

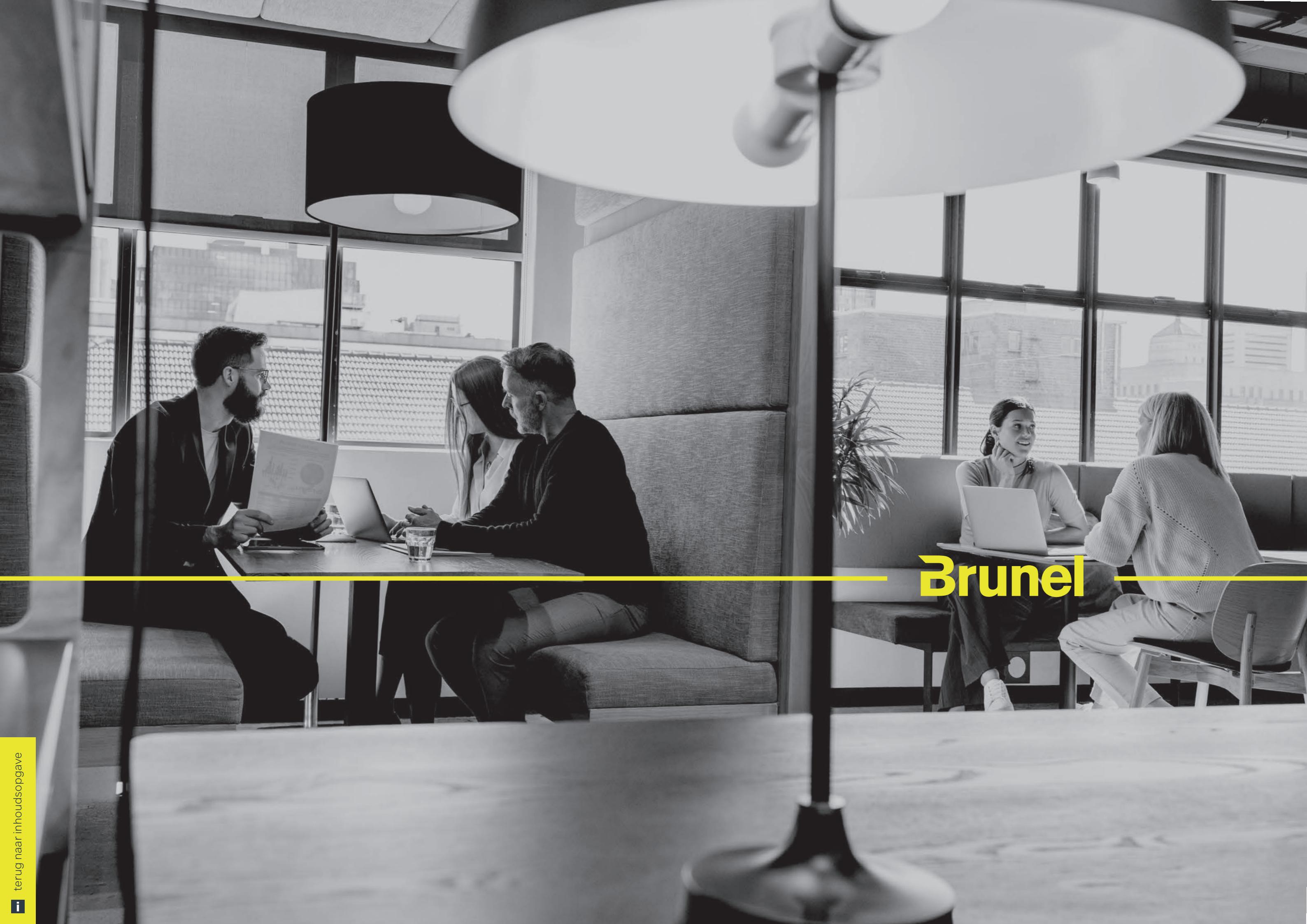
20

22

**Brunel**

MVO-jaarverslag

Brunel Nederland



**Brunel**

# Voorwoord directie

## Onze rol in de maatschappij

Wij vinden het belangrijk om onze dienstverlening voor al onze stakeholders te verzorgen vanuit een goede organisatie. Wij zijn ons bewust van onze rol in de maatschappij, van de impact die wij hebben op het milieu en van onze verantwoordelijkheid om op een verantwoorde manier te ondernemen. Dit betekent dat wij bij het streven naar winst rekening houden met het effect van onze activiteiten op het milieu en op de menselijke aspecten - zoals behoorlijk bestuur, ethisch en eerlijk zakendoen en het welzijn van onze medewerkers en belanghebbenden. MVO is integraal opgenomen in onze bedrijfsvoering, processen en werkinstructies.

Voor het inrichten van ons MVO-beleid sluiten we zoveel mogelijk aan bij de door Brunel International geselecteerde ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties. Wij zijn alert op veranderingen in de wereld om ons heen en op wensen van onze stakeholders.

Bij Brunel staan mensen centraal. Met opdrachten die ertoe doen, ondersteunen wij onze collega's al meer dan 46 jaar in hun ontwikkeling en bij het realiseren van hun ambities. De arbeidsmarkt en de economie vragen in toenemende mate om grote flexibiliteit. Wij geloven dat die flexibiliteit zich laat combineren met goed werkgeverschap, persoonlijke aandacht, ontwikkeling en zekerheid.

## Onze resultaten over 2022

In uitdagende marktomstandigheden heeft Brunel Nederland een omzetstijging van 2% weten te realiseren. Deze omzetontwikkeling is met name het gevolg van hogere verkooptarieven, ondanks een lagere productiviteit en een lager aantal fte's. De lagere productiviteit, veroorzaakt door ziekte en een werkdag minder, is ook de belangrijkste veroorzaker van een lagere brutomarge en de lagere winst over 2022.

Een basisvoorwaarde om onze doelstellingen te realiseren is dat we

deze maatschappelijk verantwoord en duurzaam behalen. We zijn dan ook trots op de volgende ontwikkelingen.

- ✓ We ontwikkelden en professionaliseerden talent management, ons hybride werken beleid en onze opleidingsprogramma's;
- ✓ Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt hebben we 55 personen met een afstand tot de arbeidsmarkt ingezet, waarmee we met succes hebben voldaan aan de SROI-verplichting vanuit met name overheidsklanten;
- ✓ We compenseerden onze CO2-uitstoot door middel van een 'tree-gifting actie';
- ✓ In november 2022 zijn we van ons kantoor in Rotterdam verhuisd naar een nieuw kantoor in Delft - een gebouw met A++++ label en BREEAM-certificaat;
- ✓ We hebben ons duurzaam inkoopbeleid verder aangescherpt en ook in 2022 méér duurzame inkopen gedaan;
- ✓ Het was het eerste jaar van ons hoofdpartnership met het Brunel Solar Team; het Brunel Solar Team heeft in 2022 de Sasol Solar Challenge in Zuid-Afrika gewonnen;
- ✓ In 2022 vierden we het 10-jarig bestaan van de Brunel Foundation – nu wereldwijd actief en ontstaan uit een initiatief in Brunel Nederland.

## Onze verwachting voor 2023

We hebben onlangs een update gemaakt van onze strategie voor de periode 2023 – 2025. Onderdeel van deze update is het ontwikkelgebied Retentie, waarin specialisten centraal staan.

“Dit ontwikkelgebied omvat ook het **verbeteren van ons fieldmanagement**, waarmee we de begeleiding en ontwikkeling van **onze specialisten nog beter faciliteren.**”

We verwachten een lichte omzetstijging door een verdere verbetering van onze recruitment- en talentontwikkeling met een focus op efficiëntie en kwaliteit. Verder zal Brunel Nederland focussen op het in lijn brengen van de verkooptarieven met de inflatiecijfers. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zijn initiatieven voor talentmanagement en opleidingsprogramma's des te belangrijker. Het terugdringen van het ziekteverzuim is een belangrijke prioriteit op HR-gebied.

We zetten in 2023 niet alleen in op het compenseren van onze CO2-uitstoot, maar ook op het daadwerkelijk verminderen van de (relatieve) uitstoot. Ons duurzame inkoopbeleid wordt verder geïntensiveerd. We verwachten dat dit zal leiden tot meer duurzame inkopen.

- het directieteam Brunel Nederland

# Inhoudsopgave



/ pag. 2

Voorwoord directie

1.

/ pag. 7

Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen

Voor Brunel relevante Sustainable Development Goals / 8    Materialiteitsmatrix / 9

/ pag. 10

Onze MVO-ambities

2.

## Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen

/ pag. 13

Certificaten & Awards

3.



/ pag. 18

4.1 Resultaten People



/ pag. 42

4.2 Resultaten Planet



/ pag. 50

4.3 Resultaten Profit



/ pag. 54

4.4 Resultaten Prosperity (Public)



/ pag. 76

4.5 Resultaten Legal

4.

### People

Een toelichting op onze cijfers / 19

MVO-programmaontwikkelingen / 22

- Goed werkgeverschap
- Mensenrechten
- Eerlijk zakendoen
- Consumentenaangelegenheden

### Planet

Een toelichting op onze cijfers / 43

MVO-programmaontwikkelingen / 44

- Circulaire economie en klimaatverandering

### Profit

Een toelichting op onze cijfers / 50

MVO-programmaontwikkelingen / 52

- Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd

### Prosperity (Public)

Een toelichting op onze cijfers / 55

MVO-programmaontwikkelingen / 56

- Sociale investering, liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen

Stakeholdermanagement / 62

- Stakeholderbelang en -invloedmatrix
- Stakeholderdialog

5.

/ pag. 78

MVO-bedrijfsvoering overkoepelend

Ondernemingsbestuur / 79    Brunel Nederland directieteam / 79    Brunel MVO-model / 80    Organisatorische wijzigingen / 80    Het Brunel MVO-team / 81    Verslag scope / 81



1.

**Voor Brunel  
belangrijke  
MVO-onderwerpen**

“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

# Voor Brunel relevante Sustainable Development Goals

Brunel heeft gekozen voor die SDG's waar we met onze dagelijkse bedrijfsvoering de meeste invloed op kunnen uitoefenen. In 2022 hebben we onze keuzes herzien in lijn met voortschrijdend inzicht en de SDG's gekozen door Brunel International N.V. De strekking van onze maatschappelijke bijdragen verandert daardoor niet.

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

## Materialiteitsmatrix

In 2022 werd in dialoog met de belanghebbenden (stakeholders) van Brunel duidelijk dat de onderwerpen in deze materialiteitsmatrix relevant zijn voor onze bedrijfsvoering. De onderwerpen zijn niet gewijzigd ten opzichte van 2021. Deze onderwerpen zijn volgens Brunel en haar stakeholders op maatschappelijk gebied belangrijk en Brunel kan hier met haar beleid invloed op uitoefenen. De onderwerpen zijn weergegeven in bewoordingen gebaseerd op de ISO 26000-richtlijn. In dit jaarverslag laten wij zien welke voortgang wij op deze onderwerpen bereikt hebben.

### Overall

#### I. Behoorlijk bestuur

Voldoen aan wetgeving, eigen kernwaarden, ethiek, rechtvaardigheid, transparantie en management & toelichting bij afwijkingen

### People

#### II. Goed werkgeverschap

- 5. Opleiding en onderwijs
- 3. Verhouding tussen werkgever en werknemer Sociale voorzieningen en vastleggen van rechten en verplichtingen in o.a. Arbeidsovereenkomst
- 2. Werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers. (NEN 4400-1)
- 4. Gezondheid en veiligheid
- 6. Diversiteit en kansen (Inclusiviteit en gelijkheid van kansen)

#### III. Mensenrechten

- 8. Strategie & beleid (mensenrechten)
- 9. Gelijke behandeling

#### IV. Eerlijk zakendoen

- 16. Corruptie

#### V. Consumenten aangelegenheden

- 22. Privacy van stakeholders

Thema-nummering volgens Mvo prestatieladder

### Planet

#### VI: Circulaire economie en klimaatverandering

- 24. Energie
- 23. Grondstoffen
- 27. Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

### Profit

#### VII: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

- 29. Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd (financiële rapportages)
- 6. 23. Duurzame inkoop
- 30. Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap

### Prosperity (Public)

#### VII: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

- 30. Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap
- 31. Bijdrage aan het economische systeem

#### Stakeholderdialoog



# 2.

## Onze MVO-ambities

Gebaseerd op voor Brunel relevante MVO-onderwerpen hebben we in 2022 een MVO-meerjarenplan opgesteld - met concrete doelstellingen voor 2022 en waar mogelijk voor de komende jaren.

### People



MVO-ambitie

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

#### Goed werkgeverschap Pagina 20

ambitie

voortgang 2022

| SDG's |  | ambitie            | voortgang 2022 |
|-------|--|--------------------|----------------|
|       | Verblijfsduur in jaren specialisten        | > 4                | 2,5            |
|       | Verblijfsduur in jaren interne medewerkers | > 4                | 5,4            |
|       | Retentie specialisten                      | 2023>55%, 2025>60% | 43%            |
|       | Retentie interne medewerkers               | 2023>65%, 2025>70% | 68%            |
| 4     | Verzuim specialisten                       | < 3,5%             | 4%             |
| 8     | Verzuim interne medewerkers                | < 3,5%             | 4,9%           |

#### Diversiteit en inclusiviteit Pagina 38

|    |   |                  |       |
|----|---|------------------|-------|
| 5  | Verhouding man-vrouw intern in managementposities   | 2025 60/40       | 70/30 |
| 10 | Verschil mediaan relatieve salarispositie man-vrouw | nihil            | -0,4% |
|    | Fte gestart met afstand tot de arbeidsmarkt         | 2022 50, 2025 68 | 47,5  |

#### Ethiek

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 5 | 100% van de medewerkers behaalt Corporate Compliance Certification modules anti-corruptie, integriteit, klokkenluidersregeling en data privacy. |  |  |
|---|---|--|--|

## Planet



MVO-ambitie

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

#### Energie Pagina 44

ambitie

voortgang 2022

|    |   |                                    |       |
|----|---|------------------------------------|-------|
| 7  | Aantal elektrische auto's (huur en lease) | 2022 +10%, 2023 +15%, 2030 100%    | +6%   |
| 13 |   |                                    |       |
| 12 | Papierverbruik                            | 2022 -10%                          | 25,4% |
| 13 |   | besparing door plaatsing 'nozzles' | *     |

#### Grondstoffen Pagina 45

#### Afvalstoffen Pagina 45

|    |   |                             |               |
|----|---|-----------------------------|---------------|
| 12 | CO2 neutraal door compensatie projecten |                             | Gecompenseerd |
| 14 | CO2-uitstoot                            | in ton 2022 gelijk aan 2021 | +10%          |

\* Amsterdam en Eindhoven. Deelhuur panden niet mogelijk.

## Profit & Duurzame inkoop

MVO-ambitie

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



#### Profit Pagina 50

#### Duurzame inkoop Pagina 50

ambitie

voortgang 2022

|    |                           |           |      |
|----|---------------------------|-----------|------|
| 4  | Duurzaam papier           | 100%      | 100% |
| 5  |                           |           |      |
| 7  | Duurzame kantoorartikelen | 2022 +5pp | 21pp |
| 10 |                           |           |      |

A black and white photograph of a woman with short hair and bangs, smiling warmly. She is sitting at a desk with a laptop open in front of her. The background is a blurred office environment with shelves and a desk lamp. A yellow vertical line runs down the right side of the image, with a yellow number '3.' positioned near the top.

3.

## Certificaten & Awards



# Certificaten & deelnamen

Er zijn geen wijzigingen ten opzichte van 2021.



## ISO 9001:2015 Brunel Nederland B.V.

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

Hoofdcertificaatnummer  
240451-2017-AQ-NLD-RvA.  
Behaald op 06 december 2008.  
Geldig tot 06 december 2023.



## ISO 27001:2013

Deze certificaten borgen aantoonbare beheersing van informatiebeveiliging.

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

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

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

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

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

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



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

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

Certificaatnummer  
249777-2017-ASCC-NLD-RvA.  
Behaald op 27 november 2014.  
Geldig tot 27 november 2023.

## EcoVadis

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

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



## 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.

# Awards & vermeldingen

## Social Sustainability Award

ARGO360 en UW hebben op 22 september 2022 de eerste Social Sustainability Awards uitgereikt. Deze prijs ging naar bedrijven die voor de meeste metingen hebben gezorgd in 2021. Hoe meer IT-apparatuur ARGO360 ontvangt van haar klanten, des te meer werk zij kunnen bieden aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Want ARGO360 is een sociale onderneming die mensen met afstand tot de arbeidsmarkt nieuwe kansen geeft op de arbeidsmarkt.

### Brunel Global IT Operations Manager (foto rechts)

### De winnaars van de Social Impact prijs 2021:



1. TU Delft (398 metingen)
2. Brunel (299 metingen)
3. Coolblue (287 metingen)

Bron: [www.uw.nl/nieuws/nieuws/806-winnaars-ssa-argo360-uw](http://www.uw.nl/nieuws/nieuws/806-winnaars-ssa-argo360-uw)

## Succesvolle periodieke audit

Van 5 t/m 12 september 2022 is Brunel geaudit door DNV. Zowel ons ISO 9001, VCU als het MVO Prestatieladder-certificaat zijn met succes geïntegreerd, waarbij geen non-conformities (afwijkingen van de normen) werden geconstateerd.



4.

**Resultaten  
People,  
Planet, Profit  
& Prosperity  
(Public)**



## 4.1 Resultaten **People**

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

Het doel van ons People-beleid is dan ook om bevlogen medewerkers aan te trekken en te behouden door een integere, betrokken en **stimulerende werkgever te zijn.**”

| Goed werkgeverschap                        | 2020         | 2021  | 2022  | Δ<br>-1 jaar | Ambitie                |
|--|--------------|-------|-------|--------------|------------------------|
| Aantal Brunel-specialisten op 31 december* | 1.836        | 1.764 | 1.718 | -3%          |                        |
| Aantal interne medewerkers op 31 december* | 309          | 278   | 281   | 1%           |                        |
| Gemiddeld aantal Brunel-specialisten*      | 1.899        | 1.720 | 1.667 | -3%          |                        |
| Gemiddeld aantal interne medewerkers*      | 337          | 281   | 279   | -1%          |                        |
| Verblijfsduur in jaren Brunel-specialisten | 3,1          | 2,8   | 2,5   | -11%         | > 4                    |
| Verblijfsduur in jaren interne medewerkers | 4,8          | 5,3   | 5,4   | 2%           | > 4                    |
| Retentie Brunel-specialisten               | 44%          | 42%   | 43%   | 1pp          | 2023 >55%<br>2025 >60% |
| Retentie interne medewerkers               | 63%          | 62%   | 68%   | 6pp          | 2023 >65%<br>2025 >70% |
| Opleiding en training                      |              |       |       |              |                        |
| Investering in opleiding t.o.v. de omzet   | Niet gemeten | 1,0%  | 1,2%  | 0,2pp        |                        |
| Aantal deelnemers Waterstof-opleiding      |              | 23    | 88    | 283%         |                        |
| Aantal deelnemers Compliance-opleiding     |              | 59    | 41    | -31%         |                        |

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

\* Bron: Brunel International annual report 2022, pagina's 56 (29 digitaal), 179 (90 digitaal) – zie [www.brunelinternational.net](http://www.brunelinternational.net).  
Met Brunel-specialisten bedoelen we onze ingezette medewerkers bij opdrachtgevers.  
Met interne medewerkers bedoelen we onze medewerkers op de Brunel-kantoren.

## Een toelichting op onze cijfers

### Aantal medewerkers

Het aantal medewerkers per eind 2022 is gedaald ten opzichte van het jaar ervoor. We zijn niet in staat geweest een marktconforme ontwikkeling door te maken. Door de invoering van diverse strategische programma's hebben we veel aandacht besteed aan de kwaliteit van onze interne organisatie. Dit is ten koste gegaan van focus op de markt. Hierdoor nam ons personeelsbestand in de eerste drie kwartalen van 2022 af. Vanaf september is een kentering zichtbaar en hebben we een lichte groei van het aantal personeelsleden gerealiseerd.

### Aantal Brunel Specialisten en verblijfsduur

In het eerste halfjaar van 2022 hadden we nog te maken met de gevolgen van de COVID-19 pandemie. Opnieuw zagen we onder de Brunel medewerkers een vergelijkbare ontwikkeling aan besmettingen ten opzichte van de landelijke cijfers, met voor Brunel een duidelijke piek in april 2022. In 2022 zagen we een toename van de LONG Covid dossiers. Vanaf Q2 2022 zijn we weer meer naar kantoor gegaan. Dat leidde niet tot een toename van

het verzuim. Gedurende het hele jaar zagen we een stijging in het verzuim ten opzichte van 2021. Dat had te maken met diverse factoren. We zagen een toename in het kort en frequent verzuim. Aan het einde van het jaar was er een duidelijke griepgolf. Daarnaast kwamen collega's in verzuim terecht door uitgestelde zorg in het medische circuit. In het psychische verzuim hebben we veel te maken met lange wachtlijsten in de reguliere zorg. Ook dat is een uitwas van de COVID-19 pandemie.

### Aantal interne medewerkers en verblijfsduur

Het aantal interne medewerkers in 2022 is nagenoeg gelijk geweest ten opzichte van 2021. We zien een positieve ontwikkeling door een significante stijging van de retentie en gemiddelde verblijfsduur. We houden de aandacht voor dit onderwerp vast.

### Verzuim algemeen

In het eerste halfjaar van 2022 hadden we nog te maken met de gevolgen van de COVID-19 pandemie. Opnieuw zagen we onder de Brunel medewerkers een vergelijkbare



## Resultaten People

|  | Diversiteit   | 2020         | 2021  | 2022         | Δ<br>-1 jaar | Ambitie              |
|--|---|--------------|-------|--------------|--------------|----------------------|
| 5<br>10  | Verhouding man-vrouw intern in managementposities - man   | 80%          | 74%   | 70%          | -4pp         | 2025 60%             |
|  | Verhouding man-vrouw intern in managementposities - vrouw   | 20%          | 26%   | 30%          | +4pp         | 2025 40%             |
|  | Vershil mediaan relatieve salarispositie man-vrouw  | Niet gemeten | -0,4% | Niet gemeten | -            | 0                    |
| <b>Inclusiviteit</b>   |   |              |       |              |              |                      |
| 5<br>10  | Fte gestart met een afstand tot de arbeidsmarkt   | 74           | 98    | 48           | -51%         | 2022 50%<br>2025 68% |
|  | Aantal personen   | 80           | 109   | 55           | -50%         |                      |
|  | Fte in dienst per maand   | 19           | 24    | 15           | -41%         |                      |
| <b>Gezondheid en veiligheid</b>  |   |              |       |              |              |                      |
| 8  | Verzuim Brunel-specialisten*  | 3,5%         | 3,4%  | 4,9%         | 1,5pp        | <3,5%                |
|  | Verzuim interne medewerkers*  | 5,6%         | 3,1%  | 4,0%         | 0,9pp        | <3,5%                |
|  | Ongevallen met verzuim > 1 dag niet-medische oorzaak, exclusief verkeer   | 0            | 1     | 0            | -1           | 0                    |
|  | Verkeersongevallen met verzuim > 1 dag niet-medische oorzaak  | 3            | 0     | 1            | 1            | 0                    |
|  | Bijna-ongevallen  | 0            | 0     | 0            | 0            | 0                    |
|  | Onveilige situaties   | 4            | 1     | 0            | 0            | 0                    |
| <b>Werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers.</b> |   |              |       |              |              |                      |
| 8  | Major non-conformities NEN 4400-1 inspecties  | 0            | 0     | 0            | 0            | 0                    |
| <b>Mensenrechten en eerlijk zakendoen</b>  |   |              |       |              |              |                      |
| 5<br>8<br>10   | Meldingen en maatregelen <i>SpeakUp Line</i> * (klokkenluidersregeling) aangaande anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag | 0            | 0     | 0            | 0            | 0                    |

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

\* Bron: Brunel International annual report 2022, pagina's 56 (29 digitaal), 179 (90 digitaal) – zie [www.brunelinternational.net](http://www.brunelinternational.net).  
Met Brunel-specialisten bedoelen we onze ingezette medewerkers bij opdrachtgevers.  
Met interne medewerkers bedoelen we onze medewerkers op de Brunel-kantoren.

ontwikkeling aan besmettingen ten opzichte van de landelijke cijfers, met voor Brunel een duidelijke piek in april 2022. In 2022 zagen we een toename van de LONG Covid dossiers. Vanaf Q2 2022 zijn we weer meer naar kantoor gegaan. Dat leidde niet tot een toename van het verzuim. Gedurende het hele jaar zagen we een stijging in het verzuim ten opzichte van 2021. Dat had te maken met diverse factoren. We zagen een toename in het kort en frequent verzuim. Aan het einde van het jaar was er een duidelijke griepgolf. Daarnaast kwamen collega's in verzuim terecht door uitgestelde zorg in het medische circuit. In het psychische verzuim hebben we veel te maken met lange wachtlijsten in de reguliere zorg. Ook dat is een uitwas van de COVID-19 pandemie.

## Verzuim Brunel-specialisten

In 2022 zagen we het verzuim van onze specialisten stijgen. Deze stijging heeft zich gedurende het hele jaar voortgezet. Ook hier zagen we een toename in het kort en frequent verzuim. Aan het einde van het jaar was er een duidelijk griepgolf. Daarnaast kwamen collega's in verzuim terecht door uitgestelde zorg in het medische circuit. In het psychische verzuim hebben we veel te maken met lange wachtlijsten in de reguliere zorg.

## Verzuim interne medewerkers

In 2022 zagen we het verzuim onder onze interne medewerkers stijgen. Ook deze stijging heeft zich gedurende het hele jaar laten zien. De frequentie van verzuim onder interne collega's was lager dan bij de specialisten, maar de duur van het verzuim lag een stuk hoger. Dit zou kunnen duiden op collega's die te lang doorlopen met problematiek.

## Ongevallen

In 2022 hebben 2 verkeers-ongevallen plaatsgevonden, waarvan 1 met verzuim. Er zijn geen onveilige situaties gemeld. Bovenstaande cijfers worden waarschijnlijk beïnvloed door meer hybride werken waardoor er minder woon-werkverkeer plaatsvindt en de kans op verkeersongevallen daalt.

## Opleidingscijfers

In 2022 hebben we in relatie tot onze omzet meer geïnvesteerd in de opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers in vergelijking tot het jaar daarvoor. Door de strategische keuze om ons te positioneren als voorkeurswerkgever, is het van belang dat we werknemers kansen bieden op ontwikkeling binnen en buiten het werk. Wij verwachten dat onze investering in opleiding en ontwikkeling op middellange termijn zal bijdragen aan het verbeteren van de retentie.



#### 4.1 Resultaten People

# People MVO-programmaontwikkelingen in 2022

## Goed werkgeverschap



### Opleiding en onderwijs

 Opleidingen voor alle Brunel-medewerkers

### Onboarding dag

In 2022 heeft Brunel bijna elke maand een Onboarding dag (fysieke bijeenkomst) georganiseerd voor alle specialisten en interne medewerkers die in 2022 bij Brunel in dienst zijn gekomen. De doelen van deze Onboarding dagen zijn:

1. kennismaken met Brunel als werkgever;
2. intern netwerk opbouwen;
3. je welkom voelen bij Brunel.

In de ochtend zijn er diverse kennismakingssessies en in de middag spelen we de Brunel Onboarding Game. Hierin moeten de deelnemers vragen en opdrachten beantwoorden en uitvoeren uit verschillende categorieën (zie foto links).

Aantal deelnemers Onboarding dagen in 2022:

|            | Jan             | Feb | Mrt | Apr | Mei | Juni | Juli            | Aug | Sept | Okt | Nov | Dec |
|------------|-----------------|-----|-----|-----|-----|------|-----------------|-----|------|-----|-----|-----|
| Nederlands | Geen Onboarding | 29  | 34  | 29  | 31  | 26   | Geen Onboarding | 32  | 52   | 36  | 39  | 47  |
| Engels     |                 |     |     |     |     |      |                 |     |      | 47  |     |     |

### Engelstalige Onboarding dag

Voor alle internationale medewerkers die in 2022 bij Brunel in dienst zijn gekomen, heeft Brunel in oktober 2022 voor de eerste keer een Engelstalige Onboarding dag georganiseerd. Naast kennismaken met elkaar en met Brunel als werkgever, stond deze editie in het teken van kennismaken met de Nederlandse cultuur. Velen zijn ver van huis en voor het eerst in Nederland. Tijdens deze dag hebben medewerkers ook veel praktische zaken met elkaar uitgewisseld. Aan deze eerste editie hebben in totaal 47 internationale medewerkers deelgenomen.

### Training persoonlijk leiderschap (voor stafmedewerkers en specialisten)

Om de regie te pakken op hun (werkzame) leven, gaan medewerkers in deze training aan de slag met de 7 eigenschappen van effectief leiderschap van Stephen Covey. Het doel is om onafhankelijkheid en

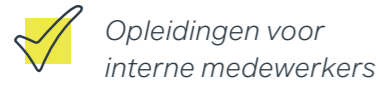
autonomie te creëren door scherp te houden wat je zelf wilt bereiken. De training heeft in 2022 5 keer plaatsgevonden voor in totaal 20 deelnemers. In 2023 gaan we naast een digitale variant ook voor het eerst een live training Persoonlijk Leiderschap geven. Via ons LMS (Learning Management Systeem) BeSmart kunnen medewerkers zich inschrijven voor deze training.

### Training personal branding (voor stafmedewerkers en specialisten)

Personal Branding gaat over het vinden van ieders persoonlijke stijl en het zichtbaar maken van je kracht en je talenten. Wat zijn je waarden en overtuigingen, je talenten en passie? In de training gaan we op zoek naar ieders sweet spot, de plek waar je intrinsieke motivatie het beste tot z'n recht komt in de professionele context. In 2022 heeft deze training voor het eerst plaatsgevonden met een groep van 10 deelnemers. Via BeSmart kunnen medewerkers zich inschrijven voor deze training in 2023.



#### 4.1 Resultaten People



### Lancering Lift Off Program - Recruitment, Sales en Field-management

Dit ontwikkelprogramma vervangt 'Getting Started'. Het programma geeft invulling aan de training in het eerste jaar van nieuwe sales consultants bij Brunel. Het programma start in de 3e maand van het 1e jaar. De eerste 2 maanden zijn gereserveerd voor Onboarding en inwerken binnen het eigen team. Het doel van dit programma is om consultants vakvolwassen te krijgen en hen de vaardigheden aan te leren die ze nodig hebben in de 360° rol van consultants. Het programma bestaat uit een kick-off, 5 trainingsblokken en een afsluitende presentatie. Het totale Lift Off programma draait uiteindelijk om het volgende: 'het voeren van het echte gesprek' - met kandidaat, collega en klant. Binnen elk blok besteden we evenredig aandacht aan sales, recruitment en fieldmanagement. In 2022 hebben in totaal 32 sales consultants deelgenomen.

### Lift Off Program – Staf

Het doel van Lift Off Program – Staf is om de medewerkers vaardig te maken in communicatieve vaardigheden, die de uitvoering van hun rol eenvoudiger maken. Het programma is georganiseerd rond 3 hoofdthema's:

- effectieve communicatie & samenwerking;
- effectief werken;
- persoonlijk leiderschap.

In 2022 hebben in totaal 9 staf-medewerkers deelgenomen.

### Talent Acquisition Bootcamp

In mei 2022 is de eerste editie van Talent Acquisition Bootcamp van start gegaan. Aan dit 3-daagse Bootcamp hebben 40 interne medewerkers van Brunel deelgenomen om nieuwe Talent Acquisitie skills te leren. Naast het focus op het binden van nieuwe specialisten aan Brunel, stond dit evenement ook in het teken van vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Middels trainingen, kennisdeelsessies, bootcamps en wandelingen hebben de deelnemers intensief gewerkt aan hun persoonlijke ontwikkeling en aan Brunel als kennis-gedreven organisatie.

### Resultaat

- Er zijn in totaal 642 nieuwe afspraken gepland.
- Met de nieuwe #talentBrunel hadden we een bereik van meer dan 80.000 views op LinkedIn.

### Brunel Excellence Programma 2022

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

#### Deelnemers...

- ✓ volgen 3 masterclasses aan Nyenrode
- ✓ worden een jaar lang gecoacht door een directie-lid
- ✓ hebben brainstormsessies met directie en raad van bestuur
- ✓ maken een persoonlijk assessment
- ✓ organiseren het Alumni dag Excellence programma.

In 2022 hebben 12 interne medewerkers van Brunel deelgenomen aan dit programma.

### Mature Leadership Program (MLP)

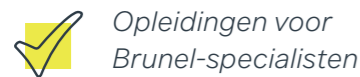
In juli 2022 is het Mature Leadership Program gestart voor ervaren managing consultants. De deelnemers zijn aan de slag gegaan met het verdiepen van hun leiderschap. Dit deden zij door te werken aan de volgende doelstellingen:

- bewustwording en verdieping van de eigen leiderschapsstijl;
- Brunel-breed synergie bereiken t.b.v. klantvraagstukken;
- ontwikkeling van een groeiplan (op persoonlijk, team- en resultaatniveau);
- expertise ontwikkelen op impact (inspireren, motiveren, enthousiasmeren);
- ontwikkeling van een teamvisie op klant- en marktontwikkelingen en Brunel strategie.

Hier hebben 8 interne medewerkers aan deelgenomen.



## 4.1 Resultaten People



Opleidingen voor  
Brunel-specialisten

### Soft skills training

Begin 2022 heeft de afdeling Learning & Development een catalogus uitgebracht met 14 trainingen op het gebied van soft skills, specifiek voor specialisten. Onder deze 14 trainingen vallen ook de trainingen Persoonlijk Leiderschap en Personal Branding die eerder zijn genoemd.

### Hard skills training

Met de invoering van community management is voor iedere community een loopbaan ontwikkelpad opgesteld. In deze modellen wordt uitgelicht hoe specialisten binnen deze community zich kunnen ontwikkelen gedurende hun loopbaan - in hard skills, in soft skills, gedurende hun opdrachten en als lid van de community. Voor de ontwikkeling in hard skills werkt iedere community samen met geselecteerde externe partners. In diverse gevallen hebben deze partners maatwerkprogramma's ontwikkeld voor de specialisten van Brunel. Soms ontwikkelen Brunel en haar partners ook programma's in co-creatie. Een mooi voorbeeld hiervan is de Post-HBO Waterstof opleiding die Brunel in samenwerking met het Energy Delta

Institute heeft ontwikkeld en die wij gezamenlijk hebben verzorgd. Deze opleiding is uniek in Europa.

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

In 2022 zijn er aanpassingen geweest in onze arbeidsvoorwaarden en regelingen. Brunel streeft naar aantrekkelijk werkgeverschap en stelt zich op de lange termijn ten doel dat medewerkers zich gemiddeld ten minste vier jaar aan onze organisatie verbinden.

### Hybride werken bij Brunel

Bij Brunel wordt hybride gewerkt. Voor de interne medewerkers betekent dit dat werkzaamheden worden uitgevoerd op de locatie waar dat het beste kan én waar onze medewerkers de meeste waarde toevoegen. De Brunel-specialisten volgen het beleid van onze opdrachtgevers. Alle medewerkers kunnen gebruikmaken

van thuiswerkmiddelen die Brunel verschaft. Oude gewoontes loslaten en nieuwe vormen van (samen) werken invoeren, dat kost tijd. Op verschillende momenten en via diverse kanalen hebben we in 2022 aandacht besteed aan hybride werken: een interview op ons intranet, een artikel in het Brunel magazine Be Connected, een blog op Brunel.nl en coaching met als insteek hybride werken. Al doende leren we wat werkt en wat niet. Om deze reden heeft Brunel haar medewerkers, interne medewerkers en Brunel-specialisten gevraagd om deel te nemen aan een evaluatie. 61% van de interne medewerkers en 29% van de Brunel-specialisten heeft de vragenlijst ingevuld.

#### Overall conclusie interne medewerkers:

1. Goede start hybride werken en ook ruimte voor verbetering;
2. Hybride werken nagenoeg voor iedereen een verbetering;
3. Richtlijn dagen kantoor gevolgd bij bijna alle business lines / onderdelen;
4. Veel teams hebben niet genoeg afspraken gemaakt over hybride werken, met name inwerken verdient aandacht;
5. Middelen ter ondersteuning fysieke en mentale fitheid niet voldoende benut.

#### Overall conclusie Brunel-specialisten

- Bij meeste opdrachtgevers wordt hybride gewerkt;
- Invulling aan aantal dagen bij opdrachtgever en thuis/

elders verschilt;

- Hybride werken voor meesten een verbetering;
- Effectief en efficiënt besteden van tijd meest genoemde voordeel;
- Laag percentage medewerkers maakt gebruik van ondersteunende middelen op het gebied van vitaliteit.

#### Gerealiseerd n.a.v. bevindingen enquête

1. Vacatureteksten zijn ge-update met informatie over hybride werken;
2. In het inwerkprogramma voor de interne medewerkers wordt verwezen naar de informatie over hybride werken;
3. Onboarding dag: hybride werken is toegevoegd aan de Onboarding Game;
4. Diverse trainingen op het gebied van hybride werken zijn beschikbaar gesteld en te vinden via de hybride werken pagina op het intranet;
5. Hybride werken beleid is op een aantal punten verduidelijkt en aangescherpt, bv. op het gebied van inwerken.

#### Vervolg 2023

Interne medewerkers wordt in 2023 opnieuw om feedback gevraagd. Daarnaast zetten we hybride werken op de agenda in sessies met leidinggevenden, om te zorgen dat hybride werken ten volle wordt benut en vanzelfsprekend onderdeel wordt van de manier van werken bij Brunel. Bovendien zullen we de ondersteunende middelen op het gebied van vitaliteit regelmatig onder de aandacht brengen.



#### 4.1 Resultaten People

### Wijziging declaratie- proces reiskosten eigen vervoer

In 2022 heeft een werkgroep de mogelijkheid onderzocht om het declaratieproces van reiskosten eigen vervoer te optimaliseren. Met een systeemwijziging hebben we het administratieve proces aangepast. Deze aanpassing maakt de verwerking van de reiskostenvergoeding eenvoudiger en transparanter. Voortaan berekent de urenrobot de vergoeding op basis van € 0,19 per kilometer. Ook is ons backoffice systeem nu gekoppeld aan Google Maps. Hierdoor wordt de woon-werk afstand op basis van het woon- en werkadres automatisch berekend en ingevuld in de Brunel Portal.

### Verruiming verlofregeling: betaald ouderschapsverlof

Per 2 augustus 2022 hebben wij betaald ouderschapsverlof ingevoerd. Een mooie verruiming in de verlofregelingen voor ouders. Ouders konden al gebruikmaken van het adoptieverlof, geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof en onbetaald ouderschapsverlof van 26 weken. Het betaald ouderschapsverlof geeft ouders de mogelijkheid om in het

eerste levensjaar van het kind (of pleeg- en adoptieouders zolang het kind jonger is dan 8 jaar) 9 weken betaald ouderschapsverlof op te nemen. Deze 9 weken worden in mindering gebracht op het aantal van 26 weken onbetaald ouderschapsverlof.

### Collectieve inkomensverzekering bij Avéro Achmea met 3 jaar verlengd

Medewerkers van Brunel die in aanmerking komen, zijn verzekerd tegen inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid. Hiervoor is een collectieve inkomensverzekering afgesloten bij Avéro Achmea. Brunel heeft besloten deze verzekering voor een periode van drie jaar te verlengen bij Avéro Achmea. De afgelopen jaren hebben diverse medewerkers aanspraak gemaakt op deze verzekering en een aanvulling op hun inkomen ontvangen. Mede daardoor is de premie per 1 januari 2022 gestegen. Uit marktonderzoek is gebleken dat de premie voor deze dekking van Avéro Achmea nog steeds marktconform is.

### Stappenplan recruitment consultants

Voor de sales consultants hebben we een duidelijk stappenplan. Voor de recruitment consultants hadden we dat nog niet. Zij zitten in eenzelfde fase van hun carrière als de sales consultant. Een stappenplan is daarom ook voor hen passend. Eind 2022 hebben we dit stappenplan ook voor de recruitment consultants geïmplementeerd.

### Visual Specialized Staffing Services

Wij willen dat medewerkers die vanuit het buitenland naar Nederland komen zich op de juiste manier kunnen vestigen (met of zonder gezin), zich snel thuisvoelen en een plek kunnen vinden in onze samenleving. Brunel neemt deze zorgplicht als werkgever graag op zich, door dit voor onze internationale medewerkers goed te begeleiden. De diverse 'mobility services' die de afdeling Specialized Staffing Services hiervoor uitvoert, hebben we in een visual gezet die wordt overhandigd aan alle nieuwe startende internationale medewerkers.

Specialized Staffing Services ondersteunt internationale medewerkers bij:

1. Praktische zaken (OV en scholing van kinderen)
2. Reis naar Nederland (visum en vliegen)

3. Vestiging in Nederland (huisvesting en inschrijving expat-centrum)
4. Financiële zaken (bankrekening, verzekeringen en 30% regeling)
5. Overige zaken (bijv. opleiding)





## 4.1 Resultaten People

### Van Android naar iPhone

Al geruime tijd verstrekt Brunel mobiele telefoons aan medewerkers die vanwege hun functie of project een telefoon nodig hebben. Het veranderende IT-landschap heeft ervoor gezorgd dat de telefoon een steeds belangrijkere rol heeft gekregen in de dagelijkse werkzaamheden. Applicaties zoals Outlook en Teams worden iedere dag diverse keren via de telefoon gebruikt. Brunel heeft na onderzoek geconcludeerd dat de performance van deze applicaties op Android toestellen ondermaats is en dat dit de productiviteit van onze medewerkers negatief beïnvloedt. Brunel Global IT werkt continu aan het verbeteren van de beveiliging van het Brunel platform. Hierdoor stellen we hogere eisen aan de apparaten (laptops, telefoons etc.) die Brunel uitlevert. In dit licht is besloten om alle Android toestellen in 2022 te vervangen door een Apple iPhone 11. Dit betreft zowel de Android toestellen van de specialisten als van de interne medewerkers van Brunel.

### Internationale brandstofpas vervalt: voor iedereen fiscaal voordeel tanken/laden en tol leaseauto in buitenland

Met een internationale brandstofpas heeft de medewerker met een leaseauto fiscaal voordeel bij alle buitenlandse tankbeurten en tolwegen. Een aantal medewerkers van Brunel maakt hier gebruik van. Om geen onderscheid te maken is besloten iedereen met een lease- of huurauto in aanmerking te laten komen voor het fiscale buitenlandvoordeel. Dit fiscale voordeel houdt in dat de in het buitenland gemaakte kosten voor tanken en/of tol worden verrekend met de bijtelling.

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

### NEN 4400-1 inspecties

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

De inspecties in 2022 vonden plaats op 21 maart en 27 september. Er zijn geen major non-conformities (grote afwijkingen van de norm) geconstateerd.

## Gezondheid en veiligheid

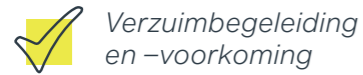
Het arbeidsomstandighedenbeleid van Brunel is nadrukkelijk gericht op bescherming van medewerkers. Daarbij gaat het vooral om veiligheid, gezondheid en welzijn tijdens het werk. Een veilige en gezonde werkplek met een aangename werksfeer is in ieders belang. Het arbobeleid van Brunel heeft als doel een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

### Communicatie en promotie

De Brunel-afdelingen Health en HR brengen best practices langs diverse interne communicatiekanalen bij de medewerkers onder de aandacht. Bij Brunel Engineering, waar de veiligheidsrisico's vanwege een technische omgeving mogelijk hoger zijn, promoot het V&G ambassadeursteam de aandacht voor veiligheid op de vestigingen, tijdens maandelijkse meetings en via emailberichten naar de Brunel-specialisten.



## 4.1 Resultaten People



### Evaluatie verzuimproces

Gedurende 2022 hebben de Brunel-afdelingen Health en HR samen gekeken hoe we het verzuimproces kunnen verbeteren zodat we scherper op het verzuim kunnen sturen. We hebben een vragenlijst uitgezet onder alle leidinggevendenden binnen Brunel. Hieruit is een aantal verbeterpunten geformuleerd op het gebied van kennis, data om te sturen en vindbaarheid van de informatie. Deze punten zijn omgezet in een herinrichting van de intranetpagina van Health en de beschikbaarstelling van meer kennisstukken en e-learnings. Die zijn vervolgens gelinkt aan de notificatie mails die leidinggevendenden ontvangen tijdens de ziekte van hun medewerker. Daarnaast hebben we in diverse overleggen met de arbodienst het verzuim dieper onderzocht, om meer inzicht te krijgen in wat er speelt. Hieruit zijn projecten voor 2023 gedefinieerd.



Regelmatig bewegen draagt bij aan een goede gezondheid. Dat is algemeen bekend. Daarom stimuleert Brunel haar medewerkers om mee te doen aan sportactiviteiten.

### Sportinitiatieven in 2022:

#### Oktober: 4 Mijl van Groningen

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



Resultaatgerichtheid en ondernemerschap zijn onderdeel van de kernwaarden van Brunel. Maar we willen natuurlijk voorkomen dat dit leidt tot een burn-out of tot andere vormen van verzuim. Daarom stimuleren we actief een goede werk-privébalans.

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

| Vitaliteit                | Aantal | Deelnemers | Soort  |
|---------------------------|--------|------------|--|
| Webinars                  | 3      | 128        | Top 3:<br>1. Mindfulness<br>2. Goede voornemens<br>3. Pound (muzikale fitness workout) |
| Leefstijlcoach gesprekken |        | 276        |  |
| Energizers                | 2      | 46         | Fysieke check-in / Ontspannen  |
| GO-VITAL                  |        | 81         |  |

✓ **GO-VITAL:**  
*met korting sporten;*

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

✓ **BeVital webinars.**  
*Bijvoorbeeld werken aan je weerstand met gezonde gewoontes, zittend werk en toch fit, stress & veerkracht.*



De businessline Brunel Engineering is VCU 2011/05-gecertificeerd. Dit certificaat borgt aantoonbare bewaking van veiligheid en gezondheid in de operationele uitvoering van detacheringen. In september 2022 is het VCU 2011/05 certificaat met succes geprolonged. Er zijn daarbij geen afwijkingen geconstateerd van de norm. Het beleid is voortgezet.



## 4.1 Resultaten People

### Diversiteit en kansen

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

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

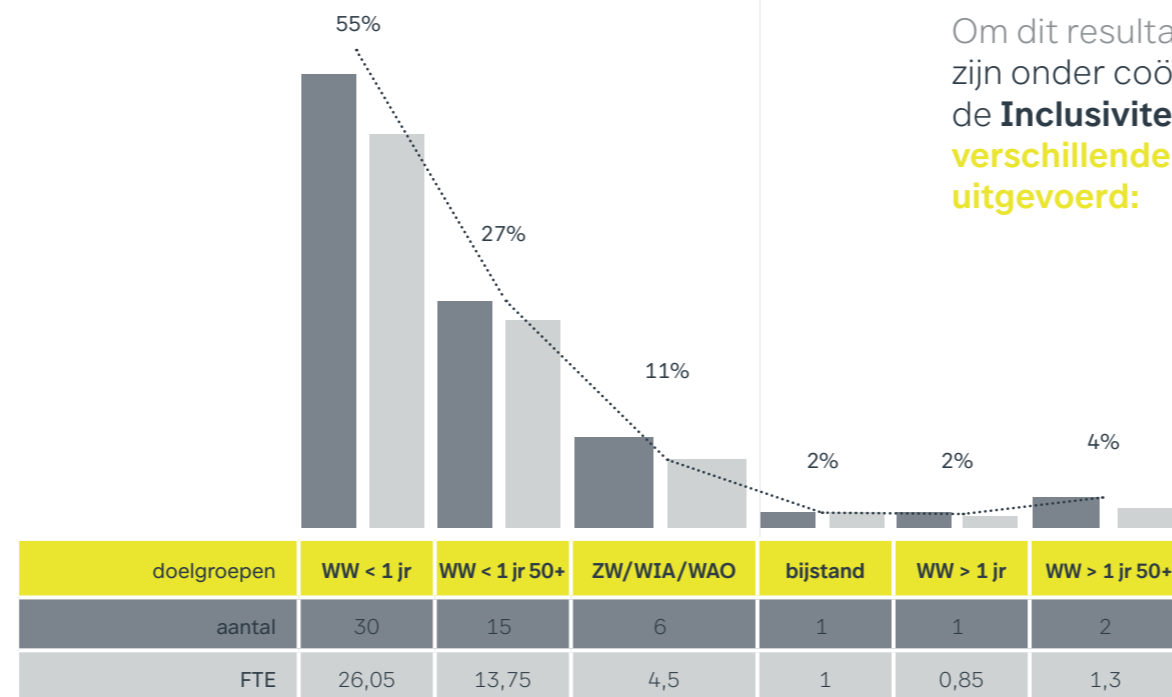
### Gelijke beloning

In 2021 hebben we een vergelijkende toets uitgevoerd. Het resultaat was dat mannen en vrouwen bij Brunel gelijk beloond worden met een minimaal verschil in mediaan relatieve salarispositie man/vrouw van -0,4%. In 2022 hebben we niet opnieuw onderzoek gedaan, omdat daar geen aanleiding toe was. Vooruitlopend op de Europese richtlijnen maken we vanaf 2023 jaarlijks een beloningsvergelijking en delen de resultaten in ons MVO-Jaarverslag.

**✓** Inclusiviteit en social return on investment (SROI)

### Inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt

In 2022 heeft Brunel ingezet op het plaatsen van 50 fte aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen deze doelgroep lag onze scope op: mensen met een autismeprofiel, oudere werknemers en statushouders. Op 31 december 2022 zijn er 55 (47,5 fte) medewerkers gestart die passen in de doelgroep. Uitgesplitst in 48 (41,7 fte) Brunel-specialisten en 7 (5,8 fte) interne medewerkers. De achtergrond van deze medewerkers is als volgt samengesteld:



**Inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt**



**Link naar interview met Frans**

Om dit resultaat te bereiken, zijn onder coördinatie van de **Inclusiviteitsmanager** **verschillende activiteiten** uitgevoerd:

- ✓** Op 26 juni 2022 heeft Brunel een bijdrage geleverd aan het SBS-programma Helden van Nu. Het programma volgde een specialist van Brunel met een autismeprofiel tijdens zijn werk en in zijn vrije tijd; het doel was te laten zien dat vooroordelen over autisme niet kloppen en welke rol Brunel speelt als werkgever;
- ✓** Op onze website is het autismeformulier beschikbaar - een laagdrempelige manier voor kandidaten met een autismeprofiel om met ons in contact te komen. In 2022 is 14 keer via het formulier contact gezocht. Dat heeft geleid tot nadere kennismaking, adviezen en het delen van het CV met consultants.
- ✓** Via ons partnership met Onbeperkt aan de Slag hebben we deelgenomen aan 11 Meet & Greet, deels online en deels fysiek. In totaal hebben we tijdens die bijeenkomsten gesproken met 35 deelnemers. Dat leverde 25 CV's op, die we hebben gedeeld met consultants. 4 kandidaten zijn aangenomen.
- ✓** Met Werkgevers Servicepunten (samenwerkingsverband tussen UWV, gemeenten en Sociaal Werkbedrijven) hebben we een uitgebreid netwerk opgebouwd. Tijdens diverse banenmarkten die worden gehouden voor doelgroepen zoals oudere werknemers, hebben we gesproken met kandidaten die interesse hadden in een functie bij Brunel. Een aantal heeft zijn/haar CV gedeeld. Dat heeft geleid tot nadere kennismakingen en aanstellingen.
- ✓** Project Statushouders: met de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland en Stichting UAF hebben we mogelijkheden onderzocht om statushouders met een juridische achtergrond via een werkervaringstraject kansrijker te maken om in een juridisch beroep aan de slag te gaan. Dit project loopt door in 2023.
- ✓** In 2022 zijn 2 statushouders via de gemeente Amsterdam geworven en gestart met de Post-HBO Waterstof opleiding, met het doel hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De opleidingskosten worden door Brunel gesponsord. Beide statushouders worden verder begeleid naar het vinden van werk.



#### 4.1 Resultaten People

"Bij Brunel **omarmen we de verschillen tussen mensen** en geloven we in de kracht van diversiteit. Wij zijn ervan overtuigd **dat iedereen unieke kwaliteiten heeft** en we vinden het belangrijk om een **inclusieve werkgever** te zijn."

## Community Diversiteit & Inclusiviteit (D&I) Rondetafelgesprekken

In 2022 heeft Brunel in samenwerking met No Labels 7 rondetafelgesprekken begeleid in Amsterdam, Utrecht, Rotterdam en Eindhoven, waaraan zo'n 40 collega's hebben deelgenomen. Om diversiteit binnen Brunel meer richting te geven, heeft het directieteam een statement

opgesteld dat tijdens deze sessies is besproken: "Brunel biedt gelijke kansen voor iedereen in persoonlijke ontwikkeling en loopbaanperspectief. Daarnaast zetten wij ons ervoor in dat ieder mens zich veilig voelt om zichzelf te kunnen zijn binnen een Brunel omgeving."

### Uit de gesprekken zijn de volgende adviezen naar voren gekomen:

- Graag nader toelichten binnen het bedrijf waarom Brunel dit onderwerp van groot belang vindt.
- Integreer D&I structureel in het bedrijfsbeleid.
- Stel een externe vertrouwenspersoon aan en verbeter de bekendheid van de interne en externe vertrouwenspersonen.
- Bied de rol van interne ambassadeur aan deelnemers die geïnteresseerd zijn om zich in te zetten voor dit onderwerp.
- Geef deelnemers een terugkoppeling van de uitkomst van de gesprekken en informeer de organisatie over het vervolg ervan.

### Naar aanleiding van deze adviezen heeft het directieteam (DT) de volgende acties ondernomen:

1. Benoemen van externe vertrouwenspersoon, aangedragen door onze interne vertrouwenspersonen. Dit is inmiddels gebeurd. Per 1 augustus 2022 is de externe vertrouwenspersoon van Brunel aangesteld. Tevens is er uitgebreid gecommuniceerd over onze vertrouwenspersonen via het intranet, het B Connected magazine en tijdens de Teams call op Diversity Day.
2. Deelname aan Diversity Day op 4 oktober. We hebben het belang van diversiteit en inclusie nadrukkelijk toegelicht en ons statement nogmaals intern uitgedragen tijdens een landelijke call op deze dag.
3. Opzetten van een D&I Council Nederland binnen Brunel. Deze adviesraad vertegenwoordigt al het personeel van Brunel Nederland én de medewerkers van Brunel International die in Nederland werkzaam zijn. In november 2022 zijn de leden van de adviesraad benoemd. De raad bestaat uit 2 medewerkers van Brunel International en 5 medewerkers van Brunel Nederland.



#### 4.1 Resultaten People

## Mensen- rechten

✓ *Naleving van mensenrechten  
(strategie en beleid)*

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

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

✓ *Gelijke behandeling*

Het beleid van Brunel op dit punt is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. In 2022 waren er geen meldingen en maatregelen via de SpeakUp Line (klokkenluidersregeling) omtrent corruptie, integriteitsschending of onethisch gedrag. Evenmin heeft de Klachtencommissie van Brunel Nederland in 2022 meldingen ontvangen.

## Eerlijk zaken doen

### Anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag

### Verplichte jaarlijkse herhaal- trainingen Whistleblower en Anti-Bribery & Corruption

Het beleid op deze onderwerpen wordt beheerd door de afdeling Juridische Zaken en gecoördineerd door de Global Head of People & Culture van Brunel International N.V. Alle nieuwe medewerkers worden als onderdeel van de kennismaking met Brunel bekend gemaakt met de klokkenluiders-regeling en anti-corruption & bribery policy van de Brunel Global. Medewerkers zijn verplicht jaarlijks opfriscursussen op deze onderwerpen te volgen.

## Consumenten- aangelegenheden

### Privacy van klanten en databeveiliging

De afdeling Global IT en de Data Protection Officer van Brunel International N.V. beheren en coördineren het beleid op deze onderwerpen. Gegevensbeveiliging is belangrijk bij Brunel. De afdeling Global IT werkt continu aan manieren om gegevens nog beter te beschermen. Dit is wettelijk verplicht en maakt deel uit van de ISO 27001-certificaten.

#### Specifieke maatregelen hiertoe in 2022

- ✓ *In juni is een extra Web Content Filtering maatregel genomen om Brunel-apparaten beter te beschermen tegen het openen van schadelijke websites of website-inhoud.*
- ✓ *In november heeft de afdeling Global IT alle Brunel medewerkers gewaarschuwd voor een aanhoudende phishing aanval via de Brunel e-mailadressen.*







## 4.2 Resultaten Planet

"Brunel wil de wereld waarin we leven **zo min mogelijk belasten**. Dit doen we door kritisch te kijken naar onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk en door het nemen van **diverse besparingsmaatregelen**."

| Circulaire economie en klimaatverandering                                       |              |              |         |           |                                     |
|---|--------------|--------------|---------|-----------|-------------------------------------|
| Energie   | 2020         | 2021         | 2022    | Δ -1 jaar | Ambitie                             |
| <b>Scope 1 Directe energie</b>  |              |              |         |           |                                     |
| Aardgas in m <sup>3</sup>   | 70.099       | 61.516       | 47.315  | -23%      |                                     |
| Gemiddeld verbruik per leaseauto in liters                                      | 1.196        | 1.022        | 1.255   | 23%       |                                     |
| Gemiddeld verbruik per huurauto in liters                                       | 1.242        | 1.066        | 1.454   | 36%       |                                     |
| Totaal verbruik elektrische auto's in kWh                                       | 114.964      | 155.101      | 282.246 | 82%       |                                     |
| Aantal auto's op fossiele brandstof (huur en lease)                             | 332          | 433          | 399     | -7,9%     | 2025 bestellen 0                    |
| Aantal elektrische auto's (huur en lease)                                       | 38           | 71           | 75      | 6%        | 2022 +10%<br>2023 +15%<br>2030 100% |
| <b>Scope 2 Indirecte energie</b>  |              |              |         |           |                                     |
| Verbruik elektriciteit Groen 100% renewable in kWh                              | 895.232      | 826.568      | 790.877 | 10%       |                                     |
| Verbruik elektriciteit Groen < 100 % renewable in kWh                           | Niet gemeten | Niet gemeten | 117.925 |           |                                     |
| Verbruik elektriciteit Grijs in kWh   | 0            | 12.059       | 15.286  | 27%       |                                     |
| Verbruik elektriciteit Totaal in kWh  | 895.232      | 838.627      | 924.088 | 10%       |                                     |
| Warmteverbruik in GJ  | 769          | 668          | 623     | -7%       |                                     |
| <b>Grondstoffen</b>   |              |              |         |           |                                     |
| Verbruik papier in # vel per jaar per fte                                       | 478          | 323          | 405     | 25%       | 2022 -10%                           |
| <b>Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen</b>                                     |              |              |         |           |                                     |
| CO <sub>2</sub> -voetafdruk in tonnen scope 1 en 2 directe en indirecte energie | 2.396        | 1.719        | 1.899   | 10%       | 2022 = 2021                         |
| CO <sub>2</sub> -voetafdruk in tonnen scope 3 vliegkilometers                   | Niet gemeten | Niet gemeten | 30      | n.v.t.    |                                     |
| CO <sub>2</sub> -voetafdruk in tonnen totaal scope 1,2 en 3                     | Niet gemeten | Niet gemeten | 1.929   | n.v.t.    | Gecompenseerd naar 0                |

SDG's 7. Duurzame energie 12. Verantwoorde productie en consumptie 13. Klimaatactie 14. Leven in het water

## Een toelichting op onze cijfers

### Energie

Het verbruik van elektra wordt per 2022 gerapporteerd in 3 categorieën; 100% renewable, < 100% renewable en grijze stroom. Hiermee conformeert Brunel Nederland zich aan de rapportage-opzet van Brunel International. De stijging in het elektra-verbruik van onze kantoren wordt veroorzaakt doordat we meer op kantoor aanwezig zijn sinds de COVID-19 pandemie voorbij is. Het gas- en warmteverbruik zijn beide gedaald. Dit schrijven wij toe aan de zachte winter.

### Grondstoffen

#### Papierverbruik

De invloed van het thuiswerken is groter geweest dan verwacht. Nu de bezetting op de kantoren weer is toegenomen, zien we dit terug in een stijging van het papierverbruik met 25%. Onze verwachting was dat dit met 10% zou afnemen.

### Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

#### CO<sub>2</sub>-uitstoot 2022

Vanaf 2022 is Brunel International klimaatneutraal. Dit is inclusief Brunel Nederland. We hebben ons ertoe verbonden alle onvermijdelijke emissies te compenseren door middel van

hoogwaardige compensatieprojecten. Deze vrijwillige duurzame investering financiert klimaatactieprojecten buiten de waardeketen van Brunel. Door onze verantwoordelijkheid te nemen voor het welzijn van onze planeet, hebben we het tot onze missie gemaakt om herbebossing te ondersteunen en de wereld en de oceanen te ontdoen van schadelijk plastic. Om dit te bereiken, ondersteunt Brunel Nederland de Brunel Foundation initiatieven zoals 'Trash 'n Trace'. Met 17.000 bomen draagt het Brunel Foundation Forest bij aan een beter klimaat en meer biodiversiteit.

Voor meer informatie verwijzen wij naar [www.brunel.net/en/esg](http://www.brunel.net/en/esg).

#### Wagenpark

Na de COVID-19 pandemie zijn in 2022 de reisbewegingen weer toegenomen. Dit is de voornaamste reden van de stijging van 10% van de CO<sub>2</sub>-uitstoot scope 1 en 2. De verwachting was dat deze gecompenseerd zou worden door vervanging van fossiele brandstof auto's door elektrische auto's. Door leveringsproblemen van elektrische auto's is de verwachte stijging van het aantal elektrische auto's echter beperkt gebleven tot 4 auto's.

#### Vliegekilometers

Scope 3 met betrekking tot vliegekilometers is toegevoegd aan de rapportage in lijn met de rapportage-opzet van Brunel International.



duurzaam  
ondernemen.nl

brunel is  
co2-neutraal:  
bedrijf tikt  
doelstelling af

Lees  
hier het  
artikel





## 4.2 Resultaten Planet

### Bewustwording door communicatie

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

#### Enkele voorbeelden

- Tropische dagen: op warme dagen informeren wij de collega's om de zonwering op tijd naar beneden te doen en de ramen gesloten te houden. Zo houden we de warmte zoveel mogelijk buiten en voorkomen we dat het klimaatsysteem overuren draait.
- Plastic afval scheiden in Utrecht en Eindhoven: vanaf augustus wordt het plastic afval ook op de kantoren Eindhoven en Utrecht gescheiden van het restafval.
- Eet geen dierendag en Week zonder vlees: met beide initiatieven stimuleren wij onze collega's iets anders te eten dan vlees. Door met ons allen minder vlees te eten, zowel thuis als op kantoor, dragen we bij aan een betere planeet en is het ook nog goed voor onze eigen gezondheid.
- Enquête catering: door het houden van een tevredenheidsonderzoek

# Planet MVO-programmaontwikkelingen in 2022

## Circulaire economie en klimaatverandering

over de catering, hebben we waardevolle informatie ontvangen om de catering nog beter aan te laten sluiten bij de wensen van collega's. Minder zout in de soep en minder olie in de saladebar zijn concrete voorbeelden van directe acties die genomen zijn n.a.v. de resultaten van de enquête. Daarbij hebben we ook het bewustzijn om minder vlees te eten gemeten. Uit de antwoorden op vragen over themadagen als Eet geen dierendag blijkt dat de enquête sommigen extra stimuleert, maar dat de meeste collega's dit al uit eigen beweging doen.

### Energie



#### Wagenpark brandstofverbruik

Eind 2022 bestond ons wagenpark uit 240 huurauto's (allemaal benzineauto's) en 234 leaseauto's waarvan er 75 volledig elektrisch zijn. Vanaf 2025 zal het bij Brunel niet meer mogelijk zijn om een auto op fossiele brandstof te bestellen. Dit zal ervoor zorgen dat onze CO2-voetafdruk in scope 1 zal afnemen.



#### Gebouwen

- Zonnepanelen geplaatst op dak Gallery: In januari zijn er zonnepanelen geplaatst op het dak van het gebouw 'The Gallery', waarin ons kantoor Enschede is gevestigd. Een mooie duurzame ontwikkeling.
- In Amsterdam hebben we aan het begin van het jaar 28 verlichtingsarmaturen omgebouwd en de gasontladingslampen vervangen door ledverlichting. De impact is niet direct meetbaar, maar ledverlichting verbruikt veel minder stroom.
- In november 2022 zijn we van Rotterdam verhuisd naar een nieuw kantoor in Delft. Dit gebouw heeft het A++++ label en een BREEAM-certificaat. Het is ons duurzaamste kantoor in Nederland.
- We blijven de energiegegevens van alle kantoren monitoren en volgen nieuwe ontwikkelingen op de voet.

### Grondstoffen



#### Papierverbruik

Er zijn geen aanvullende maatregelen genomen in 2022. Het bestaande beleid wordt voldoende geacht: digitaal ondertekenen, filen en delen van documenten en standaard dubbelzijdig printen op FSC-papier. De verwachting is dat het papierverbruik in 2023 niet zal stijgen ten opzichte van 2022, mits de kantoorbezetting ongeveer gelijk blijft.

### Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen



#### Waterverbruik

Op de kantoren Amsterdam en Eindhoven hebben we waterbesparende 'nozzles' geplaatst op de kranen in de toiletten. Op de andere kantoren is dit niet mogelijk, omdat de toiletten zich bevinden in ruimten die we delen met andere huurders. Het gebruik van deze nozzles zorgt voor 80% waterbesparing per handenwasbeurt.





## 4.2 Resultaten Planet

### *Wagenparkuitstoot*

In 2022 is besloten dat per 2025 geen fossiele brandstofauto's meer besteld mogen worden. Het wagenpark zal dan per 2030 volledig elektrisch zijn. De medewerker kan kiezen uit het hele aanbod van elektrische auto's. Brunel betaalt alle kosten voor de laadvoorziening.

### *Mobiliteitsplan*

De afdeling Facility heeft samen met HR in 2022 een mobiliteitsplan opgesteld dat bij het schrijven van dit jaarverslag bij de OR ligt. De rode draad in het voorstel is om zo veel mogelijk mobiliteitsbewegingen te verduurzamen. Opgenomen zijn: het volledig elektrificeren van het lease wagenpark, een leasefietsplan en medewerkers met een reiskostenvergoeding stimuleren om te reizen met de fiets of het OV - in plaats van met de auto. De verwachting is dat het voorstel in Q2 van 2023 wordt goedgekeurd en ingevoerd.

### *Transport door leveranciers*

Er zijn geen aanvullende maatregelen genomen in 2022. Het bestaande beleid wordt voldoende geacht.

### *Afvalstoffen*

#### **Turn the tide on plastic**

In 2022 hebben we de pilot van gescheiden afval op kantoor Amsterdam afgerond. Gebleken is dat herkenbaarheid van de kleur van de bak belangrijk is om het afval in de juiste bak te deponeren. PMD afval wordt altijd aangeduid met de kleur oranje (ook thuis) en restafval met de kleur grijs. Dit was tijdens de pilot te klein zichtbaar op de bakken. De aanduiding is nu vervangen door een grotere. Die is op en/of boven de bakken geplaatst, waardoor de kleuren wel goed zichtbaar zijn.

Inmiddels zijn de bakken voor gescheiden afval geplaatst in Amsterdam, Delft, Enschede, Eindhoven en Utrecht. De kantoren Groningen en Zwolle staan voor 2023 op het programma. De bakken staan op een centrale plek in de pantry's. De kleine prullenbakken bij de bureaus zijn weggehaald. Voor de schoonmakers is dit een verlichting van hun werk. Het zorgt ook dat er minder plastic zakken worden weggegooid.

### *Hergebruik*

#### **Meubilair**

Sinds 2016 is Kantoormeubelen Nederland (voorheen HHZF) Brunels vaste partner voor de opkoop en herinzet van meubilair dat we vervangen. Wij gooien meubilair nooit meer weg. Het krijgt nu altijd een tweede leven, door hergebruik van het totale product of door hergebruik van de materialen. In 2022 is ons kantoor Rotterdam verhuisd naar een nieuwe locatie in Delft. Het meubilair dat niet meeverhuisde, is opgehaald door Kantoormeubelen Nederland. Dit betrof kasten, verrijdbare ladekastjes, vergaderstoelen en -tafels, prullenbakken en whiteboards. Ook bij kantoor Amsterdam heeft Kantoormeubelen Nederland kasten en vergadermeubilair opgehaald.

#### **IT-apparatuur**

Onze gebruikte IT-apparatuur gaat naar Argo 360. Deze sociale IT-onderneming haalt apparatuur op, vernietigt de datagegevens en hergebruikt de onderdelen. In 2022 hebben we 504 devices geschonken aan Argo 360. Door hergebruik is 123.565 ton CO<sub>2</sub>-uitstoot bespaard.





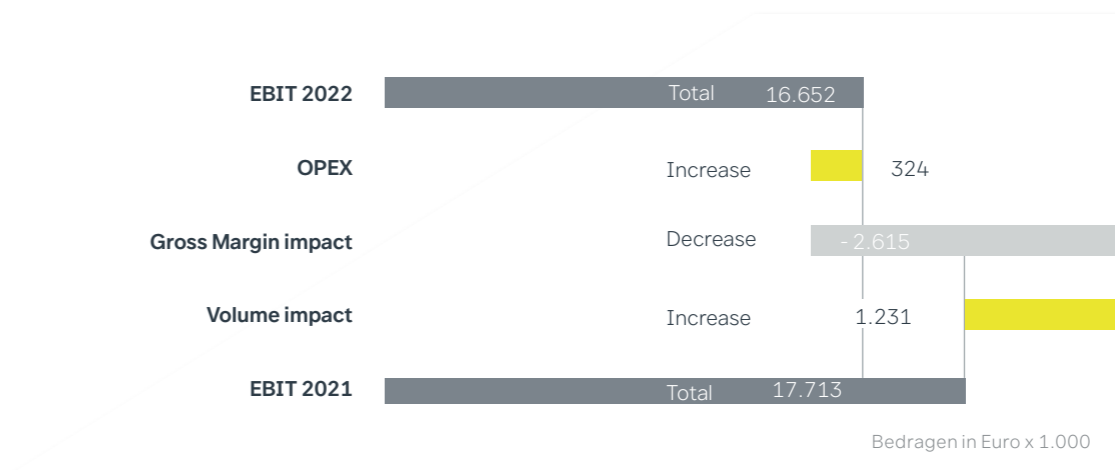


## 4.3 Resultaten **Profit**

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

## Een toelichting op onze cijfers

In uitdagende marktomstandigheden heeft Brunel toch een omzetstijging van 2% weten te realiseren. Deze omzetonwikkeling is vooral het gevolg van hogere verkooptarieven, ondanks een hoger ziekteverzuim, een werkdag minder en een lager aantal fte's. Vanaf augustus is het aantal specialisten maand op maand toegenomen. De lagere productiviteit is ook de belangrijkste veroorzaker van een lagere brutomarge (-1,4pp). Door lagere personeelskosten zijn onze operationele kosten afgenomen met EUR 0,3 miljoen. Dit alles leidt tot een EUR 1,1 miljoen lagere EBIT dan vorig jaar.



| Financiële resultaten*  | 2020    | 2021    | 2022    | Δ -1 jaar | Ambitie |
|-------------------------|---------|---------|---------|-----------|---------|
| Revenue                 | 190.588 | 186.123 | 190.326 | 2%        |         |
| Gross profit            | 51.286  | 57.112  | 55.727  | -2%       |         |
| Operating profit (EBIT) | 11.815  | 17.713  | 16.652  | -6%       |         |
| EBIT percentage         | 6,2%    | 9,5%    | 8,7%    | -0,8pp    |         |

| Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap/werkgelegenheid | gemeten in toename fte medewerkers per vestiging |      |      |   |  |
|---|--|------|------|---|--|
| Amsterdam   | -11 %  | -7%  | 26%  | - |  |
| Rotterdam / Delft   | -12 %  | -8%  | -6%  | - |  |
| Eindhoven   | -19 %  | -28% | -6%  | - |  |
| Enschede  | -37 %  | -31% | -1%  | - |  |
| Groningen   | -16 %  | -9%  | -15% | - |  |
| Utrecht   | -16 %  | -18% | -9%  | - |  |
| Zwolle  | -28 %  | 197% | -38% | - |  |
| Brunel Nederland B.V. totaal  | -12 %  | -7%  | -2%  | - |  |

| Duurzame inkoop                                | 2020  | 2021 | 2022 | Δ    | Ambitie  |
|--|-------|------|------|------|----------|
| % Inkoop duurzame producten - Papier           | 100 % | 100% | 100% | Opp  | 100%     |
| % Inkoop duurzame producten - Kantoorartikelen | 44 %  | 48%  | 69%  | 21pp | 2022 5pp |
| Bedrag duurzame inkoop                         | 549   | 645  | 784  | 22%  |          |

Bedragen in Euro x 1.000

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

\* Bron:

Brunel International annual report 2022 pagina 177 (89 digitaal) – zie [www.brunelinternational](http://www.brunelinternational)

### Vooruitzicht

We verwachten een lichte omzetstijging door een verbetering van onze recruitment- en talentontwikkeling met een focus op efficiëntie en kwaliteit. Verder zal Brunel zich focussen op het in lijn brengen van de verkooptarieven met de inflatiecijfers.

### Duurzame inkoop

Dat het bedrag aan duurzame inkoop zo is gestegen, komt doordat we steeds vaker inkopen bij leveranciers die beschikken over een certificaat op het gebied van duurzaamheid (Ecovadis, PSO ladder).



### 4.3 Resultaten Profit



Bijdragen aan financiële doelstellingen.

#### Resultaten businesslines

De businessline Finance & Risk heeft opnieuw een mooie groei laten zien, onder andere in de community Compliance. Vooral het laatste kwartaal van 2022 heeft voor een sterke groei gezorgd. De businessline Legal heeft, na de sterke groei van vorig jaar, een verdere groei kunnen realiseren, vooral door goed en snel in te spelen op de aanhoudende vraag vanuit diverse overheidsinstellingen. De businessline Engineering heeft ook in 2022 goed ingezet op de opleidingsprogramma's zoals Waterstof en Operational Technology, waar diverse groepen aan hun studieperiode zijn begonnen. De businessline IT heeft vooral in het laatste kwartaal een mooie groei laten zien. Deze businessline is erg gefocust op een aantal communities en weet hier successen te behalen. Dat komt tot uiting in een sterke tariefsontwikkeling.

#### Robotic Process Automation (RPA)

Om interne medewerkers zich te laten focussen op taken die waarde toevoegen, zet Brunel robots in voor repeterende taken en om het interne team te voorzien van juiste en tijdige informatie.

## Profit MVO-programmaontwikkelingen in 2022

### Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd

Aan het invoicing team is een nieuw teamlid toegevoegd: Robbie, Brunel's eerste robot. Een van de hoofdtaken van Robbie is om de interne uren (uren die niet worden gefactureerd naar een klant, zoals vakantie, ziekte en training) van de Brunel-specialisten te controleren. Omdat Brunel waardeverhogende oplossingen wil bieden aan haar stakeholders, is Robbie ook uitgerold bij een aantal klanten. Daar controleert Robbie de facturabele uren van de Brunel-specialisten. Na het succes van Robbie hebben we Abby ontwikkeld, onze tweede robot - specifiek voor een key account. Abby wordt in 2023 gefaseerd in gebruik genomen. Abby controleert de uren die onze specialisten indienen bij de klant en zet deze af tegen de uren die zij indienen bij Brunel. Abby verzorgt vervolgens het hele facturatieproces.

#### Nieuwe algemene voorwaarden Brunel

Per 1 september 2022 is een nieuwe versie (augustus 2022) van de Algemene Voorwaarden van Brunel Nederland van toepassing. De voorwaarden sluiten nu meer aan op de huidige dienstverlening. De aanpassingen betreffen onder andere het aanscherpen van de privacywetgeving en de aansprakelijkheid van Brunel.

#### Communities

Als onderdeel van de Brunel Global Strategy wil Brunel wereldwijd een community zijn die zowel de beste specialisten als de mooiste opdrachtgevers aantrekt. Ons doel is: medewerkers en specialisten een carrière bieden die leidt tot een langer dienstverband, hogere marges, groei en marktleiderschap. Door de komende jaren met elkaar te werken aan het bouwen van verschillende communities, zijn we in staat onze doelstellingen waar te maken. Rondom kernprofielen bouwen we aan communities.

Tot op heden zijn er 16 specialistische Brunel communities opgericht. Deze bevinden zich in verschillende fasen van volwassenheid. We blijven deze Brunel communities verder ontwikkelen, om een aantrekkelijke waardepropositie te bieden aan onze kandidaten en specialisten. Wel hebben we het tempo van nieuwe communities opzetten het afgelopen jaar verlaagd. Zo kunnen we meer aandacht besteden aan het volwassen maken van de bestaande communities.

#### Lean

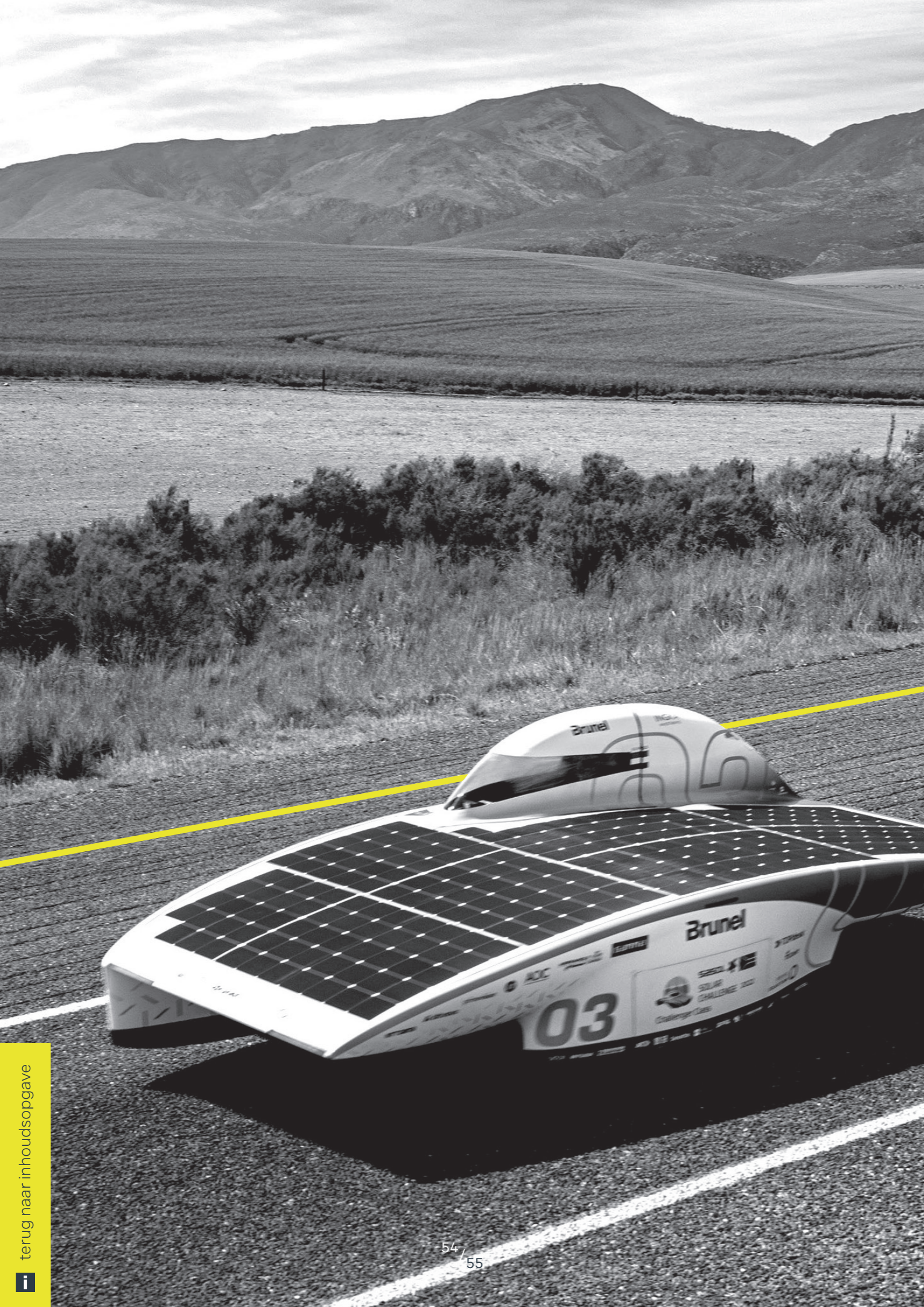
Lean draait om klantwaarde en continu verbeteren. Ook in 2022 zijn er weer veel zaken verbeterd. Waar we in 2021 organisatie-breed getraind hebben, is in 2022 vooral ingezet op het trainen van managers in operational lean management (OLM). Het trainen van managers in OLM heeft een plekje gekregen in het verbeterde opleidingstraject van managing consultants en senior managing consultants.



Duurzame inkoop

In de keten samen met leveranciers en klanten, kunnen we op maatschappelijk vlak meer bereiken dan alleen. Met duurzame en sociale inkoop wil Brunel haar impact vergroten. Dat doen we door onze leveranciers ook te selecteren op hoe zij zich actief inzetten voor milieu, arbeidsparticipatie, armoedebestrijding en sociale samenhang. Aan de hand van de in 2021 ontwikkelde Brunel Maatschappelijk Verantwoorde Inkoop richtlijnen en het MVO-plan 2023-25, zijn contractbeheerders het gesprek met 5 strategische leveranciers aangegaan. Een verslag hiervan is te lezen in het hoofdstuk Stakeholderdialoog.





## 4.4 Resultaten Prosperity (Public)

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

- 4
- 5
- 8
- 10
- 12
- 13
- 14

| Bijdrage aan het economische systeem               | 2020   | 2021   | 2022   | Δ<br>-1 jaar |
|--|--------|--------|--------|--------------|
| Sponsoring uitgaven                                | 14.000 | 19.000 | 4.400  | -77%         |
| Brunel Nederland uitgaven aan de Brunel Foundation | 15.000 | 17.217 | 15.095 | -12%         |

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

Bedragen in Euro

### Een toelichting op onze cijfers

Brunel Nederland richt zich met haar sponsoring vooral op de toekomstige generatie professionals. Door samenwerking, trainingen en workshops ondersteunen we hen met kennis van arbeidsvoorwaarden, ervaring in sollicitatiegesprekken en personal branding. Een positieve trend is dat we voorheen een sponsorbedrag gaven om deze trainingen te geven, maar dat die nu op basis van samenwerking worden aangeboden. Dit verklaart ten dele het

lagere bedrag aan sponsoring. In 2022 is Brunel Nederland hoofdpartner geworden van het Brunel Solar Team. Over het sponsorbedrag dat hiermee is gemoeid, doen wij geen uitspraken (dat is contractueel vastgelegd). Met de keuze voor hoofdpartnership van het Brunel Solar Team is een einde gekomen aan sponsorships van Formula Student Delft, University Racing Eindhoven en HAN Racing.



#### 4.4 Resultaten Prosperity (Public)

# Prosperity MVO-programma ontwikkelingen in 2022

## Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

### Sociale investering, liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen

#### Sponsoring

##### Brunel Solar Team

Brunel is hoofdpartner en sponsor van het Solar Team. Met hun zelfgebouwde innovatieve zonneauto neemt het team deel aan prominente solarraces waar studententeams van over de hele wereld met elkaar strijden. Het Brunel Solar Team bereikt een breed publiek en stelt zichzelf ten doel om mensen te inspireren rondom duurzame energie en om bewustzijn te creëren over het belang ervan. Een missie die Brunel omarmt en waarbij wij het team ondersteunen. Zo heeft het Brunel Solar Team in 2022 een tour langs scholen

en events gemaakt om mensen te inspireren op het gebied van zonne-energie.

De raakvlakken tussen het Solar Team en Brunel zijn duidelijk. De roots van beide partijen liggen in Delft. We hebben een duidelijke ambitie om maatschappelijk bij te dragen op het vlak van renewable energy en innovatie. We steunen toptalenten die vanuit hun specialisme werken aan pionierende projecten en we zoeken naar verbinding met elkaar om topprestaties neer te zetten. Kortom, een samenwerking die past.

Link  
Brunel Solar Team



In 2022 heeft het Brunel Solar Team de Sasol Solar Challenge in Zuid-Afrika gewonnen.

### Bijdragen aan werkgelegenheid, vaardigheden en educatie



#### Samenwerking met hogescholen en studieverenigingen

In 2022 heeft het Community & Events team zich ingezet om de toekomstige generatie professionals voor te bereiden op hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Vanuit onze expertise in arbeidsbemiddeling reiken we hen handvatten aan op het gebied van arbeidsvoorwaarden, het voeren van sollicitatiegesprekken en personal branding. In 2022 heeft het Community & Events team op de volgende evenementen een sessie verzorgd.

| Samenwerking met                 | Deelnemers  | Onderwerp                          |
|----------------------------------|---|------------------------------------|
| Delftse Bedrijvendagen           | Studenten TU Delft                                  | Arbeidsvoorwaarden workshop        |
| Saxion College                   | 2e jaars mechatronica / werktuigbouwkunde studenten | 1-op-1 sollicitatiegesprekken      |
| Saxion College                   | 2e jaars mechatronica / werktuigbouwkunde studenten | Personal branding                  |
| Saxion College                   | 4e jaars mechatronica / werktuigbouwkunde studenten | Arbeidsvoorwaarden workshop        |
| Criminologisch Netwerk Nederland | Studenten binnen de CNN Vereniging                  | Online Inhousedag                  |
| Criminologisch Netwerk Nederland | Studenten binnen de CNN Vereniging                  | Online Carrière event              |
| Hogeschool van Amsterdam         | 2e jaars IT studenten                               | Oefen sollicitatiegesprek          |
| Hanzehogeschool Groningen        | 4e jaars Software Engineering studenten             | 4 keer Arbeidsvoorwaarden workshop |
| Fontys Eindhoven                 | 2e jaars IT   | Arbeidsvoorwaarden workshop        |
| FHICT Career Day                 | Alle IT studenten van Fontys                        | Online Carrière Event              |



#### 4.4 Resultaten Prosperity (Public)

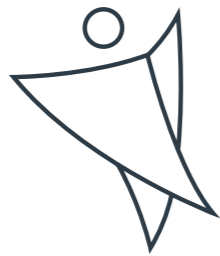


Kennis delen via Agile Podcasts

Brunel heeft een community van Agile specialisten. In 2022 hebben zij een 7-delige serie podcasts opgenomen die via Spotify zijn opengesteld voor breed publiek. In de serie gingen zij in gesprek met collega-specialisten en externe experts over onderwerpen die raken aan Agile en Agile transformaties binnen organisaties.



[www.open.spotify.com](https://www.open.spotify.com)



**Brunel Nederland** heeft aan de volgende **Foundation activiteiten bijgedragen:** April Autisme Maand, OffshoreWind4Kids, Brunel Foundation Forest, Upcycling, Building New Habits, 10-jarig bestaan van de Foundation, Eindejaar donatie namens klanten van Brunel Nederland en Project: Villa Abel Academie

## Liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen



Brunel Nederland bijdragen aan de Brunel Foundation

### Brunel Foundation

Bijna 10 jaar geleden zagen Brunellers Femke Dijkstra en Maritska Aarts binnen Brunel de behoefte om terug te geven aan de maatschappij. Ze richtten daarom in 2012 de Brunel Foundation op. De Foundation vindt het belangrijk samen met medewerkers, klanten en partners een verschil te maken. Zij heeft als missie om bij te dragen aan een betere toekomst voor professionals (People) en aan een betere wereld voor toekomstige professionals (Planet). Hiermee ondersteunt de Brunel Foundation de VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG's).

### Brunel Foundation

Op het gebied van autisme zet de Foundation zich in om de arbeidsmarkt positief te beïnvloeden en baankansen te vergroten voor mensen met autisme, binnen en buiten Brunel. Daarnaast zet de Brunel Foundation zich in om milieubewustzijn te creëren en duurzaamheid te stimuleren. De Brunel Foundation geeft op internationaal niveau invulling aan de maatschappelijke betrokkenheid van Brunel. Zij werkt samen met alle regio's van Brunel International, verspreid over de wereld.

## April Autisme Maand

Bewustwording is het begin van elke verandering. Daarom heeft de Brunel Foundation in april, een maand waarin wereldwijd bewustwording wordt gecreëerd voor autisme, diverse activiteiten georganiseerd samen met de afdelingen Learning & Development en Inclusiviteit. De Brunel Foundation organiseerde de Autism Awareness Quiz, AUT in the Brunel Office en Inspiratie sessies rondom de documentaire van Merlijn Goldsack 'My Journey for Education'. Deze door ons gesteunde documentaire won de publieksprijs Nationale Onderwijsfilm 2022.

Het vinden en behouden van werk is voor mensen met autisme een grote uitdaging. Stigma's, onwetendheid en onbegrip bij werkgevers zijn hun grootste vijand. Hun talent wordt vaak niet of niet voldoende gezien. Dit geldt ook voor studenten die op zoek zijn naar een stage of baan. Over dit onderwerp heeft de Foundation een podcast opgenomen met Villa Abel. In deze podcast gaat Tyler Koppe (recruitment consultant bij Brunel Nederland IT) in gesprek met een autismecoach van Villa Abel. Villa Abel is een stichting die studenten met een vorm van

autisme begeleidt in het HBO en WO. De stichting biedt extra ondersteuning, zodat studenten hun studie succesvol afronden en hun stap naar de arbeidsmarkt meer geleidelijk wordt. Naar aanleiding van deze podcast zijn ook inspiratiesessies georganiseerd voor Brunellers.



Tyler Koppe

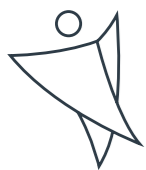
### OffshoreWind4Kids

In samenwerking met OffshoreWind4kids heeft de Brunel Foundation met Taylor Hopkinson en Brunel workshops georganiseerd in de VS, Engeland, Schotland en Nederland. Deze workshops voor het hele gezin stonden in het teken van samen een (kleine) windturbine bouwen. Zo maken we kinderen warm voor technologie en duurzame energie. We vragen aandacht voor het klimaat in het algemeen en we laten de deelnemers en hun ouders kennismaken met Brunel en Taylor Hopkinson.



#### Downloads

In deze podcast gaat Tyler Koppe (Recruitment Consultant bij Brunel IT) in gesprek met een autisme coach van Villa Abel.



## Building New Habits

Met Building New Habits streeft de Brunel Foundation ernaar om mensen te inspireren en te stimuleren om duurzame keuzes te maken, zowel zakelijk als privé. Duurzame keuzes maken gaat in de basis over het aanleren van nieuwe gewoonten. Afval rapen, een hervulbare koffiemok, waterfles of uitwisbaar notitieblok gebruiken, dat zijn enkele van de vele keuzes die wij maken om onze voetafdruk te verkleinen.

Al deze kleine aanpassingen die wij dagelijks gezamenlijk doen, helpen in het streven naar een duurzame wereld. We kiezen voor leveranciers zoals Correctbook, die duurzaamheid hoog in het vaandel hebben staan. En we gaan samenwerkingen aan, o.a. met Litterati.

### Impact Brunel Trash 'n Trace

Aantal stuks afval geraapt (global) sinds de introductie in 2020

382.000

Aantal landen waar afval geraapt wordt

33+ landen

### Impact Correctbook

Aantal Correctbooks (global)

1.212

Papierbesparing

18.180 kg

Aantal kinderen dat Correctbook heeft ondersteund door donatie schrijfmiddelen per door ons aangeschaft Correctbook

303

### Impact Brunel Foundation Forest

Aantal bomen

17.000

Opname CO2 tot nu toe

334.322kg



Kijk voor meer details op [www.brunel.net/en/foundation-forest](http://www.brunel.net/en/foundation-forest)

## Brunel Foundation Forest

De Brunel Foundation zet zich in voor een duurzame wereld. In dit kader heeft zij in 2021 het Brunel Foundation Forest geïntroduceerd in Thailand. Dit bos is tot stand gekomen in samenwerking met EcoMatcher en is het afgelopen jaar gegroeid tot 17.000 bomen op verschillende locaties in de wereld.

In Juni 2022 heeft ieder van de 12.000 Brunellers wereldwijd een boom ontvangen in het Brunel Foundation Forest. Zo creëert de Foundation bewustwording over de waarde van bomen, om de wereld schoner, mooier en duurzamer te maken. Naast de positieve impact op het milieu, draagt dit initiatief ook bij aan ondersteuning van de lokale bevolking, doordat EcoMatcher werk-gelegenheid schept voor de lokale bomenplanters.

## Eindejaar donatie namens klanten van Brunel Nederland

De Brunel Foundation heeft in 2022 met de donatie van Brunel Nederland - in het kader van de eindejaarsgeschenken - namens klanten één specifiek project ondersteund: Villa Abel Academie.

Aan dit project is een bedrag van € 20.000,- gedoneerd.

## Upcycling

De Brunel Foundation is dit jaar gestart om van ongebruikte Brunel materialen iets nieuws en unieks te maken. Oude roller-banners worden omgetoverd tot toiletzas of briletui. Vlaggen krijgen een nieuw leven als herbruikbare strandtas of shopper; origineel, duurzaam en goed voor het milieu. De foundation werkt hierbij samen met vanHulley en Naaice.



[www.vanhulley.com](http://www.vanhulley.com)



[www.brunel.net/en/blog/esg-sustainability/naaice](http://www.brunel.net/en/blog/esg-sustainability/naaice)



## 10-jarig bestaan van de Foundation

In december 2022 bestond de Brunel Foundation 10 jaar. Om dit te vieren organiseerde de Foundation de eerste wereldwijde online-veiling voor en door Brunellers. Alle Brunel medewerkers wereldwijd zijn uitgenodigd om een item, passie of talent te doneren en om mee te bieden tijdens de veiling. De opbrengst is gedoneerd aan Seven Clean Seas. Zij doen belangrijke projecten op het gebied van de bestrijding van zwerfafval in diverse delen van Azië.







#### 4.4 Resultaten Prosperity (Public)

## Stakeholdermanagement

### Stakeholderbelang en -invloedmatrix

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

### Stakeholderdialoog

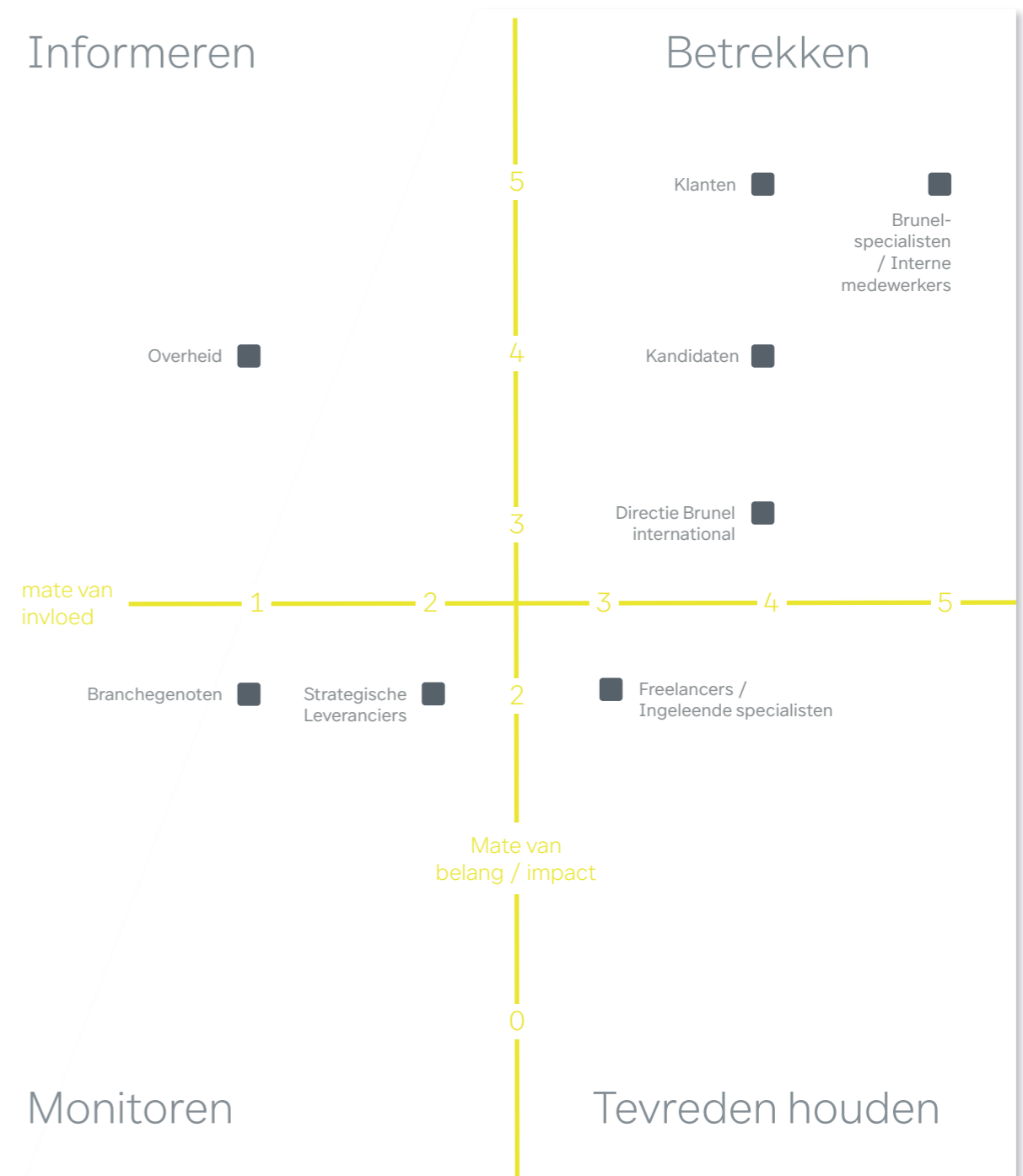
#### Stakeholders bepalen mede de prioritering van het Brunel (MVO-)beleid

Voor een *People business* zoals Brunel is het belangrijk om goed te luisteren naar de mening van partijen die bij de bedrijfsvoering zijn betrokken. De Stakeholderbelang en -invloedmatrix geeft weer welke partijen Brunel als haar stakeholders ziet en met welk gewicht wij de mening van een partij meenemen in de bijsturing van onze bedrijfsvoering.

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

Op de volgende pagina staat de tabel met de MVO-thema's waar onze stakeholders waarde aan hechten en hoe wij aan deze input zijn gekomen.

### Stakeholderbelang en -invloedmatrix



De weging van de stakeholders is in 2022 gelijk gebleven ten opzichte van 2021.



#### 4.4 Resultaten Prosperity (Public)

# Dialogoog met onze stakeholders

Waar hechten zij **waarde** aan?

Wijze van dialoog

### Interne medewerkers

#### Behoorlijk bestuur

#### Goed werkgeverschap:

- Opleiding en onderwijs
- Verhouding tussen werkgever en werknemer: sociale voorzieningen
- Nakomen van contractuele verplichtingen
- Diversiteit en kansen

#### Mensenrechten:

- Gelijke behandeling

#### Circulaire economie en klimaatverandering

- Energie
- Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

#### Betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving:

- Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd (financiële rapportages)
- Bijdrage aan het economische systeem

#### Stakeholderdialoog

*Company monitor, Rondetafelgesprekken D&I, Track & Trace plastic rapen deelnemers*

### Brunel-specialisten

#### Behoorlijk bestuur

#### Goed werkgeverschap:

- Opleiding en onderwijs
- Verhouding tussen werkgever en werknemer: sociale voorzieningen
- Nakomen van contractuele verplichtingen
- Diversiteit en kansen
- Gezondheid en veiligheid

#### Mensenrechten:

- Gelijke behandeling

#### Circulaire economie en klimaatverandering

- Energie
- Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

#### Stakeholderdialoog

*OR bijeenkomst, DIM-enquete, NPS -en kwaliteitsmeting, Journey onderzoek*

### Kandidaten

#### Behoorlijk bestuur

#### Goed werkgeverschap:

- Opleiding en onderwijs
- Verhouding tussen werkgever en werknemer: sociale voorzieningen
- Diversiteit en kansen

#### Mensenrechten:

- Gelijke behandeling

#### Consumentenaangelegdheden:

- Privacy van stakeholders

#### Betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving:

- Bijdrage aan het economische systeem

#### Stakeholderdialoog

*NPS -en kwaliteitsmeting, Data privacy verzoeken*

### Klanten

#### Behoorlijk bestuur

#### Goed werkgeverschap:

- Opleiding en onderwijs
- Verhouding tussen werkgever en werknemer: sociale voorzieningen
- Nakomen van contractuele verplichtingen
- Diversiteit en kansen
- Gezondheid en veiligheid

#### Mensenrechten:

- Gelijke behandeling

#### Eerlijk zaken doen:

- Corruptie

#### Consumentenaangelegdheden:

- Privacy van stakeholders

#### Circulaire economie en klimaatverandering

- Energie
- Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

#### Betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving:

- Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd (financiële rapportages)
- Duurzame inkoop

#### Stakeholderdialoog

*NPS -en kwaliteitsmeting, Tenderanalyse, VCU eis lopende overeenkomsten, SROI eis lopende overeenkomsten*

### Directie van Brunel international

#### Behoorlijk bestuur

#### Goed werkgeverschap:

- Opleiding en onderwijs
- Verhouding tussen werkgever en werknemer: sociale voorzieningen
- Nakomen van contractuele verplichtingen
- Diversiteit en kansen
- Gezondheid en veiligheid

#### Mensenrechten:

- Gelijke behandeling

#### Eerlijk zaken doen:

- Corruptie

#### Consumentenaangelegdheden:

- Privacy van stakeholders

#### Circulaire economie en klimaatverandering

- Energie
- Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

#### Betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving:

- Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd (financiële rapportages)
- Bijdrage aan het economische systeem

#### Stakeholderdialoog

*Budget -en voortgangsmetingen 2022, ESG-beleid Jaarverslag 2022, Data Privacy Officer en Global Legal Counsel, Brunel Foundation*

### Directie van Brunel Nederland

#### Behoorlijk bestuur

#### Goed werkgeverschap:

- Opleiding en onderwijs
- Verhouding tussen werkgever en werknemer: sociale voorzieningen
- Nakomen van contractuele verplichtingen
- Diversiteit en kansen
- Gezondheid en veiligheid

#### Mensenrechten:

- Gelijke behandeling

#### Eerlijk zaken doen:

- Corruptie

#### Consumentenaangelegdheden:

- Privacy van stakeholders

#### Circulaire economie en klimaatverandering

- Energie
- Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

#### Betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving:

- Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd (financiële rapportages)
- Bijdrage aan het economische systeem

#### Stakeholderdialoog

*MVO-sponsor vanuit directieteam aanwezig bij vergaderingen van het MVO-team*

### Strategische leveranciers

#### Behoorlijk bestuur

#### Eerlijk zaken doen:

- Corruptie

#### Consumentenaangelegdheden:

- Privacy van stakeholders

#### Circulaire economie en klimaatverandering

- Energie
- Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

#### Betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving:

- Duurzame inkoop

#### Stakeholderdialoog

*Strategische leveranciersbeoordelingen*

### Overheid als wet -en regelgever

#### Behoorlijk bestuur

#### Goed werkgeverschap:

- Nakomen van contractuele verplichtingen

#### Mensenrechten:

- Gelijke behandeling

#### Eerlijk zaken doen:

- Corruptie

#### Consumentenaangelegdheden:

- Privacy van stakeholders

#### Circulaire economie en klimaatverandering

- Energie
- Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

#### Betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving:

- Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd (financiële rapportages)

#### Stakeholderdialoog

*Wetgeving*

### Overheid als klant

#### Behoorlijk bestuur

#### Goed werkgeverschap:

- Diversiteit en kansen

#### Mensenrechten:

- Gelijke behandeling

#### Eerlijk zaken doen:

- Corruptie

#### Consumentenaangelegdheden:

- Privacy van stakeholders

#### Circulaire economie en klimaatverandering

- Energie
- Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

#### Betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving:

- Duurzame inkoop

#### Stakeholderdialoog

*NPS -en kwaliteitsmeting, Tenderanalyse, Persoonlijk overleg*

### Freelancers en ingeleenden

#### Behoorlijk bestuur

#### Mensenrechten:

- Gelijke behandeling

#### Eerlijk zaken doen:

- Corruptie

#### Consumentenaangelegdheden:

- Privacy van stakeholders

#### Circulaire economie en klimaatverandering

- Energie
- Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

#### Betrokkenheid en ontwikkeling van de samenleving:

- Duurzame inkoop

#### Stakeholderdialoog

*Persoonlijke gesprekken en via backoffice*



#### 4.4 Resultaten Prosperity (Public)



### Brunel communicatieplatform CONNECT

Het MVO-team informeerde de medewerkers van Brunel over het MVO-plan 2022-2023-2025, over het MVO-jaarverslag 2021 en over het team zelf via intern communicatieplatform CONNECT. In deze communicatie hebben we medewerkers ook geënthousiasmeerd om gebruik te maken van de mogelijkheid om zakelijke lunches of borrels eens te houden bij een Sociale Onderneming.

### Onboarding app

Het is belangrijk om nieuwe collega's vanaf het eerste moment goed aan te haken bij de organisatie. Dat doet Brunel door nieuwe medewerkers kennis te laten maken met collega's en door een goede informatievoorziening over onze processen en onze bedrijfscultuur.

In 2021 lanceerde Brunel de Onboarding app voor nieuwe specialisten en in 2022 hebben we de app geoptimaliseerd. Feedback gaf aan dat er te veel informatie in de app stond. In 2022 is de app verbeterd door de inhoud in te korten en te focussen op de kern. Vast onderdeel is het MVO-beleid, zodat nieuwe collega's weten wat Brunel op dit vlak doet. Na het doorlopen van de app vragen we specialisten om hun bevindingen. Waar zij in 2021 de app een 8,3 gaven, kregen we in 2022 zelfs een 8,9.

### Brunel Nederland website

Op haar website heeft Brunel een aantal pagina's ingericht rondom MVO. Deze pagina's worden bezocht door kandidaten, (potentiële) opdrachtgevers, leveranciers en (potentiële) partners. MVO speelt een steeds grotere rol in de keuze om wel of niet met of bij Brunel te werken. Om die reden heeft Brunel de MVO-omgeving in 2022 vernieuwd. Doel hiervan is om onze stakeholders beter en overzichtelijker te informeren over ons MVO-beleid en de MVO-activiteiten die Brunel ontplooit. Ook willen we bezoekers graag inspireren rondom thema's die voor Brunel belangrijk zijn.

### Social media

Brunel besteedt op haar social media-accounts (LinkedIn, Facebook, Instagram en YouTube) aandacht aan communicatie over MVO-onderwerpen die wij belangrijk vinden. Gedurende 2022 verscheen er content over autisme en begeleiding, de eerste gecertificeerde Waterstof-engineers en ons partnership met het Brunel Solar Team. Het doel van onze posts is om onze stakeholders te informeren en te inspireren rondom deze onderwerpen, en om awareness te creëren.

### Brunel in de media

Brunel zocht in 2022 ook de media op. Wij hebben de ambitie om een bijdrage te leveren aan de energietransitie vanuit onze dienstverlening. Die ambitie willen we kracht bijzetten. Aan onze stakeholders willen we laten zien dat Brunel een onderneming is die maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel heeft. Onze exposure leidde tot een aantal publicaties met landelijk bereik.

### Magazine B Connected

Brunel bracht in 2022 twee nummers van haar magazine voor medewerkers uit. In dit magazine delen Brunellers hun verhaal over hun opdrachten, worden Brunel Benefits toegelicht en doen we verslag van evenementen voor medewerkers. In 2022 verschenen MVO-artikelen over:

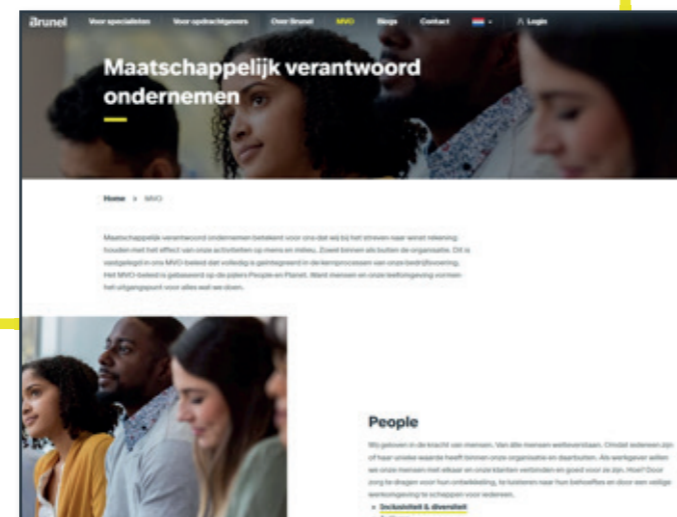
- ✓ *inclusiviteitsmanager Frans Hellings in gesprek met Hoogleraar Wouter Staal (autismespectrumstoornissen) over hoe je op de werkvloer rekening kunt houden met collega's met autisme;*
- ✓ *MVO-resultaten over 2021*
- ✓ *Huub Sturkenboom (Key Accountmanager Energy) – over positieve energie uit waterstof;*
- ✓ *Monique Hermes (HR-Specialist), Ingrid van Kasteren (Manager Facility) en Sjanne Reijen (extern vertrouwenspersoon) over hun rol als vertrouwenspersoon bij Brunel;*
- ✓ *Albert van der Wiel (senior-planner Large project Offshore) over het aansluiten van windmolenparken op zee op het stroomnet aan land.*

[Bekijk de website](#)



“De inhoud van de **onboarding app** vind ik geweldig. Het is veel informatie en tegelijkertijd heel toegankelijk. Het is fris en je leert Brunel **op een leuke manier kennen.**”

een gebruiker van de **Onboarding app**



Social media



Waterstofconsultant Huub: 'Ik ben bezig met dingen die nu nog niet in het nieuws zijn'

Lees hier het artikel



Lees hier het artikel

Lees hier het artikel



#### 4.4 Resultaten Prosperity (Public)



### Brunel Company Monitor

Elk jaar meten we de betrokkenheid en tevredenheid van onze interne medewerkers. Het onderzoek is in november 2022 uitgevoerd door bureau Meyer Monitor door middel van een anonieme digitale enquête. We hebben gevraagd om feedback over het huidige en het gewenste niveau op de volgende onderwerpen:

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

Dit jaar is de Company Monitor ingevuld door 74% van onze medewerkers. Dat is een daling ten opzichte van 2021 waarin we een respons van 85% scoorden. De resultaten zijn licht verbeterd ten opzichte van 2021. De gemiddelde gap tussen gewenst en gescoord nam af: van 8 naar 7.

Vanaf 2021 hebben we vragen opgenomen over inclusiviteit en diversiteit. Dit jaar zijn deze in lijn met het ESG-beleid van Brunel International uitgebreid met 'belonging' en 'belonging team' om te meten in hoeverre collega's zich thuis voelen binnen de Brunel organisatie en binnen hun team. We zien dit jaar een stijging van een 7,6 naar een 7,9.

### Dialogo over Diversiteit & Inclusiviteit

Specifieke dialogo over dit onderwerp heeft plaatsgevonden via rondetafel-gesprekken met 40 collega's. Deze dialogo en de daarop genomen maatregelen staan in hoofdstuk Diversiteit en kansen.

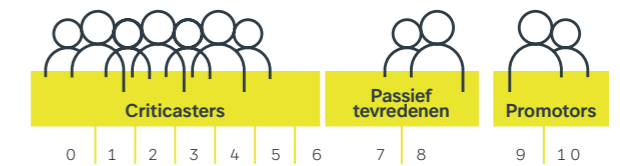
| Brunel Company Monitor diversiteit en inclusiviteit | 2021         | 2022 | Ambitie |
|---|--------------|------|---------|
| Inclusiviteit en diversiteit                        | 7,6          | 7,9  | > 8     |
| Cultuur   | 6,9          | 7,1  | > 8     |
| Persoonlijke achtergrond                            | 8,3          | 8,2  | > 8     |
| Belonging   | Niet gemeten | 7,9  | > 8     |
| Belonging team                                      | Niet gemeten | 8,3  | > 8     |



De Ondernemingsraad (OR) bestaat uit verkozen werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever over zaken als het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen. In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn de rechten en plichten van de OR vastgelegd. De missie van de OR is om op de korte en op de lange termijn de belangen van de medewerkers en de onderneming te behartigen. Door de medezeggenschap proactief, initiërend, signalerend en toetsend vorm te geven, streeft de OR naar een sociaal en evenwichtig Brunel.

Als kernwaarden hanteert de OR:

- ✓ betrokken;
- ✓ betrouwbaar;
- ✓ gelijkwaardig;
- ✓ proactief;
- ✓ zakelijk.



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

### Net Promotor Score meting

Onder aanvoering van Brunel International N.V. hebben we in 2022 gewerkt aan de implementatie van een geautomatiseerd systeem voor het meten van tevredenheid en kwaliteit. Dit nieuwe NPS systeem is per 4 februari 2022 live gegaan binnen Brunel. Vanaf dit moment ontvangt iedere specialist enkele weken na aanvang van een opdracht en na afloop van een opdracht een uitnodiging om de ervaringen over deze periode met Brunel te delen en een NPS-score te geven.

| Brunel-specialisten tevredenheid       | 2020         | 2021         | 2022 | Δ -1 jaar | Ambitie |
|--|--------------|--------------|------|-----------|---------|
| NPS score na start inzet               | Niet gemeten | Niet gemeten | 39   |           | >30     |
| NPS score na stop inzet                | 16           | Niet gemeten | 17   |           | >30     |
| Gemiddeld rapportcijfer na start inzet | Niet gemeten | Niet gemeten | 8,3  |           | >8      |
| Gemiddeld rapportcijfer na stop inzet  | Niet gemeten | Niet gemeten | 8    |           | >8      |



#### 4.4 Resultaten Prosperity (Public)

### Toetsen MVO-beleid

Op 19 mei 2022 heeft de OR een vertegenwoordiging van het MVO-team uitgenodigd om een verdieping en toelichting te geven op punten uit het MVO-jaarverslag 2021. Op de agenda stonden de volgende punten.

- **Waar valt op MVO-beleid nog de meeste winst te halen?**
  - *diversiteit, inclusiviteit en CO2-reductie*
- **Beleid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt**
  - *zoals genoemd in het betreffende hoofdstuk van dit verslag.*
- **Interne communicatie en bekendheid rondom inclusiviteit**
  - *zoals genoemd in het betreffende hoofdstuk van dit verslag.*
- **In welke mate is vooruitstrevendheid van het MVO-beleid gewenst**
  - *Brunel richt haar beleid in naar prioritering volgens de materialiteitsmatrix, passend bij onze bedrijfsactiviteiten.*
- **Eisen aan opdrachtgevers bij het plaatsen van collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt**
  - *in samenspraak met Brunels inclusiviteitsmanager, consultants klant op individuele basis.*

### Journey onderzoek - specialisten

In aanvulling op de NPS en de kwaliteitsmeting heeft de Journey Specialist een kwalitatief onderzoek uitgevoerd onder specialisten. Voor dit onderzoek zijn 17 specialisten geïnterviewd. Hen is ook gevraagd naar hun ervaring met Brunel. Het doel van dit onderzoek is om de inzichten uit de NPS en de kwaliteitsmeting te verrijken en zowel pijnpunten als wow-momenten in de journey in kaart te brengen.

### DIM-enquête

Brunel besteedt sinds 2022 extra aandacht aan de periode waarin een medewerker tijdelijk geen opdracht heeft. In die periode is de medewerker direct inzetbaar, vandaar de naam Direct Inzetbare Medewerker (DIM). Dit kan voor een medewerker een onzekere of lastige periode zijn. Daarom is het zaak deze tijd op een goede manier in te richten. De enquête biedt inzicht in hoe -medewerkers die afgelopen jaar direct inzetbaar waren, deze periode hebben beleefd.

#### Dialoog met kandidaten

Brunel informeert continue per sms naar de mening van kandidaten, net nadat zij een eerste kennismaking hebben gehad op een van de Brunel kantoren of in een online gesprek.

Aanvullend heeft Brunel in 2022 een naamsbekendheid- en imago-onderzoek uitgevoerd. In dit merkonderzoek staan de bekendheid en de perceptie van het merk Brunel onder kandidaten centraal.

Het onderzoek wordt uitgevoerd om te toetsen of de doelgroep herkent wat Brunel beoogt over te brengen door bedrijfsvoering en communicatie. Wij hebben kandidaten gevraagd in welke mate zij het kenmerk 'maatschappelijk verantwoorde onderneming' bij Brunel vinden passen. In totaal namen er 338 kandidaten deel aan het onderzoek. 75% van de respondenten gaven aan dat ze dit kenmerk bij Brunel vinden passen. Een associatie-spel is onderdeel van het onderzoek. Op basis van welke associaties respondenten hebben bij het merk, verkrijgt Brunel inzicht in haar imago. Een van de associaties die als sterk werden ervaren is de associatie met een betere wereld/idealisme. Hierin ziet Brunel bevestigd wat zij met haar MVO-beleid wenst te bereiken.

#### Dialoog met klanten

Input van opdrachtgevers voor het MVO-beleid van Brunel is verkregen uit persoonlijk (online)contact, klanttevredenheidsonderzoeken en

analyse van vragen die klanten stelden over MVO in tenders en aanbestedingen. Naast de leveringszekerheid van bekwame Brunel-specialisten en goed contact met de Brunel consultants, vinden opdrachtgevers het MVO-thema 'Persoonlijke ontwikkeling' belangrijk. Dat wil zeggen dat zij willen zien hoe Brunel aandacht besteedt aan de ontwikkeling van de ingezette Brunel-specialisten.

### Klanttevredenheids-onderzoeken

Naast het reguliere contact dat de klant heeft met de Brunel consultants, worden tijdens en na afloop van een detachering klanttevredenheidsonderzoeken uitgevoerd door een centrale afdeling.

De techniek van het klanttevredenheid-onderzoek is in 2022 aangepast. Door later starten met deze techniek is het aantal respondenten na afloop van een detachering lager dan in voorgaande jaren. Dat kan de cijfers beïnvloed hebben.

|  | 2020 | 2021 | 2022 | Δ -1 jaar | Ambitie |
|--|------|------|------|-----------|---------|
| <b>Klant tevredenheid</b>                            |      |      |      |           |         |
| NPS score na start van een detachering               | 22   | 23   | 41   | 18        | >30     |
| NPS score na stop van een detachering                | 12   | 11   | 0    | -11       | >30     |
| Gemiddeld rapportcijfer na start van een detachering | 7,9  | 8,0  | 8,3  | 0,3       | >8      |
| Gemiddeld rapportcijfer na stop van een detachering  | 7,7  | 7,7  | 7,8  | 0,1       | >8      |
| <b>Kandidaat tevredenheid</b>                        |      |      |      |           |         |
| NPS score kandidaten                                 | 30   | 27   | 26   | -1        | >30     |
| Gemiddeld rapportcijfer                              | 8,1  | 8,0  | 7,9  | -0,1      | >8      |



#### 4.4 Resultaten Prosperity (Public)

### Tenderanalyse 2022

Jaarlijks worden alle aanbestedingen waar Brunel aan deelneemt geanalyseerd op trends in vereiste MVO-onderwerpen, om te bekijken of aanpassing van het Brunel-beleid noodzakelijk is. Dit jaar is te zien dat méér (potentiële) opdrachtgevers ons vragen om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Dat vraagt van Brunel een evenwichtig MVO-beleid dat invulling geeft aan al deze dimensies van MVO.

| Tenderanalyse  | 2020         | 2021         | 2022 | Δ<br>-1 jaar |
|--|--------------|--------------|------|--------------|
| Aanbestedingen/tenders waarin een MVO-vraag gesteld werd | 69%          | 64%          | 83%  | 19pp         |
| Bevat vraag om Uniform Europees Aanbestedingsdocument    | Niet gemeten | Niet gemeten | 70%  | -            |
| Bevat vraag over SROI                                    | 70%          | 28%          | 38%  | 10pp         |
| Bevat vraag over diversiteit & inclusiviteit             | Niet gemeten | 60%          | 72%  | 12pp         |
| Bevat vraag over milieubelasting                         | Niet gemeten | 72%          | 77%  | 5pp          |
| Bevat vraag over databeveiliging                         | Niet gemeten | Niet gemeten | 4%   | -            |
| Bevat vraag om EcoVadis deelname                         | Niet gemeten | 12%          | 4%   | -8pp         |

#### Dialoog met de directie van Brunel International

Deze informatie komt uit het jaarverslag van Brunel International N.V. over 2022 en uit de budget- en voortgangsmetingen met het directieteam van Brunel Nederland B.V.

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

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

- Een duurzame onderneming te zijn door winst en kasstromen te genereren en duurzame financiële groei te realiseren.
- Een verantwoordelijke werkgever te zijn door specialisten en professionals te voorzien van uitdagende opdrachten, competitieve arbeidsvoorwaarden en zakelijke netwerken. Tevens alle gerelateerde administratieve en operationele processen af te handelen, zodat specialisten en professionals zich kunnen toewijden op het verbeteren van de skills waarmee zij het verschil maken.
- Een betrouwbare business partner te zijn en te leveren volgens afspraak en toegang te bieden tot kennis op flexibele basis.
- Een goede 'corporate citizen' te zijn door de fundamentele mensenrechten in de arbeidsmarkt

te respecteren en ethisch gedrag te waarborgen. Dit strekt zich uit tot toekomstige generaties en tot teruggeven aan de samenleving als geheel.

- Bij te dragen aan het ESG-beleid. Brunel sluit zich aan bij de ESG-benaderingen die het meest relevant zijn voor de professionele en commerciële diensten industrie en die het beste passen bij onze strategie. Ons duurzame businessmodel sluit aan bij de Sustainable Development Goals die door de Verenigde Naties zijn gesteld. Deze omvatten, maar zijn niet gelimiteerd tot:
  - *toezien op duurzame consumptie en productie;*
  - *ondernemen van urgente actie om klimaatverandering en de gevolgen daarvan te bestrijden;*
  - *het behoud van oceanen;*
  - *promoten van de mogelijkheden om een leven lang te kunnen leren.*

### Connecting Specialist

#### Build a better planet for our future professionals

12 13  
14

Minimise our environmental footprint through greenification of own operations and contribute to a cleaner living space

- Net zero emissions
- No plastic waste

#### Build a better future for professionals

4 5  
8 10

Build a better future for professionals  
Support clients with the energy transition  
Responsible governance  
Minimise our environmental footprint through greenification of own operations and contribute to a cleaner living space  
Provide job opportunities for specialists preparing them for future challenges through continuous upskilling therefore contributing to a more sustainable society

- A diverse and inclusive environment that fosters belonging (DIB) and ensures a safe working environment
- Education & awareness to enable people with Autism to make meaningful work more accessible
- Continuous future ready upskilling

#### Support clients with the energy transition

7 13

Connecting specialists to pioneering projects, enabling client solutions for the energy transition

- Knowledge and capacity provision on renewable energy technologies

### Responsible governance

*High integrity standards drive full compliance with regional and national environment, social and governance (ESG) legislation. Also, having integrity means respecting and creating an environment of Diversity, Inclusion & Belonging (DIB) everyday.*











#### 4.4 Resultaten Prosperity (Public)

##### *Dialogo met de directie van Brunel Nederland B.V.*

Directieteamlid Adriaan Pons is Director Finance Nederland en tevens sponsor van het MVO-team. Bij elke MVO-meeting is hij aanwezig en geeft input namens de directie.

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

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

##### *Dialogo met strategische leveranciers*

In 2022 hebben alle contract-owners binnen Brunel een beknopte versie ontvangen van ons MVO-plan, dat zij met strategische leveranciers konden delen en bespreken. Bij 5 gesprekken met strategische leveranciers heeft Brunel de richtlijnen besproken. Een overzicht van de bevindingen is te vinden in de tabel aan het begin van dit hoofdstuk.

##### *Dialogo met branchegeenoten*

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

##### **Rapporteren over MVO:**

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

##### **Wijze van rapporteren:**

Net als enkele branchegeenoten is Brunel Nederland B.V. onderdeel van een internationale holding. Brunel Nederland B.V. kiest voor zelfstandig rapporteren over haar MVO-beleid en MVO-prestaties, in een MVO-jaarverslag. Branchegeenoten

integreren hun MVO-rapportage in het financiële jaarverslag van de holding en bieden geen inzicht in de activiteiten van de regionale entiteiten of verschillende labels.

##### **Pijlers MVO:**

uitsluitend de partijen die door middel van een verslag rapporteren koppelen hun MVO-beleid aan de SDGs. Een goed vergelijk van MVO-beleid is dus alleen mogelijk door te kijken naar de onderwerpen die alle partijen vermelden via hun kanalen. Dit leert dat de volgende onderwerpen in het algemeen onderdeel zijn van het MVO-beleid binnen onze branche:

- milieu en klimaat;
- goed werkgeverschap;
- inclusiviteit en diversiteit.

##### **Partnerships:**

bij de partijen die informatie verstrekken over hun MVO-activiteiten blijkt het ook gangbaar te zijn om voor invulling van deze activiteiten een partnership aan te gaan met een externe partij. Er is een verscheidenheid aan partners, maar er lijkt een rode draad te lopen langs het ondersteunen 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. Brunel hecht veel waarde aan transparantie en levert in vergelijk met branchegeenoten jaarlijks als onderdeel van een holding een bovengemiddelde inspanning om een gedegen rapportage van haar MVO-activiteiten te publiceren.

## Branchevergelijking via EcoVadis

Brunel rapporteert haar MVO-prestaties ook via het EcoVadis platform. Dat vergelijkt bedrijven in de branche met elkaar. Brunel behaalt een hoger dan gemiddelde score op arbeids- en mensenrechten, ethiek en milieu. Duurzaam inkopen kan beter, maar hierin scoren we gelijk aan branchegeenoten.

##### *Dialogo met de overheid*

De overheid is bij voor Brunel te onderscheiden als zowel wet- en regelgever enerzijds en als klant anderzijds. De input is verkregen vanuit geldende wet -en regelgeving, gesprekken met opdrachtgevers en analyse van MVO-vragen gesteld in tenders. Een overzicht van de bevindingen is te vinden in de tabel aan het begin van dit hoofdstuk.

##### *Dialogo met Freelancer en Ingeleenden*

Deze input is verkregen uit persoonlijke gesprekken en contacten met het backoffice. Een overzicht van de bevindingen is te vinden in de tabel aan het begin van dit hoofdstuk.



## 4.5 Resultaten **Legal**

Het doel van ons Legal-beleid is voortdurend te voldoen aan de Nederlandse wetten en regels en tijdig in te spelen op nieuwe wet- en regelgeving.

In 2022 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd in de wet- en regelgeving.

Per 1 januari 2022 is de vaste reiskostenvergoeding voor bedrijven gewijzigd. De werkgever mag alleen onbelast een vaste reiskostenvergoeding geven als een medewerker minimaal 60% van de contracturen naar zijn of haar werkplek reist. Brunel heeft haar beleid en werkwijze hierop aangepast.





5.

## MVO-bedrijfsvoering overkoepelend

### Ondernemingsbestuur

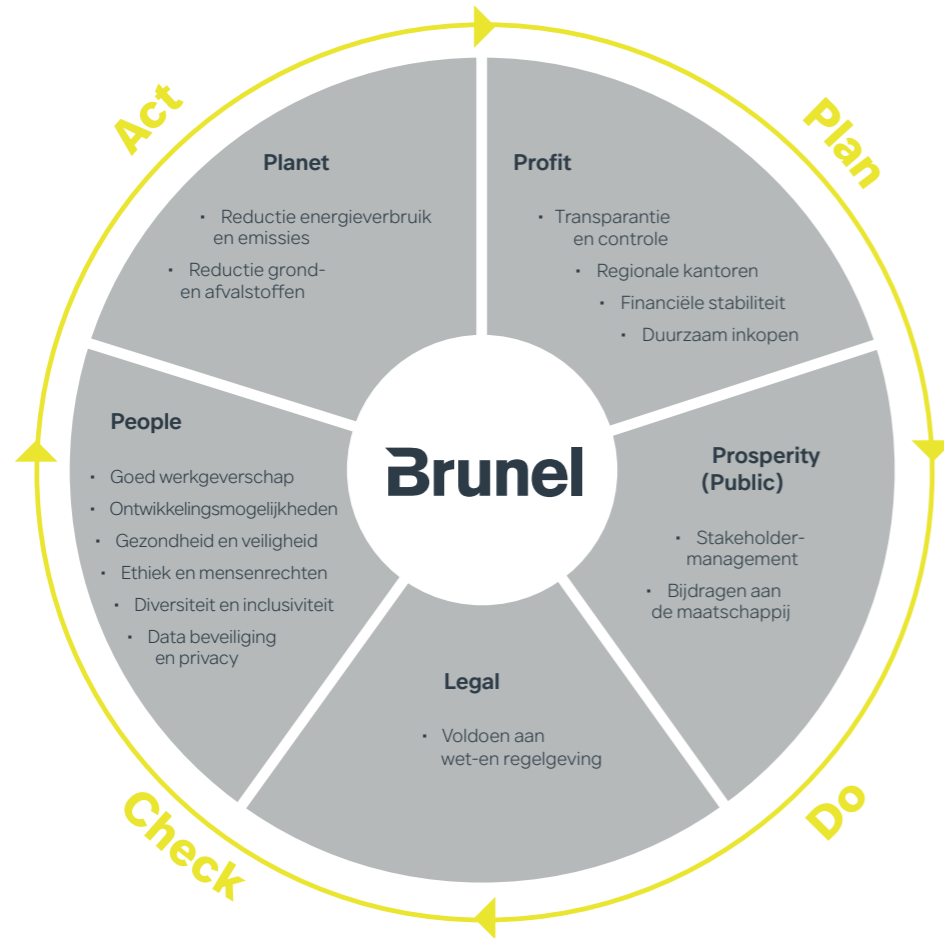
Brunel Nederland B.V. is een dochteronderneming van het beursgenoteerde Brunel International N.V. De naleving van de Nederlandse corporate governance code en de corporate governance verklaring zijn te raadplegen op onze website en in het jaarverslag van Brunel International op [www.brunelinternational.net](http://www.brunelinternational.net).

### Brunel Nederland directieteam

(bij publicatie van dit jaarverslag)

| Naam                  | Functie   |
|-----------------------|---|
| Xavier Hardy          | Managing Director Brunel Nederland                          |
| Adriaan Pons          | Finance Director Brunel Nederland                           |
| Jeroen Kerkhof        | HR Director Brunel Nederland                                |
| Vivian Minten-De Boer | Marketing & Sales Director Nederland                        |
| Aldo Bot              | Businessline Director Brunel Engineering                    |
| Jesper Schildwacht    | Businessline Director Brunel Legal                          |
| Maarten Horstman      | Businessline Director Brunel IT en Marketing & Communicatie |
| Nathalie Ham          | Businessline Director Brunel Finance & Risk                 |

## 5. MVO bedrijfsvoering



### Brunel MVO-model

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

### Organisatorische wijzigingen

Per 1 april 2023 heeft Managing Director Niels van Rhenen Brunel verlaten en is hij in die rol opgevolgd door Xavier Hardy. In 2022 heeft Businessline director Marco Visser de organisatie verlaten. Uit eigen gelederen zijn Nathalie Ham, Aldo Bot, Jesper Schildwacht en Maarten Horstman gepromoveerd tot Businessline Director. Waar zij in 2022 het directieteam tijdelijk ondersteunden zijn zij per 1 april 2023 toetgetreden als vast lid van het directieteam.

## Het Brunel MVO-team

(bij publicatie van dit jaarverslag)

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

## Verslag scope

| Wel in rapportagescope  | Niet in rapportagescope  |
|---|--|
| Brunel Nederland B.V.   | Brunel International N.V.  |
| De Nederlandse wet- en regelgeving  |  |
| De als strategisch benoemde leveranciers van personeelsvoorzieningen, trainingsbureaus, kantoorbenodigdheden, wagenpark, diensten, vastgoed en energie  | Overige leveranciers   |
| Arbo-, gezondheids- en veiligheidsbeleid direct gerelateerd aan onze interne medewerkers en Brunel-specialisten   |  |
| Medewerkers van Brunel met een lease- of huurauto   | Medewerkers van Brunel die met eigen vervoer reizen              |
| 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 klanten van de businessline Brunel IT. | § 8.3 van de ISO 9001:2015 norm voor overige bedrijfsonderdelen. |

**Colofon**

online pdf  
13 - 04 - 2023

**Communicatie**

Monique Breur  
Olav Massar

**Design**

anouck@hotel-design.nl

**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