusiviteit en social return on investment (SROI)

Inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt

In 2021 heeft Brunel ingezet op de ondersteuning van Recruiters en Consultants bij de werving en inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor detachering bij opdrachtgevers. Daarnaast hebben we de mogelijkheden onderzocht van plaatsing bij Brunel intern. Om alle salesteams te informeren over processen en de kansen op het vlak van het werven en inzetten van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, heeft onze Inclusiviteitsmanager in 2021 een roadshow gehouden. In samenwerking met de Brunel Foundation zijn intern workshops gegeven die medewerkers inzicht bieden in hoe om te gaan met vooroordelen jegens mensen met autisme.

In 2021 hebben we de samenwerking geïntensiveerd met het externe netwerk zoals de verschillende werkgeversservicepunten (samenwerkingsverband tussen UWV, gemeente en het sociaal werkbedrijf) en 'Onbeperkt aan de Slag', de sociale onderneming die zich inzet voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit heeft ertoe geleid dat we hebben gesproken met een grote groep interessante kandidaten uit deze doelgroep. Een aantal van hen is ook voorgesteld aan de Sales Consultants.

Community Diversiteit & Inclusiviteit

In 2021 hebben we met diverse interne stakeholders het plan besproken voor de vorming van deze community. Dat heeft geleid tot aanpassing van het plan. We denken nu meer aan een platform dat intern en extern zichtbaar maakt welke activiteiten Brunel op dit vlak onderneemt. Op basis van de ontwikkelingen in 2022 kijken we hoe we dit idee verder kunnen vormgeven.

Ondersteuning bij lezen voor slechtzienden en personen met dyslexie

Bij Brunel werken we met Microsoft. In de applicaties en op ons communicatieplatform is de Immersive Reader van Microsoft beschikbaar. Deze applicatie helpt mensen met algemene leerstoornissen zoals dyslexie. De applicatie biedt de volgende ondersteuning:

- lees hardop - leest tekst hardop met gelijktijdige markering die decodering, vlotheid en begrip verbetert, terwijl de focus en aandacht van de lezer wordt behouden;
- tussenruimte - optimaliseert de spatiëring in een smalle kolomweergave om leesvloeidheid te verbeteren voor gebruikers die last hebben van visuele crowding;
- lettergrepen - toont de onderbrekingen tussen lettergrepen om woordherkenning en decodering te verbeteren;
- delen van spraak - ondersteunt schrijfinstructie en grammaticaal begrip door het identificeren van werkwoorden, zelfstandige naamwoorden en bijvoeglijke naamwoorden.

3.2.2 Mensenrechten

→ Naleving van mensenrechten (strategie en beleid)

'Eerlijk en integer' zijn kernwaarden van Brunel. Dat blijkt ook 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 vindt dat hij of zij niet goed behandeld is, kan deze medewerker anoniem gebruikmaken van een klokkenluidersproces of aankloppen bij een van de vertrouwenspersonen. Informatie over dit proces is opgenomen 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. Kandidaten en sollicitanten worden geselecteerd op basis van opleiding, ervaring, functie- en budgetgerelateerde 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. In 2021 waren er geen meldingen en maatregelen via de SpeakUp Line (klokkenluidersregeling) omtrent corruptie, integriteitsschending en onethisch gedrag.

3.2.3 Eerlijk zakendoen

3.2.3.1 Anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag

Verplichte jaarlijkse herhaaltrainingen Whistleblower en Anti-Bribery & Corruption

Het beleid op 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 hebben in november de verplichte jaarlijkse herhaling van de e-learnings rondom klokkenluidersregeling en anti-omkoping gevolgd.

3.2.4 Consumentenaangelegenheden

3.2.4.1 Privacy van klanten en databeveiliging

Het beleid op 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 onze ISO 27001-certificaten.

Specifieke maatregelen hiertoe in 2021:

- In november is Global IT een anti-phishing campagne gestart door naar 300 collega's een 'phishing email' te sturen met als doel ons bewust te maken van zulke mailberichten. Het is belangrijk om te trainen hoe we ons hiertegen kunnen beschermen en hoe we er goed mee kunnen omgaan.
- In november heeft de migratie van de H:\schijf naar OneDrive plaatsgevonden. Dit is onderdeel van een groter programma om steeds meer applicaties en data beschikbaar te maken in de Cloud. Dit levert veel voordelen op, waaronder een betere beveiliging, betere omgang met documenten en een betere toegankelijkheid van OneDrive voor de gebruikers. OneDrive is namelijk benaderbaar vanuit ieder device; op ieder moment kan de gebruiker op een veilige manier bij alle data.

4

RESULTATEN PLANET

4. Resultaten Planet

Brunel wil de wereld waarin we leven zo min mogelijk belasten. Dit doen we door kritisch te kijken naar onze CO2-footprint en door het nemen van diverse besparingsmaatregelen.

Planet					
Circulaire economie en klimaatverandering					
	2019	2020	2021	Δ -1 Jr	SDG
Energie					
<i>Scope 1 Directe energie</i>					
Aardgas in m ³	84.570	70.099	61.516	-12%	12. 13.
Overige warmtelevering in GJ	919	769	668	-13%	
Gemiddeld verbruik per leaseauto in liters	1.987	1.196	1.022	-15%	
Gemiddeld verbruik per huurauto in liters	1.980	1.242	1.066	-14%	
Totaal verbruik elektrische auto's in kWh	84.924	114.964	155.101	35%	
<i>Scope 2 Indirecte energie</i>					
Verbruik elektriciteit Groen in kWh	1.078.953	895.232	826.568	-8%	12. 13.
Verbruik elektriciteit Grijs in kWh	0	0	12.059		
Grondstoffen					
Verbruik papier in # vel per jaar per fte	1.173	478	323	- 32%	13. 14.
Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen					
Totale CO ₂ -voetafdruk in tonnen	4.714	2.396	1.719	-28%	12. 13. 14.



Bijdrage aan: Sustainable Development Goal: 12 Verantwoorde consumptie en productie
12.5 Tegen 2030 de afvalproductie aanzienlijk beperken via preventie, vermindering, recyclage en hergebruik. 12.8 Tegen 2030 garanderen dat mensen overal beschikken over relevante informatie over en zich bewust zijn van duurzame ontwikkeling en levensstijlen die in harmonie zijn met de natuur.



Bijdrage aan: Sustainable Development Goal: 13 Klimaat actie
13.2 Maatregelen inzake klimaatverandering integreren in (nationale) beleidslijnen, strategieën en planning. 13.3 De opvoeding, bewustwording en de menselijke en institutionele capaciteit verbeteren met betrekking tot mitigatie, adaptatie, impactvermindering en vroegtijdige waarschuwing inzake klimaatverandering.



Bijdrage aan: Sustainable Development Goal: 14 Leven in het water Behoud en maak duurzaam gebruik van de oceanen, de zeeën en marieme hulpbronnen.
14.1 Tegen 2025 de vervuiling van de zee voorkomen en in aanzienlijke mate verminderen, in het bijzonder als gevolg van activiteiten op het land, met inbegrip van vervuiling door rondrijvend afval en voedingsstoffen.

4.1 Een toelichting op onze cijfers

Totale CO₂-voetafdruk

De totale uitstoot van CO₂ is gedaald met 28% ten opzichte van 2020. Deze daling komt net als vorig jaar voornamelijk door de thuiswerksituatie vanwege de COVID-19 pandemie. De daling wordt met name veroorzaakt door de afname van het gebruik van de leaseauto's en de inzet van minder lease- en huurauto's. Daarnaast is het energieverbruik op de kantoren afgenomen doordat er minder is gebruikgemaakt van de faciliteiten op kantoor.

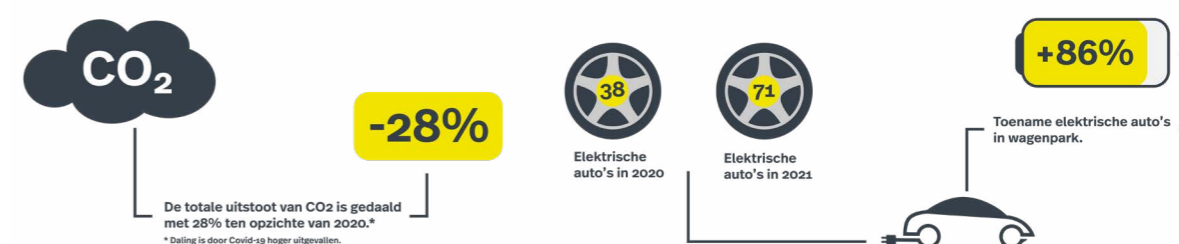
Deze berekening is voor klein deel gebaseerd op schattingen. De daling van het energieverbruik van kantoor Amsterdam ten opzichte van 2019 is voor de schatting als uitgangspunt gebruikt. De daling betrof 10,6% bij het elektraverbruik en 4,2% bij het gebruik van gas en overige warmtelevering. Bij het afsluiten van het nieuwe energiecontract voor het kantoor Groningen heeft de beheerder van het pand helaas gekozen voor grijze in plaats van groene stroom. Hierop heeft Brunel geen invloed gehad.

Wagenpark

Het verbruik van brandstof is zowel bij de leaseauto's als bij de huurauto's gedaald ten opzichte van 2020. Het aantal auto's in het wagenpark is afgenomen. In 2021 reden er gemiddeld 33 leaseauto's en 85 huurauto's minder dan in 2020. Samen met het vele thuiswerken zijn dit de voornaamste redenen voor de afname in het brandstofverbruik. Het elektraverbruik van het wagenpark is toegenomen met 35%. De reden van deze toename is dat het wagenpark is uitgebreid met 33 elektrische auto's ten opzichte van 2020.

Papierverbruik

Het thuiswerken en het gebruik van laptops zorgt dat het papierverbruik in 2021 met 32% is gedaald ten opzichte van 2020.



4.2 Planet MVO-programmaontwikkelingen in 2021

4.2.1 Circulaire economie en klimaatverandering

Bewustwording door communicatie

Via het communicatieplatform van Brunel informeert de afdeling Facility de organisatie regelmatig over zaken rondom circulaire economie en klimaatverandering. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- *eet geen dieren dag* - door mee te doen met “Eet Geen Dierendag” stimuleren we onze collega’s om vaker iets anders te eten dan vlees, en als we met ons allen minder vlees eten, hoeven we minder dieren te houden - zo kun je op een gemakkelijke manier iets doen voor de aarde én voor je eigen gezondheid;
- *zonnepanelen pand Eindhoven* - op de High Tech Campus in Eindhoven zijn op de daken van veel gebouwen zonnepanelen geplaatst - zo ook op het dak van ons kantoor - een mooie duurzame ontwikkeling;
- *laadplekken kantoor Amsterdam* - in de parkeergarage zijn 4 extra laadpalen geplaatst;
- *aanpassing leaseregeling* - om elektrisch rijden te stimuleren hebben we de kosten voor de laadpaal, de installatie en het abonnement uit de normcalculatie gehaald, waardoor er méér budget overblijft om een elektrische auto te kiezen.

4.2.1.1 Energie

→ Gebouwen

Energie

In 2021 zijn geen aparte projecten uitgevoerd met betrekking tot het reduceren van ons energieverbruik. Brunel blijft de energiegegevens van alle kantoren monitoren en we volgen nieuwe ontwikkelingen op de voet.

4.2.1.2 Grondstoffen

→ Papierverbruik

Ook in het afgelopen jaar is het papierverbruik sterk gedaald door het vele thuiswerken en omdat iedereen in het bezit is van een laptop. Geen aanvullende maatregelen in 2021.

4.2.1.3 Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

→ Wagenpark uitstoot

Ook in 2021 was er geen merkenbeleid voor elektrische auto’s. Hierdoor is een keuze uit alle merken mogelijk. Zo stimuleren we de keuze voor een elektrische auto. Daarnaast zijn de kosten voor de laadpaal, inclusief installatie, en het abonnement uit de normcalculatie gehaald. Daardoor blijft er méér budget beschikbaar voor een elektrische auto. We zien dit jaar een stijging met 33 elektrische auto’s; van 38 in 2020 naar 71 in 2021. Een teken dat ons beleid het beoogde effect heeft.

→ Mobiliteitsplan

In verband met COVID-19 is het aangekondigde Mobiliteitsplan verplaatst naar 2022.

→ Transport door leveranciers

Geen aparte projecten in 2021.

→ Afvalstoffen

Turn the tide on plastic

De invoering van het scheiden van plastic afval op onze kantoren is vertraagd door de COVID-19 pandemie. De pilot op het hoofdkantoor loopt nog. Het project wordt in 2022 voortgezet.

→ Hergebruik

Meubilair

Sinds 2016 is HHZF onze vaste partner voor de opkoop en herinzet van het meubilair dat wij vervangen. Zo wordt ons meubilair nooit weggegooid en krijgt het altijd een tweede leven via hergebruik van het totale product of door hergebruik van de materialen. In 2021 heeft HHZF 12 kasten van kantoor Eindhoven opgehaald.

IT-apparatuur

Gebruikte IT-apparatuur wordt aangeboden aan het bedrijf Argo 360. Dit is een sociale IT-onderneming die apparatuur ophaalt, de datagegevens vernietigt en onderdelen hergebruikt. In 2021 hebben we in totaal 1.109 devices (o.a. thin clients, mobiele telefoons, laptops en tablets) aan Argo 360 geschonken. 79% kon worden hergebruikt, hierbij zijn 108 manuren geïnvesteerd (SROI). Door hergebruik van de devices kon 354.267 ton CO2 uitstoot worden bespaard.

5

RESULTATEN PROFIT

5. 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 duurzaamheid bevorderen bij onze inkoop.

Profit					
Financiële resultaten*	2019	2020	2021	Δ -1 jr	SDG
Revenue	206.779	190.588	186.123	-2%	8.
Gross profit	55.726	51.286	57.112	11%	
Operating profit (EBIT)	9.718	11.815	17.713	50%	
EBIT percentage	4,8%	6,2%	9,5%	3,3pp	

*Bron: Brunel International annual report 2021 pagina 164 (83 digitaal) - zie www.brunelinternational.net

Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap/werkgelegenheid gemeten in toename aantal medewerkers per vestiging

Amsterdam	-12%	-11%	-7%	-	8.
Rotterdam	-1%	-12%	-8%	-	
Eindhoven	-25%	-19%	-28%	-	
Enschede	-24%	-37%	-31%	-	
Groningen	-14%	-16%	-9%	-	
Utrecht	-1%	-16%	-18%	-	
Zwolle	47%	-28%	-197%	-	
Brunel Nederland B.V totaal	-16%	-12%	-7%	-	

Duurzame inkoop

% Inkoop duurzame producten	Papier	100%	100%	100%	Opp	12.
	Kantoorartikelen	35%	44%	48%	4pp	
Bedrag duurzame inkoop		5	549	645	17%	8. en 10.

Bedragen in Euro x 1.000



Bijdrage aan: Sustainable Development Goal 8: waardig werk en economische groei
8.5 Tegen 2030 komen tot een volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor alle vrouwen en mannen, ook voor jonge mensen en personen met een handicap, alsook een gelijk loon voor werk van gelijke waarde.



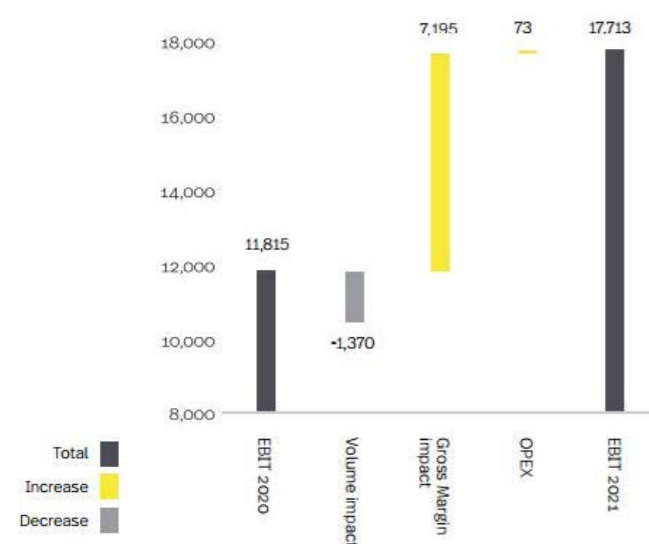
Bijdrage aan: Sustainable Development Goal 10: ongelijkheid verminderen
10.2 Tegen 2030 de sociale, economische en politieke inclusie van iedereen mogelijk maken en bevorderen, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap, ras, etniciteit, herkomst, godsdienst of economische of andere status.



Bijdrage aan: Sustainable Development Goal 12: Verantwoorde consumptie en productie
12.5 Tegen 2030 de afvalproductie aanzienlijk beperken via preventie, vermindering, recyclage en hergebruik. 12.8 Tegen 2030 garanderen dat mensen overal beschikken over relevante informatie over en zich bewust zijn van duurzame ontwikkeling en levensstijlen die in harmonie zijn met de natuur.

5.1 Een toelichting op onze cijfers

Ondanks de uitdagende omstandigheden als gevolg van COVID-19 en de huidige krapte op de arbeidsmarkt, was Brunel Nederland in staat om de winstgevendheid aanzienlijk te verhogen. De omzetontwikkeling werd beïnvloed door het afscheid in het eerste kwartaal van salesactiviteiten met een lage toegevoegde waarde. Deze focus op meer gespecialiseerde activiteiten met een hogere toegevoegde waarde zorgde voor een stijging van de brutomarge met 3,8 procentpunt. Die stijging droeg bij aan een hogere brutowinst, ondanks een kleiner personeelsbestand. De margestijging werd ook ondersteund door een hogere productiviteit (minder tijdelijk niet-ingezette Specialisten en lager ziekteverzuim) en een hogere omzet. Verder hebben we enkele kostenbesparingen volledig gerealiseerd, resulterend in een significante stijging van het EBIT-percentag van 6,2% naar 9,5% - ofwel EUR 5,9 miljoen hoger dan 2020.



Bron: Internationaal jaarverslag, pagina 93 (47 digitaal)

Vooruitzicht

We verwachten dat het community-programma dat we in 2021 zijn gestart de gewenste impact gaat hebben en een hogere personeelsbezetting zal opleveren. In combinatie met hogere tarieven zal dat de omzet verder doen stijgen, zo is de verwachting. In 2022 zal het brutomargepercentage echter iets dalen, door een lagere productiviteit en een werkdag minder dit jaar.

5.2 Profit MVO-programmaontwikkelingen in 2021

5.2.1 Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd

→ Bijdragen aan financiële doelstellingen.

Resultaten businesslines

De businessline Legal heeft een prachtige groei gerealiseerd. Brunel Legal heeft goed, snel en adequaat ingespeeld op de vraag naar Specialisten bij de overheid, voortkomend uit de uitdagingen waar die voor staat. De businessline Finance & Risk laat stabiele groei zien, onder andere in de community Compliance. Er is een goede basis van premiumklanten die groei laat zien. Met name de laatste periode van het jaar heeft voor sterke groei gezorgd. Brunel Engineering maakte een grote transitie door. Per 1 juli is deze businessline geswitcht naar een landelijke organisatiestructuur, waar het specialisme gebundeld wordt. Ook zijn innovatieve opleidingsprogramma's zoals Waterstof en Operational Technology ontwikkeld en verkocht.

Een mooie stap, want betrokkenheid bij de energietransitie is een belangrijk thema in onze strategie. Onze sponsoring van het Solarteam van de TU-Delft, eerst als medesponsor en vanaf 2022 als hoofdsponsor, onderstreept dit. Brunel IT koos voor een meer geleidelijke aanpak van de communities over het jaar. Mede door de inzet op verdere specialisatie zien we ook daar mooie successen, een positieve ontwikkeling van de tarieven en een goede flow.

Verdere implementatie van communities

Als onderdeel van de Brunel Global Strategy wil Brunel wereldwijd een community zijn die zowel de beste Specialisten als de mooiste opdrachtgevers aantrekt. Ons doel is: medewerkers en Specialisten een carrière bieden die leidt tot een langer dienstverband, hogere marges, groei en marktleiderschap. Door de komende jaren doorlopend met elkaar te werken aan het bouwen van verschillende communities zijn we in staat onze doelstellingen waar te maken. Rond elk kernprofiel bouwen we een (specialistische) community op. Daarbinnen werken we aan dienstverlening die optimaal antwoord geeft op de uitdagingen die klanten op dit gebied ervaren. Dit gebeurt in samenwerking met Brunel Specialisten en partners die op basis van hun specifieke expertise een bijdrage leveren aan oplossingen. In 2020 en 2021 hebben meer dan 12 communities ten minste de eerste fase doorlopen. In 2022 en 2023 zetten we de implementatie van communities voort.

Robotic Process Automation (RPA)

Brunel ziet RPA een rol spelen in de ondersteuning van back- en midoffice processen. Daar ontstaat nu veel druk op piekmomenten en moeten frequent handmatige acties worden uitgevoerd. Brunel wil de productiviteit verhogen. Medewerkers komen beter tot hun recht als zij waarde toevoegen in plaats van repeterende taken uitvoeren. Als we RPA inzetten ter ondersteuning van de medewerkers, krijgen zij de ruimte om waarde toe te voegen. Een efficiënte organisatie moet bijdragen aan een hogere EBIT.

RPA betekent dat we medewerkers veel meer in hun kracht kunnen zetten. Repeterende taken, zoals gegevens opzoeken, informatie checken tegen (klant)systemen en herinneringen versturen, zetten medewerkers niet in hun kracht. De komende tijd zullen we binnen de backoffice verscheidene processen onder de loep nemen. We kijken per proces in detail naar welke handelingen mensen precies verrichten en hoe een robot hen daarbij kan ondersteunen. Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt worden we extra gemotiveerd om RPA in te zetten.



Vervolg LEAN programma



RPA / Robotisering



Verdere implementatie Brunel Community's



Hernieuwd duurzaam inkopen beleid

Business Central

Ter verbetering van de administratieve efficiëntie is het systeem Navision in oktober vervangen door Business Central, ontwikkeld door Microsoft. Navision bestaat al sinds 1987 en heeft in de loop van de tijd al een paar keer een flinke opknappbeurt gekregen - zowel in functionaliteit als qua look & feel. In 2018 heeft Microsoft besloten dat er ook een Cloud versie van Navision moest komen. Aangezien de opzet van de software ongeschikt was om naar de Cloud te verhuizen, is echter besloten om Navision vanaf nul weer op te bouwen. Het resultaat is Business Central.

Vervolg lean implementatie

Ook in 2021 zijn we verdergegaan met de lean implementatie. Een 'lean' bedrijf word je niet van vandaag op morgen. En als je 't wordt, ben je nooit klaar. Volgens de lean principes moet Brunel continu blijven verbeteren om perfectie na te streven. Om vervolgens de lat weer hoger te leggen, afgestemd op de klantvraag.

In 2021 is het trainen op operational lean management voortgezet. Daarnaast zijn verschillende lean projecten uitgevoerd, gericht op de beleving van Specialisten en op interne procesverbeteringen.

→ Duurzame inkoop

In de keten, samen met leveranciers en klanten, kunnen we op maatschappelijk vlak meer bereiken dan in ons eentje. Met duurzame en sociale inkoop wil Brunel zijn impact vergroten door leveranciers mede te selecteren op hoe zij zich actief inzetten voor milieu, arbeidsparticipatie, armoedebestrijding en sociale samenhang.

In 2021 heeft Brunel een project gestart dat tot doel heeft het inkoopproces verder te verduurzamen. In de relatie met leveranciers en partners hebben we meer aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. In het vernieuwde proces hebben we onze Inkoopvoorwaarden aangepast en de Richtlijnen Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) toegevoegd. Deze richtlijnen bevatten belangrijke waarden en regels. Die hanteert Brunel als uitgangspunt voor samenwerking met leveranciers en andere partners. Als onderdeel van het proces vraagt Brunel aan leveranciers en partners om deze richtlijnen te accepteren. Voor het selecteren van strategische leveranciers hebben we een aantal eisen op het gebied van duurzaamheid toegevoegd. Bij het beheer van leveranciers en partners besteden we specifiek aandacht aan de ontwikkeling op het gebied van duurzaamheid. Op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen wil Brunel, met dit aangepaste proces, de keten beïnvloeden waarvan wij onderdeel uitmaken.

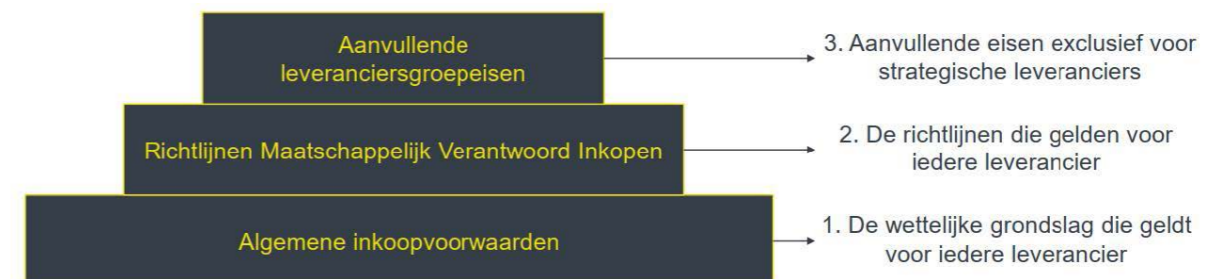


In 2021 hebben we 20 strategische leveranciers aangemerkt die binnen Brunel een contract owner kennen. Deze owners gaan met deze partijen in gesprek over onze MVO-richtlijnen en aanvullende eisen. Uitgangspunt zijn de voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen:

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

In 2021 hebben gesprekken plaatsgevonden bij 13 van de 20 leveranciers. De reacties van onze strategische leveranciers op deze gesprekken zijn zeer positief en constructief. Zij geven aan op welke vlakken zij al aan onze voorwaarden voldoen en op welk vlakken nog niet. Zij denken graag na over hoe ze aan al onze voorwaarden kunnen voldoen. Voorsnog zijn er geen leveranciers geweest van wie Brunel na het gesprek afscheid heeft moeten nemen.

Na de gesprekken krijgen de strategische leveranciers onze richtlijnen aangeboden ter akkoord. Elk jaar beoordelen wij deze leveranciers op algemene aspecten van hun bedrijf, algemene MVO-onderdelen voor ieder bedrijf en MVO-onderdelen specifiek voor de categorie waarin de leverancier valt.



6

RESULTATEN PROSPERITY (PUBLIC)

6. Resultaten Prosperity (Public)


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


Prosperity					
Bijdrage aan het economische systeem	2019	2020	2021	Δ -1 jr	SDG
Sponsoringsuitgaven	44.608	14.000	19.000	36%	8. 10. 12.
Donaties via Brunel NL van klanten en medewerkers als alternatieve besteding van hun kerstgeschenk	23.156	15.000	17.217	15%	

Bedragen in Euro

Via de Foundation is dit bedrag onder andere uitgegeven aan:	
Buurthelden Trash 'n Trace	€4.000,-
Stichting Assortimens	€2.000,-
Stichting I-Hub Onderwijs	€1.800,-
NVA	€3.500,-
Totaal	€11.300,-

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
 **Bijdrage aan: Sustainable Development Goal: 8** waardig werk en economische groei 8.5 Tegen 2030 komen tot een volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor alle vrouwen en mannen, ook voor jonge mensen en personen met een handicap, alsook een gelijk loon voor werk van gelijke waarde.

10 REDUCED INEQUALITIES
 **Bijdrage aan: Sustainable Development Goal 10:** ongelijkheid verminderen 10.2 Tegen 2030 de sociale, economische en politieke inclusie van iedereen mogelijk maken en bevorderen, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap, ras, etniciteit, herkomst, godsdienst of economische of andere status.

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
 **Bijdrage aan: Sustainable Development Goal: 12** Verantwoorde consumptie en productie 12.5 Tegen 2030 de afvalproductie aanzienlijk beperken via preventie, vermindering, recyclage en hergebruik. 12.8 Tegen 2030 garanderen dat mensen overal beschikken over relevante informatie over en zich bewust zijn van duurzame ontwikkeling en levensstijlen die in harmonie zijn met de natuur.

6.1 Een toelichting op onze cijfers

Brunel sponsort veelal evenementen gerelateerd aan Passion for People en/of aan duurzame energie. Daarbij is visuele en persoonlijke aanwezigheid belangrijk. De mogelijkheden hiertoe waren in 2021 helaas beperkt, door de COVID-19 pandemie. Waar mogelijk hebben we wel evenementen online georganiseerd.

€19.000 — Het bedrag dat Brunel sponsorde in 2021



€17.217 — Donaties via Brunel NL van klanten en medewerkers als alternatieve besteding van hun kerstgeschenk



6.2 Prosperity MVO-programma ontwikkelingen in 2021

6.2.1 Sociale investering, liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen

6.2.1.1 Sponsoring

University racing teams

In 2021 liep de in 2020 gestarte sponsoring door van het Formula Student Team Delft, het University Racing Team Eindhoven en HAN Racing (Arnhem/Nijmegen). Helaas hadden we ook in 2021 te maken met COVID-19. Daardoor waren de mogelijkheden zeer beperkt en konden geplande races niet doorgaan.

Vattenfall- wordt Brunel Solar Team



Brunel trad per 1 september 2021 toe als platina sponsor van het Vattenfall Solar Team. Dit team neemt met hun innovatieve solar auto deel aan prominente races waar studententeams uit de hele wereld met elkaar strijden om de winst. Zo nam het team in 2021 deel aan de Solar race in Marokko, waar het een derde plek veroverde. Naast de ambitie om races te winnen is het de missie van het Solar Team om te inspireren op het gebied van duurzaamheid en innovatie. Een missie die wij als organisatie omarmen. De raakvlakken tussen het Solar Team en Brunel zijn overduidelijk. De roots van beide partijen liggen in Delft. We hebben een duidelijke ambitie om maatschappelijk bij te dragen op het vlak van renewable energy en innovatie. We werken met toptalenten die vanuit hun specialisme bijdragen aan 'pioneering projects'. En we zoeken naar verbinding met elkaar om topprestaties neer te zetten. Het is dan ook niet voor niets dat Brunel Nederland in oktober 2021 met trots aankondigde per 1 januari 2022 in te stappen als hoofdsponsor van het team en onze naam te verbinden aan het Brunel Solar Team.

6.2.1.2 Bijdragen aan werkgelegenheid, vaardigheden en educatie → Brunel Communities & Events

Een van de taken van het Brunel Communities & Events-team is het helpen van studenten met de voorbereiding op de arbeidsmarkt. Daarom organiseert het Communities & Events team educatieve activiteiten die een aanvulling zijn op het curriculum van studenten, soft skills trainingen en informele activiteiten. De medewerkers van Brunel voeren dagelijks gesprekken met kandidaten en klanten. Ze gebruiken deze ervaring om trainingen op maat te maken voor studenten. Daarmee krijgen studenten vroegtijdig inzicht in zichzelf, de arbeidsmarkt en bedrijven in diverse branches. In 2021 is dit beleid voortgezet. Hier volgen de voornaamste bijdragen van dit jaar.

Het Community & Events-team verzorgde workshops op het gebied van solliciteren, arbeidsvoorwaarden en personal branding om studenten te ondersteunen bij een goede start op de arbeidsmarkt. Vanuit onze bedrijfsvoering hebben wij een grote diversiteit aan specialismen in huis. Zodoende hebben we ook aansluiting bij onderwijsinstellingen met zeer verschillende studierichtingen. We stemmen de trainingen inhoudelijk af op de doelgroep, dat maakt ze relevant voor de verschillende studierichtingen. In 2021 hebben we workshops en trainingen verzorgd voor diverse groepen:

- Saxxion - studenten mechatronica/werktuigbouwkunde;
- TU Delft tijdens de Delftse bedrijvendagen;
- Criminologisch Netwerk Nederland (CNN);
- Hogeschool van Amsterdam – tweedejaars IT studenten;
- Hanze Hogeschool Groningen – vierdejaars Software Engineering studenten;
- FHICT Career Day – alle IT studenten van Fontys;
- Fontys Eindhoven – tweedejaars IT studenten.

Brunel Foundation

6.2.1.3 Liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen → Brunel Nederland bijdragen aan de Brunel Foundation

Enkele jaren geleden zagen twee collega's binnen Brunel de behoefte om iets terug te geven aan de maatschappij. Ze richtten in 2012 de Brunel Foundation op. 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 aan 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 op verschillende manieren 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 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.

April Autisme Maand

Bewustwording is het begin van elke verandering. Daarom heeft de Brunel Foundation in de maand april 2021, een maand waarin we wereldwijd bewustwording creëren voor autisme, diverse activiteiten georganiseerd in samenwerking met de afdelingen Learning & Development en Inclusiviteit. Zo organiseerde de Brunel Foundation de Autism Awareness Quiz, Workshop 'Horen, zien en in gesprek gaan', AUT in the Brunel Office en Inspiratiesessies rondom de door ons gesteunde documentaire van Merlijn Goldsack 'My Journey for Education'. Naast bewustwording hebben deze activiteiten bijgedragen aan meer wederzijds begrip, doordat collega's met en zonder autisme met elkaar in gesprek gaan over autisme en wat dat betekent in iemands leven en in de dagelijkse werkpraktijk. De foundation krijgt door deze activiteiten nieuwe inzichten die we kunnen gebruiken bij de ondersteuning van opdrachtgevers, voor aanpassingen in onze interne processen en voor gesprekstechnieken. Zo zetten opdrachtgevers samen met Brunel stappen om de arbeidsmarkt positief te beïnvloeden ten gunste van mensen met autisme.

Brunel Foundation Forest

De Brunel Foundation zet zich in voor een duurzame wereld. In dit kader heeft de foundation dit jaar een nieuw initiatief geïntroduceerd: het Brunel Foundation Forest in Thailand. Dit bos is tot stand gekomen in samenwerking met EcoMatcher en bestaat inmiddels uit 2.000 bomen. Deze gecertificeerde B Corporation werkt samen met zorgvuldig geselecteerde boomplantorganisaties in landen die worden geconfronteerd met intensieve ontbossing. Door geavanceerde technologie weet EcoMatcher alles van elke boom. Elke boom is virtueel te bezoeken via de website van EcoMatcher en in de app. Door deze bomen virtueel te schenken aan Brunel medewerkers, klanten en relaties wil de Brunel Foundation bewustwording creëren over de waarde van bomen. Zo streven wij ernaar om stappen te zetten naar een duurzame wereld. EcoMatcher creëert ook werkgelegenheid voor de lokale bomenplanters. Zo draagt dit initiatief - naast de positieve impact op het milieu - bij aan ondersteuning van de lokale bevolking.

Impact Brunel Foundation Forest

Aantal bomen	2000
Opname CO2 tot nu toe	16.400 kg
Ondersteunde families	16



Building New Habits

Met Building New Habits streeft de Brunel Foundation ernaar om collega's en anderen te inspireren en te stimuleren om zowel zakelijk als privé duurzame keuzes te maken. Duurzame keuzes maken gaat in de basis over het aanleren van nieuwe gewoonten. Afval rapen en een hervulbare koffiemok of een uitwisbaar notitieblok gebruiken, zijn enkele van de vele keuzes die wij kunnen maken om onze voetafdruk te verkleinen. Al deze kleine aanpassingen die wij dagelijks gezamenlijk doen, helpen in het streven naar een duurzame wereld. Door samenwerkingen aan te gaan met o.a. Correctbook en Literati, probeert de Brunel Foundation bewustwording te creëren en de Brunel collega's te inspireren om ook hun steentje bij te dragen.

Impact Brunel Trash 'n Trace

Aantal stuks afval geraapt (global)	250.000
Aantal deelnemers in Global Brunel Challenge	488
Aantal landen waar afval geraapt wordt	33+ landen

Impact Correctbook

Aantal Correctbooks (global)	2450
Papier besparing	36.750 kg
Aantal kinderen dat Correctbook heeft ondersteund door donatie schrijfmiddelen per door ons aangeschaft Correctbook	612

Donaties aan diverse initiatieven

De Brunel Foundation heeft diverse initiatieven ondersteund met de donatie van Brunel Nederland in het kader van de eindejaarsgeschenken namens klanten. Zo is het Buurthelden Trash 'n Trace opgestart, waarin 120 kinderen in de leeftijdsgroep 10 tot 12 jaar alle ins en outs hebben geleerd over hoe zij kunnen bijdragen aan een schoner milieu.

Donaties namens medewerkers

De Brunel collega's in Nederland konden tijdens de Top Benefits keuzeronde ook kiezen voor een donatie aan de Brunel Foundation. Deze donaties helpen de foundation om verder te groeien en mooie projecten te ondersteunen. Als dank voor hun bijdrage hebben deze collega's een boom ontvangen in het Brunel Foundation Forest in Thailand. Die kunnen zij virtueel volgen. Lees meer over de foundation op <https://www.brunel.net/en/foundation>

→ Overige maatschappelijke bijdragen

Bijdrage aan de energietransitie; post-hbo Waterstof

Om de doelstellingen van het Klimaatakkoord van Parijs te behalen, moet de CO2-uitstoot drastisch worden teruggedrongen. Waterstof zal hieraan - net als zonne- en windenergie - een belangrijke bijdrage leveren. In plaats van achter de markt aan te lopen, heeft Brunel de keuze gemaakt om de voortrekkersrol in deze transitie te nemen. We hebben in 2021 samen met Energy Delta Institute (onderdeel van New Energy Coalition) een unieke post-HBO Waterstof ontwikkeld, waarmee (nieuwe) specialisten van Brunel en haar relaties zich kunnen ontwikkelen tot Waterstof Specialist.

Door deze innovatieve opleiding in de markt te zetten, ontving Brunel's Huub Sturkenboom een uitnodiging om te spreken op het tweedaags congres Wind Meets Gas in Groningen. Hier ging Huub in gesprek met een grote afvaardiging van het Nederlandse bedrijfsleven. Centraal stonden de vragen: "Welke skills zijn nodig in de toekomst?" en "Hoe kunnen we een toekomstgerichte waterstofopleiding vormgeven?"

"De energietransitie is een groot thema dat speelt in de markt. Wij zijn gesprekspartner voor organisaties in olie & gas, maar we hebben ook jarenlange ervaring in wind, zon en waterstof. Waterstof kan een grote bijdrage leveren aan de industrie, de mobiliteit en de gebouwde omgeving. Ik vind het mooi om samen te kijken naar hoe we de wereld een beetje beter kunnen achterlaten. Iedereen kijkt ernaar en denkt over oplossingen, wij springen erin. Dat geeft veel voldoening." Bram Vredeveld - Branchemanager Energy, Brunel Nederland.

Bijdrage aan fraudebestrijding; de Brunel Compliance Community

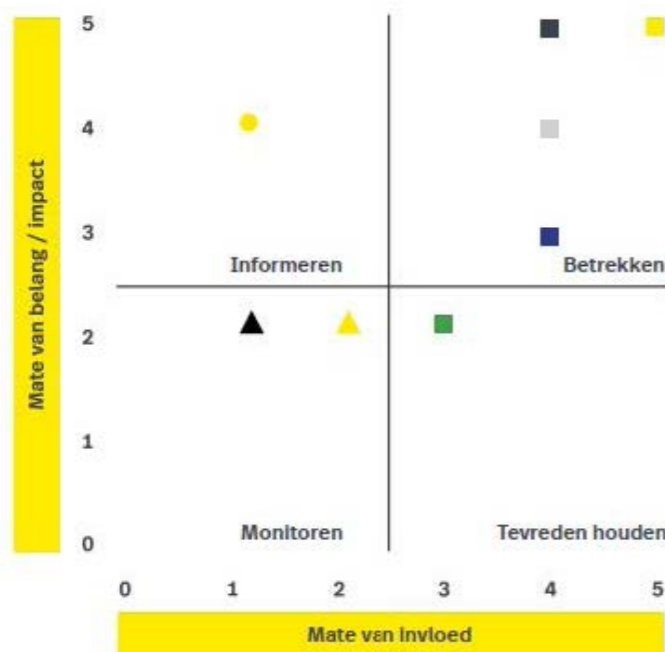
De Brunel Compliance Community helpt organisaties bij compliance en KYC (Know Your Customer) vraagstukken, het verifiëren van zakelijke relaties. Daarmee draagt zij ertoe bij de financiële markten een stukje veiliger te maken. Het vakgebied van compliance verandert razendsnel. Ontwikkelingen in de financiële markten, zoals cryptovaluta, vragen om aanpassingen in regelgeving. Voor organisaties en compliance Specialisten betekent dat dat hun kennis constant up-to-date moet zijn. Kennisdeling en ontwikkeling staan dan ook centraal binnen onze community. Brunel brengt Specialisten, experts en opdrachtgevers samen om van elkaar te leren, om kennis te delen en up to date te blijven. Daarom biedt de Brunel Compliance Community webinars en kennissessies aan over relevante thema's in de markt. Uniek is ook onze samenwerking met Lindenhage en Delta Capita, waar we een gecertificeerd CCD-maatwerktraject aanbieden. De opleiding tot Erkend CDD-analist leidt 'de poortwachters' van de financiële markten op.

6.3 Stakeholdermanagement

6.3.1 Stakeholderbelang en -invloedmatrix

De matrix geeft aan welke groepen stakeholders direct verbonden zijn aan de dienstverlening van Brunel. Ook is te zien in welke mate Brunel en deze stakeholders impact hebben op elkaar en hoe wij elkaar wederzijds beïnvloeden.

■ Betrekken	Gedetacheerde specialisten
■ Betrekken	Interne medewerkers
■ Betrekken	Kandidaten
■ Betrekken	Klanten
■ Betrekken	Directie Brunel international
■ Tevreden houden	Freelancers/ingeleende specialisten
● Informeren	Overheid
▲ Monitor	Strategische leveranciers
▲ Monitor	Branchegenoten



Wijzigingen ten opzichte van 2020

De weging van de stakeholders is in 2021 gelijk gebleven. Wel merkt Brunel Nederland B.V. een positieve toename van de invloed vanuit Brunel International N.V., waaronder het richting geven aan het overkoepelende ESG-beleid (Environmental, Social & Governance).

6.3.2 Stakeholderdialogoog

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

Voor een People business zoals die van Brunel is het natuurlijk heel belangrijk om goed te luisteren naar de mening van partijen die bij de bedrijfsvoering zijn betrokken. Welke partijen Brunel als haar stakeholders onderscheidt en met welke zwaarte de mening van een partij wordt meegenomen in bijsturing van de bedrijfsvoering, is weergegeven in de Stakeholderbelang en -invloedmatrix. In dit hoofdstuk is te lezen hoe Brunel de mening en input per stakeholdergroep heeft verkregen en wat die mening is. Onze stakeholders bepalen mee welke beleids- en MVO-indicatoren voor Brunel belangrijk zijn. De op stakeholderinput gebaseerde prioritering op de MVO-indicatoren volgens de ISO 26000-richtlijn is ook af te lezen uit de materialiteitsmatrix in Hoofdstuk 1.

→ Communicatiemiddelen



BConnected

In 2021 hebben we 2 edities van ons magazine B Connected uitgebracht. In dit magazine staan onze Specialisten centraal; zij zijn veelal aan het woord - vanuit hun specialisme, hun opdrachten en hun ervaringen. Daarnaast brengen we in het blad ook de mooie extra's, de Brunel Benefits, onder de aandacht en besteden we aandacht aan onze MVO-activiteiten.

POWER

POWER staat voor onze kernwaarden Passion for People, Ondernemerschap, Waarde toevoegen, Eerlijkheid & Integriteit en Resultaatgerichtheid. Ofwel: de kernwaarden die in ons dagelijks werk vooropstaan. Onder de vlag POWER introduceerde Brunel een interne, digitale nieuwsbrief met aandacht voor de resultaten die we samen boeken. Deze nieuwsbrief startte als pilot van 5 maanden en bleek een mooie toevoeging in een jaar waarin we vooral digitaal met elkaar samenwerkten. We constateerden dat collega's minder makkelijk de laatste nieuwtjes meekregen. Dat was te wijten aan het wegvallen van gesprekken bij de koffieautomaat of tijdens de lunch met collega's uit andere teams. Met deze nieuwsbrief konden we onze collega's maandelijks op de hoogte brengen van belangrijke interne projecten met grote impact op de organisatie, business wins, bijzondere opdrachten en persoonlijke successen. Met korte interviews namen we collega's in 5 vragen mee in het verhaal.

CONNECT

CONNECT is ons interne communicatieplatform en nieuwskanaal. We gebruiken dit platform om medewerkers te informeren over projecten, ontwikkelingen, leuke events, successen en personele wijzigingen. Daarnaast vinden collega's hier alle belangrijke documenten die zij nodig hebben. Denk aan Brunel Benefits, werkinstructies en processen, huisstijltemplates en werknemersregelingen.

Onboarding app en Onboarding dag

Op 1 februari 2021 lanceerde Brunel Nederland de Onboarding app voor nieuwe Specialisten. Het is ontzettend belangrijk om nieuwe collega's vanaf het eerste moment goed aan te haken bij de organisatie. Aanhaken doe je door kennis te maken met collega's, door een goede informatievoorziening over processen en door de bedrijfscultuur te leren kennen. In 2020 bleek dit gezien de COVID-19 situatie een flinke uitdaging. Daarom hebben we zo hard gewerkt aan de ontwikkeling van de applicatie die met verschillende modules antwoord geeft op deze uitdaging. Na het doorlopen van de Onboarding app vragen we Specialisten om hun bevindingen. Zij blijken zeer tevreden over de app en scoren deze gemiddeld een 8,3. Een punt ter verbetering waarmee we in 2022 aan de slag gaan, is het terugbrengen van de hoeveelheid informatie. In het verlengde van de Onboarding app hebben we ook vooruitgekeken naar het moment waarop we elkaar weer fysieke konden ontmoeten. In oktober 2021 vond de eerste vernieuwde Onboarding dag plaats. Op locatie kwamen nieuwe Specialisten en interne collega's samen om aan de hand van een interactief programma kennis te maken met elkaar en met Brunel. Tijdens deze dag komt er ook altijd een directielid langs om de nieuwe groep warm welkom te heten.

Online town hall meetings

In een jaar waarin veelal vanuit huis gewerkt werd en het niet mogelijk was om in groten getale samen te komen, heeft Brunel ter vervanging online town hall meetings georganiseerd. Het managementteam nam de interne organisatie mee in de kwartaalresultaten, onze strategie en de actuele ontwikkelingen. Daarnaast zijn er town hall meetings georganiseerd door het Candidate Journey team om collega's mee te nemen in ontwikkelingen vanuit het journey programma, wat er van hen verwacht wordt en wat er op de agenda stond voor 2021. Tijdens deze sessies werd ook actief gevraagd om feedback op de ontwikkelde systeem items.

→ Dialoog met interne medewerkers

Brunel Company Monitor

Elk jaar meten we de betrokkenheid en tevredenheid van de interne medewerkers. Bureau Meyer Monitor voerde het onderzoek dit jaar uit in november 2021 met een digitale enquête die de medewerkers anoniem invullen. De enquête vroeg om input over het huidige en het gewenste niveau op de onderwerpen:

1. kwaliteit van de organisatie;
2. bedrijfscultuur;
3. imago van de organisatie;
4. direct leidinggevende;
5. persoonlijke kracht;
6. verantwoordelijkheid en zelfstandigheid;
7. persoonlijke ontwikkeling;
8. personeelsregelingen en beloning.

85% van de interne medewerkers (208 medewerkers) heeft aan deze enquête deelgenomen. Dat is procentueel gezien een lichte daling t.o.v. 2020 (deelname 92%). Desalniettemin is een deelname van 85% historisch gezien een heel mooie score. De resultaten in 2021 waren beter dan in 2020. De gemiddelde gap tussen gewenst en gescoord nam af van 11 naar 8. In 2021 hebben we voor het eerst vragen opgenomen over inclusiviteit en diversiteit. Op dit onderdeel scoort Brunel in de beleving van de medewerkers een ruime voldoende (7,6). Medewerkers geven aan dat ze zich op hun gemak voelen om hun persoonlijke achtergrond en ervaringen te delen binnen de organisatie. Ondanks de ruime voldoende kan en wil Brunel nog een stap zetten op het gebied van een diverse en inclusieve cultuur.

Interne medewerkers hechten veel waarde aan:

- goede financiële arbeidsvoorwaarden en aantrekkelijk werkgeverschap;
- transparante communicatie over strategie en besluitvorming;
- persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap over hun carrière;
- toegang tot kennis en uitdaging in hun werk;
- onderscheidend imago van Brunel in de markt, solide en betrouwbare reputatie;
- ondernemerschap en vrijheid in handelen (resultaat- en outputgericht);
- innovatie en het creëren van meerwaarde voor de klant;
- inspirerende en succesgerichte leidinggevenden.

→ Dialoog met de OR

De Ondernemingsraad (OR) van Brunel is ons eigen inspraak- en medezeggenschapsorgaan. De OR bestaat uit gekozen werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever over het beleid van de onderneming en de belangen van het personeel. In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn de rechten en plichten van de OR vastgelegd. De missie van de OR is om op de korte en op de lange termijn de belangen te behartigen van de medewerkers en van de onderneming. Door de medezeggenschap proactief, initiërend, signalerend en toetsend vorm te geven, streeft de OR naar een sociaal en evenwichtig Brunel. Vanuit haar rol is de OR in 2021 om instemming verzocht ten aanzien van de volgende trajecten.

- De OR verleende haar instemming voor het aangaan van een contract met arbodienst ArdoSZ.
- De OR verleende haar instemming voor een aangepast Stappenplan Sales dat beter invulling geeft aan het ontwikkelpad van onze sales collega's.
- De OR verleende haar instemming voor het beleid Hybride werken. Alvorens dit te doen, heeft de OR verzocht om uitzonderingen te specificeren ten aanzien van het uitgangspunt (3 dagen werken op kantoor en 2 dagen vanuit huis). Met deze aanvulling acht de OR het beleid voldoende in lijn met de belangen van de medewerker en van de organisatie.
- De OR verleende haar instemming voor de beoordelingspercentages 2021 en schaalindexatie 2022. Alvorens dit te doen, verzocht de OR Brunel de beoordeling percentages voor goed tot zeer goed presterende medewerkers te verhogen, in lijn met de geïntroduceerde 'variabele beloning' 2020 en gegeven de ruimte gezien de goede resultaten.
- Naast verzoek tot instemming is de OR gevraagd om advies over:
 - herinrichting businessline Engineering;
 - herbeleggen verantwoordelijkheden binnen het urenproces in verband met Robotic Process Automation (RPA).

→ Dialoog met Brunel-specialisten

Net Promotor Score meting

In 2021 hebben we onder aanvoering van Brunel International N.V. gewerkt aan de implementatie van een geautomatiseerd meetsysteem van tevredenheid en kwaliteit. Dit nieuwe systeem is per 4 februari 2022 live gegaan binnen Brunel Nederland. Sinds dat moment ontvangt iedere Specialist enkele weken na 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. De implementatie liep echter vertraging op. Daardoor is er in 2021 geen NPS-meting uitgevoerd onder Specialisten voor Brunel Nederland. Toch hecht Brunel veel waarde aan de dialoog met haar Specialisten. Daarom hebben wij de Specialisten steeds bezocht in projecten en processen. Onze ambitie blijft om projecten en processen zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de wensen van onze Specialisten.

Uit eerdere NPS-onderzoeken weten we dat Brunel-specialisten waarde hechten aan:

- opleiding en loopbaanontwikkeling;
- uitdagende opdrachten;
- contractvoorwaarden;
- nakomen van afspraken, betrouwbaarheid;
- betrokkenheid en communicatie;
- contact met de interne (sales)collega's;
- contact met vakgenoten;
- positionering van Brunel als werkgever voor langere termijn.

Community ontwikkelprogramma: Voice of the Brunel-specialist

Een belangrijk onderdeel van de strategie van Brunel is de vorming van communities rondom de verschillende specialismes die wij in de markt aanbieden. Bij het bouwen van communities hanteren wij een gefaseerde aanpak. In 2021 hebben we ingezet op 8 specialismes: Net, Informatiemanagement, Service- en procesmanagement, Legal Counsel, Digital marketing, Supply chain, Projectmanagement Bouw-Civiel en Engineering Bouw-Civiel. Bij aanvang van dit project hebben we voor iedere community gedegen onderzoek gedaan. We hebben panels van Specialisten bevraagd op de onderwerpen:

- markt- en branchekansen;
- functieprofielen, competenties en vakinhoudelijke opleiding;
- ontwikkelpad en doorgroeimogelijkheden;
- behoefte ten aanzien van community en Brunel.



Brunel-specialisten tevredenheid

	2019	2020	2021	Δ-1jr
NPS- score Brunel-Specialisten	Niet gemeten	16	Niet gemeten	-

Specialisten blijken waarde te hechten aan de volgende aspecten.

Werkinhoud:

- uitdagende opdrachten;
- persoonlijke ontwikkeling;
- loopbaanpaden;
- afwisseling;
- verantwoordelijkheid;
- impact kunnen maken;
- helder doel + toegevoegde waarde;
- uitdaging in nieuwe technieken/innovatie;
- uitdaging in complexiteit;
- afwisselende werkvelden/sectoren;
- heldere scope en verwachtingen over de opdracht;

- goede match op basis van competenties;
- balans tussen kennis leveren en nieuwe kennis vergaren tijdens de opdracht;
- ondernemerschap;
- werkplezier;
- samenwerken met collega Brunel Specialisten.

Werkomgeving en gevoel

- samenwerking & kennisdeling;
- flexibiliteit;
- kunnen sparren met collega's;
- goede apparatuur en werkplek;
- fun en interactie op de werkvloer;
- ruimte voor rustige werkplek;
- fijne teamdynamiek;
- goede bereikbaarheid;
- lunchgelegenheid en goede koffie;
- goede relatie met de opdrachtgever;
- heldere visie op loopbaan en support;
- goede klik met Brunel Consultant;
- consistentie in niveau van begeleiding door Brunel Consultant;
- gevoel onderdeel te zijn van Brunel;
- persoonlijk contact;
- kennisdeling;
- vertrouwen;
- balans tussen thuiswerken en aanwezigheid op kantoor;
- integrale samenwerking tussen afdelingen en teams;
- vrijheid.

Waardering & beloning:

- feedback;
- waardering uitspreken;
- persoonlijke aandacht;
- marktconform salaris;
- transparantie/uniformiteit in salaris;
- mogelijkheid tot opleiding;
- kansen op groei en ontwikkeling op basis van prestatie;
- dichter samenwerken met de interne organisatie;
- sociale activiteiten met het team/Brunel collega's;
- een podium krijgen;
- winstdeling.

Project beleving Direct Inzetbare Medewerkers

Inherent aan de dienstverlening van Brunel is dat een Specialist na afloop van een opdracht niet altijd direct een nieuwe opdracht heeft. Op dat moment is de Specialist een 'Direct Inzetbare Medewerker' (DIM). In 2021 is een project gestart om de beleving van de Specialist gedurende deze periode te verbeteren. Om onszelf goed inzicht te verschaffen in hun beleving hebben we Specialisten geïnterviewd en een enquête uitgestuurd naar 150 collega's die de afgelopen 2 jaar een DIM-periode hebben meegemaakt. Bij aanvang van het project scoorden zij de beleving van hun DIM-periode een 7,2. Uit de interviews en het onderzoek kwam naar voren dat Specialisten waarde hechten aan:

- een goede informatievoorziening over wat het betekent om DIM te zijn, zowel aan het begin van hun loopbaan bij Brunel als op het moment dat zij daadwerkelijk direct inzetbaar zijn;
- helderheid in wat Brunel op dat moment voor de Specialist doet en kan betekenen;
- helderheid in wat Brunel op dat moment van de Specialist verwacht;
- opleiding, training en cursussen zijn een nuttige invulling gedurende de DIM-periode;
- de mogelijkheid om gedurende deze periode op Brunel kantoren te werken;
- een aanspreekpunt vanuit Brunel of een goede overdracht indien een andere consultant de begeleiding overneemt;
- van toegevoegde waarde kunnen zijn;
- snel weer met een nieuwe, passende opdracht aan de slag kunnen;
- een tijdige start vanuit Brunel met het zoeken naar een nieuwe opdracht.

Met deze inzichten heeft Brunel een aantal verbeteringen in haar proces aangebracht. Zo zijn de volgende zaken gereedgekomen.

- **Informatievoorziening:** er is een omgeving ontwikkeld op CONNECT (intern communicatieplatform) met informatie voor de Specialist over de DIM-periode. Hier vinden zij DIM-richtlijnen, wat Brunel van de Specialist verwacht en wat de Specialist van Brunel mag verwachten, ondersteuning bij het vinden van een nieuwe opdracht, het trainingsaanbod vanuit de Brunel Academy, mogelijke werkzaamheden en de mogelijkheid van vrijwilligerswerk voor de Brunel Foundation.
- **Informatievoorziening:** voor nieuwe Specialisten is in de Onboarding app een module opgenomen over de DIM-periode.
- **Meten:** vanaf 2022 vragen we aan het eind van een DIM-periode met een enquête structureel naar de beleving van Specialisten in die periode.

Candidate Employee Journey Program

Voor het onderdeel onboarding hebben we in 2021 structureel onderzoek ingeregeld naar de beleving van de Specialist tijdens deze periode. De Specialisten hebben de verbeteringen zeer positief ontvangen. Hier volgt een overzicht van hun bevindingen.

Vragen m.b.t. de onboarding	Score	Aantal respondenten
Ik ben goed ontvangen en verzorgd.	8,9	123
Ik begrijp mijn taken en wat er van mij wordt verwacht.	8,7	123
Ik vond het leuk om de mensen te leren kennen met wie ik ga samenwerken.	9	87
Ik begrijp wat ons team bijdraagt aan de doelstellingen van de organisatie.	9	122
Vragen m.b.t. welkom voelen bij Brunel		
Ik voel me welkom als nieuwe medewerker.	9,1	96
Ik ben enthousiast om te starten bij Brunel.	9,4	98
Ik heb een compleet beeld gekregen van de organisatie.	8,7	97
Ik voel me goed op weg geholpen met praktische informatie ter voorbereiding van mijn start.	8,8	96
Vragen m.b.t. de onboarding app		
Ik vond de onboardingsapp een goede manier van onboarding.	8,5	60
De onboardingsapp sloot volledig aan bij mijn verwachtingen van het onboardingstraject.	7,8	63
De onboardingsapp was interactief, informatief en heeft me goed geholpen met de onboarding.	8,5	63
Alle relevante informatie die van toepassing kan zijn voor mij als nieuwe medewerker is terug te vinden in de app.	8,3	64

Aanvullend blijkt uit de open antwoorden dat Specialisten de Onboarding app graag wat beknopter zien en dat de verbinding met collega's voor hen een belangrijk aandachtspunt is.

→ Dialoog met kandidaten

De mening van kandidaten over Brunel wordt doorlopend gevraagd per sms, net nadat zij een eerste kennismaking op een van de Brunel kantoren of in een online-gesprek hebben gehad. Hun oordeel blijft onverminderd positief, met een gemiddeld rapportcijfer van 8,0 over 2021. Kandidaten zijn doorgaans niet bekend met ons MVO-beleid. Zij hebben hier ook geen inhoudelijke mening over. Wel wordt positief beoordeeld dat wij een actief MVO-beleid hebben. Met name de People-elementen worden belangrijk gevonden (persoonlijke ontwikkeling).

Kandidaat tevredenheid	2019	2020	2021	Δ -1 jr
NPS-score kandidaten	34	30	27	-3
Gemiddeld rapportcijfer	8,2	8,1	8,0	-0,1

Kandidaten hechten onder andere waarde aan:

- gemakkelijk kunnen solliciteren;
- een baan met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden;
- een goede match tussen wensen kandidaat en in te vullen vacature;
- loopbaanadvies en ontwikkelperspectief;
- persoonlijke benadering en tijd nemen om kennis te maken;
- een goede voorbereiding van de recruiter/consultant op het gesprek;
- terugkoppeling op sollicitatie;
- terugkoppeling na sollicitatiegesprek;
- nakomen gemaakte afspraken (terugbellen);
- duidelijkheid over het proces en vervolg.

→ Dialoog met klanten

Input van opdrachtgevers voor het (MVO-)beleid van Brunel is verkregen uit persoonlijk (online) contact, klanttevredenheidsonderzoeken en analyse van vragen die gesteld werden 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 dat zij willen zien dat Brunel aandacht besteedt aan de ontwikkeling van de ingezette Brunel Specialisten.

Klanttevredenheidsonderzoeken 2021

Naast het reguliere contact dat de klant heeft met de Brunel Consultants, voert een centrale afdeling klanttevredenheidsonderzoeken uit na afloop en tijdens de looptijd van een detachering. heeft met de Brunel-consultants.

Klant tevredenheid	2019	2020	2021	Δ -1 jr
NPS-score klanten na afloop van een detachering	0	12	11	-1
NPS-score klanten tijdens de looptijd van een detachering	14	22	23	1
Gemiddeld rapportcijfer na afloop van een detachering	7,4	7,7	7,7	0
Gemiddeld rapportcijfer tijdens de looptijd van een detachering	7,8	7,9	8,0	0,1

Tenderanalyse 2021

Jaarlijks worden alle aanbestedingen waar Brunel aan heeft deelgenomen geanalyseerd op trends in vereiste MVO-indicatoren. Dat doen we om te kijken of aanpassing van het Brunel-beleid noodzakelijk is.

Tenderanalyse				
	2019	2020	2021*	Δ -1 jr
Aanbestedingen/tenders waarin een mvo-vraag gesteld werd	74%	69%	64%	-5pp
Bevat vraag over ethisch gedrag	48%	50%	60%	10pp
Bevat vraag over goed werkgeverschap	23%	21%	52%	31pp
Bevat vraag over SROI	60%	70%	28%	-42pp
Bevat vraag over diversiteit & inclusiviteit	*	*	60%	-
Bevat vraag over milieubelasting	*	*	72%	-
Bevat vraag om EcoVadis deelname	*	*	12%	-
<i>Specifiek Overheidsaanbestedingen:</i>				
Bevat een mvo-vraag			60%	-
Waarvan met een vraag over SROI	76%	70%	86%	16pp
Waarvan met een vraag over diversiteit & inclusiviteit	*	*	73%	-
Waarvan met een vraag over milieubelasting	*	*	61%	-
Waarvan met een vraag over goed werkgeverschap	*	*	62%	-

* Niet gemeten

*Toelichting: in verband met de aanhoudende situatie rondom COVID-19 hebben klanten de keuze gemaakt om bestaande contracten met een jaar te verlengen en geen nieuwe tender uit te schrijven. Dit heeft ertoe geleid dat het aantal tenders waaraan Brunel heeft deelgenomen in 2021 significant lager is dan in voorgaande jaren. De verschillen in percentages dienen daarom met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

Klanten hechten onder andere waarde aan:

- ondersteuning bij organisatieverandering;
- specialisme inhuren;
- de mogelijkheid tot inhuren van verschillende specialismen;
- uitdiepen inhoud vacature door Brunel;
- tariefstelling/onderhandelingsmogelijkheden;
- reactiesnelheid;
- samenwerking tussen businesslines;
- cv's en aanvullende beschrijving van kandidaten;
- voorbereiding kandidaten op sollicitatie/functie/cultuur;
- tussentijds informeel bezoek/telefoontje;
- voorbereidend gesprek einde opdracht;
- evaluatie met consultant;
- toekomstadvies (trends/marktontwikkelingen);
- structureel (informeel) contact;
- onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrerende detachingsbureaus;
- leveringszekerheid;
- compliancy (Pre Employment Screening);
- relatiemanager met helikopter verantwoordelijkheden (single point of contact);
- passende kandidaten; zowel competenties als bij cultuur en team;
- evaluatie voorgestelde kandidaten met Brunel;
- ontzorging medewerker op functionele zaken (inclusief onboarding);
- betrokkenheid bij de medewerker;
- training/bijbscholing medewerker;
- kwaliteit van de medewerker;
- kennisdelen en netwerk Brunellers onderling;
- wens tot overnemen medewerker;
- social return on investment;
- publicatie van MVO-resultaten via EcoVadis;
- aantoonbaarheid kwaliteit en inspanningen door middel van certificaten;
- heldere afspraken en tijdige naleving daarvan;
- flexibiliteit;
- branche kennis;
- het vooropstellen van het klantbelang.

→ Dialoog met de directie van Brunel International

Deze informatie komt uit het jaarverslag van Brunel International N.V. over verslagjaar 2021 en de budget- en voortgangsmetingen met het managementteam van Brunel Nederland B.V. Brunel International N.V. verwacht van Brunel Nederland B.V. dat zij waarde toevoegt door:

- een kennispartner te zijn voor klanten;
- zaken te doen op een manier die continuïteit, flexibiliteit, rendement en succes bewerkstelligt;
- een groeiplatform te zijn voor Brunel Specialisten;
- een bijdrage te leveren aan de winstgevendheid voor aandeelhouders en duurzame zakelijke groei;
- op innovatieve wijze meerwaarde te creëren voor stakeholders;
- compliant te zijn aan lokale wet- en regelgeving en de internationale bedrijfsbeleid (Corporate Code of Conduct, Anti-Corruption & Bribery, Whistleblower Policy)
- verantwoording af te leggen over budgetten en resultaten;
- compliant te zijn aan IT-beleid, beschikbaarstelling systemen en apparatuur (support en beheer hiervan door Brunel Global IT);
- te conformeren aan de 5 global B Better KPI's: First Time Right, Lead-Time, Conversion Ratio Recruitment, Conversion Ratio Sales en Total Days Outstanding;
- compliance aan MVO-beleid: "We help create a better future for professionals and a better planet for future professionals" - uitgesplitst in:
 - People: "We support future, young and senior professionals with a distance to the labour market through a global partnership with an organization called Specialisterne." (autisme);
 - Planet: "We help increase environmental consciousness and sustainability by raising awareness for clean seas and Brunel's own environmental footprint." (plastic);
- bij te dragen aan het ESG-beleid (environmental, social and governance).

Brunel International ESG-beleid (Environmental, social and governance)

In tegenstelling tot de rest van dit verslag wordt in deze alinea met Brunel, Brunel International N.V. bedoeld.

Met de digitale en de energietransitie wint het momentum voor verandering aanzienlijk aan kracht in veel van de wereldwijde industrieën die wij bedienen. Dit impliceert een steeds grotere behoefte aan ingenieurs en technische oplossingen in de komende jaren. Brunel is gepositioneerd om in te spelen op deze trends en een belangrijke rol te spelen in deze transitie. Om onze ambities voor een betere en duurzamere toekomst voor onze klanten en onze professionals te onderstrepen, heeft Brunel in 2021 haar ESG-strategie geactualiseerd. Deze strategie omvat de verbintenis om vanaf 2022 en in de toekomst een netto-nul-emissiebedrijf te zijn. Om onze eigen uitstoot terug te dringen, hebben we een Carbon Reduction Plan opgesteld. Gezien de aard van onze eigen bedrijfsvoering is een volledige reductie van de CO2-uitstoot nu nog niet mogelijk. Om de onvermijdelijke uitstoot te compenseren, hebben we een compenserende aanpak ontwikkeld via compensatieprojecten.

De ESG-Strategie is gebaseerd op drie focusgebieden en ziet er als volgt uit:



→ Dialoog met de directie van Brunel Nederland

Thema's als duurzaamheid, impact op het milieu, inclusiviteit en diversiteit zijn essentieel in een moderne bedrijfsvoering. Maatschappelijk verantwoord ondernemen betekent voor ons dat wij bij het streven naar winst, rekening houden met het effect van onze activiteiten op het milieu en op de menselijke aspecten, zoals behoorlijk bestuur, ethisch en eerlijk zakendoen en welzijn van onze medewerkers en belanghebbenden. MVO is integraal opgenomen in onze bedrijfsvoering, processen en werkinstructies. Wij streven continu naar verbetering van onze MVO-prestaties en wensen bij te dragen aan geselecteerde ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties.

Brunel is een onderneming met POWER. Onze kernwaarden staan in een krachtig statement waar ook ons MVO-beleid aan moet voldoen:

- **Passie:** passie voor de mens en ontwikkeling is voor ons een van de belangrijke kernwaarden. Wij geven iedereen de kans om zich te ontwikkelen; als mens, vakinhoudelijk en als team. Kennisontwikkeling staat centraal.
- **Ondernemerschap:** voorzien van de juiste kennis zijn medewerkers in staat actief te ondernemen, onze tweede kernwaarde.
- **Waarde toevoegen:** gewapend met kennis en met een ondernemende mindset voegt eenieder waarde toe aan onze diensten naar de klant, zodat wij continu blijven aan sluiten bij de gestelde verwachtingen, de klanttevredenheid verhogen en continuïteit borgen.
- **Eerlijkheid en integriteit:** in People Business is het vertrouwen tussen Brunel en haar belanghebbenden een kostbaar goed. Duurzame relaties staan of vallen met deze vierde kernwaarde.
- **Resultaatgericht:** Brunel is een commercieel bedrijf dat stuurt op groei; groei van de medewerkers en groei van de onderneming en haar winstgevendheid.

"Het mooie is dat wij op twee manieren bij MVO zijn betrokken. Enerzijds als bedrijf zelf: hoe we omgaan met het milieu, vergroening van ons wagenpark en duurzame inkoop. Anderzijds doordat wij vanuit onze primaire dienstverlening betrokken zijn bij maatschappelijk relevante thema's. We leveren bijvoorbeeld specialisten die zich bezighouden met de energietransitie, het voorkomen van witwaspraktijken, digitalisering en cybersecurity." - Adriaan Pons, Finance Director Nederland en MVO-sponsor namens het MT.

De directie van Brunel Nederland hecht onder andere waarde aan:

- 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 om hun uitdagingen op het gebied van maatschappelijk relevante projecten waar te maken;
- aandacht voor de Brunel Foundation;
- werken in lijn met de POWER kernwaarden;
- werken in lijn met het Brunel International beleid en strategie.

→ Dialoog met strategische leveranciers

In hoofdstuk 5.2.1. Duurzame inkoop staat hoe wij ons beleid en de omgang met leveranciers in 2021 hebben herzien. De dialoog met strategische leveranciers vindt plaats door middel van persoonlijke gesprekken met vastgelegde inkoopcriteria als uitgangspunt. Over het algemeen vinden leveranciers maatschappelijk bewustzijn en zorg voor medewerkers belangrijk. Verder vinden ze tijdige betaling en het nakomen van contractuele afspraken belangrijk. Met de inzet van de nieuw ontwikkelde Brunel Richtlijnen Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) en dialoogstructuur, zien wij uit naar een meer inhoudelijke aanvulling op ons beleid door onze strategische leveranciers.

→ Dialoog met branchegenoten

Dit is geen persoonlijke dialoog, maar een vergelijking van het Brunel MVO-beleid met het beleid van branchegenoten zoals gepubliceerd op hun websites. Brunel acht zijn beleid voldoende onderscheidend. Via de Vereniging voor Detacheerders overleggen we met branchegenoten over allerlei onderwerpen. In 2022 zal Brunel een nieuw vergelijkend onderzoek uitvoeren.

→ Dialoog met de overheid

De overheid is voor Brunel zowel wet- en regelgever als klant.

De overheid als wet- en regelgever hecht onder andere waarde aan:

- compliancy aan wet- en regelgeving;
- tijdig en op correcte wijze belasting en afdrachten betalen.

Als klant verwacht de overheid van Brunel:

- social return on investment - 4 procent van de omzet moet hieraan worden besteed.

→ Dialoog met Freelancers en Ingeleenden

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

Freelancers en ingeleenden hechten onder andere waarde aan:

- eigen ondernemer kunnen zijn;
- vrijheid in handelen en indeling van het werk;
- Brunel als bemiddelaar in projecten, gebruikmaken van ons netwerk;
- tijdige betaling van facturen;
- kennisdeling.

 7 RESULTATEN LEGAL 7. Resultaten Legal

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

In 2021 is de volgende wijziging doorgevoerd in de wet- en regelgeving.

Geen onbelaste reiskostenvergoeding bij thuiswerken meer

Tijdens de COVID-19 pandemie mocht een werkgever aan een werknemer een vaste onbelaste reiskostenvergoeding blijven voldoen op basis van het 'oude' werkpatroon. Vanaf 1 januari 2022 moeten de daadwerkelijk gemaakte reiskosten weer het uitgangspunt zijn en mogen we alleen nog een vaste onbelaste reiskostenvergoeding uitbetalen als een werknemer 36 weken of 128 dagen per jaar naar een vaste werkplek reist.

Brunel heeft het beleid en werkwijzen hierop aangepast.

8

MVO-BEDRIJFSVOERING OVERKOEPELEND

8. MVO-bedrijfsvoering overkoepelend

8.1 Ondernemingsbestuur

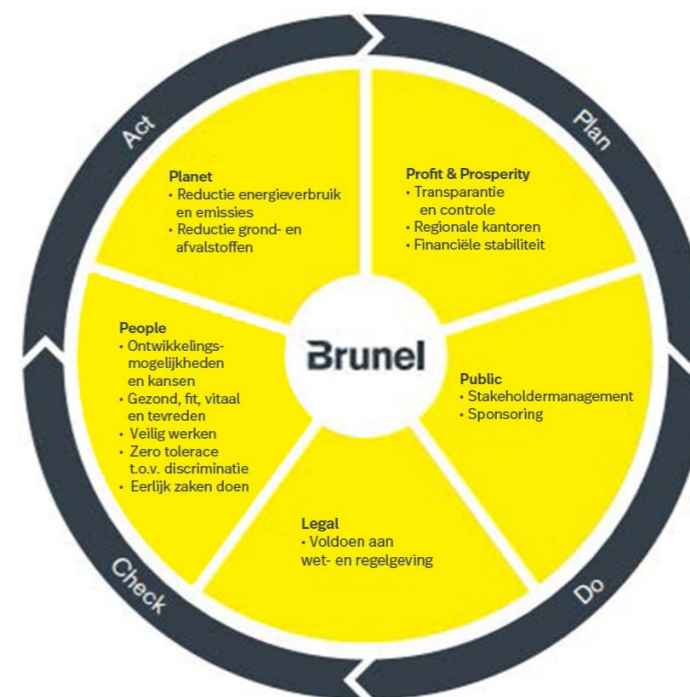
Brunel Nederland B.V. is een dochteronderneming van het beursgenoteerde Brunel International N.V. De naleving van de Nederlandse corporate governance code en de corporate governance verklaring zijn te raadplegen op de website en in het jaarverslag van Brunel International op www.brunelinternational.net.

8.2 Brunel Nederland Directieteam (bij uitbrengen van dit verslag)

Naam	Functie
Niels van Rhenen	Managing Director Brunel Nederland
Adriaan Pons	Finance Director Brunel Nederland
Jeroen Kerkhof	HRM Director Brunel Nederland
Vivian Minten-De Boer	Marketing & Sales Director Brunel Nederland
Xavier Hardy	Sales & Operations Director Brunel Nederland

8.3 Brunel MVO-model

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



8.4 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	Jeffrey van den Hoek	Manager Finance & Control
Public & Prosperity	Harry Wichers	Manager Strategic Marketing & Communications
	Olav Massar	Branding & Campaigning Specialist
Legal	Sebastiaan Flierman	Legal Counsel Brunel Nederland
Mvo-beleid en coördinatie overall	Monique Breur	Business Process Manager en Mvo-coördinator
MT Sponsor mvo	Adriaan Pons	Finance Director Brunel Nederland

8.5 Organisatorische wijzigingen

→ Vestigings- en businessline

Beëindiging Emerce interim Brunel Nederland en Emerce lanceerden eind 2019 een gezamenlijk platform voor interim digital professionals genaamd 'Emerce interim'. Door tegenvallende resultaten en een verandering van strategische koers heeft het MT Nederland besloten deze samenwerking en het platform te beëindigen. De learnings die wij hebben opgedaan blijven behouden voor de organisatie en lopende projecten zijn overgedragen aan collega's van de Businessline Marketing & Communicatie. Per 1 april 2021 werden de activiteiten van Emerce interim afgerond.

Per 1 augustus 2021 is Stefano van de Sant, Marketing Director Brunel Nederland, uit dienst getreden. Zijn positie werd ad interim gevuld totdat per 1 januari 2022 Vivian Minten-De Boer als Marketing & Sales Director Nederland is aangetreden. Vivian zal tevens het Management Team versterken. Begin 2021 is Richard Dijkman als Businessline Director Brunel Engineering opgevolgd door Niels van Rhenen (ad interim).

Met het doel onze organisatie sterker te maken in termen van slagvaardigheid, schaalbaarheid en ontwikkeling, is ervoor gekozen om per 15 april 2022 het aanstuuringsmodel van de interne organisatie te wijzigen. Het huidige team van 7 personen wordt getransformeerd naar een directieteam (DT) met 5 directieleden. De aansturing van de businesslines ligt voortaan bij een DT-lid (Sales & Operations Director) en valt voor een groter deel onder de verantwoordelijkheid van de businessunit Managers. Met deze keuze willen we de slagvaardigheid en de betrokkenheid van de managementlagen vergroten. De rollen in het DT zijn nu als volgt: Managing Director, Sales & Operations Director, Marketing & Sales Director, HR Director en Finance Director.

8.6 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: <i>Business line</i> Brunel Engineering	Overige businesslines



Brunel Nederland B.V.

Hoofdkantoor Amsterdam
John M. Keynesplein 33
1066 EP Amsterdam
Postbus 9081
1006 AB Amsterdam
T (020) 312 50 00

Contactpersoon

Monique Breur
Business Process Manager en
MVO-coördinator
E-mail: m.breur@brunel.net
Telefoon: 020-312 5000

