



20

25

Brunel

MVO-jaarverslag

Brunel Nederland



Brunel

Voorwoord

Sinds 1975 verbinden wij specialisten aan uitdagende carrièremogelijkheden, ondersteunen wij hun ontwikkeling en waarborgen wij eerlijke en gelijke arbeidsvoorwaarden. Dit vormt de basis van ons duurzame en toekomstbestendige businessmodel

In 2025 heb ik, naast mijn rol als CEO van Brunel International, de verantwoordelijkheid genomen als ad interim Managing Director van Brunel Nederland. Deze periode gaf mij waardevolle inzichten in de kracht van onze organisatie: betrokken collega's, sterke samenwerking met klanten en de inzet van onze specialisten om bij te dragen aan maatschappelijke en technologische vooruitgang.

Tegelijkertijd heeft 2025 ons uitgedaagd om wendbaar te blijven in een veranderende arbeidsmarkt en wijzigende regelgeving. In dit verslag lees je waar we stappen hebben gemaakt, maar ook waar we nog werk te doen hebben. Die openheid vinden we belangrijk: duurzaam ondernemen betekent voor ons niet alleen laten zien wat goed gaat, maar ook eerlijk zijn over wat beter kan en hoe we dat gaan aanpakken.

We hebben ons bestaande MVO-meerjarenplan geëvalueerd en op basis daarvan een nieuw MVO-plan opgesteld richting 2030. Dit plan sluit aan op

Brunels internationale ESG-prioriteiten (Environmental, Social & Governance). Hiermee dragen wij actief bij aan een betere toekomst voor mens en planeet.

Met vertrouwen draag ik in 2026 de verantwoordelijkheid voor Brunel Nederland over aan Emlyn van der Wal als nieuwe Managing Director. Ik ben ervan overtuigd dat zij, samen met het team, de organisatie verder zal versterken en onze ambities op het gebied van duurzame groei zal voortzetten.

Samen blijven wij bouwen aan een organisatie waarin talent, technologie en duurzaamheid hand in hand gaan.

Met vriendelijke groet,

Namens het directieteam van Brunel Nederland,

Peter de Laat

CEO Brunel International N.V.
en ad interim Managing Director Brunel Nederland B.V.

Highlights 2025

50 jaar Brunel

In 2025 vierde Brunel met trots haar 50-jarig bestaan.

In 1975 werd Brunel opgericht met een gedurfd idee: topspecialisten verbinden met 's werelds meest baanbrekende projecten. Vandaag de dag is die visie een wereldwijde realiteit geworden met een netwerk van meer dan 12.000 specialisten op 120 locaties in 45 landen. Deze mijlpaal weerspiegelt Brunels blijvende toewijding om uitzonderlijk talent te verbinden met baanbrekende projecten, vooruitgang te stimuleren en duurzame waarde te leveren.



MVO-ambities en meerjarenplan 2030

In 2025 is een nieuw MVO-meerjarenplan 2025–2030 vastgesteld. Dit plan verbindt onze ambities op de pijlers People, Planet, Profit en Prosperity, en biedt een duidelijke koers voor de komende jaren. De focus ligt op inclusiviteit, duurzame inzetbaarheid, CO2-reductie, verantwoord inkopen en maatschappelijke betrokkenheid.

Certificaten, awards en erkenningen

Brunel Nederland heeft in 2025 opnieuw laten zien dat MVO een essentieel onderdeel vormt van de dagelijkse praktijk. We behielden onze belangrijke certificeringen zoals ISO 9001, ISO 27001, NEN 4400-1, de MVO-Prestatieladder en VCU. Daarnaast ontvingen we voor het derde jaar op rij de EcoVadis Gouden Medaille. Met dit resultaat behoort Brunel tot de top 4% van alle bedrijven die in de afgelopen 12 maanden door EcoVadis beoordeeld zijn (96e percentiel). Ook internationale erkenningen binnen de Brunel-groep onderstrepen onze positie als betrouwbare en verantwoorde organisatie.

People

We zijn gedreven om mensen te helpen groeien in hun loopbaan, zich persoonlijk te ontwikkelen en plezier en verbondenheid in hun werk te vinden. In 2025 zagen we helaas een daling in het aantal specialisten en interne medewerkers, evenals een terugval in retentie onder specialisten. Dit laat zien dat het noodzakelijk is om structureel aandacht te houden voor binding, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, ook in economisch uitdagende tijden en wijzigende regelgeving die de bedrijfsvoering verstoren.

We zien positieve stappen op het gebied van diversiteit, inclusiviteit en gelijke beloning. Het aandeel vrouwen in management groeit gestaag en het loonverschil tussen mannen en vrouwen is opnieuw kleiner geworden. Daarnaast hebben wij stevig ingezet op gezondheid en welzijn, onder meer via het OpenUp-platform, verzuimbegeleiding en verschillende initiatieven ter preventie van verzuim.

Voorwoord

Planet

Brunel blijft zich inzetten om de ecologische voetafdruk te verkleinen. In 2025 is het energie- en brandstofverbruik verder gedaald en inmiddels bestaat ruim 70% van ons wagenpark uit elektrische leaseauto's. Ons doel is om in 2029 volledig elektrisch te rijden. Hoewel we in totaal minder papier gebruiken, is het verbruik per medewerker gestegen door een lager aantal medewerkers. Dit vraagt blijvende aandacht. Onze CO2-uitstoot compenseren we volledig, waardoor we ook in 2025 CO2-neutraal hebben geopereerd.

Profit & Prosperity

2025 was financieel een uitdagend jaar, met een daling in omzet en winstgevendheid. Tegelijkertijd hebben wij onze inzet voor duurzame inkoop onverminderd voortgezet en maatschappelijke waarde gecreëerd via samenwerkingen, kennisdeling en sponsoring.

Onze betrokkenheid bij de Brunel Foundation en initiatieven op het gebied van educatie, energietransitie en sociale impact laten zien dat wij, ook in economisch uitdagende tijden, verantwoordelijkheid blijven nemen voor de samenleving.

Legal en compliance

In 2025 zijn belangrijke wetswijzigingen voorbereid, waaronder de nieuwe pensioenwetgeving en de cao voor gedetacheerden. Compliance, ethiek en databeveiliging blijven aandachtspunten. Hoewel het merendeel van de verplichte trainingen is gevolgd, vragen enkele resultaten om verdere verbetering en opvolging in 2026.



Inhoud



/ pag. 2
Voorwoord

1. / pag. 8
Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen
Voor Brunel relevante Sustainable Development Goals / 9
Dubbele Materialiteitsmatrix / 10

2. / pag. 12
Onze MVO-ambities

3. / pag. 18
Certificaten & Awards

4. / pag. 22
Behoorlijk bestuur

8. / pag. 88
Resultaten Legal

7. / pag. 62
Profit & Prosperity

6. / pag. 54
Resultaten Planet

5. / pag. 26
Resultaten People

9. / pag. 89
Verslag Scope

Profit & Prosperity

- Een toelichting op onze cijfers Profit / 64
- MVO-programmaontwikkelingen Profit / 66
- Een toelichting op onze cijfers Prosperity / 68
- MVO-programmaontwikkelingen Prosperity / 70
- Stakeholdermanagement / 76
 - Stakeholderbelang en -invloedmatrix
 - Stakeholderdialog

Planet

- Een toelichting op onze cijfers / 56
- MVO-programmaontwikkelingen / 58
 - Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering

People

- Een toelichting op onze cijfers / 28
- MVO-programmaontwikkelingen / 32
 - Goed werkgeverschap
 - Mensenrechten in de waardeketen
 - Eerlijk zakendoen
 - Consumentenaangelegenheden

Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen

1.

Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen

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

Voor Brunel relevante Sustainable Development Goals

"Werelddoelen voor duurzame ontwikkeling: een einde aan extreme armoede, ongelijkheid, onrecht en klimaatverandering. Dat is de kern van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's). De 193 lidstaten van de Verenigde Naties (VN) hebben deze ontwikkelingsagenda voor 2015 – 2030 vastgesteld. De agenda bestaat uit 17 doelen. Deze SDG's heten voluit de Sustainable Development Goals, maar worden vaak afgekort naar SDG's. Zij gelden in alle landen en voor alle mensen."

Bron: rijksoverheid.nl

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

De voor Brunel meest relevante SDG's:



De SDG's zijn ongewijzigd ten opzichte van 2024.

1. Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen

Dubbele Materialiteitsmatrix

In een dubbele materialiteitsmatrix worden de perspectieven impact en financieel met elkaar gecombineerd. Impactmaterialiteit, de inside-out benadering: hoeveel invloed heeft een organisatie op mens, milieu en maatschappij.

Financiële materialiteit, de outside-in benadering: hoeveel invloed hebben deze onderwerpen op de organisatie zelf (risico's, kosten, wetgeving etc.).

In 2025 hebben we samen met onze stakeholders onderzocht welke onderwerpen zij belangrijk vinden. Daarnaast hebben we gekeken welke thema's de grootste impact hebben op Brunel zelf. Door deze twee perspectieven te combineren ontstaat het rechterbovenkwadrant 'Gezamenlijk belang'. Dit zijn de materiële onderwerpen waarop onze stakeholders en wij als Brunel, de meeste invloed op elkaar kunnen uitoefenen. In dit jaarverslag laten wij zien welke voortgang wij op deze onderwerpen hebben geboekt.

Wijzigingen ten opzichte van 2024:

II.6, III.7, IV.12, IV.13 en VII.26 zijn verplaatst vanuit "Gezamenlijk belang" naar "Verantwoorden" of "Investering". Brunel vindt deze thema's niet minder belangrijk, maar ziet geen mogelijkheid tot het benoemen van aanvullende doelstellingen of maatregelen.

Legenda

Kleur per hoofdthema

- **II.** Goed werkgeverschap
- **III.** Mensenrechten van werkkenden in de waardeketen
- **IV.** Eerlijk zakendoen
- **V.** Consumenten aangelegenheden
- **VI.** Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering
- **VII.** Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Gezamenlijk belang

- II.2** Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel
- II.3** Gezondheid en veiligheid van personeel
- II.4** Opleiding en onderwijs
- II.5** Diversiteit en kansen
- VI.20** Grondstoffen & Duurzame inkoop
- VI.21** Energiebehoefte voor productie en faciliteiten
- VI.24** Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen
- VI.25** Transport
- V.19** Privacy

Verantwoorden

- III.9** Kinderarbeid in de waardeketen
- III.10** Gedwongen en verplichte arbeid in de waardeketen
- IV.12** Eigendomsrecht en betalingen
- IV.13** Corruptie en omkoping

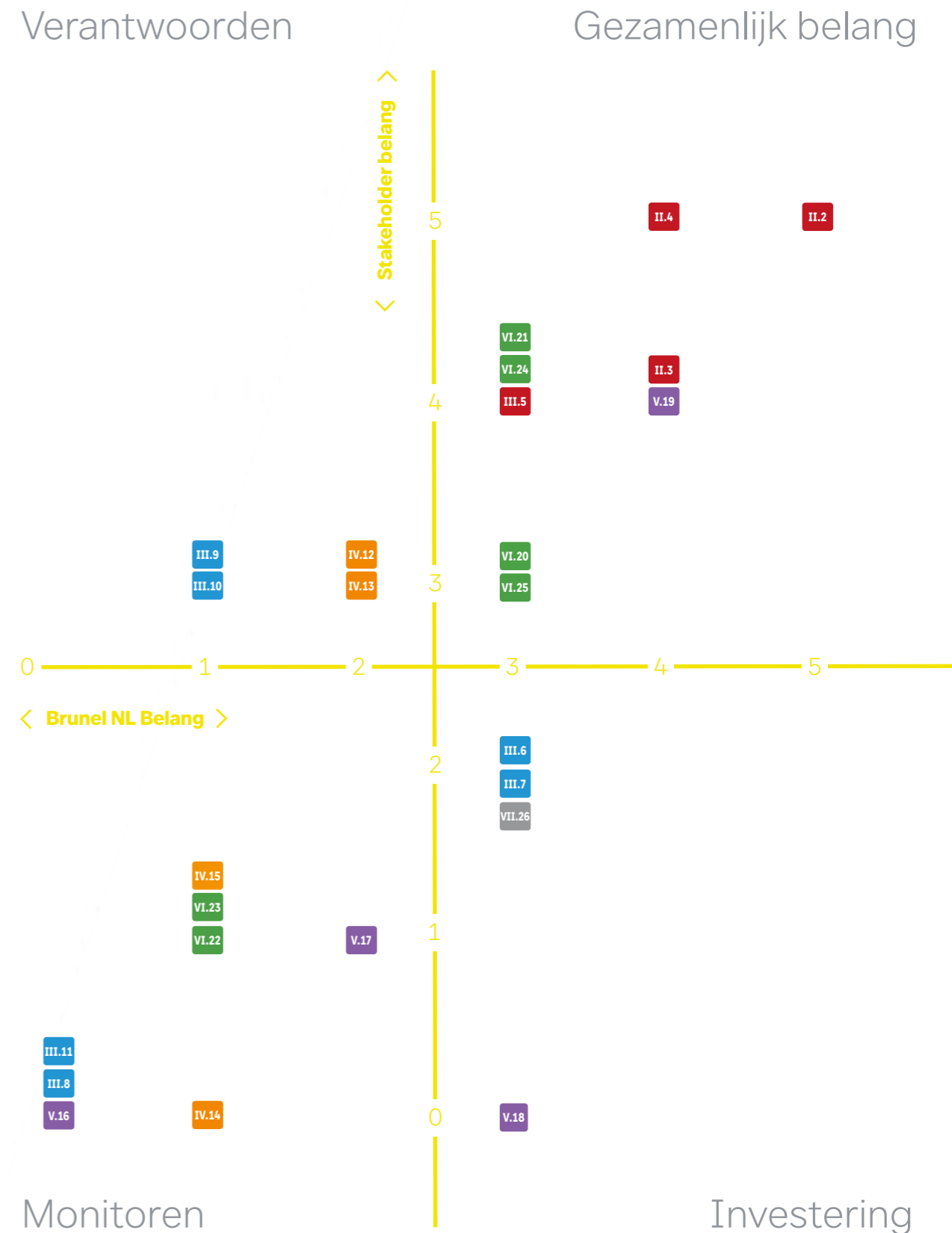
Investering

- III.6** Mensenrechten van werkkenden in de waardeketen
- III.7** Gelijke behandeling van kwetsbare groepen
- V.18** Marketing en communicatie
- VII.26** Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Monitoren

- III.8** Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen
- III.11** Rechten van getroffen gemeenschappen
- IV.14** Publiek beleid
- IV.15** Concurrentiebelemmerend gedrag
- V.16** Gezondheid en veiligheid van consumenten en eindgebruikers
- V.17** Productinformatie
- VI.22** Water
- VI.23** Biodiversiteit

Dubbele Materialiteitsmatrix





2.

Onze MVO-ambities

2. Onze MVO-ambities

In 2025 hebben wij ons vijfjarenplan over 2020 – 2025 geëvalueerd en gebaseerd hierop een nieuw plan tot 2030 opgesteld.

Programma's 2025 - 2030

<p>People Brunel draagt bij aan een beter toekomst voor professionals.</p>	<p>Planet Brunel draagt bij aan een beter planeet voor onze toekomstige professionals.</p>	<p>Profit & Duurzame inkoop Brunel wenst financieel betrouwbaar te zijn en invloed uit te oefenen op duurzaamheid in de keten.</p>	<p>Prosperity Brunel draagt bij aan de maatschappij en betreft stakeholders bij het (MVO-) beleid.</p>	<p>Client Support Brunel ondersteunt klanten in hun transitie naar duurzaamheid.</p>
<p>People</p> <ul style="list-style-type: none"> Inclusiviteit en diversiteit: samenwerking Equals, DIB-Counsel, Training Voorkomen psychisch verzuim: OpenUp, Case management HR-reporting Verbetering werkgeverschap: opleiding, begeleiding, arbeidsvoorwaarden Wetgeving: Pensioen wet Health & Safety program: HSEQ-training curriculum Ethiek trainingen 	<p>Planet</p> <ul style="list-style-type: none"> Led verlichting meenemen in onderhandeling voor nieuw pand Amsterdam Zonnepanelen meenemen in onderhandeling bij nieuw pand Amsterdam Elektrisch auto beleid voortzetten Mogelijkheden onderzoeken voor elektrificeren huurauto's Stimuleren OV of elektrisch eigen vervoer Turn the tide on plastic Uitbreiden recycling waar mogelijk 	<p>Profit & Duurzame inkoop</p> <ul style="list-style-type: none"> ESG-beleid Due diligence: mensenrechten en milieu Inkoop bij sociale ondernemingen Leveranciers met MVO-impact 	<p>Prosperity</p> <ul style="list-style-type: none"> Tevredenheids-onderzoekstelsysteem Stakeholder engagement Sponsorbeleid MVO-verslag 	<p>Client Support</p> <ul style="list-style-type: none"> Waterstof opleiding Compliance opleiding



SMART Ambities MVO-People - HR

Ambitie 2030

Goed werkgeverschap		
Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel		
Retentie Specialisten*	≥ 65%	
Retentie Interne medewerkers*	≥ 75%	
Nakomen contractuele verplichtingen: Major non-conformiteiten NEN 4400-1	0	
Gezondheid en veiligheid van personeel		
Verzuim Specialisten	< 3,5%	
Verzuim Interne medewerkers	< 3,5%	
Gemanaged vanuit Brunel International:	<ul style="list-style-type: none"> HSEQ training curriculum Monthly dashboarding Global Safety Council is defining the global agenda 	
Diversiteit en kansen / Diversiteit		
Verhouding man-vrouw intern in managementposities	50 / 50%	
Verschil mediaan relatieve salarispositie man-vrouw	Miniem	
Opleiding en onderwijs		
Investering in opleiding t.o.v. de omzet	≥ 1%	
Mensenrechten in de waardeketen, Eerlijk zakendoen en Consumenten aangelegenheden		
% Interne medewerkers (herhaal)training: Anti-corruptie, integriteit, klokkenluiders-regeling en data security & -privacy	100%	
Client Support duurzaamheidstransitie		
Bijdrage aan de energie transitie	Post-HBO Waterstof deelnemers gestart	Totaal over 5 jaar: 50
Bijdrage aan fraudebestrijding	Complianceopleiding deelnemers gestart	Totaal over 5 jaar: 75

*Retentie berekend als volgt: Retention= Remaining Employees/ Employees on Firstday.



SMART Ambities MVO-People – Inclusiviteit

Ambitie 2030

Goed werkgeverschap	
Diversiteit en kansen / Inclusiviteit	
FTE gestart met afstand tot de arbeidsmarkt	Totaal over 5 jaar: 160
Jaarlijks medewerkerstevredenheidonderzoek rapportcijfer op het onderdeel "diverse en inclusieve cultuur"	> 8
Gemanaged vanuit Brunel International:	Learning programs Mandatory in all regions



SMART Ambities MVO-Planet

Ambitie 2030

SDG's	Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering	
	Grondstoffen	
12	Papierverbruik # vel per jaar per fte	350
	Energiebehoefte voor productie en faciliteiten	
7 13	Groene elektriciteit op alle Brunel kantoren (afgekocht)	100%
	Groene elektriciteit op alle Brunel kantoren (contractueel)	80%
	Verduurzaming kantoren in overleg met beheerder	<ul style="list-style-type: none"> • Onderhandeling nieuwe huurcontract kantoor Amsterdam: • overige TL verlichting vervangen door Led verlichting • Zonnepanelen
	Water	
14	Waterverbruik	N.t.b.
	Biodiversiteit	
14	Turn the tide on plastic	<ul style="list-style-type: none"> • Acties, aangevuld met zero plastic • Awareness trainingen
	Recycling - Statiegeld blikjes en petflesjes doneren aan de Brunel Foundation	<ul style="list-style-type: none"> • Start donatie 2027 na terugverdienen CanMan's
12	Hergebruik kantoormeubilair en computers	<ul style="list-style-type: none"> • Voortzetting beleid
	Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen	
	CO2-voetafdruk in tCO2e totaal (scope 1,2 en 3 - gecompenseerd naar 0)	-10%
	Scope 1: Directe energie (gas, lease, koel- en koudemiddelen (eigen contract))	-7%
	Scope 2: Indirecte energie (elektriciteitsverbruik, stadswarmte (geen eigen contract))	-3%
13	Scope 3: Inkoop (vliegtickets)	50% Elektrisch (<1000 km)
	Transport	
	Elektrische leaseauto's	2029: 100% elektrisch
	Elektrische huurauto's	95%
	Eigen Vervoer: Km's - Zakelijk elektrisch	25%
13	Km's - woon-werk elektrisch	25%



SMART Ambities MVO-Profit

Ambitie 2030

SDG's	Behoorlijk bestuur	
	I.o.m. Brunel International: CSRD rapportage en inrichting Reporting NL Program	Geoptimaliseerd
	CSDDD and Human Rights due diligence on human rights and environmental impacts, integrating CSDDD and monitoring systems	Geïmplementeerd
	EU taxonomy Align activities with EU environmental standards, ensuring compliance and measurable progress	Geïmplementeerd
8	Financiële rapportages en de bijdragen aan lokale werkgelegenheid	Brunel intern document



SMART Ambities MVO-Duurzame inkoop

Ambitie 2030

SDG's	% Inkoop duurzame producten	
12 13 14	Papier	100%
	Kantoorartikelen	95%
5 10	Besteed bedrag bij leveranciers die beschikken over een certificaat op het gebied van duurzaamheid (PSO ladder of Sociale onderneming)	+35%



SMART Ambities MVO-Prosperity

Ambitie 2030

SDG's	Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	
	Prosperity	
	Sponsoring	n.t.b.
	Brunel Nederland uitgaven aan de Brunel Foundation	€75.000 over 5 jaar
4 7 8 10 13 17	Liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen	Jaarlijks NLDoet en n.t.b.
	Stakeholder engagement	
	Tevredenheidsonderzoeken	Doorlopend transactie gericht en eens per half jaar NPS
	Relevante stakeholders betrekken en informeren	Volgens herziene planning en methode



Certificaten & Awards

3.

Awards en vermeldingen



Gouden medaille

Het Brunel Nederland MVO-beleid is door EcoVadis voor het derde jaar op rij gewaardeerd op Gouden Medaille niveau. Met dit resultaat behoort Brunel tot de top 4% van alle bedrijven die in de afgelopen 12 maanden door EcoVadis beoordeeld zijn (96e percentiel).

EcoVadis is een platform dat organisaties beoordeelt op corporate social responsibility activiteiten en duurzaamheidsbeleid. Onze klanten gebruiken dit platform als een van de criteria bij leveranciersselectie. Tot en met februari 2027 mogen we de EcoVadis Gouden Medaille voeren. De stijgende lijn in onze score heeft zich voortgezet. We behaalden in 2023-2024 71 punten, 2024-2025 77 punten en stijgen nu naar 2025-2026 81 punten van de 100 punten.

Meer informatie over de EcoVadis medaille



Nominatie Computable Awards

Nominatie voor de Computable Awards 2025, in de categorie Duurzaamheid & MVO. Een bijzondere erkenning vanuit de Nederlandse IT-sector. Deze nominatie is het resultaat van een zorgvuldige selectie uit 33 inzendingen, beoordeeld door een panel van Computable-experts. Brunel behaalde de 10e plek in de categorie Duurzaamheid & MVO.

Meer informatie over de nominatie Computable Awards



Erkenningen voor de gehele Brunel International organisatie

Staffing Industry Analysts

Brunel behoort tot de grootste detacheerders ter wereld volgens Staffing Industry Analysts (SIA). Bovendien wordt in de 'Staffing 100 Europe 2025'-lijst Peter de Laat, CEO van Brunel Global erkend voor zijn leiderschap en bijdrage aan het vormgeven van de arbeidsmarkt.



Brunel is part of the World's Best Companies 2025

Brunel is voor het tweede jaar op rij uitgeroepen tot één van de World's Best Companies 2025 (TIME & Statista) en voor het eerst tot één van de World's Most Trustworthy Companies 2025 (Newsweek & Statista).

3. Certificaten & Awards



In 2025 vierde Brunel met trots 50 jaar wereldwijde personele en projectoplossingen

Daarmee markeerden we vijf decennia van innovatie, groei en toewijding aan onze specialisten, klanten en investeerders wereldwijd. Sinds de oprichting in 1975 door Jan Brand is Brunel uitgegroeid van een lokale Nederlandse start up tot een vertrouwde wereldwijde partner, nu actief in meer dan 45 landen met een netwerk van meer dan 12.000 specialisten in diverse sectoren. Deze mijlpaal weerspiegelt Brunels blijvende inzet om uitzonderlijk talent te verbinden aan baanbrekende projecten, vooruitgang te stimuleren en duurzame waarde te leveren.

Pionieren met blijvende impact

Al 50 jaar staat Brunel voorop in het leveren van gespecialiseerde expertise, projectmanagement en talentacquisitie. Door voorop

te lopen in marktontwikkelingen, nieuwe technologie te omarmen en te investeren in sterke partnerschappen, helpen we klanten om complexe uitdagingen op te lossen, resultaten te realiseren en met vertrouwen te groeien, terwijl duizenden professionals worden ondersteund in het opbouwen van een betekenisvolle carrière.

Vooruitkijken: de komende 50 jaar

Met het ingaan van de volgende fase richt Brunel zich op verdere groei, investeringen in digitale en AI gedreven capaciteiten en het blijven leveren van waarde via duurzame werkwijzen en internationale samenwerking, om zo een positieve kracht te zijn in de industrieën die wij bedienen. Brunels ambitie is om dé partner te blijven voor organisaties die complexe vraagstukken aanpakken én voor professionals die impact willen maken op de meest belangrijke projecten ter wereld.

Certificaten en deelnamen



ISO 9001:2015 - Brunel Nederland B.V.

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

Hoofdcertificaatnummer 240451-2017-AQ-NLD-RvA. Behaald op 6 december 2008. Geldig tot 6 december 2026.



MVO Prestatieladder, niveau 3, versie 4.1 - 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 6 december 2011. Geldig tot 6 december 2026.



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 2026.



ISO 27001:2022

Deze certificaten borgen aantoonbare beheersing van informatiebeveiliging.

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

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

Certificaatnummer 280566-2018-AIS-NLD-UKAS. Behaald op 26 juli 2019. Geldig tot 26 juli 2028.

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

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

Certificaatnummer 280509-2018-AIS-NLD-UKAS. Behaald op 3 juli 2019. Geldig tot 3 juli 2028.



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

Brunel maakt het op deze manier mogelijk om haar MVO-prestaties geverifieerd inzichtelijk te maken aan belanghebbenden.

Verlengd tot en met februari 2027 mag Brunel de Gouden Medaille status voeren vanwege de wederom behaalde hoge score. Elk jaar volgt inspectie en mogelijke verlenging van de Gouden Medaille status.

Nadere uitleg over deze medaille



Brunel Nederland B.V. is geregistreerd leverancier op de Heliios Risico- & Compliance portal, FSQS-NL (Financial Services Qualification System-Netherlands)

De FSQS-NL portal wordt erkend door een netwerk van vooraanstaande financiële instellingen, waaronder ABN-AMRO, NN, De Volksbank, ASR, Achmea, Triodos Bank, Van Lanschot Kempen en CZ.

Geregistreerd op 10 mei 2024. Geldig tot 10 mei 2027.



Behoorlijk bestuur

Ondernemingsbestuur

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

Brunel Nederland directieteam

(bij opstellen van dit jaarverslag)

Functie
Chief Executive Officer Brunel International en ad interim Managing Director Brunel Nederland en Businessline Director Brunel Legal
Finance Director Brunel Nederland
HRM Director Brunel Nederland
Businessline Director Brunel Engineering en ad interim Director Marketing
Businessline Director Brunel IT
Businessline Director Brunel Finance & Risk

Het Brunel Nederland MVO-team

(bij opstellen van dit jaarverslag)

"P"	Functie
People	HR Director Brunel Nederland en DT-sponsor MVO
	HR Specialist
People SROI en Inclusiviteit	Inclusiviteitsmanager
Planet	Manager Facility
Profit	Manager Finance & Control
	Finance Director Brunel Nederland en DT-sponsor Compliance & MVO
Prosperity	Manager Content Marketing & Communicatie
Legal	Legal Counsel
MVO-beleid en coördinatie overall	Business Process Manager en MVO-coördinator



4. Behoorlijk bestuur

Organisatorische wijzigingen

Directieteam

In oktober 2025 heeft de Businessline Director Brunel Legal en Director Marketing, Brunel verlaten. De Businessline Director Brunel Engineering, vervult ad interim tevens de rol van Director Marketing.

Per november 2025 wordt de functie van Managing Director Brunel Nederland ad interim vervuld door de Chief Executive Officer Brunel International N.V. Daarnaast rapporteert de businessline Brunel Legal aan hem.

MVO-team

Uit het MVO-team heeft de Facility en Planet Specialist Brunel verlaten.

Vestigingen

Per 1 april 2025 is onze vestiging in Zwolle gesloten. De activiteiten zijn ondergebracht bij de vestigingen in Enschede, Groningen en Utrecht.



Informatiestromen, overlegstructuur en due diligence duurzaamheidsvraagstukken

Bestuurs- en toezichthoudende organen worden geïnformeerd over duurzaamheidsvraagstukken, de aanpak daarvan en de controle hierop tijdens de verslagperiode. Hierin volgen wij de Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus:

Plan

- Jaarlijks:
- MVO-team onderhoudt MVO-beleid, jaarverslagen, plan en ambities
 - Input van stakeholders, wet -en regelgeving, DT-strategie en evaluaties
 - Goedkeuring DT Brunel Nederland
 - Goedkeuring Brunel International
 - Publicatie via intranet, Brunel internetpagina, verificatieplatforms EcoVadis en FSQS-NL en bidkwalificaties

Do

- Maandelijks MVO-teamoverleg
- Coördinatie overall: Business Process Manager
- De Finance Director adresseert hiccups en is Single Point of Contact (SPOC) tussen het MVO-team en het DT Brunel Nederland
- Manager Finance & Control is SPOC voor ESRS en verantwoordelijk voor de ESRS-rapportage van Brunel Nederland naar Brunel International.
- Vakdeskundigen verzorgen/ coördineren uitvoering: HR, Facility, Inclusiviteitsmanager, Marketing, Finance & Control en Legal Counsel

Check

- Elk kwartaal MVO-team XL-overleg: monitor KPI's en status ten opzichte van de doelstellingen
- Elke maand databeveiligingsoverleg: eventuele risico's en ontvangen meldingen worden door de Data Protection Officer besproken met de Finance Director Nederland en Business Process Manager
- Interne- en externe audits MVO-Prestatieladder
- Jaarlijkse verificatie van het MVO-beleid door EcoVadis
- Vierjaarlijkse Europese Energy Efficiency Richtlijn (EED) audit
- Jaarlijkse controle door ESRS Accountant Brunel International
- Toezicht volgens Corporate Governance

Act

- Overlegstructuur
- Jaarlijkse Management Review per bedrijfsonderdeel en op DT-niveau
- MVO is integraal onderdeel van de DT Management Review agenda, waaronder:
 - Herweging stakeholders en materialiteit
 - Maatregelen en doeltreffendheid van het beleid en het controlesysteem
- Acties uit overleggen in drie categorieën: 'Just do it', een (Lean) project of een systeemwijziging (RFC)
- Acties overnemen in update van plannen



5.

Resultaten People



Resultaten People

Met ons People beleid streven we naar het aantrekken en behouden van betrokken medewerkers door een betrouwbare en ondersteunende werkgever te zijn.

Een toelichting op onze cijfers

Aantal Brunel specialisten en retentie

In het totaal aantal specialisten zien we een duidelijke daling over de afgelopen jaren. In combinatie met de terugval in retentie in 2025 geeft dit aan dat binding en behoud onder druk staan. Alhoewel dit deels te verklaren is door economisch uitdagende tijden met de dynamiek van opdrachten als gevolg en wijzigende regelgeving die de bedrijfsvoering verstoren, onderstreept het tegelijkertijd het belang van blijvende focus op begeleiding, ontwikkeling en perspectief voor onze specialisten. De cijfers maken duidelijk dat duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid belangrijk zijn voor toekomstbestendige groei.

Aantal interne medewerkers en retentie

Het aantal interne medewerkers is afgenomen, terwijl de retentie stabiel is gebleven ten opzichte van vorig jaar. Dit betekent dat er een stabiele, betrokken groep medewerkers is, die aan de organisatie verbonden blijft, ondanks veranderingen in omvang. Tegelijkertijd ligt de retentie nog steeds onder de

gestelde ambitie. Dit laat zien dat ook op dit gebied blijvende aandacht nodig is voor het behoud van medewerkers, hun duurzame inzetbaarheid en ontwikkelmogelijkheden.

Opleiding en onderwijs

In 2025 hebben we, in verhouding tot de omzet, evenveel geïnvesteerd in de opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers als in 2024. Als organisatie stimuleren we actief dat medewerkers blijven leren en zich ontwikkelen. Wij verwachten dat deze investering bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid en het verbeteren van retentie.

Beloningsverschillen man-vrouw

Het verschil in mediane relatieve salarispositie tussen mannen en vrouwen binnen de interne organisatie is de afgelopen jaren verder naar elkaar toegegroeid. Dit laat zien dat structurele aandacht voor eerlijke beloning effect heeft. Tegelijkertijd is het belangrijk om scherp te blijven: de ingezette positieve trend vraagt om blijvende monitoring en gerichte bijsturing om een duurzaam

People

2023 2024 2025 Δ-1 jaar Ambitie

SDG's
ESRS

Goed werkgeverschap

Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Aantal Brunel-specialisten op 31 december*	1.753	1.695	1.263	-25%	
Aantal interne medewerkers op 31 december*	274	230	215	-7%	
Gemiddeld aantal Brunel-specialisten*	1.726	1.677	1.412	-16%	
Gemiddeld aantal interne medewerkers*	270	254	229	-10%	
Retentie Brunel-specialisten	48%	51%	38%	-13 pp	2025 ≥ 60% 2030 ≥ 65%
Retentie interne medewerkers	73%	67%	67%	0 pp	2025 ≥ 70% 2030 ≥ 75%

Nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers

S1

8

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Major non-conformiteiten NEN 4400-1 inspecties	0	0	0	0	0

Gezondheid en veiligheid van personeel

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Verzuim Brunel-specialisten	4,3%	4,7%	5,3%	0,6 pp	<3,5%
Verzuim interne medewerkers	3,8%	3,6%	4,1%	0,5 pp	<3,5%
Ongevallen met verzuim > 1 dag, niet-medische oorzaak, exclusief verkeer	0	2	2	0	0
Verkeersongevallen met verzuim > 1 dag, niet-medische oorzaak	3	5	2	-3	0
Bijna ongevallen	0	0	0	0	0
Onveilige situaties	1	1	1	0	0

S1

8

3

Opleiding en onderwijs

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Investering in opleiding t.o.v. de omzet	1%	1%	1%	0 pp	≥1%
Aantal deelnemers Post hbo-Waterstof-opleiding	12	12	10	-17%	2025: 20 2030: over 5 jaar totaal 50
Aantal deelnemers Brancheopleiding Werktuigkundige			7		
Aantal deelnemers Compliance-opleiding	57	41	8	-80%	2025: 40 2030: over 5 jaar totaal 75

S1

16

13

4

Diversiteit en kansen

Diversiteit

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Verhouding man-vrouw intern in managementposities	66/34	64/36	62/38	-2/+2	2025: 60/40 2030: 50/50
Vershil mediaan relatieve salarispositie man-vrouw interne medewerkers	1,99%	2,15%	1,54%	-0,61 pp	Minim

Inclusiviteit

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Fte gestart met een afstand tot de arbeidsmarkt	44	40	46	15%	2025: 55 2030: over 5 jaar totaal 160
Aantal personen	49	43	51	19%	
Fte in dienst per maand	11	12	10	-18%	

S1

5

10

S1,2,3

G1, S4

5 8

10 12 16

Mensenrechten in de waardeketen, Eerlijk zakendoen en Consumentenaangelegenheden

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Meldingen en maatregelen SpeakUp Line* (klokkenluidersregeling) aangaande anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag	0	1	0	-1	0

SDG's: 3. Goede gezondheid en welzijn 4. Kwaliteitsonderwijs 5. Gendergelijkheid 8. Eerlijk werk en economische groei 10. Ongelijkheid verminderen 12. Verantwoorde productie en consumptie 13. Klimaatactie 16. Vrede, justitie en sterke publieke diensten

*Bron: Brunel International annual report 2025, pagina 196 – zie www.brunelinternational.net
Met Brunel-specialisten bedoelen we onze gedetacheerde medewerkers in het veld.
Met interne medewerkers bedoelen we onze medewerkers op kantoor.



5. Resultaten People

en gelijkwaardig beloningsbeleid te waarborgen. Ons functiehuis en vast stappenplan voor ontwikkeling van interne medewerkers biedt hiertoe houvast.

Verhouding man-vrouw

Het aandeel vrouwen in management-functies vertoont een gestage en consistente groei. De toename verloopt stabiel en bevestigt dat gerichte inspanningen om diversiteit in leiderschap te versterken hun vruchten afwerpen.

Verzuim

In 2025 bedroeg het verzuim onder specialisten 5,3% (2024: 4,7%). Hiermee ligt het verzuim boven de gestelde ambitie van < 3,5%. De verzuimoorzaken zijn ongewijzigd ten opzichte van 2024 en sluiten aan bij landelijke ontwikkelingen, waarin met name langdurig verzuim van psychische aard en complexere hersteltrajecten opvallend zijn. Brunel blijft inzetten op preventie, tijdige verzuimbegeleiding en duurzame re-integratie. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met leidinggevenden, onze afdeling Health, de arbodienst en de specialist zelf. Door periodieke evaluaties, het toepassen van passend werk en urenopbouw wordt gestreefd naar verantwoorde en duurzame werkhervatting, met oog voor de belastbaarheid van de medewerker.

Het verzuim onder interne medewerkers

kwam in 2025 uit op 4,1% (2024: 3,6%). Hoewel het gemiddelde verzuim lager is dan bij specialisten, was de verzuimduur langer. De frequentie is nagenoeg gelijk gebleven. De toename is met name zichtbaar binnen het psychisch verzuim, een ontwikkeling die ook landelijk wordt waargenomen.

Op basis van het advies van de bedrijfsarts zet Brunel passende interventies in, gericht op herstel, begeleiding en duurzame inzetbaarheid. Door aandacht voor mentale gezondheid, tijdige signalering en maatwerk in re-integratie wordt gewerkt aan het beperken van langdurig verzuim en het ondersteunen van medewerkers bij een verantwoorde terugkeer naar werk.

Ongevallen

In 2025 bleef het totaalbeeld van de gemelde ongevallen binnen Brunel stabiel. Het aantal ongevallen met verzuim van meer dan één werkdag, zowel voor niet-medische oorzaken als voor verkeersongevallen, bleef gelijk aan vorig jaar.

Daarnaast vonden er enkele incidenten plaats waarbij medewerkers medische behandeling nodig hadden, maar geen structureel verzuim opliepen. De aard van de incidenten liep uiteen: van werkgerelateerde ongevallen tot voorvallen tijdens interne activiteiten en evenementen. Deze variatie benadrukt het belang van continue aandacht voor veiligheid, zowel op de werkvloer als

tijdens bijeenkomsten buiten de reguliere werkzaamheden. Net als in voorgaande jaren werd slechts één onveilige situatie gemeld. Hoewel dit aantal niet toeneemt, blijft het belangrijk om medewerkers te stimuleren om onveilige situaties te melden. Alleen zo kunnen risico's tijdig worden herkend en aangepakt.

Door heldere procedures, duidelijke communicatie en voortdurende aandacht voor bewustwording zetten we verdere stappen richting een gezonde en veilige werkomgeving voor al onze medewerkers.

Diversiteit en kansen - Aantal collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt dat gestart is

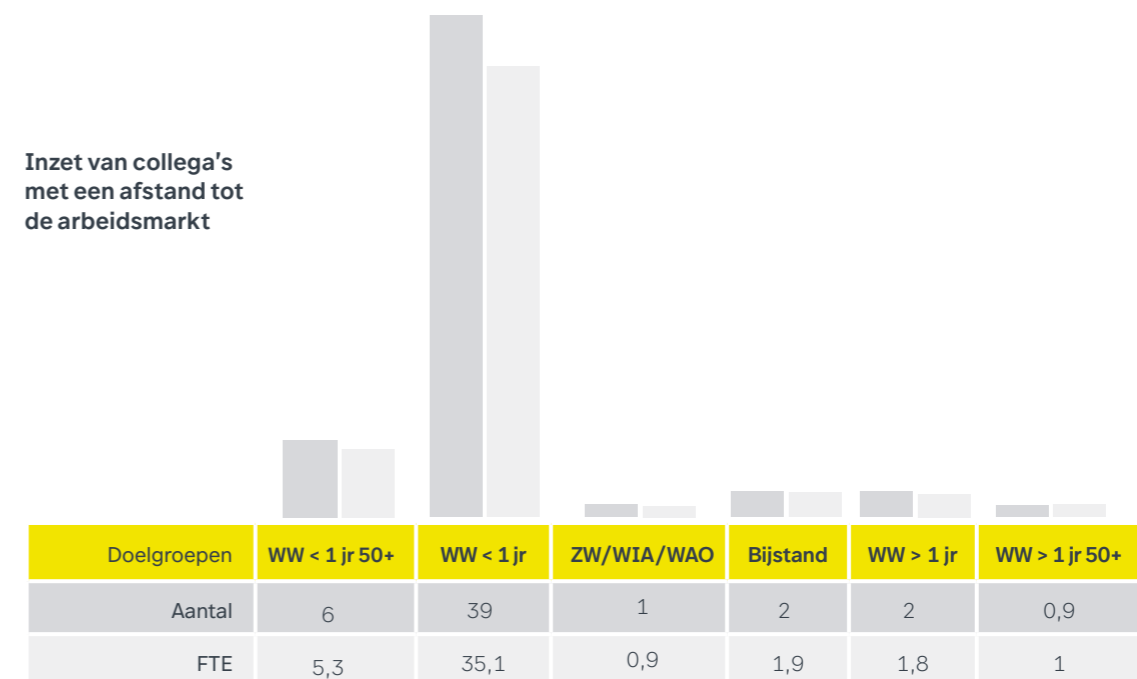
In 2025 werden Brunel breed minder specialisten geplaatst. Dit had ook een effect op het aantal mensen met een ondersteuningsbehoefte die bij Brunel zijn

gestart. In Q1 en Q4 werden de meeste mensen uit de verschillende doelgroepen geplaatst. In Q2 en Q3 waren het er aanmerkelijk minder.

Opvallend is het aantal mensen dat tot de doelgroep kort WW behoorde. Hier zien we het effect van toegenomen werkloosheid in een krappe arbeidsmarkt.

Brunel was in 2025 succesvol in het plaatsen van mensen boven de 50 jaar, die korter of langer dan één jaar zonder werk waren. Deze groep heeft het lastig op de arbeidsmarkt omdat kennis en ervaring (vaardigheden en competenties) niet altijd in lijn liggen met de vacatures waarvoor kandidaten worden gezocht.

Inzet van collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt



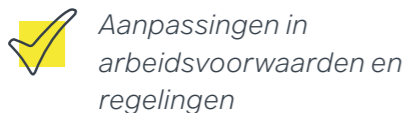


5. Resultaten People

People MVO-programmaontwikkelingen in 2025

Goed werkgeverschap

Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel



Aanpassingen in arbeidsvoorwaarden en regelingen

In 2025 zijn diverse arbeidsvoorwaarden en regelingen aangepast. Brunel streeft naar aantrekkelijk werkgeverschap en wenst retentie te verhogen.

Vergoedingen

- Per 1 januari 2025 heeft Brunel de thuiswerkvergoeding verhoogd van € 2,35 naar € 2,40 per thuis gewerkte dag.
- Per 1 januari 2026 verhoogt Brunel de thuiswerkvergoeding van € 2,40 naar € 2,45 per thuis gewerkte dag.
- De reiskostenvergoeding is in 2025 gelijk gebleven en dat zal ook gelden voor 2026.

Brunel volgt hiermee wat de overheid heeft vastgesteld voor deze vergoedingen.

- Brunel hecht veel waarde aan het aantrekken van talent, waaronder stagiairs. Stagiairs zijn ambassadeurs

van Brunel en potentiële nieuwe medewerkers. Brunel vindt dat de waardering aan alle stagiairs gelijk moet zijn. Daarom wordt vanaf 1 maart 2025 geen onderscheid meer in de hoogte van de stagevergoeding gemaakt.

De stagevergoeding is vastgesteld op € 550 bruto per maand o.b.v. een 40-urige werkweek, ongeacht het opleidingsniveau of leerjaar. Bij een stage van minder dan 40 uur per week wordt de stagevergoeding naar rato berekend.

Aanpassing pensioenregeling Brunel-specialisten per 1 januari 2026

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) hervormt het Nederlandse pensioenstelsel en is 1 juli 2023 in werking getreden. Brunel heeft een eigen pensioenregeling die minimaal gelijkwaardig dient te zijn aan de regeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP). Omdat StiPP per 1 januari 2026 haar regeling wijzigt, past Brunel die voor Brunel-specialisten hierop aan.

VvDN cao voor Gedetacheerden

Brunel is medeoprichter van de Vereniging voor Detacheerders Nederland (VvDN). Sinds 2019 zet de VvDN zich in om de detachingssector

een stem te geven binnen het arbeidsmarktoverleg. De cao is de eerste grote stap voor de positie en erkenning van de detachingssector die zich, anders dan de uitzendbranche, richt op langdurig werkgeverschap en ontwikkeling van hoogopgeleide medewerkers die flexibel bij opdrachtgevers kunnen worden ingezet. Brunel is er trots op dat in het najaar van 2025 een cao tot stand is gekomen die specifiek is toegespitst op detacheerders: VvDN cao voor Gedetacheerden.

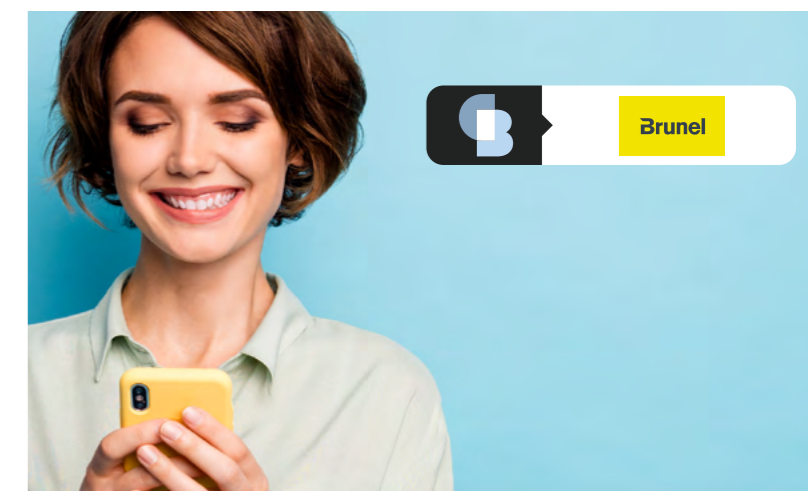
De cao erkent de unieke positie van detachering en biedt rechtszekerheid. Tegelijkertijd wordt met de cao de aantrekkelijkheid als werkgever vergroot. Onder de cao kan Brunel haar eigen arbeidsvoorwaardenregeling blijven hanteren, mits deze voldoet aan de minimumvereisten van de cao. Dit hebben wij zorgvuldig beoordeeld en vastgesteld dat dit het geval is.

Daarnaast zorgt de cao voor voorspelbaarheid en duidelijkheid in arbeidsvoorwaarden, ook voor onze medewerkers. Dankzij de uniforme, sector brede afspraken kunnen wij profiteren van gezamenlijke standaarden en onze interne processen beter stroomlijnen. Met de invoering van de cao zetten wij als organisatie een belangrijke stap vooruit.

De cao is van kracht vanaf 1 januari 2026 en geldt voor alle specialisten in dienst van Brunel.


Benefits at Work platform

Bij Brunel zijn we altijd op zoek naar manieren om onze medewerkers iets extra's te bieden, daarom zijn we een samenwerking aangegaan met het "Benefits at Work" platform. Met de acties van "Benefits at Work" kunnen onze medewerkers extra voordelig cadeaus inkopen en profiteren ze van kortingen op bijvoorbeeld leuke uitjes. Voor Brunel en voor onze medewerkers zijn er geen kosten verbonden aan het gebruik van dit platform. Het is een aanvullende service die we beschikbaar stellen, zodat onze medewerkers optimaal gebruik kunnen maken van allerlei voordelen.





5. Resultaten People

 *Nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers: NEN 4400-1 inspecties*


Brunel hecht veel waarde aan een correcte en juiste personeels-administratie. De contracten met medewerkers en ingeleend personeel dienen helder te zijn en te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. Brunel is gecertificeerd volgens de NEN 4400-1 norm en staat geregistreerd bij de stichting Normering Arbeid. Deze registratie garandeert dat:

- De (personeels)administratie op orde is
- Loonheffingen en omzetbelasting correct worden vastgesteld en afgedragen
- Dat 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 2025 vonden plaats op 13 maart en 29 september. Er zijn geen major non-conformiteiten (grote afwijkingen van de norm) vastgesteld.

Gezondheid en veiligheid van personeel

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. Ons arbobeleid heeft als doel een bijdrage te leveren aan de vitaliteit, tevredenheid en productiviteit van medewerkers en daarmee aan de continuïteit van de dienstverlening aan onze klanten. Hierbij richten we ons niet alleen op de lichamelijke gezondheid, maar ook op het geestelijk welzijn van onze medewerkers. Een goede werk-privébalans is daarbij belangrijk.

 *Verzuimbegeleiding en -voorkoming*

Opvolging verzuimproject

In 2025 is vervolgd gegeven aan de uitkomsten van eerder verrichte onderzoeken. Welzijn is het belangrijkste aandachtspunt gebleken. De in dit hoofdstuk genoemde maatregelen zijn hierop gebaseerd.

OpenUp: verbeter je mentale weerbaarheid

Goed in je vel zitten is belangrijk, zowel op werk als privé. Daarom is Brunel vanaf 1 april 2025 gestart met OpenUp: een online platform dat onze specialisten en interne medewerkers ondersteunt bij het versterken van hun mentale welzijn en het vergroten van de veerkracht. Psychologen

en lifestyle-experts staan 7 dagen per week voor onze medewerkers klaar, in meer dan 25 talen, ook 's avonds en in het weekend. Individuele sessies duren 25 minuten. Naast 1-op-1 gesprekken biedt OpenUp ook groepsessies, webinars, masterclasses en inspirerende artikelen. Thema's zijn o.a. zelfvertrouwen, stress & piekeren, werkprestaties, rouw, mantelzorg, slaap en leefstijl.

Ter introductie van OpenUp volgden alle leidinggevenden en consultants verplicht de workshop "Herkennen van signalen van verminderd welzijn en daarover in gesprek gaan".

openup
Mental well-being for all

Deelnemers aan OpenUp: Interne medewerkers

- **126** medewerkers hebben een account aangemaakt.
- Gemiddeld **18** medewerkers maken actief gebruik van het platform per maand.
- **27** unieke medewerkers hebben een 1:1 sessie geboekt bij een psycholoog of lifestyle expert en in totaal zijn er **142** sessies geboekt. Dit is per medewerker gemiddeld 5 sessies.
- **32** unieke medewerkers hebben gebruik gemaakt van spaces to OpenUp en in totaal zijn er **55** spaces (Masterclass, Mindfulness, groepsessies) gevolgd. Dit is per medewerker gemiddeld 1,5 keer.
- **81** medewerkers hebben gebruik gemaakt van self-guided care (check-ins, cursussen, artikelen). In totaal is er **299** keer gebruikgemaakt van self-guided care. Dit is per medewerker gemiddeld **3,5** keer.

Deelnemers aan OpenUp: Specialisten

- **84** medewerkers hebben een account aangemaakt.
- Gemiddeld **13** medewerkers maken actief gebruik van het platform per maand.
- **33** unieke medewerkers hebben een 1:1 sessie geboekt en in totaal zijn er **135** sessies geboekt. Dit is per medewerker gemiddeld 4 sessies.
- **17** unieke medewerkers hebben gebruik gemaakt van spaces to OpenUp en in totaal zijn er **60** spaces (Masterclass, Mindfulness, groepsessies) gevolgd. Dit is per medewerker gemiddeld 3,5 keer.
- **48** medewerkers hebben gebruik gemaakt van self-guided care (check-ins, cursussen, artikelen). In totaal is er **264** keer gebruikgemaakt van self-guided care. Dit is per medewerker gemiddeld **5,5** keer.





5. Resultaten People

Casemanagement

Mocht er sprake zijn van verzuim, dan staat een persoonlijke en professionele begeleiding centraal. Zodra een medewerker zich ziekmeldt, neemt de vaste consultant direct contact op en wordt samen met een HR Business Partner het verzuimtraject opgestart. Hierbij wordt zorgvuldig gekeken naar de situatie van de medewerker en wordt in overleg met zowel de medewerker als de opdrachtgever een passend plan van aanpak opgesteld. Gedurende het hele traject blijft de vaste contactpersoon betrokken en vindt afstemming plaats met de leidinggevende over verlof en eventuele vervanging. De consultants en HR Business Partners worden geadviseerd door twee casemanagers die bij Brunel in dienst zijn. Bij verzuim vanaf een maand, zijn deze casemanagers actiever betrokken bij de begeleiding van het verzuim. Waar nodig zet Brunel tijdens het traject een interventie in. Dat kan een gerichte interventie zijn of ondersteuning via OpenUp. Via OpenUp kunnen medewerkers laagdrempelig en anoniem hulp krijgen bij mentale gezondheid, vitaliteit en werk-privébalans. Dit helpt bij een duurzame en zo snel mogelijke terugkeer naar werk.

Aanvullende RI&E inclusief PSA

In de maanden november en december is een update Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) inclusief Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) uitgevoerd onder

de interne medewerkers en Brunel-specialisten. Het ging om de vestigingen in Delft, Groningen, Enschede en Utrecht. Uitkomsten worden indien nodig in 2026 opgevolgd.

Overige maatregelen

- Brunel blijft initiatieven stimuleren die bijdragen aan gezond werken zoals pauzeprogramma's om een statische werkhouding te verminderen en ergonomisch werken op kantoor en thuis te bevorderen.
- OpenUp wordt actief onder de aandacht gebracht tijdens het onboarding- en inwerkprogramma.
- Brunel blijft inzetten op goed fieldmanagement. Daarbij gaat het om het voeren van het juiste gesprek, vroegtijdig signaleren van signalen rondom welzijn en het opnieuw delen van de gespreksinspirator/praatplaat. Ook is er een workshop 'Vroegsignalering van verzuim' aangeboden.



Stimuleren balans werk en privé

Brunel stimuleert een goede werk-privébalans voor haar medewerkers. We vinden het belangrijk dat al onze werknemers (Brunel-specialisten en interne medewerkers) zich gezond en vitaal voelen. Doordat we langer leven en doorwerken, wordt preventie steeds belangrijker en gaan welzijn en vitaliteit (lichamelijke en

Samen werken aan jouw vitaliteit en gezondheid

Bij Brunel vinden we het belangrijk dat jij je goed voelt. Daarom bieden we verschillende vormen van ondersteuning aan op het gebied van fysieke, mentale en financiële gezondheid die je kunnen helpen om in balans te blijven. Je bent zelf verantwoordelijk voor je inzetbaarheid. Of het nu gaat om stress, leefstijl, geldzorgen of mantelzorg, er is altijd iemand die met je meedenkt. Ontdek hieronder welke ondersteuning voor jou beschikbaar is.

Verbeter je mentale weerbaarheid

Goed in je vel zitten is belangrijk, zowel op werk als privé. Soms loop je tegen dingen aan waarmee je niet direct raad weet en je zelfs uit balans kunnen brengen. Bij OpenUp staan psychologen en lifestyle-experts voor je klaar om je mentale welzijn te verbeteren en je veerkracht te vergroten. Naast individuele coaching zijn er groepsessies, masterclasses, webinars en inspirerende artikelen. Dit kun je op jouw eigen manier en in je eigen tempo doen. Thema's waarvoor je o.a. terecht kunt bij OpenUp zijn:

- Mentale uitdagingen
- Zelfvertrouwen
- Stress en piekeren
- Voeding
- Slaap
- Beweging
- Leefstijl
- Zwangerschap
- Ouderschap
- Overgang
- Mantelzorg
- Rouw
- Mindfulness
- Zingeving
- Werkprestaties

Klik [hier](#) voor OpenUp.

openup

Financiële tegenslag

Financiële tegenslag kan veel stress veroorzaken en invloed hebben op hoe jij je voelt. Daarom moedigen we je aan om op tijd hulp te zoeken als je financiële tegenslag hebt. Voor ondersteuning bij loonbeslagen, schulden of budgetcoaching kun je via Brunel terecht bij de Sociale Raadvrouw. Neem contact op met je leidinggevende of consultant.

Mantelzorg

Bij Brunel begrijpen we dat mantelzorg een belangrijke en soms intensieve taak kan zijn. Daarnaast zijn er verschillende bronnen waar je meer informatie en ondersteuning kunt vinden over mantelzorg:

- **OpenUp:** verbeter je mentale welzijn
- **MantelzorgNL:** de landelijke vereniging voor mantelzorgers biedt uitgebreide informatie en ondersteuning
- **Rijksoverheid:** informatie over rechten en regelingen voor mantelzorgers
- **Regelhulp:** advies en handige apps voor mantelzorgers

Klik [hier](#) voor meer informatie.

Werkplek

Bij een werkplekinventarisatie wordt gekeken naar beeldschermwerkplek, werkhouding en bewegingsgedrag. Met deze inventarisatie worden eventuele knelpunten gesignaleerd. Hierna volgt een advies met mogelijke oplossingen voor deze knelpunten.

- Health: via health@brunel.net
- Health2Work: online workshop gezond hybride werken. Klik [hier](#).

Regelingen om doorlopend jouw **vitaliteit** te vergroten

- [Lease a Bike](#)
- [Bedrijfsfitness Nederland](#)



Brunel

Beleider: Brunel C&B
Autorisatie: Director HR
Samen werken aan jouw vitaliteit en gezondheid
Versie: 20250526

psychische gezondheid) een steeds grotere rol spelen. Daarom bieden we ondersteuning aan op het gebied van fysieke, mentale en financiële gezondheid. Door deze brede aanpak zorgen wij ervoor dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en zich op verschillende gebieden gesteund voelen. In bovenstaande visual laten wij zien wat Brunel medewerkers biedt op het gebied van Vitaliteit.

Nationale Vitaliteitsweek

Van 22 tot en met 26 september 2025 stond Brunel stil bij de Nationale Vitaliteitsweek met als thema Mentaal in Balans. Tijdens deze week besteedden we elke dag aandacht aan een ander onderwerp binnen vitaliteit en welzijn. Daarbij verwezen we ook naar de partners met wie wij op deze thema's samenwerken: Bedrijfsfitness, CultuurWerkt!, OpenUp, Zilveren Kruis en Lease a Bike.

Werk-privébalans diensten voor medewerkers

Bedrijfsfitness Nederland

Aantal deelnemers

2023	2024	2025
193	247	190

CultuurWerkt!

Aantal deelnemers

2023	2024	2025
n.v.t.	431	109

Lease a Bike

Aantal deelnemers

2023	2024	2025
65	89	88

Zilveren Kruis Zorgcollectief

Aantal deelnemers

2023	2024	2025
770	797	711

Benefits at Work

Aantal deelnemers

2023	2024	2025
n.v.t.	n.v.t.	346



5. Resultaten People

 *Communicatie en promotie gezondheid en veiligheid*

Vanuit de Brunel-afdelingen Health en HR worden regelingen en best practices bij medewerkers onder de aandacht gebracht via de Health-intranetpagina en e-mailberichten.

Communicatie voor doelgroep: Interne medewerkers en Brunel-specialisten

Maart

Lancering OpenUp

Aankondiging OpenUp per 1 april 2025.

April

Zuidas Run

Ready, set, summer! Schrijf je in voor de Zuidas Run met Brunel!

Augustus

Filmpje in reeks arbeidsvoorwaarden

Vitaliteit.

September

Nationale Vitaliteitsweek

Nationale Vitaliteitsweek van start! - Webinars, winacties en voordelen.

Oktober

World Mental Health Day

OpenUp: social media bericht.

November

Dag van de BHV

Intranetbericht om de inzet van BHV'ers te bedanken en hun belang voor onze veiligheid op de werkplek nogmaals onder de aandacht te brengen.

Veiligheids promotie 2025 vanuit het Brunel Engineering V&G-ambassadeursteam

Het Brunel Engineering V&G-ambassadeursteam bestaat uit interne medewerkers, waaronder de Health-specialist en een Brunel-specialist.

Bij Brunel Engineering zijn de veiligheidsrisico's vanwege een technische omgeving mogelijk hoger dan bij de andere Brunel businesslines (Legal, Finance & Risk en IT). Het Brunel Engineering V&G-ambassadeursteam promoot in tweemaandelijks meetings en via nieuwsberichten de aandacht voor veiligheid.

- Leesstatistieken van de nieuwsbrieven en andere communicatie worden gemonitord op effectiviteit.
- Initiatieven, V&G aandachtspunten, productiviteitscijfers en ongevallen worden tweemaandelijks besproken in de VCU-monthly met consultants.
- Het V&G Jaarplan 2025 werd gedeeld via intranet. De highlights hieruit voor specialisten werden gedeeld via de Veiligheids-intranetpagina en nieuwsbrieven.

Veiligheidsnieuwsbrieven vanuit V&G-ambassadeursteam

April

Veiligheid begint bij jou!

Waarom het belangrijk is om incidenten, bijna-ongevallen en onveilige situaties altijd te melden.

Juli

De sleutel naar een opgeruimde werkplek

Waarom een rommelige werkplek risico's met zich meebrengt en wat hieraan te doen.

September

Aanmelden van zakelijke verblijven in het buitenland

Waarom zakelijke buitenlandreizen risico's met zich meebrengen en wat hieraan te doen.

December

Samen sterk het jaar uit: Jouw welzijn staat centraal met OpenUp

Directeur Engineering benadrukt OpenUp als ondersteuning bij welzijn en bedankt iedereen voor de inzet in 2025.

Brunel

“

“Veilig werken begint bij bewustzijn: zien wat er om je heen gebeurt, verantwoordelijkheid nemen en elkaar durven aanspreken.”

”

Rick Ubink
Wagenparkbeheerder &
VCU Ambassadeur





5. Resultaten People

Opleiding en onderwijs

Brunel zet sterk in op leren en ontwikkelen. Niet alleen omdat we daarmee werken aan uitdaging, werkplezier en welzijn van onze medewerkers, maar ook omdat we onze medewerkers graag helpen zich verder te ontwikkelen en omdat het bijdraagt aan het verbeteren van retentie.

 Opleidingen voor alle Brunel-medewerkers

Brunel Academy

In oktober 2025 introduceerden wij een nieuw leerplatform ter vervanging van het eerdere systeem BeSmart.




Via de Brunel Academy stimuleert Learning & Development een actieve leercultuur. Zo kunnen al onze medewerkers soft skill-trainingen, e-learnings, webinars en podcasts via SkillsTown volgen. Ook hebben zij toegang tot LinkedIn Learning en live en virtual classroom trainingen, zodat iedereen kan leren op een manier die bij hen past.

Onboardingdag

Aantal nieuwe medewerkers dat deel heeft genomen aan de Onboardingdagen in 2025:

	2023		2024		2025	
	NL	EN	NL	EN	NL	EN
Jan	44				40	
Feb			37		18	
Mrt	39				11	
Apr					13	
Mei	26	48				
Jun			56	20	23	
Jul						
Aug	32					
Sep					33	
Okt		27				48
Nov	80		92		16	
Dec	41				40	

 Opleidingen voor Brunel-specialisten

WTK Power Academy

In september is de allereerste groep deelnemers van de WTK Power Academy gestart. Zeven gemotiveerde kandidaten werkzaam bij Uniper zijn gestart aan dit intensieve ontwikkeltraject richting een toekomst als werktuigkundige in de energie- en procestechniek. Deze tweejarige opleiding is ontwikkeld op initiatief van meerdere partners van Brunel. De vraag naar werktuigkundigen en productietechnici in de energiebranche blijft groeien terwijl het aanbod achterblijft. Uit gesprekken met energieproducenten, afvalverwerkers, industriële partijen en ziekenhuizen

bleek dat dit in de hele sector speelt. Daarom pakt Brunel deze uitdaging proactief op. Met de WTK Power Academy bieden we kansen aan technische talenten en zij-instromers die nu nog nét buiten de boot vallen, maar met de juiste tools, opleiding en begeleiding klaar zijn om het verschil te maken. Samen met onze partners bouwen we aan de toekomst van de energiesector met kennis, aandacht en vooral nieuwe energie!

Post-hbo Waterstof opleiding en Compliance opleiding

Ook in 2025 zijn deze opleidingen voortgezet, zij het met een minder aantal deelnemers dan voorgaande jaren.





5. Resultaten People

 Opleidingen voor interne medewerkers

Ons verbeterde interne opleidingsprogramma: Learning Program

In 2025 heeft Brunel het nieuwe "Learning Program" geïntroduceerd, waarin zowel nieuwe als ervaren interne medewerkers van Brunel volop kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Van een intensieve onboarding tot specialistische trainingen voor medior en senior professionals.

Ontwikkelplan (senior) Sales Executive

In maart 2025 introduceerde Brunel het Ontwikkelplan (senior) Sales Executive. Met dit plan krijgen salescollega's meer inzicht in hun mogelijkheden om te groeien binnen hun vak, op vaardigheden en op financieel gebied.

Het ontwikkelplan geeft medewerkers in de laatste fase van het Stappenplan Sales en nieuwe salescollega's duidelijk inzicht in het groeipad naar de rol van Senior Sales Executive.

Programma en aantal deelnemers voorgaande jaren

Training		Aantal deelnemers	
		2023	2024
Lift-off programma	Recruitment, Sales en Fieldmanagement (sales consultants)	46	21
Lift-off programma	Staf (stafmedewerkers)	11	8
Launching Leadership programma (LLP)	Staf (stafmanagers)	10	-
Advanced programma	Medior consultants	n.v.t.	12

Aantal deelnemers 2025 volgens vernieuwd programma

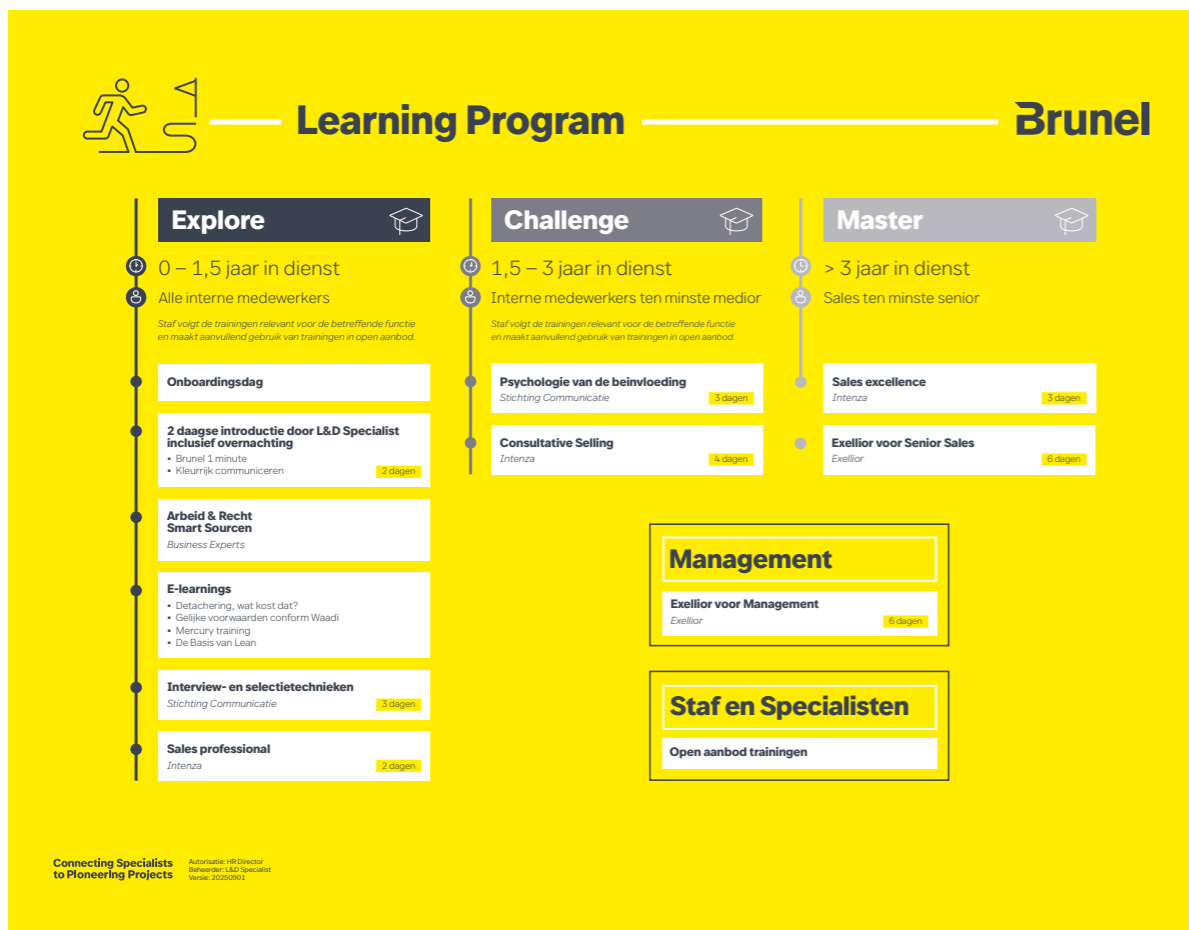
Training		Aantal deelnemers 2025	
		Sales	Staf
Explore	Brunel 1-minuut	31	10
	Disc-training	20	5
	Arbeid & Recht	20	4
	Smart Sourcen	14	-
	Interview & Selectie	14	-
	Sales professional	14	-
Challenge	Psychologie van de beïnvloeding	15	-
	Consultative selling	18	-
Master	Sales excellence	7	-
	Exellior voor Sr. Sales	14	-

Trainingen uitleg nieuwe pensioenregeling aan Brunel specialisten

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde met een grote financiële waarde en impact. Om de nieuwe regeling goed te begrijpen, en zowel medewerkers als klanten hierover goed te kunnen informeren, verzorgde Brunel twee trainingen. De eerste training was een theoretische training voor alle sales- en staf collega's die werken met de pensioenregeling. De tweede training was een (commerciële) verdiepingstraining voor sales ter ondersteuning van de klantgesprekken. Beide trainingen waren verplicht.

Ethiek trainingen

Trainingen voor Whistleblower, Anti-Bribery & Corruption, en Databeveiliging en privacy - zijn weergegeven in het hoofdstuk "Eerlijk zakendoen".





5. Resultaten People

Diversiteit en kansen

Bij Brunel geloven we in de kracht van diversiteit en inclusie. We waarderen de verschillen tussen mensen en zien ieders unieke kwaliteiten als een verrijking voor onze organisatie. Daarom werken we aan een werkomgeving waarin iedereen zich welkom, gezien en gewaardeerd voelt.

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

Voortgang Brunel charter Diversiteit

In 2025 is door SER Diversiteit in Bedrijf onderzoek gedaan naar de voortgang van het diversiteits- en inclusiebeleid. Door Brunel is daarvoor een enquête ingevuld. De resultaten van dit onderzoek zijn gerapporteerd in de Monitor Charter Diversiteit 2023-2024. De uitkomsten van dit onderzoek worden gebruikt om het Plan van Aanpak van Brunel te actualiseren.

DIB (Diversity, Inclusion & Belonging) council

De DIB-council is samengesteld uit een diverse groep van gepassioneerde en betrokken mensen die zich willen inzetten voor een inclusieve en diverse organisatiecultuur. Zij vormen een aanspreekpunt voor alle medewerkers en directie van Brunel en geven advies over het verbeteren van diversiteit en inclusie.



Opgevolgde adviezen van de DIB-council 2025

- In 2025 heeft de DIB-council geadviseerd om weer deel te nemen aan de Pride Amsterdam. Dit advies is door de directie overgenomen.
- De resultaten van een enquête door de DIB-council onder medewerkers, zijn verwerkt in het hoofdstuk "Stakeholdermanagement". De uitkomsten van deze enquête worden gebruikt om de plannen voor 2026 vorm te geven.

 *Inclusiviteit en social return*

Brunels inzet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in 2025.

Ondersteuning door onze Inclusiviteitsmanager

Via de website biedt Brunel kandidaten met een autismeprofiel, die op zoek zijn naar werk, de mogelijkheid om contact op te nemen. De Inclusiviteitsmanager neemt vervolgens contact met hen op voor een eerste kennismakingsgesprek. Afhankelijk van de achtergrond van de kandidaat wordt deze voorgesteld aan een consultant voor een vervolgesprek. Mocht het profiel niet aansluiten dan geeft de Inclusiviteitsmanager tips over organisaties binnen zijn netwerk die mogelijk beter passen. In 2025 hebben 15 mensen met een autismeprofiel contact met Brunel op-

genomen via dit formulier. Daarnaast vertegenwoordigde de Inclusiviteitsmanager Brunel bij onderstaande activiteiten.

Divers en Inclusief werkgeverschap

Brunel heeft deelgenomen aan een sessie die werd georganiseerd door UWV en Capgemini met andere werkgevers, met als doel het delen van kennis en ervaringen op het vlak van het realiseren van divers en inclusief werkgeverschap.

Utrecht Divers en Inclusief

Brunel heeft deelgenomen aan een bijeenkomst van Utrecht Divers en Inclusief (onderdeel van SER in Bedrijf). Tijdens deze bijeenkomst wisselden bedrijven en organisaties kennis en ervaringen uit om diversiteit en inclusie te versterken.

Autisme werkt

In het kader van het Project 'Autisme werkt', waarvan Brunel co-founder is, is in 2025 een eerste bijeenkomst van de Focusgroep geweest. Vijf werkgevers hebben informatie gedeeld over inclusief werkgeverschap in samenhang met autisme, valkuilen en uitdagingen bij het aannemen van kandidaten met een autismeprofiel, invulling recruitmentrol en tools voor ondersteuning.

Bijdrage aan scholing via U Techcommunity

Brunel heeft deelgenomen aan een bijeenkomst "Routekaart voor ICT-instapbanen". Tijdens deze bijeenkomst is samen met stakeholders, zoals opleiders en werkgevers, besproken wat nodig is om kandidaten goed voor te bereiden op een ICT-instapbaan en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Onbeperkt aan de Slag

Brunel is al een aantal jaren partner van de organisatie Onbeperkt aan de Slag. Een van de doelstellingen van deze sociale onderneming is het organiseren van Meet & Greet. Tijdens deze bijeenkomsten gaan kandidaten die meer ondersteuning nodig hebben op de arbeidsmarkt in gesprek met werkgevers. Het doel is om kennis te maken en adviezen uit te wisselen. Soms leidt dat tot een vervolgesprek met een Recruitment Consultant. Brunel nam in 2025 deel aan negen Meet & Greet, tweemaal aan die van Werkgeverspunt Rijnland in Leiden, deze zijn speciaal bedoeld voor kandidaten met een ondersteuningsbehoefte en een hbo-/wo-opleiding. Ook waren hierbij buitenlandse kandidaten en statushouders met een hbo-/wo-profiel aanwezig.

Bijdrage aan scholing via Expertisecentrum voor Inclusief Onderwijs (ECIO)

Brunel heeft deelgenomen aan een bijeenkomst van verschillende hbo-instellingen en de Landelijke Studentenvakbond, georganiseerd door het Expertisecentrum voor Inclusief Onderwijs (ECIO), over het maken van tien tips voor een inclusieve stage. Daarnaast heeft Brunel, samen met ECIO, een deel van een workshop aan tweedejaars HR-studenten verzorgd over inclusief werkgeverschap en de rol van de HR-consultant.

Seminar AI en Autisme

Brunel heeft deelgenomen aan een seminar over AI en Autisme georganiseerd door CMS. De opkomst van AI kan als bedreigend worden ervaren, maar biedt ook veel kansen, juist voor mensen met een autismeprofiel. Het seminar gaf meer inzicht in AI-geletterdheid en in de mogelijkheden om mensen hierin goed te ondersteunen en in te zetten.



5. Resultaten People

Mensenrechten in de waardeketen

Mensenrechten in de waardeketen

Ons beleid is in 2025 ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Brunel Nederland B.V. volgt het mensenrechtenbeleid van Brunel International N.V..

Een van onze kernwaarden is passie voor mensen. We erkennen onze verantwoordelijkheid om de mensenrechten van alle belanghebbenden in onze waardeketen te respecteren en verwachten dit ook van onze zakenpartners. We zijn toegewijd aan het actief beoordelen van mogelijke gevolgen voor de mensenrechten en ondernemen actie waar nodig om onze impact zo positief mogelijk te maken. Ons beleid houdt rekening met de acht fundamentele mensenrechten zoals geïdentificeerd door de International Labour Organization (ILO) en uitgewerkt in de ILO-conventies. Brunel onderschrijft deze conventies.

Whistleblower (klokkenluiders) training

Deze training is onderdeel van de verplichte Corporate Compliance Certification modules, gemanaged

vanuit de HR-afdeling van Brunel International. De training is bedoeld om ervoor te zorgen dat iedere Bruneller weet hoe vermoedens van wangedrag gemeld kunnen worden. Onder wangedrag verstaan we onwettige praktijken en overtredingen van het interne beleid en van procedures (inclusief de Gedragscode), zoals fraude of wanbeheer, omkoping, corruptie, verduistering van bedrijfsmiddelen, pesten, discriminatie, intimidatie, gevaar voor de gezondheid en veiligheid, onjuiste financiële verslaglegging, oneerlijke concurrentie, handel met voorkennis, belangenverstremgeling, bescherming van persoonlijke informatie en nalatigheid.

Onze doelstelling is dat 100% van de interne medewerkers de Corporate Compliance Certification module "Whistleblower" behaalt bij indienst-treding.

Whistleblower training		
Percentage interne medewerkers dat de training behaald heeft		
2023	2024	2025
82% (van allen in dienst)	100% (alle van de 38 nieuw in dienst)	86% (30 van de 35 nieuw in dienst)

Gelijke behandeling van kwetsbare groepen

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren en vastgelegd in onze gedragscode. Ongewenst gedrag, zoals discriminatie, intimidatie en misbruik van autoriteit, wordt niet getolereerd. Wij selecteren kandidaten en sollicitanten op basis van opleiding, ervaring en functie- en budgetgerelateerde criteria. Wij werken niet mee aan verzoeken van opdrachtgevers om personen buiten te sluiten op basis van discriminerende gronden. Het management ondersteunt dit standpunt nadrukkelijk.

Richting onze leveranciers is het respecteren van mensenrechten in de waardeketen opgenomen in onze Richtlijnen Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI).

Vrijheid van vereniging en collectieve arbeids- onderhandelingen

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Hoewel dit een belangrijk onderwerp is, is de financiële en materiële impact voor Brunel op dit punt beperkt. Brunel respecteert het recht van haar medewerkers om organisaties naar eigen keuze op te richten en er lid van te worden, aangezien dit een integraal onderdeel is van een vrije en open samenleving. Wij hebben een positieve houding ten opzichte

van vakbondsrelaties. Op basis van wederzijds respect staan wij open voor vakbondsactiviteiten, erkennen de rechten van medewerkers om vakbonden op te richten en lid te worden van de vakbond van hun keuze, en stemmen ermee in om vakbondsonafhankelijkheid te waarborgen.

Om de kwaliteit van de werkkrelatie te verbeteren en conflicten tot een minimum te beperken, respecteren we het recht op collectieve onderhandeling van medewerkers en bevorderen we regelmatige communicatie.

Kinderarbeid in de waardeketen

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Hoewel dit een belangrijk onderwerp is, is de financiële en materiële impact voor Brunel op dit punt beperkt aangezien het bedrijfsmodel van Brunel gericht is op het werken met afgestudeerden en ervaren medewerkers. Ditzelfde geldt voor onze strategische leveranciers die bestaan uit leasemaatschappijen, pandverhuurders, trainingsbureaus, verificatie instellingen en de Brunel International Global IT afdeling. Wij onderschrijven het ILO-principe van de effectieve afschaffing van kinderarbeid.



5. Resultaten People

Gedwongen en verplichte arbeid in de waardeketen

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Hoewel dit een belangrijk onderwerp is, is de financiële en materiële impact voor Brunel op dit punt beperkt. Binnen Brunel dienen de geldende arbeidsnormen in acht te worden genomen. Onze zakenpartners zullen in geen geval gebruik maken van dwangarbeid, kinderarbeid, moderne slavernij of enige vorm van arbeid in schending van de ILO-conventies. Dit onderwerp is geadresseerd in onze gedragscode en MVI.

Rechten van getroffen gemeenschappen

Hoewel dit een belangrijk onderwerp is, is de financiële en materiële impact voor Brunel op dit punt beperkt. Ook binnen de waardeketen bevinden onze zakenpartners zich binnen Nederland en vallen onder dezelfde wetgeving en controlerende instanties.



Eerlijk zaken doen

Eigendomsrecht en betalingen

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

Brunel en haar zakenpartners zullen fysiek en intellectueel eigendom van derden respecteren en zorgdragen voor correcte betalingen. Brunel heeft dit opgenomen in de algemene voorwaarden, inkoopvoorwaarden en (arbeids)contracten. Financiële bedrijfsvoering, toezicht en transparantie zijn vastgelegd in onze gedragscode.

Voor een correcte uitvoering en het vertrouwen in Brunel als werkgever, leverancier of zakelijk partner is een goede financiële bedrijfsvoering een vereiste. Wij bewaken de continuïteit van de onderneming en streven naar een gezonde financiële bedrijfsvoering op korte en lange termijn, die in evenwicht is met het risiconiveau binnen de sector. Brunel ziet duidelijkheid en transparantie in toezicht en verantwoording als de pijlers van goed management en handelspraktijk. Onze financiële en operationele boekhoudsystemen, inclusief de onderliggende documenten, moeten de aard van de uitgevoerde transacties nauwkeurig weergeven en verklaren. Jaarlijks vinden audits door een accountant plaats via Brunel International.

Corruptie en omkoping

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren en vastgelegd in onze gedragscode. Het beleid over deze onderwerpen wordt beheerd door de afdeling Juridische Zaken van Brunel International. Brunel streeft ernaar al haar zakelijke activiteiten op eerlijke en ethische wijze uit te voeren. Daarbij hechten we groot belang aan open communicatie en verwachten we van al onze medewerkers dat zij hoogwaardig werk leveren en zich daarbij houden aan het beleid inzake de bestrijding van corruptie en omkoping, de gedragscode en overige interne beleidsregels en procedures. We hanteren een nul-tolerantiebeleid ten aanzien van omkoping en corruptie.

Anti-corruptie en -omkoping training

Deze jaarlijks herhaalde training is onderdeel van de verplichte Corporate Compliance Certification modules, gemanaged vanuit de HR-afdeling van Brunel International.

Anti-Bribery & Corruption training		
Percentage interne medewerkers dat de training behaald heeft		
2023	2024	2025
-	100%	67%

De training is bedoeld om ervoor te zorgen dat elke interne Bruneller weet hoe corruptie en omkoping te herkennen en te vermijden.



5. Resultaten People

Onze doelstelling is dat 100% van de interne medewerkers de, jaarlijks herhaalde, Corporate Compliance Certification module "Anti-Bribery & Corruption" behaalt. Personen die de training nog niet gedaan hebben worden hierop aangesproken.

Publiek beleid

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. De financiële en materiële impact voor Brunel op dit punt zijn beperkt. We leveren geen bijdragen aan politieke partijen.

Onze bijdrage aan politieke lobby-activiteiten verloopt via de branchevereniging Vereniging van Detacheerders Nederland (VvDN). We doen dit vanuit de overtuiging dat detacheerders gezamenlijk meer impact hebben dan individueel, bijvoorbeeld bij lobbytrajecten rondom wet- en regelgeving. Daarnaast treedt de VvDN op als gesprekspartner in de bredere dialoog over de inrichting van de arbeidsmarkt.

Concurrentie-belemmerend gedrag

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren en vastgelegd in onze gedragscode. De financiële en materiële impact voor Brunel op dit punt zijn beperkt. Brunel doet alleen zaken met betrouwbare partijen en houdt rekening met hun behoeften en belangen bij alle aspecten van de zakelijke relatie. Eerlijke en open concurrentie is hierbij belangrijk. Overeenkomsten moeten (digitaal) schriftelijk worden vastgelegd en op consistente wijze worden nageleefd. Bij inkoop wordt de Richtlijnen Maatschappelijk Verantwoord Inkopen gehanteerd. Deze richtlijnen vormen een integraal onderdeel van de inkoopovereenkomsten die we sluiten.





5. Resultaten People

Consumentenaangelegenheden

Gezondheid en veiligheid van consumenten en eindgebruikers

Brunel levert geen producten maar zet Brunel-specialisten in bij haar opdrachtgevers. De opdrachtgever dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving voor het verrichten van de diensten. Dit is vastgelegd in onze Algemene Voorwaarden.

Productinformatie

Brunel levert geen producten maar zet Brunel-specialisten in bij haar opdrachtgevers. Voorwaarden voor onze dienstverlening zijn vastgelegd in onze Algemene Voorwaarden en opdrachtbevestiging.

Marketing en communicatie

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Er is geen aparte gedragscode nodig voor marketing en communicatie daar 'Kwaliteit en integriteit' onderdeel is van de Brunel-kernwaarden die voor alle Brunellers gelden.

We handelen altijd met eerlijke intenties en in lijn met de normen en waarden van Brunel en de wet. Dit geldt ook op het gebied van reclame en communicatie. Brunel wenst met haar communicatie een positieve bijdrage te leveren aan het realiseren van de MVO-doelstellingen door nieuwsberichten, social media en specifieke MVO- en Inclusiviteitspagina's op onze internetsite.

Lees hier meer over op brunel.net



Databeveiliging incidenten Brunel Nederland				
Incident type	2024	2025	Notification Data Subjects needed	Notification Needed
Misdirected Email	2	1	No	No
Unauthorized Disclosure of Information	2	0	No	No
Technical vulnerability	0	1	No	No

Privacy

Privacy is een fundamenteel mensenrecht dat we respecteren. Het is een essentieel cultureel element voor Brunel om een betrouwbare zakenpartner te zijn en het vertrouwen van onze medewerkers te verdienen. Gegevens zijn cruciaal voor Brunel, met name in het kader van wereldwijde digitale transformatie en data-gedreven innovatie. De AVG-richtlijnen zijn onze leidende principes voor gegevensbescherming. Hiertoe zijn beleid en procedures ingericht om menselijke fouten te verminderen en de datacenteromgeving actief te bewaken en up-to-date te houden. Bovendien blijven we onze medewerkers bewust maken van privacy risico's bij het omgaan met persoonsgegevens in verschillende bedrijfsprocessen. Het beleid over dit onderwerp wordt beheerd en gecoördineerd door de afdeling Global IT en de Data Protection Officer van Brunel International. De afdeling Global IT werkt continu aan manieren om gegevens nog beter te beschermen. Dat is wettelijk verplicht en maakt deel uit van de ISO 27001-certificering.

Maandelijks overlegt de Data Protection Officer/ Legal Counsel de eventuele risico's en de voortgang van het verwerkingsregister met de Finance Director Nederland en Business Process Manager.

Databeveiliging incidenten

1 incident betrof een technische instelling na een datamigratie en de ander betrof een menselijke fout; het verkeerd typen van een mailadres.

Zie de tabel op pagina 52.

Databeveiliging en privacy training

Percentage interne medewerkers dat de training behaald heeft

2023	2024	2025
82%	100%	83% (29 van 35 nieuw in dienst)

Gegevensbescherming en privacy training

Gegevensbescherming en correcte omgang met persoonsgegevens is belangrijk in ons vakgebied. Onze doelstelling is dat 100% van de interne medewerkers de Corporate Compliance Certification module "Data Protection" behaalt bij indiensttreding.

Overige (data)privacy maatregelen in 2025

- ✓ **Juli**
Succesvol verlengen van de ISO27001 databeveiligingscertificaten van Brunel Global IT en Brunel Nederland IT Solutions – tot juli 2028
- ✓ **Augustus**
Aanscherping wachtwoordvereisten op de moderne beste praktijken en richtlijnen van toonaangevende cybersecurity-experts.
- ✓ **Oktober**
Interne anti-phishing campagne door middel van versturen van test e-mails aan medewerkers. Aanvullende communicatie vanuit de directie om te attenderen op externe fraude en phishing



6.

Resultaten Planet



Resultaten Planet

Brunel wil de impact van haar dienstverlening op het milieu zo klein mogelijk houden. Daarom kijken we kritisch naar onze CO2-footprint en nemen we maatregelen om die te verminderen.

Een toelichting op onze cijfers

Wagenpark

Het verbruik van longlease auto's is verder afgenomen dit jaar. Dit betekent dat de auto's zuiniger zijn geworden en ook zuiniger worden bereden. Bij de shortlease auto's zien we een kleine toename in het verbruik per auto. Het aantal auto's is in het totaal afgenomen door een teruglopend personeelsbestand. De verhouding elektrisch/fossiel is in 2025 verder verbeterd naar 71% (2024: 60%).

Eigen vervoer

Door het afnemende personeelsbestand is het aantal kilometers dat met privéauto's werd gereden verder gedaald. Deze daling was sterker bij medewerkers met een auto op fossiele brandstof dan bij medewerkers met een elektrische auto.

Gebouwen

Het gebruik van onze gebouwen is verder gedaald. In de komende jaren zal onderzocht worden op welke wijze wij om willen gaan met het gebruik van onze gebouwen, aangezien de combinatie van thuiswerken en kantoorwerken ertoe leidt dat de capaciteit niet optimaal benut wordt.

Vliegverkeer

Vanuit Brunel Nederland wordt nauwelijks meer gebruik gemaakt van vliegverkeer. Ook zijn er geen specialisten bij Brunel Nederland in dienst die vanuit het buitenland met behulp van vliegverkeer immigreren om bij ons aan de slag te gaan.

Papierverbruik

Het aantal prints voor 2025 is uitgekomen op 64.325 zwart/wit en 47.387 kleuren prints. Dit is een daling van 29,5%. Echter, door de daling van het aantal medewerkers is het papierverbruik per medewerker gestegen. Het aantal printers in onze kantoren is verlaagd van 20 naar 9 printers. We beogen hiermee het gedrag van de medewerkers te veranderen zodat zij minder printen.

tCO2 – rapportage

Brunel Nederland sluit aan bij de rapportage door Brunel International in de ESG-rapportage. Door voortschrijdend inzicht is in 2025 (opnieuw) gerekend met een nieuwe conversieratio voor het berekenen van de tCO2. Door de nieuwe ratio's lijkt de uitstoot te zijn toegenomen, terwijl het daadwerkelijke verbruik is afgenomen. De rapportage over 2023 en 2024 is op dit punt niet aangepast.

Planet

2023 2024 2025 Δ-1 jaar Ambitie

SDG's
ESRS

Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering

Grondstoffen

E5

12

Verbruik papier in # vel per jaar per fte	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
	426	396	488	23%	2030: 350

Energiebehoefte voor productie en faciliteiten

Gebouwen

E1

7

13

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Aardgas in m ³	58.178	58.927	51.683	-12%	
Verbruik elektriciteit Groen 100% renewable in kWh	0	447.617	399.906	-11%	
Verbruik elektriciteit Grijs in kWh	675.437	290.285	275.506	-5%	
Verbruik elektriciteit Totaal in kWh	675.437	737.899	675.412	-8%	
Warmteverbruik in GJ	608	618	502	-19%	

Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

E1, E2

en E5

13

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
CO2-voetafdruk in tCO2e scope 1 Directe energie (huurvloot en energie (eigen contract))	2.027	686	978	43%	
CO2-voetafdruk in tCO2e scope 2 Indirecte energie (energie (geen eigen contract)), warmtenet	36	275	336	22%	
CO2-voetafdruk in tCO2e scope 3 Inkoop (vliegtickets)	168	48	1	-98%	
CO2-voetafdruk in tCO2e totaal (scope 1,2 en 3 - gecompenseerd naar 0)	2.231	1.009	1.315	30%	Gecompenseerd naar 0
GHG emissions in tCO2e Offices	500	376	336	-11%	
GHG emissions in tCO2e Road transport	1.593	596	978	64%	
GHG emissions in tCO2e Air travel	138	38	1	-97%	
GHG emissions in tCO2e total	2.231	1.009	1.315	30%	

Transport

Wagenpark

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Gemiddeld verbruik per longleaseauto in liters	1.762	1.130	806	-29%	
Gemiddeld verbruik per shortlease in liters	1.708	1.123	1.141	2%	
Totaal verbruik elektrische auto's in kWh	404.220	518.576	668.635	29%	
Aantal fossiele brandstof auto's (long lease)	141	101	81	-20%	
Aantal elektrische auto's (long lease)	106	154	194	26%	
Percentage elektrische auto's (long lease)	43%	60%	71%	11 pp	2029: 100%

Eigen vervoer

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Km's - Zakelijk fossiele brandstof	Niet gemeten	116.657	57.219	-51%	
Km's - Zakelijk elektrisch	Niet gemeten	4.699	4.051	-14%	
Km's - Woon-werk fossiele brandstof	Niet gemeten	6.053.431	4.702.719	-22%	
Km's - woon-werk elektrisch	Niet gemeten	580.931	476.680	-18%	

Vliegverkeer

	2023	2024	2025	Δ-1 jaar	Ambitie
Km's Short haul (<3700 km) Economy	82.028	35.894	4.982	-86%	
Km's Long haul (>3700 km) Economy	353.152	31.066	0	-100%	
Km's Short haul (< 3700 km) Business		1.488	0	-100%	
Km's Long haul (> 3700 km) Business	90.327	43.573	0	-100%	
Vliegverkeer totaal aantal km's	525.507	112.021	4.982	-96%	

E1

13



Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering

Grondstoffen

Papierverbruik

Door de afname van het aantal printers van 20 naar 9, zien we ook een afname in het totale papierverbruik. Het papierverbruik is in 2025 met 29,5% gedaald t.o.v. 2024.

Energiebehoefte voor productie en faciliteiten

Verduurzaming van ons hoofdkantoor in Amsterdam

Het huurcontract voor ons kantoor in Amsterdam is eind 2025 verlengd met 10 jaar tot eind 2036. Hierbij is onderhandeld dat onderstaande aanpassingen uitgevoerd worden door de eigenaar/beheerder:

- Plaatsen van extra laadpalen in de parkeergarage (van 4 dubbele naar 9 dubbele laadpalen)
- Vervanging van alle TL5-verlichting door ledverlichting
- Nieuwe duurzame klimaatinstallatie
- Plaatsing van zonnepanelen op het dak.

Water

Smartvatten – monitoren waterverbruik hoofdkantoor Amsterdam.

Dit jaar is het waterverbruik van kantoor Amsterdam gemonitord via een portal van de beheerder. Onze invloed op het waterverbruik is beperkt. In ons kantoor zijn geen douches aanwezig en is er geen mogelijkheid om water op te vangen voor hergebruik, bijvoorbeeld voor het doorspoelen van toiletten. Eerdere maatregelen, zoals nozzles op de kranen in de toiletten, hadden tot doel het waterverbruik te verlagen. Deze maatregel leidde helaas tot veel onvrede onder medewerkers en is daarom in 2023 teruggedraaid. Omdat het monitoren van alleen kantoor Amsterdam niet leidt tot concrete waterbesparing, is besloten de waterbesparing doelstelling te laten vervallen.

Biodiversiteit

Clean ups

De Brunel Foundation heeft diverse Clean ups voor Brunel Nederland georganiseerd. Op deze dagen werd er met collega's zwerfafval rond ons hoofdkantoor in Amsterdam opgeruimd.



- April - Earth Day, een dag waarop we extra aandacht vroegen voor de planeet.
- Juni – Clean ups vestiging Amsterdam
- September – World Cleanup day. Deze Clean up was in samenwerking met onze bedrijfsvereniging in Amsterdam.

Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen



CO2 uitstoot

Compensatie projecten om onze CO2 uitstoot te neutraliseren werden in 2025 voortgezet.

Afvalscheiding

Op alle kantoren wordt het afval voor zover mogelijk gescheiden. De inzameling van blikjes op onze kantoren wordt uitgevoerd in samenwerking met Lyreco en Statiegeld Nederland. In december 2025 is de investering in de CanMan's in Brunel-stijl terugverdiend en vanaf januari 2026 zal de opbrengst van het statiegeld gedoneerd worden aan de Brunel Foundation.





6. Resultaten Planet

Hergebruik

Al het meubilair dat niet hergebruikt wordt of meubilair wat defect is, wordt opgehaald door Kantoor-meubelen Nederland, zodat dit een tweede leven krijgt. In 2025 zijn diverse bureaus, bureaustoelen en archiefrekken opgehaald.

Transport

In 2025 hebben wij ons doel om in 2029 volledig elektrisch te rijden verder voortgezet. Eind 2025 is 71% van onze leaseauto's elektrisch. Het beleid voor transport rondom bevoorrading is ongewijzigd.

Bewustwording door communicatie

Via het intranet van Brunel informeert de afdeling Facility de organisatie over de ondernomen maatregelen en acties rondom circulaire economie en klimaatverandering.

Februari

Afvalbakken vestiging Amsterdam

Het afval wordt niet langer gescheiden opgehaald, maar achteraf gescheiden door de afvalverwerker.

April

Draag bij aan de doelstellingen van Brunel voor een beter milieu

Een oproep aan alle collega's om de gebruikte blikjes in de CanMan's te doen, zodat deze op de juiste manier kunnen worden hergebruikt. Ook een oproep voor iedereen om na gebruik van vergaderruimten de lichten uit te doen.

Mei

Plaatsing nieuwe koelinstallatie op vestiging Amsterdam

De koelinstallatie en cv's zijn vervangen door een nieuwe en meer duurzame installatie.

Juli

Building new habits – Mepal Sale

Een actie vanuit de Brunel Foundation om een bijdrage te leveren om voedselverspilling tegen te gaan. Collega's konden duurzame Mepal producten kopen. € 2,50 van elk verkocht artikel werd gedoneerd aan een goed doel. De afdeling Facility heeft de voorraad en verkoop van deze artikelen verzorgd.





7

Brunel

**Profit &
Prosperity**

7.



Resultaten **Profit**

Brunel zet zich in voor het opstellen van betrouwbare financiële rapportages om transparantie te waarborgen. Daarnaast streven we ernaar een positieve bijdrage te leveren aan de werkgelegenheid en stimuleren we duurzaamheid binnen onze inkoopprocessen.

Profit		2023	2024	2025	Δ -1 jaar	Ambitie
SDG's	Financiële resultaten*					
	Revenue	213.205	217.294	184.126	-15%	
	Gross profit	56.582	54.881	42.740	-22%	
	Operating profit (EBIT)	16.489	17.077	9.010	-47%	
8	EBIT percentage	7,7%	7,9%	4,9%	3 pp	
	Duurzame inkoop					
12	% Inkoop duurzame producten	Papier	Nbb	100%	100%	100%
13 14		Kantoorartikelen	Nbb	74%	69%	2025: 80% 2030: 95%
5 10 12 13	Bedrag duurzame inkoop	828	1.116	1.121	0,5%	

Bedragen in Euro x 1.000

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

*Bron: Brunel International annual report 2025 pagina 121 (zie www.brunelinternational.net)

Een toelichting op onze cijfers

Financiële resultaten

2025 was financieel een uitdagend jaar, met een daling in omzet en winstgevendheid. De omzet is gedaald met 14,6% in 2025 ten opzichte van 2024. Economisch uitdagende tijden en wijzigende regelgeving leidden tot toename van tijdsbesteding aan de interne bedrijfsvoering en verandermanagement. We zagen helaas een daling in het aantal specialisten en interne medewerkers, evenals een terugval in retentie onder specialisten. De marge is met 1,7 procentpunt afgenomen door lagere productiviteit en een gewijzigde mix met betrekking tot eigen personeel en freelancers. De operationele kosten zijn door bezuinigingen met 3,1 miljoen gedaald. Per saldo leidde dit tot een daling van de EBIT met 8,1 miljoen euro.

Bijdrage aan de lokale economie

Door de daling in het aantal medewerkers is ook regionaal de bijdrage aan de lokale economie en gemeenschap afgenomen. Een positieve uitzondering hierop is kantoor Groningen. Dit is deels te verklaren door het sluiten van het kantoor in Zwolle, waardoor de specialisten onder de verantwoordelijkheid van Groningen zijn gekomen. Daarnaast heeft kantoor Groningen, in tegenstelling tot de algehele trend, in 2025 juist een groei in FTE gerealiseerd.

Duurzame inkoop

In 2025 was 69% van onze kantoorartikelen duurzaam, ten opzichte van 74% in 2024. Deze daling wordt verklaard door een afname in het aantal bestelde kantoorartikelen. Bij onze kantoorartikelenleverancier worden voornamelijk blikjes drinken afgenomen, waarvoor geen duurzame alternatieven beschikbaar zijn. De blikjes worden echter wel verzameld binnen Brunel en het statiegeld wordt per januari 2026 gedoneerd aan de Brunel Foundation. Het papier dat gebruikt wordt in de kopieerapparaten/ printers is 100% duurzaam.

Het bedrag dat besteed is aan duurzame inkoop is licht gestegen met 0,5% ten opzichte van 2024. Dit betreft inkoop bij bedrijven die een trede hebben op de Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO) of een Sociale onderneming label hebben.



7. Profit & Prosperity

Profit MVO-programmaontwikkelingen in 2025



Bijdragen aan financiële doelstellingen.

Prestaties van de businesslines

2025 was een uitdagend jaar voor Brunel Nederland, waarin alle businesslines te maken kregen met een dalende operationele winst. Een dalend aantal specialisten heeft geresulteerd in een lagere omzet en ook de marges zijn verder onder druk komen te staan. Het jaar stond daarom in het teken van kostenbeheersing en het verlagen van de operationele kosten, zodat Brunel in 2026 weer sterk gepositioneerd is wanneer de marktontwikkelingen verbeteren. Bovendien is de strategie geactualiseerd. De hernieuwde strategie wordt in 2026 uitgerold om de overall performance te verbeteren.

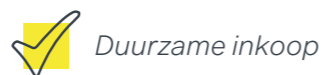
De businessline IT heeft door verminderde marktcondities afgelopen jaar minder specialisten kunnen detacheren. In de Engineering-markt werd opnieuw duidelijk hoe gevoelig de olie- en gassector en de industrie zijn voor geopolitieke ontwikkelingen. Ondanks deze uitdagingen is het jaar sterk afgesloten en liggen er nieuwe kansen in de defensie-industrie. De businessline Finance & Risk kreeg te maken met reorganisaties bij banken, wat resulteerde in vacaturestops en wisselende inzet van flexibel personeel. Tot slot heeft de businessline Legal de verhouding tussen zelfstandigen en

eigen medewerkers moeten aanpassen vanwege veranderend toezicht op de inhuur van zzp'ers.

Eind 2025 is voorgesorteerd op de nieuwe pensioenwetgeving en de implementatie van de cao voor de VvDN. Beide ontwikkelingen hebben impact op de kostprijzen en tarieven, wat het behoud van gezonde marges uitdagend maakt. Ook daarom blijft het van belang om de operationele kosten laag te houden en de winstgevendheid te bewaken. Met hernieuwde energie en een nieuwe strategie wordt vol vertrouwen uitgezien naar een sterk 2026.

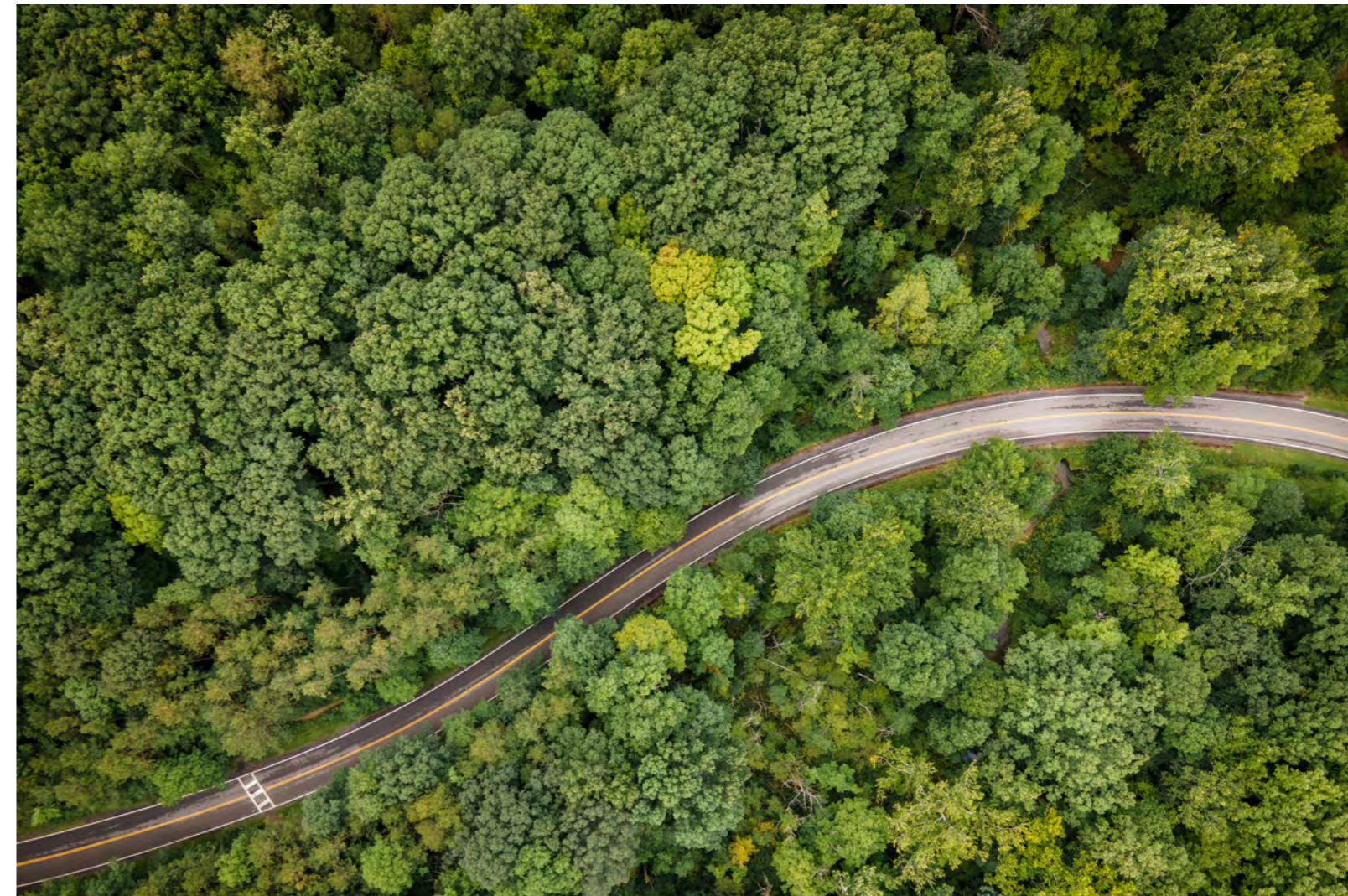
Innovatie en integratie

In 2025 is gewerkt aan het beter inrichten van onze backoffice, met nieuwe oplossingen voor gestandaardiseerde processen. Ook in 2026 wordt hier verder aan gewerkt. Tot slot wordt onderzocht hoe de backoffice de verschillende sales-afdelingen nog beter kan ondersteunen.



Duurzame inkoop

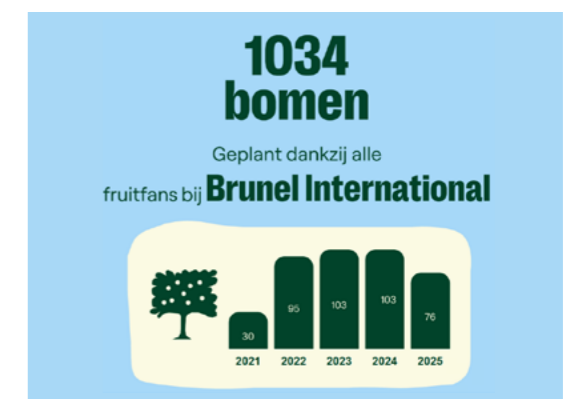
In 2025 is het beleid om duurzame inkoop te stimuleren verder voortgezet om in te kopen bij bedrijven die een trede hebben op de Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO) of een Sociale onderneming zijn.



Fruitful Office

Op onze vestigingen in Nederland bezorgt leverancier Fruitful Office fruit dat gratis beschikbaar is voor al onze medewerkers.

Onderdeel van hun service is het planten van bomen voor elk geleverde krat fruit.



7.



Resultaten Prosperity

Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

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

ESG's SDG's		Prosperity		2023	2024	2025	Δ-1 jaar
S3		Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving					
4	7	Sponsoring uitgaven	Nbb*	Nbb*	Nbb*	-	
8	10	Brunel Nederland uitgaven aan de Brunel Foundation	15.000	15.000	0	-100%	
13	17						

SDG's: **4. Kwaliteit onderwijs** **7. Betaalbare en duurzame energie** **8. Eerlijk werk en economische groei** **10. Ongelijkheid verminderen** **13. Klimaatactie** **17. Partnerschap om doelstellingen te bereiken**

*De sponsoruitgaven aan het Brunel Solar Team zijn niet openbaar. Bedragen in Euro's

Een toelichting op onze cijfers

De sponsoring van Brunel Nederland richt zich op het ondersteunen van de toekomstige generatie specialisten. Door middel van financiële steun, de inzet van kennis en intensieve samenwerking helpen wij hen hun innovatieve en duurzame ambities waar te maken en zich professioneel te ontwikkelen.

In 2025 is er geen donatie aan de Brunel Foundation gedaan. Dit verklaart de daling van 94%.





7. Profit & Prosperity

Prosperity MVO-programmaontwikkelingen in 2025



Sponsoring

Brunel Solar Team

Ook in 2025 was Brunel hoofdpartner van het Brunel Solar Team. Met hun zelfgebouwde innovatieve zonneauto nam het team deel aan prominente solarraces, waarin studententeams van over de hele wereld het tegen elkaar opnamen. Met het wereldkampioenschap zonneracen in Australië in 2025 kwam er een einde aan de samenwerking tussen Brunel en het studententeam van de TU Delft. Het team zal voorlopig verdergaan onder de naam Delft Solar Team. Peter de Laat, CEO Brunel: "Wij zijn er trots op dat we vier jaar lang hoofdpartner mochten zijn van het Solar Team. De prestaties die de studenten hebben geleverd zijn indrukwekkend. Hun

technische innovaties, doorzettingsvermogen en het vermogen om jong en oud te inspireren verdienen grote waardering. We blijven het team met belangstelling volgen en wensen hen nog vele mooie avonturen en successen toe met hun zelfgebouwde zonneauto's."

Brunel sponsorde de studenten van de Technische Universiteit Delft sinds 2022.

Zonneraces in die periode:

1e plaats – *Sasol Solar Challenge Zuid-Afrika 2022*

3e plaats – *Bridgestone World Solar Challenge Australië 2023*

3e plaats – *Sasol Solar Challenge Zuid-Afrika 2024*

1e plaats – *Bridgestone World Solar Challenge Australië 2025*



Bijdragen aan vaardigheden en educatie

Samenwerking Fontys Hogeschool Eindhoven

Brunel werkte in 2025 samen met Fontys Hogeschool Eindhoven. Tweedejaars Bachelor ICT-studenten die het semester AI, Machine Learning & Data volgden, kregen de opdracht een datamodel te ontwikkelen voor een eindklant. Brunel was een van deze eindklanten en had de wens een voorspelmodel te ontwikkelen waarmee de effectiviteit voorspeld kan worden van een vacatureplaatsing op verschillende jobboards. In dit traject heeft de Manager Online Recruitment Marketing de begeleiding van drie groepen studenten en de rol van eindklant op zich genomen. De studenten leerden zo hun kennis in de praktijk toe te passen, hoe om te gaan met een opdrachtgever en hun product te presenteren, met als eindproduct een datamodel dat via een extensie in gebruik genomen kan worden.

Dream Career Day

Brunel gaf voorlichting over de carrièremogelijkheden bij Brunel aan studenten van de TU Delft. Dit evenement vloeit voort uit de samenwerking met het Brunel Solar Team.



Liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen

NLdoet

Stichting Sintvoorieder1 in Voorburg

Een groep enthousiaste collega's stak de handen uit de mouwen bij Stichting Sintvoorieder1 in Voorburg. Er zijn maar liefst 545 cadeaupakketten ingepakt voor kinderen die in armoede opgroeien. Een kleine moeite, maar een groot gebaar voor de kinderen die hierdoor toch Sinterklaas kunnen vieren.

"Elk jaar is het weer een verrassing waar we kunnen helpen," vertelt Ingrid van Kasteren. "Dit keer cadeautjes inpakken, maar eerdere keren stond ik beton te storten of lampen te verplaatsen in een bunker. Het blijft bijzonder om samen iets te betekenen."





7. Profit & Prosperity

Brunel Foundation

De bijdragen van Brunel Nederland aan de Brunel Foundation

Sinds de oprichting in 2012 werkt de Brunel Foundation aan het stimuleren van positieve verandering. Door bewustwording te vergroten en mensen in beweging te brengen, worden Brunellers wereldwijd aangemoedigd om keuzes te maken die goed zijn voor zowel mens als milieu. Zo realiseren we samen impact die ertoe doet en blijvend verschil maakt.

In 2025 heeft de foundation haar koers aangescherpt om deze impact te versterken. De focus ligt voortaan volledig op initiatieven die bijdragen aan een duurzamere planeet. Het thema Autism Awareness is daarbij geïntegreerd in Brunels wereldwijde Diversity, Inclusion & Belonging (DIB)-beleid.

De foundation richt zich op drie thema's.

Cultivating a Greener Future



De Brunel Foundation zet zich in voor het beschermen van

de natuur en het versterken van biodiversiteit, op land én op zee. Met

initiatieven zoals Trash 'n Trace en het Brunel Foundation Forest werken we aan herbebossing, schonere leefomgevingen en meer bewustwording. Deze projecten brengen mensen samen en stimuleren om zelf bij te dragen aan een groenere toekomst.

Building New Habits



Grote verandering begint vaak klein. Door bewuste keuzes in onze werk- en

leefomgeving te stimuleren, inspireert de foundation medewerkers, klanten en partners om duurzamer te handelen. Denk aan initiatieven zoals upcycling en sustainable corporate gifting. Alle kleine stappen die we zetten, zorgen samen voor een merkbare positieve impact wereldwijd.

Inspiring Future Professionals



Samen met Taylor Hopkinson en OffshoreWind4Kids

laat de Brunel Foundation kinderen en jongeren kennismaken met hernieuwbare

energie, toekomstige sectoren en de banen van morgen. Tijdens toegankelijke en interactieve workshops, op scholen en evenementen, krijgen zij de kans om te ontdekken, te leren en hun mogelijkheden te verkennen. Zo worden zij aangemoedigd om groot te denken en zichzelf te zien als onderdeel van een duurzamere toekomst.

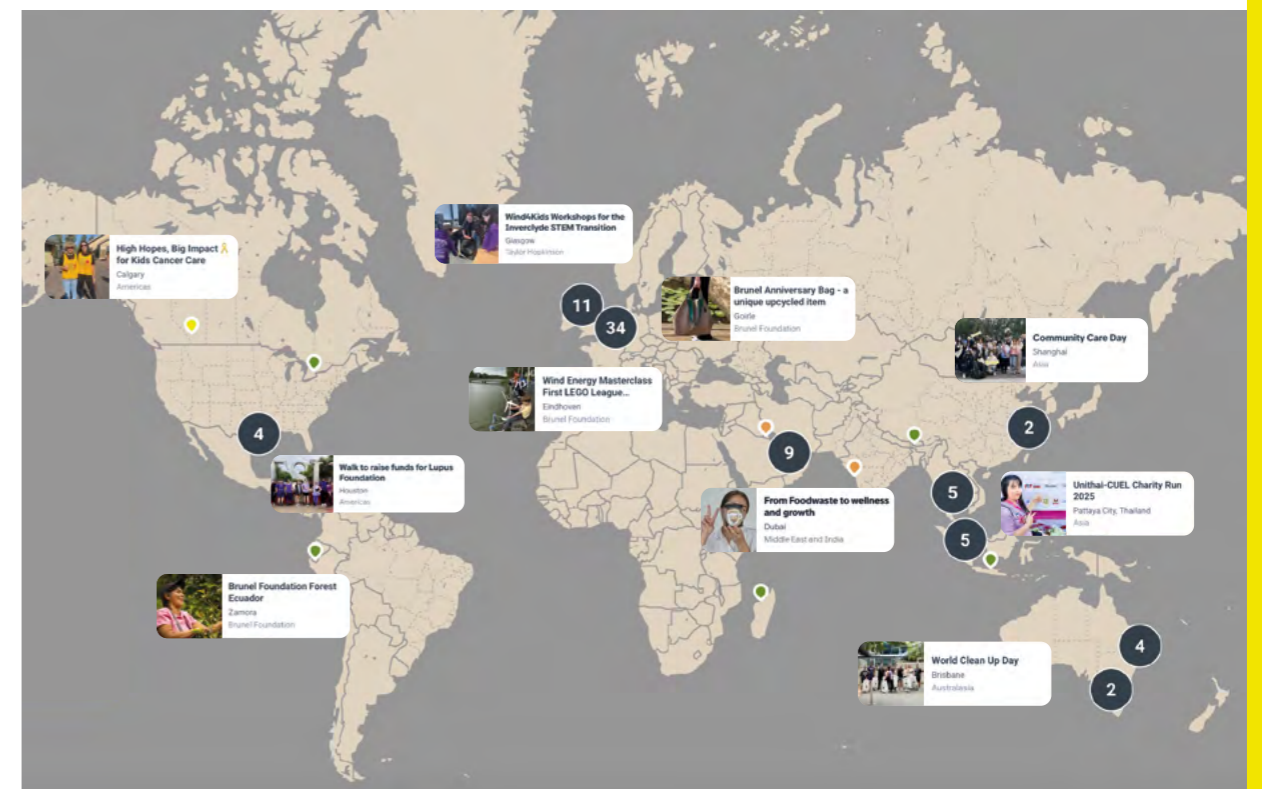
Global Impact Map

De Brunel Foundation lanceerde in 2025 de Global Impact Map: een interactieve kaart die laat zien hoe Brunellers over de hele wereld zich inzetten voor positieve verandering. Hierop vind je niet alleen projecten binnen de focus

van de foundation, maar ook de - Impact from the Heart - initiatieven. Dit betreft projecten die door de regio's zijn geïnitieerd ter ondersteuning van doelen die voor hen lokaal relevant zijn en dicht bij hen staan.

Samen geven deze projecten een overzicht van wat we kunnen bereiken wanneer we persoonlijke betrokkenheid en samenwerking bundelen. Ze geven Brunels maatschappelijke betrokkenheid een gezicht en laten zien op welke wijze Brunellers wereldwijd bijdragen aan een duurzamere toekomst.

Meer weten over de verhalen, projecten en onze impact? ontdek de Global Impact Map.





7. Profit & Prosperity

Brunel Foundation

Impact Cultivating a Greener Future NL	
Brunel Foundation Forest Global	20.000 aangekochte bomen
	9 landen
	1.760.700 kg opname CO ₂ tot nu toe
	89 lokale planters en hun gezinnen ondersteund
	60 soorten bomen geplant
Brunel Foundation Forest NL	1.000 aangekochte bomen in Bhutan
Trash 'n Trace 3 events	Coffee Break Cleanup - 10 deelnemers
	Earth Day Coffee Break Cleanup - 10 deelnemers
	World Cleanup Day event met Atradius- 40 deelnemers
Impact Building New Habits NL	
Sustainable Corporate gifting – Mepal Product Sale	64 items
Upcycling via Vanhulley en Atelier H oude Brunel Solar Team materialen	36 items gemaakt
	12,3 kg aan nieuw geproduceerd materiaal bespaard/niet vernietigd
	202,5 kg CO ₂ -equivalent aan uitstoot vermeden
Brunel Anniversary Bag	53 items gemaakt
	55,9 kg aan nieuw geproduceerd materiaal bespaard/niet vernietigd
	583,8 kg CO ₂ -equivalent aan uitstoot vermeden
Impact Inspiring Future Professionals NL	
OffshoreWind4kids workshops/ educatieprogramma	638 kinderen (leeftijd 8-15)
	7 events:
	4 basisscholen
	3 events: First LEGO league Finale Den Bosch, Maker Faire Twente, High Tech Campus Eindhoven



Eindejaarsdonatie namens klanten aan Vanhulley

Dit jaar heeft de Brunel Foundation ervoor gekozen om de eindejaarsdonatie namens Brunel-klanten in Nederland in te zetten voor de ondersteuning van werk-leertrajecten bij sociale onderneming Vanhulley. Deze organisatie biedt vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt een jaarprogramma waarin zij werkervaring opdoen, een vak leren en bouwen aan zelfvertrouwen en toekomstperspectief. In de ateliers van Vanhulley volgen deelnemers een naaicursus en maken zij door middel van upcycling nieuwe producten van oude bedrijfsmaterialen en resttextiel. Tegelijkertijd werken zij aan een entree-opleiding op mbo-niveau 1, waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt toenemen of zij kunnen doorstromen naar een vervolgopleiding.

De Brunel Foundation werkt al meerdere jaren samen met Vanhulley. Zo hebben oude Brunel-materialen een tweede leven gekregen als duurzame en unieke medewerkers- en relatiegeschenken.

Met de donatie van €15.000 zijn twee extra éénjarige werk-leerplekken gerealiseerd. De deelnemers ontvingen onder andere jobcoaching,

talentontwikkeling, begeleiding bij hun opleiding en ondersteuning bij het opbouwen van een netwerk.

Meer informatie over Vanhulley www.vanhulley.com

Brunel Anniversary Bag

Ter gelegenheid van het 50-jarig bestaan van Brunel introduceerde de Brunel Foundation een exclusieve multipurpose anniversary bag. Deze handgemaakte tassen worden geproduceerd door middel van upcycling. Hiermee wordt afval verminderd en bewust materiaalgebruik gestimuleerd.

Elke tas wordt op aanvraag en zonder overproductie gemaakt, wat aansluit bij de strategie Building New Habits van de Brunel Foundation om duurzame keuzes te stimuleren. Deze tas weerspiegelt de kern van Brunel: een organisatie die draait op het talent, de betrokkenheid en de eigenheid van iedere Bruneller. Zoals elke Bruneller zijn of haar unieke kennis, perspectief en energie inbrengt, zo is ook elke gepersonaliseerde tas een uitdrukking van de persoonlijkheid van de eigenaar.

Met dit initiatief combineert de Brunel Foundation circulariteit, maatschappelijke betrokkenheid en bewustwording.



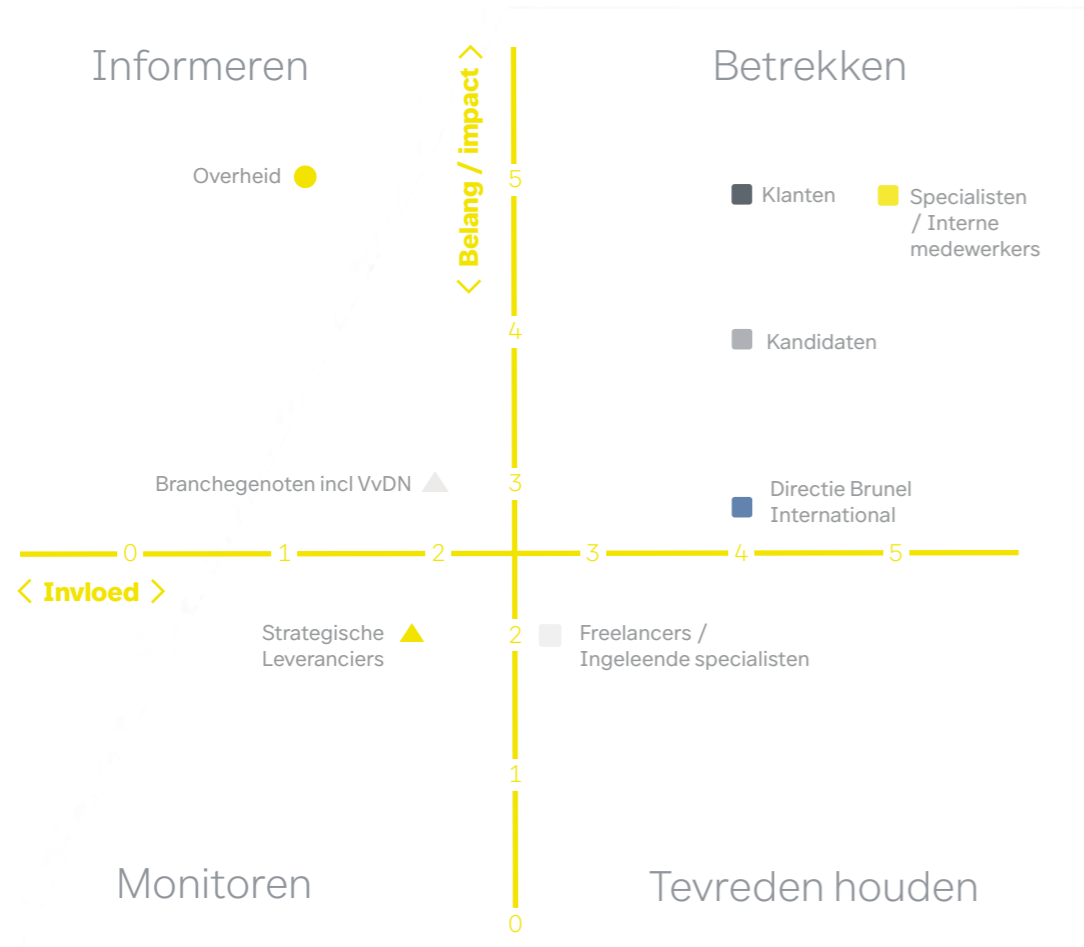
7. Profit & Prosperity

Stakeholdermanagement

Stakeholderbelang en -invloedmatrix

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

Stakeholderbelang en -invloedmatrix



Wijzigingen ten opzichte van 2024

- Freelance/ Ingeleende specialisten verlaagd van belang 3 naar belang 2 wegens afname van het aantal freelance specialisten door veranderde toezicht rondom de inhur van zelfstandigen.
- Overheid (als wetgever) is verhoogd van impact 4 naar impact 5 vanwege toenemende impact van wetwijzigingen relevant voor onze branche.





7. Profit & Prosperity

Stakeholderdialoog

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

In dit hoofdstuk is te lezen hoe Brunel de mening en input per stakeholdergroep heeft verkregen en wat die mening inhoudt. Onze stakeholders bepalen mede welke beleids- en MVO-thema's voor Brunel belangrijk zijn. De op stakeholderinput gebaseerde prioritering van de MVO-thema's volgens de ISO 26000-richtlijn is in hoofdstuk 1 weergegeven in de materialiteitsmatrix.

Communicatiemiddelen

Brunel intranet CONNECT

Communicatie over

- MVO-plan
- MVO-jaarverslagen
- Het MVO-team
- Stimuleren van zakelijke lunches of borrels bij een sociale onderneming.

Doelgroep

Interne medewerkers en specialisten

Onboarding-app en onboardingdag

Communicatie over

- Bedrijfscultuur
- Informatie o.a. over MVO-beleid

Doelgroep

Nieuwe collega's.

Nieuwsbrief B Connected

Communicatie over

Bevat informatie zoals HR-updates, events, MVO en ontwikkelingen in de organisatie.

Doelgroep

Interne medewerkers en Specialisten.

Website - Brunel Nederland

Communicatie over

- MVO-jaarverslagen
- Nieuws rondom MVO-activiteiten

Doelgroep

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

Social media (LinkedIn, Facebook, Instagram en YouTube)

Communicatie over

Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen:

- Autisme en begeleiding,
- Gecertificeerde Waterstof-engineers
- Diversiteit en inclusie
- Partnership met het Brunel Solar Team.
- Aankondiging MVO-jaarverslagen
- Gewonnen awards zoals EcoVadis

Doelgroep

Alle Brunel stakeholders.

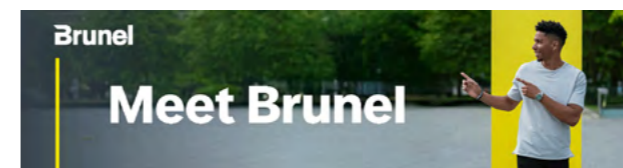
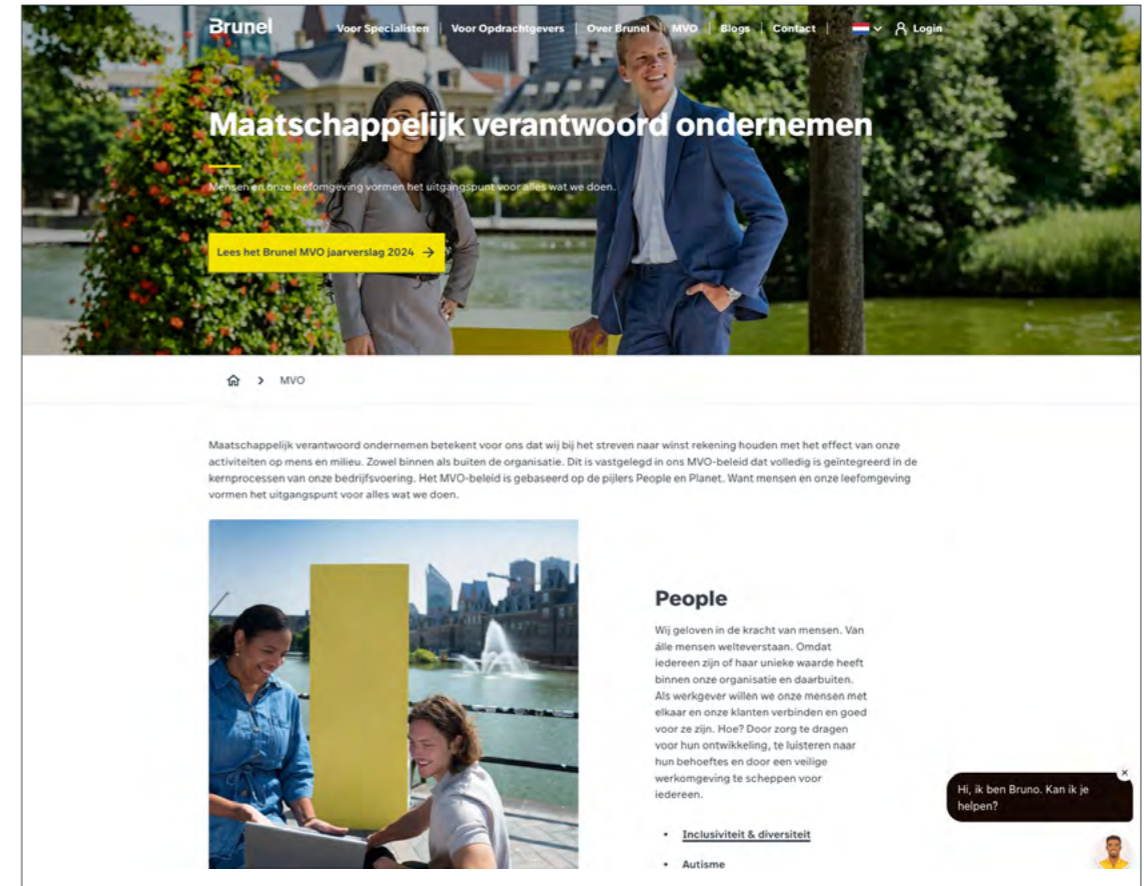
PR

Communicatie over

Het is onze ambitie om een bijdrage te leveren aan de energietransitie vanuit onze dienstverlening, dit kracht bij te zetten en aan onze stakeholders te laten zien dat Brunel maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel heeft staan.

Doelgroep

Alle Brunel stakeholders.





7. Profit & Prosperity

Dialogo met interne medewerkers

DIB-enquête

In 2025 heeft de DIB-Council een enquête uitgestuurd naar alle interne medewerkers van Brunel Nederland en Brunel International. Het doel van deze enquête was om inzicht te krijgen in wat collega's van Diversity, Belonging en Inclusion bij Brunel vinden. Uit de antwoorden van 75 collega's, kwam het volgende naar voren:

Wat gaat er goed:

Inclusie en Belonging:

- Collega's hebben het gevoel dat ze gelijke toegang hebben tot middelen en ondersteuning, ongeacht hun identiteit of achtergrond.
- Collega's ervaren sterke, positieve werkrelaties binnen hun teams.

Authenticiteit op het werk:

- Collega's voelen zich veilig en durven zichzelf te zijn bij Brunel
- Collega's zien zichzelf als gewaardeerde leden van hun team.
- De meerderheid van de deelnemers is het ermee eens dat verschillende standpunten welkom zijn en dat ze hun mening kunnen uiten zonder bang te hoeven zijn voor negatieve gevolgen.

Verbetermogelijkheden

Diversiteit en Leiderschap:

- Verhoogde zichtbaarheid van diversiteit op alle niveaus van de organisatie, vooral in leiderschapsrollen.

- Actiever beleid op het gebied van het bevorderen van een divers personeelsbestand.

Betrokkenheid:

- Collega's worden graag meer betrokken bij besluitvormingsprocessen die van invloed zijn op hun werkzaamheden.

DIB-beleid:

- Actievere communicatie over DIB-beleid, successen en uitdagingen. Monitor en evalueer de initiatieven en pas het aan op basis van feedback vanuit de organisatie.
- Structurele organisatie van activiteiten m.b.t. DIB is wenselijk (workshops, dialoogsessies en netwerkevents).
- Meer aandacht voor verschil in leeftijden, neurodiversiteit en fysieke beperkingen binnen het diversiteitsbeleid.

Brunel Company Monitor

De jaarlijkse meting onder interne medewerkers door middel van de Brunel Company Monitor is in 2025 niet uitgevoerd. De board van Brunel International heeft besloten over te gaan op een andere methodiek en de meting in 2025 niet uit te voeren. Dit besluit sluit aan bij de actualisatie van de strategie in het afgelopen jaar. De resultaten van het onderzoek uit 2024 hebben input geleverd voor deze strategische herijking. De strategie wordt in 2026 geïmplementeerd, waardoor de effecten ervan pas daarna zichtbaar zullen worden. De vernieuwde onderzoeksopzet gaat in 2026 van start en zal inzicht bieden in de impact van de strategische koerswijziging.

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

- ✓ Behoorlijk bestuur
- ✓ Goed werkgeverschap
- ✓ Mensenrechten
- ✓ Eerlijk zakendoen
- ✓ Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering
- ✓ Betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving
- ✓ Stakeholderdialoog

Dialogo met de OR

De Ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt de belangrijkste stakeholder van Brunel, onze medewerkers, zonder wie we geen dienstverlening kunnen leveren. De OR voert overleg met de werkgever over zaken als het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen.

De onderwerpen waaraan de OR binnen Brunel bijzondere waarde hecht, zijn beoordeeld en ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. Het gaat om de volgende onderwerpen:

1. Verhouding tussen werkgever en werknemer
2. Gezondheid en veiligheid
3. Energieverbruik
4. Gelijke kansen en gelijke behandeling van mensen. Kansen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt om deel te nemen aan het arbeidsproces

5. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

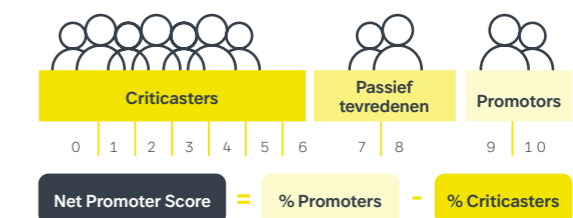
Daarnaast heeft de OR in 2025 gesprekken gevoerd met de organisatie over MVO-gerelateerde onderwerpen:

- OpenUp – een platform ter ondersteuning van medewerkers om mentale weerbaarheid te verhogen
- Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)
- Aangepaste Reisbalansregeling
- Risico-inventarisatie & evaluatie van de verschillende kantoren
- Levensfasebewust personeelsbeleid
- Pensioenwijziging inzake Wet toekomst pensioenen (Wtp)
- De cao voor gedetacheerden
- De nieuwe Arbodienst: De Nieuwe Arts

Dialogo met Brunel-specialisten

Net Promoter Score (NPS)-meting

In verband met de overgang naar een nieuwe methodiek om de NPS-score en tevredenheid over de dienstverlening van Brunel te meten is er in november een eenmalige uitvraag gedaan onder specialisten. Dit heeft geleid tot de volgende resultaten:



Brunel-specialisten tevredenheid	2023	2024	2025	Δ -1 jaar	Ambitie
NPS Specialist	41	35	21	-14	>30
Rapportcijfer Specialist	8,4	8,2	7,5	-0,7	>8



7. Profit & Prosperity

Uit de open antwoorden blijkt dat Brunel-specialisten waarde hechten aan de MVO-thema's:

- ✓ Behoorlijk bestuur
- ✓ Goed werkgeverschap
- ✓ Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel
- ✓ Gezondheid en veiligheid
- ✓ Opleiding en onderwijs

✓ *Dialogo met kandidaten*

In 2025 is gewerkt aan een nieuwe methodiek om de beleving van kandidaten tijdens hun sollicitatieproces te meten. Met deze aanpak komt de nadruk meer op de actuele beleving te liggen, in plaats van op een momentopname als NPS. In 2026 zal deze nieuwe methodiek operationeel ingezet worden. Uit individuele gesprekken blijkt dat de waarde die kandidaten hechten aan MVO-thema's ongewijzigd is ten opzichte van voorgaande jaren.

Kandidaten hechten waarde aan de MVO-thema's:

- ✓ Goed werkgeverschap met de nadruk op professionaliteit en nakomen van afspraken in het sollicitatieproces
- ✓ Gezondheid en veiligheid
- ✓ Diversiteit en kansen



✓ *Dialogo met klanten*

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

Klanttevredenheidsonderzoeken

Door de overgang naar een nieuwe methode voor het meten van de NPS-score en tevredenheid over de dienstverlening van Brunel is er in november een eenmalige uitvraag gedaan onder opdrachtgevers. Dit heeft geleid tot de volgende resultaten:

Klanttevredenheid	2023	2024	2025	Δ -1 jaar	Ambitie
NPS-score klanten	18	27	34	7	>30
NPS-rapportcijfer klanten	8	8,5	8,1	-0,4	>8

Tenderanalyse	2023	2024	2025
Aanbestedingen / tenders waarin een MVO-vraag werd gesteld	83%	69%	79%
Bevat vraag om Uniform Europees Aanbestedingsdocument*	77%	78%	100%
Bevat vraag over SROI	40%	41%	48%
Bevat vraag over databeveiliging	11%	19%	35%
Bevat vraag om EcoVadis deelname	0%	4%	4%

*Wanneer een UEA moet worden ingevuld, kiest de opdrachtgever er (vrijwel) altijd voor om alle optionele uitsluitingscriteria aan te vinken die o.a. betrekking hebben op diversiteit en inclusiviteit, milieubelasting en arbeidsrecht. Zodoende zijn deze elementen, in tegenstelling tot de rapportages over voorgaande jaren, niet apart meer meegenomen.

Tenderanalyse 2025

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

Klanten hechten waarde aan de MVO-thema's:

- ✓ Behoorlijk bestuur;
- ✓ Goed werkgeverschap;
- ✓ Diversiteit en kansen;
- ✓ Mensenrechten,
- ✓ Privacy en databeveiliging;
- ✓ Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering.



7. Profit & Prosperity

Dialogo met de directie van Brunel International

De directie van Brunel International rapporteert in haar financiële jaarverslag ook over MVO-prestaties en -beleid.

De directie Brunel International hecht waarde aan:

- Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering (Environmental (CO2) Reduction)
- Diversiteit en kansen (DIB)
- Gezondheid en veiligheid (Health & Safety)
- Mensenrechten in de waardeketen (Human Rights)
- Eerlijk zakendoen en Consumenten-aangelegenheden (Responsible Governance)
- Eerlijk zakendoen (Reporting)

Dialogo met de directie van Brunel Nederland

De directie van Brunel Nederland, vertegenwoordigd door de Finance Director en MVO-sponsor Kim van Uem en HR Director en MVO-sponsor Marinke Erftemeijer, hecht grote waarde aan een duurzame, inclusieve en toekomstbestendige bedrijfsvoering. De directie is actief betrokken bij het MVO-team en ziet MVO als een integraal onderdeel van de bedrijfsstrategie én van goed ondernemerschap.

De directie van Brunel Nederland geeft daarbij prioriteit aan de volgende MVO-thema's:

- Gelijke kansen en inclusiviteit:** een diverse organisatie waarin iedereen gelijke kansen krijgt om zich te ontwikkelen.
- Aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt:** bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en sociale inclusie.
- Goed werkgeverschap:** uitdagend werk bieden, talentontwikkeling stimuleren en een veilige, gezonde werkomgeving garanderen.
- Duurzaamheid en milieubewustzijn:** actief bijdragen aan CO2-reductie, circulariteit en verantwoord gebruik van middelen.

- Maatschappelijke relevantie:** klanten ondersteunen bij projecten die bijdragen aan maatschappelijke vooruitgang, zoals energietransitie, infrastructuur en zorg.
- Betrokkenheid bij de Brunel Foundation:** bijdragen aan initiatieven die duurzaam gedrag en duurzame impact bevorderen.
- Eerlijk en transparant zakendoen:** handelen in lijn met de kernwaarden, governance-principes en internationale richtlijnen.
- Financiële stabiliteit en efficiëntie:** een gezonde bedrijfsvoering als basis voor duurzame groei.
- Werken in lijn met Brunel International beleid en strategie:** aansluiting op de internationale ESG-prioriteiten.

Dialogo met strategische leveranciers

Met onze strategische leveranciers voeren we periodieke leveranciersbeoordelingen uit. Dat doen we aan de hand van het contract en de Richtlijnen Maatschappelijk Verantwoord Inkopen. Naast de contractuele aspecten komen in deze beoordeling ook diverse MVO-onderwerpen aan bod. We bespreken zowel de huidige stand van zaken, als de wensen en eisen op MVO-gebied, vanuit de leverancier en vanuit ons als klant.

Dialogo met branchegenoten

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

Rapporteren over MVO

- Inclusief Brunel zijn er 3 partijen in de analyse die rapporteren door middel van een verslag en 7 partijen die MVO-activiteiten tonen op hun website.
- Daarin wordt de materialiteitsmatrix gedeeld en gerapporteerd over doelen, KPI's en uitgevoerde activiteiten.

Wijze van rapporteren

- Brunel Nederland is de enige partij in deze vergelijking die ervoor kiest als onderdeel van een internationale holding zelfstandig te rapporteren over het MVO-beleid en MVO-prestaties, in een MVO-jaarverslag.
- Branchegenoten integreren hun MVO-rapportage met het financiële jaarverslag van de holding en bieden geen inzicht in de activiteiten van de regionale entiteiten of verschillende labels.

Pijlers MVO

- Alleen de partijen die door middel van een verslag rapporteren, koppelen het MVO-beleid aan de SDG's.
- De volgende onderwerpen zijn over het algemeen onderdeel van het MVO-beleid in onze branche: Goed werkgeverschap, Inclusiviteit en diversiteit en Milieu en klimaat.

Partnerships

- Het aangaan partnerships is gangbaar voor de invulling van MVO-activiteiten.



7. Profit & Prosperity

- Er is een verscheidenheid aan partners, maar er zijn overeenkomsten waar het gaat om ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en vanuit de kennis/expertise van de organisatie.

Uit deze analyse concludeert Brunel dat haar MVO-beleid in lijn is met de branche en dat wij een hoge standaard hanteren ten aanzien van het gebruik van internationale standaarden. Deze analyse wordt eens in de twee jaar gemaakt. Deze is voor het verslag van 2024 uitgevoerd en zal voor het MVO-jaarverslag over 2026 opnieuw gedaan worden.

Branchevergelijking via EcoVadis

Brunel rapporteert MVO-prestaties ook via het EcoVadis platform. Daar worden bedrijven in de branche met elkaar vergeleken. Brunel heeft op alle onderdelen een hogere dan gemiddelde score behaald. Deze onderdelen betreffen: algemeen, milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop. Duurzame inkoop blijft, ondanks een mooie verbetering in 2024 en 2025, een aandachtspunt.

Branche relevante MVO-thema's:

- ✓ Goed werkgeverschap
- ✓ Diversiteit en kansen
- ✓ Eerlijk zakendoen en Consumenten-aangelegenheden (Ethiek)
- ✓ Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering
- ✓ Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving/ Profit: Duurzame inkoop



Dialogoog met de overheid

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

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

- ✓ Behoorlijk bestuur
- ✓ Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel;
- ✓ Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving/Profit (financiële rapportages).
- ✓ Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering

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

- ✓ Goed werkgeverschap
- ✓ Diversiteit en kansen/ SROI
- ✓ Mensenrechten in de waardeketen
- ✓ Eerlijk zakendoen



Dialogoog met Freelancers en Ingeleende specialisten

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

Freelancers en Ingeleenden hechten waarde aan de MVO-thema's:

- ✓ Behoorlijk bestuur
- ✓ Eerlijk zakendoen
- ✓ Eigendomsrecht en betalingen





Resultaten **Legal**

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

In 2025 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd in de wet- en regelgeving:

Wet/ regelgeving	Toelichting	Per	Brunel
Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties)	Aanscherping handhaving op ZZP schijnzelfstandigheid	1 januari 2025	Verscherpte handhaving contractproces ZZP
StiPP nieuwe pensioenregeling	Deze vernieuwing is bedoeld om pensioenen transparanter, persoonlijker en beter voorbereid op de toekomst te maken.	1 januari 2026	In 2025 voorbereidende werkzaamheden VvDN cao voor Gedetacheerden
VvDN cao voor Gedetacheerden	Specifiek Waadi, gelijke beloning.	1 januari 2026	Dit is geen nieuw thema, maar we leggen meer nadruk op transparantie over beloning en op een eerlijke vergelijking met de totale waarde van het pakket bij de opdrachtgever.

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	
Voor VCU 2011/05: Businessline Brunel Engineering	Overige businesslines
§ 8.3 van de ISO 9001:2015 norm betreffende ontwerp en ontwikkeling bij het realiseren van projecten. Specifiek voor het leveren en beheren van IT-infrastructuren en software-oplossingen ten behoeve van de klanten van de businessline Brunel IT	§ 8.3 van de ISO 9001:2015 norm voor overige bedrijfsonderdelen.

Communicatie

Monique Breur
Olav Massar

Design

Bibi Vlaar

Contactpersoon

Monique Breur
Business Process Manager
en MVO-coördinator
E m.breur@brunel.net
T (020) 312 5000

Brunel

Brunel Nederland B.V.

Hoofdkantoor Amsterdam
John M. Keynesplein 33
1066 EP Amsterdam

Postbus 9081
1006 AB Amsterdam
T (020) 312 50 00