2024

Brunel

MVO-jaarverslag

Brunel Nederland

Brunel

Voorwoord

Met gepaste trots presenteer ik ons MVO-jaarverslag. Dit verslag biedt een uitgebreide inkijk in onze inspanningen en prestaties op het gebied van maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen door Brunel gedurende het jaar 2024. Met 'Brunel' wordt in dit jaarverslag specifiek de organisatie Brunel Nederland B.V. bedoeld tenzij anders vermeld.

Het afgelopen jaar heeft Brunel vooruitgang geboekt op verschillende gebieden van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Met onze initiatieven hebben we de nadruk gelegd op het verminderen van onze ecologische voetafdruk, het bevorderen van diversiteit en inclusie en het waarborgen van ethische bedrijfsvoering.

Tot slot wil ik benadrukken dat onze toewijding aan maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen een voortdurende reis is. Wij zijn trots op wat we tot nu toe hebben bereikt, maar we erkennen dat er nog werk te doen is. We kijken ernaar uit om samen met onze medewerkers en partners verder te bouwen aan een duurzame toekomst.

Nieuwe versie van de MVO-Prestatieladder norm
Brunel Nederland B.V. gaat in september 2025 over van de MVO-prestatieladder niveau 3, versie 3.0 naar de versie 4.1. De bewoording en de indeling van dit MVO-verslag 2024 zijn hier zo veel mogelijk op aangepast.

De MVO Prestatieladder is een praktische toepassing van People, Planet & Profit. Deze is geïnspireerd op de richtlijn ISO 26000, ondersteunt de Sustainable Development Goals en bereidt voor op de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Brunel Nederland B.V. is sinds 2011 gecertificeerd volgens deze norm. Zodoende werken we al 14 jaar met een managementsysteem waarin MVO volledig is geïntegreerd.
De MVO-prestatieladder norm past bij ons als zakelijk dienstverlener met de juiste balans in de thema's milieu-, ethisch-, sociaal-, bestuurlijke verantwoording en maatschappelijke bijdragen.

Aansluiting bij de CSRD via Brunel International N.V.
Brunel International N.V. valt onder de werking van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en rapporteert over 2024 op groepsniveau conform de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Brunel Nederland B.V. levert als dochteronderneming informatie voor de groepsrapportage aan.
Dit jaarverslag geeft een beeld van de overgang naar aansluiting bij de ESRS voor zover noodzakelijk voor het aanleveren van data en informatie aan Brunel International N.V. en de 4.1 versie van de MVO-Prestatieladder, niveau 3 norm. We onderbouwen dit verder met lokaal ondernomen acties en aanvullende KPI's.

Highlights 2024

Algemeen

EcoVadis Gouden Medaille
Evenals het voorgaande jaar heeft EcoVadis ons voor de 2024 verificatie een Gouden Medaille toegekend. Met dit resultaat behoort Brunel tot de top 5% van alle bedrijven die in de afgelopen 12 maanden door EcoVadis beoordeeld zijn (95+ percentiel).

Daarbij zijn onze scores verbeterd:
De algemene score ging van 71 naar 77 (van 100) en daarmee behoren we tot de top 1% van beoordeelde bedrijven in de branche. Over de verschillende onderdelen scoort Brunel als volgt:
- Milieu bleef gelijk op 80: top 3%
- Arbeidsrechten & mensenrechten van 80 naar 83: top 1%
- Ethiek van 70 naar 84: top 2%
- Duurzame inkoop van 30 naar 41: top 14%.

FSQS-NL registratie
In mei 2024 is Brunel geregistreerd als leverancier op de Hellios Risico- & Compliance portal, FSQS-NL (Financial Services Qualification System-Netherlands). De FSQS-NL portal wordt erkend door een netwerk van vooraanstaande financiële instellingen, waaronder ABN-AMRO, NN, De Volksbank, ASR, Achmea, Triodos Bank, Van Lanschot Kempen en CZ.

People

Equals
In november 2024 nam Brunel een strategisch belang van 50,1% in We Support W B.V. (handelsnaam Equals). Deze onderneming zet zich in om vrouwen op te leiden en te trainen in ondernemerschap en technologie. Brunel en Equals slaan de handen ineen om diversiteit in de technologiebranche te bevorderen en in te spelen op de groeiende behoefte aan gekwalificeerde IT-professionals. Equals ondersteunt en begeleidt vrouwen in tech en ondernemerschap. Met trainingen, mentorshipprogramma's en netwerkmogelijkheden biedt Equals vrouwen de kans zich te ontwikkelen op technologisch gebied en passende posities te bekleden.

Stichting ELBHO
In december 2024 ontving Brunel als eerste ELBHO Erkend Stagebedrijf hbo/wo de aanvullende erkenning 'Wij werken actief aan gelijke stagekansen". Voor meer informatie over ELBHO zie: www.elbho.nl

HR-activiteiten 2024
- Nieuwe Performance Management systematiek voor interne medewerkers.
- CAO-desk: een efficiëntere werkwijze ten behoeve van compliance met de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).
- Herinrichting van onze Learning & Development afdeling.
- Duurzame zakelijke telefoons: De Fairphone is een verantwoorde smartphone die is ontworpen met het oog op duurzaamheid en eerlijke arbeidsomstandigheden. Dit type is toegevoegd aan de keuzelijst voor mobiele telefoons.
- Opgevolgde adviezen van de DIB (Diversity, Inclusion & Belonging) Council: Begrip voor elkaar via '5 Days of Religion' communicatie. Tevens werd deelgenomen aan de Pride Amsterdam.
- Onze Inclusiviteitsmanager heeft ook dit jaar actief gewerkt aan de werving en ondersteuning van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in samenwerking met 'Onbeperkt aan de slag' en verschillende Werkgevers Servicepunten.
- Brunel is Co-Funder geworden van het Project "Autisme werkt".

Planet

De inwerkingtreding van de CSRD heeft geresulteerd in een uitgebreidere rapportage. Zo zijn vliegreizen en eigen vervoer meegenomen in de CO2-uitstoot berekening en zijn de 2023 cijfers herberekend op basis van de uniforme definities en conversiefactoren. Ten behoeve van een eerlijk vergelijk zijn de resultaten ook volgens de oude berekenmethode weergegeven.
We zijn trots te kunnen melden dat onze CO2-uitstoot in tCO2e met 55% is afgenomen. Dit komt onder andere door vervanging van fossiele brandstofauto's door elektrische auto's en de aanpassing van een elektriciteitscontract van grijze naar groene stroom.

Profit

Brunel heeft in 2024 een omzetstijging van 1,9% gerealiseerd. De omzetontwikkeling is voornamelijk het gevolg van een hoger verkooptarief, een hoger aandeel freelancers en een extra werkdag.
Brunel had dit jaar een lager aantal fte's, wat verdere groei belemmerde. De brutomarge daalde met 1,3 procentpunt door een verandering in de mix tussen eigen personeel en freelancers en door gestegen loonkosten, ondanks een stijging van de productiviteit van het eigen personeel.

Verder zijn we enthousiast over de toename van 35% in de mate van duurzaamheid van onze inkoop.

Prosperity

Brunel is nog steeds de trotse hoofdpartner en sponsor van het Brunel Solar Team. In 2024 heeft het Brunel Solar Team deelgenomen aan de SASOL Solar Challenge in Zuid-Afrika en is daar derde geworden.
Ook steunen wij de Brunel Foundation bij het activeren van onze medewerkers, opzoeken van de samenwerking daar waar mogelijk en met donaties. Zo ondersteunen wij de Foundation's initiatieven die baankansen vergroten voor mensen met autisme, initiatieven die het milieu ontlasten en initiatieven die het gebruik van plastic terugdringen. De Brunel Foundation heeft dit jaar €15.000 gedoneerd namens opdrachtgevers van Brunel Nederland aan CLEAR RIVERS, een Nederlandse stichting die zich inzet om onze rivieren en zeeën vrij te krijgen van plastic vervuiling.

Met vriendelijke groet,
namens het directieteam,

Xavier Hardy
Managing Director Brunel Nederland

Inhoud

/ pag. 2
Voorwoord

1. / pag. 8
Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen

Voor Brunel relevante Sustainable Development Goals / 9

Materialiteitsmatrix / 10

2. / pag. 12
Onze MVO-ambities

3. / pag. 16 Awards & Certificaten

4. / pag. 20 Behoorlijk bestuur

5. / pag. 24
Resultaten People

People

Een toelichting op onze cijfers / 26

MVO-programmaontwikkelingen / 30

- Goed werkgeverschap
- Mensenrechten in de waardeketen
- Eerlijk zakendoen
- Consumentenaangelegenheden

6. / pag. 48
Resultaten Planet

Planet

Een toelichting op onze cijfers / 50

MVO-programmaontwikkelingen / 54

- Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering

7. / pag. 58
Profit & Prosperity

Profit & Prosperity

Een toelichting op onze cijfers Profit / 60

MVO-programmaontwikkelingen Profit / 62

Een toelichting op onze cijfers Prosperity / 64

MVO-programmaontwikkelingen Prosperity / 66

Stakeholdermanagement / 74

- Stakeholderbelang en -invloedmatrix
- Stakeholderdialoog

8. / pag. 88
Resultaten Legal

9. / pag. 89
Verslag Scope

1.

Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen

terug naar inhoudsopgave

Voor Brunel belangrijke **MVO-onderwerpen**

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

Voor Brunel relevante Sustainable Development Goals

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

Bron: rijksoverheid.nl

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

De voor Brunel relevante SDG's:

Gebaseerd op nieuwe inzichten vanuit de MVO-Prestatieladder 4.1 versie, zijn ten opzichte van 2023 de SDG-nummers 3, 16 en 17 toegevoegd.

Dubbele Materialiteitsmatrix

In 2024 werd in dialoog met de belanghebbenden (stakeholders) van Brunel duidelijk welke onderwerpen zij belangrijk vinden.
Tevens zijn de onderwerpen die de meeste impact op Brunel hebben, weergegeven (ook wel financiële impact genoemd). In het rechter bovenkwadrant 'gezamenlijk belang' vormt dit de materiële onderwerpen waarop wij de meeste wederzijdse invloed op elkaar kunnen uitoefenen. In dit jaarverslag laten wij zien welke voortgang wij hebben bereikt op deze thema's.

Legenda

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

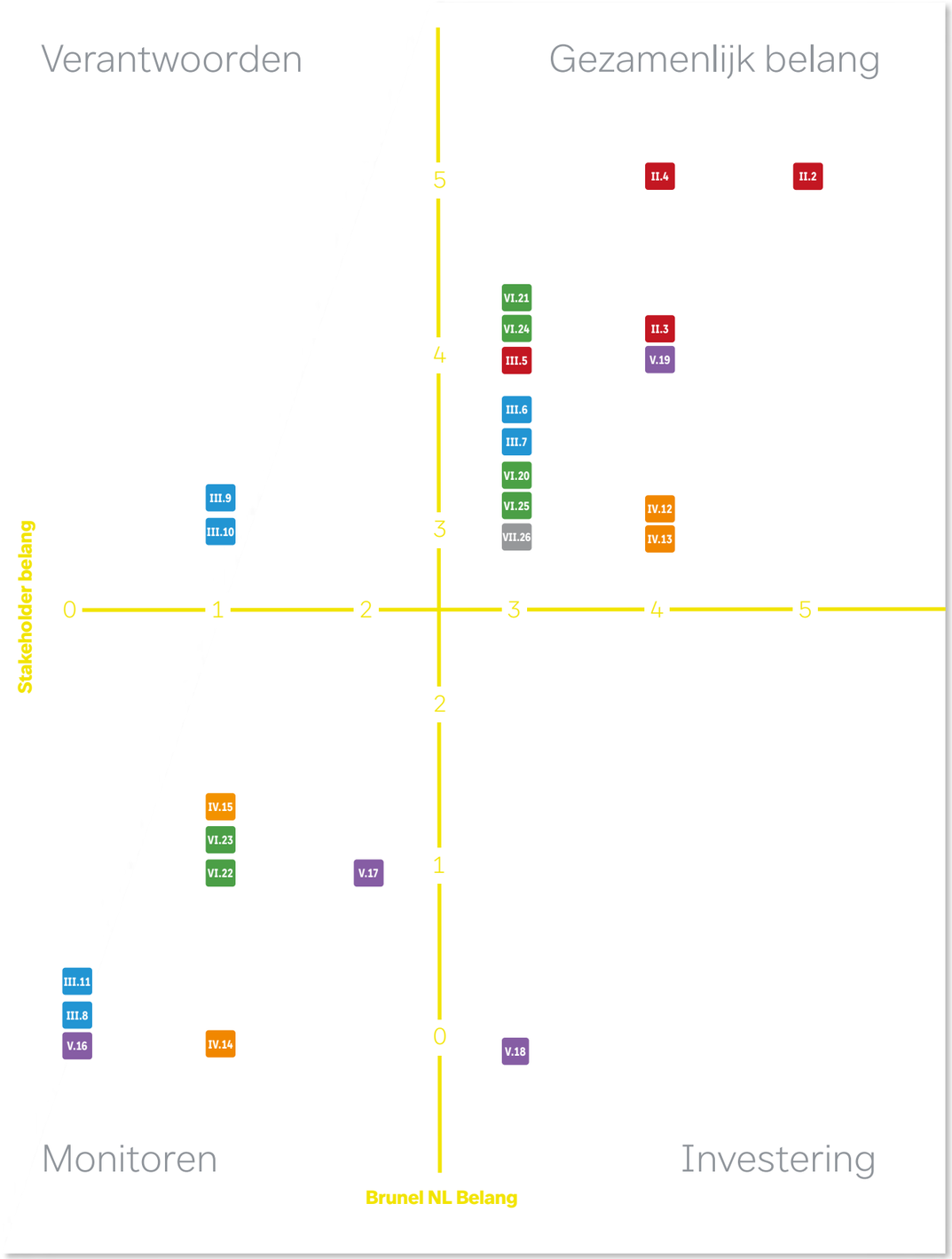
Gezamenlijk belang
- II.2 Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel
- II.3 Gezondheid en veiligheid van personeel
- II.4 Opleiding en onderwijs
- II.5 Diversiteit en kansen
- III.6 Mensenrechten van werkenden in de waardeketen
- III.7 Gelijke behandeling van kwetsbare groepen
- IV.12 Eigendomsrecht en betalingen
- IV.13 Corruptie en omkoping
- VI.20 Grondstoffen & Duurzame inkoop
- VI.21 Energiebehoefte voor productie en faciliteiten
- VI.24 Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen
- VI.25 Transport
- V.19 Privacy
- VII.26 Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Verantwoorden
- III.9 Kinderarbeid in de waardeketen
- III.10 Gedwongen en verplichte arbeid in de waardeketen

Investering
- V.18 Marketing en communicatie

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

Dubbele Materialiteitsmatrix



2.

Onze MVO-ambities

terug naar inhoudsopgave

2. Onze **MVO-ambities**

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

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

Profit & Duurzame inkoop
Brunel wenst **financieel betrouwbaar te zijn** en invloed uit te oefenen op **duurzaamheid in de keten**.

Prosperity
Brunel draagt bij **aan de maatschappij** en betrekt stakeholders bij het (MVO-) beleid

People

SDG's	II. Goed werkgeverschap	Ambitie	Voortgang 2024	ESRS	Pagina
	Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel				30
8	Retentie specialisten	2025 ≥ 60%	51%	S1	
	Retentie interne medewerker	2025 ≥ 70%	67%		
	Gezondheid en veiligheid van personeel				31
3 8	Verzuim specialisten	< 3,5%	4,7%	S1	
	Verzuim interne medewerkers	<3,5%	3,6%		
	Opleiding en onderwijs				34
	Investering in opleiding t.o.v. de omzet	≥1%	1%	S1	
	Post-HBO Waterstof nieuwe deelnemers	2024: 25, 2025: 20	12		
4	Post-HBO Waterstof afgestudeerd	2024: 12, 2025: 12	11		
13 16	Compliance-opleiding nieuwe deelnemers	2024: 51, 2025: 40	41		
	Diversiteit en kansen				36
	Verhouding man-vrouw intern in managementposities	2025: 60/40	64/36	S1	
	Verschil mediaan relatieve salarispositie man-vrouw	nihil	2,15%		
5 10	FTE gestart met afstand tot de arbeidsmarkt	2024: 50, 2025: 55	40		
	Kernthema's III, IV en V (Ethiek)				
	Mensenrechten in de waardeketen, Eerlijk zakendoen en Consumenten aangelegenheden				40
	Een anonieme rapportage via vertrouwenspersonen geeft inzicht in eventuele misstanden en genomen maatregelen.		Aanwezig	S1,2,3 G1, S4	
5 8 10 12 16	100% van de medewerkers behaalt Corporate Compliance Certification modules anti-corruptie, integriteit, klokkenluidersregeling en data privacy.		99,6%		

Planet

SDG's	VI Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering	Ambitie	Voortgang 2024	ESRS	Pagina
	Grondstoffen				54
12	Papierverbruik	2024: -10% ten opzichte van 2023	-7%	E5	
	Energiebehoefte voor productie en faciliteiten				54
7 13	In overleg met de beheerder van kantoor Amsterdam onderzoek doen naar de verduurzaming van het klimaatsysteem en de TL verlichting		Begin 2025 vervolg	E1	
	Biodiversiteit				55
14	Turn the tide on plastic		Diverse acties	E4	
	Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen				56
13	CO2 voetprint in tCO2e	2024: max.2.300 gecompenseerd naar 0	1.009	E1, E2 en E5	
	Apart inzamelen blikjes	2024: 100% van de kantoren	100%		
	Transport				
13	Aantal elektrische auto's (lease)	2029: 100%	60%	E1	56

Profit & Duurzame inkoop

SDG's	VII Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	Ambitie	Voortgang 2024	ESRS	Pagina
	Profit				60
8	Als dochteronderneming van het beursgenoteerde Brunel International N.V. zijn financiële doelstellingen niet openbaar				
	Duurzame inkoop				60
	Duurzaam papier	100%	100%		
	Kantoorartikelen met een duurzaam label	2024: 75% 2025: 80%	74%		
10 13	Strategische leverancierselectie op basis van sociale- en duurzaamheidscriteria		Doorlopend		

Prosperity

SDG's	VII Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	Ambitie	Voortgang 2024	ESRS	Pagina
	Stakeholder tevredenheid				64
	Interne medewerkers	> 8 rapportcijfer	8,1	S3	
	NPS kandidaten	>30 NPS score	27		
4 7 8	NPS klanten einde detachering	>30 NPS score	40		
10 13 17	NPS Brunel Specialisten einde inzet	>30 NPS score	40		

3.

Awards & Certificaten

terug naar inhoudsopgave

Awards & vermeldingen

Gouden medaille
Het Brunel MVO-beleid is door EcoVadis voor het tweede jaar op rij gewaardeerd op Gouden medaille niveau. Met dit resultaat behoort Brunel tot de top 5% van alle bedrijven die in de afgelopen 12 maanden door EcoVadis beoordeeld zijn (95+ percentiel).

EcoVadis is een platform dat organisaties beoordeelt op corporate social responsibility activiteiten en duurzaamheidsbeleid. Onze klanten gebruiken dit platform als een van de criteria bij leverancierselectie. Tot en met januari 2026 mogen we de EcoVadis Gouden medaille voeren. In 2023-2024 behaalde Brunel ook een Gouden medaille, maar dit jaar bereikten we een nog hogere score met een stijging van 71 naar 77 van de 100 punten.

Stichting ELBHO
In december 2024 ontving Brunel Nederland als eerste ELBHO Erkend Stagebedrijf hbo/wo de aanvullende erkenning 'Wij werken actief aan gelijke stagekansen". Om hier een feestelijk moment van te maken, is door ELBHO een speciale oorkonde ontworpen voor de uitreiking. "Brunel zet zich actief in om gelijke stagekansen aan elke student in het hoger onderwijs te bieden. Een thema

waar ELBHO zich volop voor inzet. Brunel heeft zich bewezen door actief beleid te voeren dat gericht is op inclusie en diversiteit. Zo is hun MVO-beleid met de hoofdfocus op People en Planet volledig geïntegreerd in de kernprocessen van de bedrijfsvoering, en werken zij zowel met interne als externe vertrouwenspersonen, werken zij met gedragscodes (waarin discriminatie/ongewenst gedrag zijn opgenomen) en monitoren zij jaarlijks de ervaren inclusie en diversiteit in een medewerkers-tevredenheidsonderzoek."

stichting ELBHO

Brunel is part of the World's Best Companies 2024
Als dochteronderneming van Brunel International N.V. zijn wij trots onderdeel te zijn van deze award:

TIME WORLD'S BEST COMPANIES statista 2024 Brunel

"We are proud that Brunel has been named one of the "World's Best Companies 2024" by TIME magazine and Statista. This recognition, based on rigorous criteria including employee satisfaction, revenue growth and ESG performance, highlights our commitment to quality, innovation and customer satisfaction. It sets us apart in our industry, enhancing our reputation and fostering trust and loyalty among our clients and specialists."

MT500
Brunel scoorde de 1e plaats in het MT500-onderzoek van 2024. Volgens dit onderzoek heeft Brunel daarmee de beste reputatie in de categorie Uitzendorganisaties & Werving en selectie. Jaarlijks vraagt MT/Sprout duizenden managers naar de reputatie van hun peers. Die meningen komen samen in de MT500, het onderzoek naar de 500 grootste bedrijven met de beste reputatie.

Voor meer informatie
sprout.nl

Certificaten
& deelnamen

ISO 9001:2015
Brunel Nederland B.V.

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

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

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

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

Hoofdcertificaatnummer
240450-2017-OTH-NLD-DNV.
Behaald op 6 december 2011.
Geldig tot 6 december 2026.

Begin september 2025 zal Brunel geaudit worden tegen de 4.1 versie van deze norm, daar de 3.0 versie tot 1 oktober 2025 geldig is.

VCU 2011/05
Businessline Brunel Engineering van Brunel Nederland B.V.

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

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

ISO 27001:2022

Deze certificaten borgen aantoonbare beheersing van informatiebeveiliging.

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

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

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

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

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

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

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 half-jaarlijks uitgevoerd door Normec VRO B.V.

Brunel Nederland B.V. is deelnemer aan het EcoVadis internet-platform

om haar MVO-prestaties geverifieerd inzichtelijk te maken aan belang-hebbenden. Wordt na inspectie jaarlijks verlengd.

Tot en met januari 2026 mag Brunel de Gouden Medaille status voeren vanwege de behaalde hoge score.

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

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

Geregistreerd op 10 mei 2024.
Geldig tot 10 mei 2025.

4. Behoorlijk bestuur

Behoorlijk bestuur

Ondernemingsbestuur

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

Brunel Nederland directieteam

(bij uitbrengen van dit jaarverslag)

Naam	Functie
Xavier Hardy	Managing Director Brunel Nederland
Kim van Uem	Finance Director Brunel Nederland en DT-sponsor Compliance & MVO
Marinke Erftemeijer	HRM Director Brunel Nederland
Aldo Bot	Businessline Director Brunel Engineering
Jesper Schildwacht	Businessline Director Brunel Legal en Director Marketing & Bidmanagement
Cees Bouman	Businessline Director Brunel IT
Nathalie Ham	Businessline Director Brunel Finance & Risk

Het Brunel Nederland MVO-team

(bij uitbrengen van dit jaarverslag)

"P"	Naam	Functie
People	Marinke Erftemeijer	HR 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	Pieter van Toor	Manager Finance & Control
Prosperity	Olav Massar	Manager Content Marketing & Communicatie
Legal	Dennis Eijck	Legal Counsel
MVO-beleid en coördinatie overall	Monique Breur	Business Process Manager en MVO-coördinator
DT-sponsor MVO	Kim van Uem	Finance Director Brunel Nederland

terug naar inhoudsopgave

Organisatorische wijzigingen

Directieteam
Per 1 augustus 2024 heeft Jeroen Kerkhof, HR Director Brunel Nederland, Brunel verlaten. Van 1 augustus tot en met 31 december is zijn functie ad interim vervuld door Managing Director Xavier Hardy. Per 1 januari 2025 is Marinke Erftemeijer gepromoveerd van Manager HR naar HR Director Brunel Nederland. De eindverantwoordelijkheid voor Marketing en Bidmanagement en de Businessline IT ligt nu definitief bij respectievelijk Jesper Schildwacht en Cees Bouman. Hiermee worden deze functies niet langer ad interim vervuld.

MVO-team
Marinke Erftemeijer heeft per 1 januari 2025 Jeroen Kerkhof vervangen. Pieter van Toor heeft de rol van Adriaan Pons overgenomen nadat Adriaan binnen Brunel een andere functie heeft gekregen. Pieter is tevens coördinator van de ESRS-rapportage die Brunel Nederland B.V. aandraagt bij Brunel International N.V. Harry Wichers is per 1 januari 2025 met pensioen gegaan.

Ik ben verantwoordelijk voor overall coördinatie, advies, toetsing en het onderhoud van het Brunel Nederland MVO-beleid. Dit draagt ertoe bij dat we als organisatie integer en duurzaam opereren en dat we aan kunnen tonen dat we het vertrouwen van onze zakenpartners en medewerkers waard zijn. De uitdaging die me hierin aanspreekt is dat we waarmaken wat we zeggen. De beloning van ons MVO-beleid met een gouden medaille bij EcoVadis maakt mij super trots. We mogen ons tot de top 5% van alle bedrijven uit de branche die door EcoVadis zijn beoordeeld, rekenen.

Monique Breur
Business Process Manager en MVO-coördinator

Informatiestromen, overlegstructuur en due diligence duurzaamheidsvraagstukken

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

Plan

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

Do

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

Check

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

Act

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

5. Resultaten People

terug naar inhoudsopgave

5. Resultaten **People**

Wij zijn een werkgever met **persoonlijke aandacht 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.

Een toelichting op onze cijfers

Aantal Brunel-specialisten en retentie
De retentie onder specialisten is met 3% gestegen ten opzichte van vorig jaar. De inzet en uitwerking van de strategische projecten op het gebied van retentie en recruitment hebben hier een belangrijke bijdrage aan geleverd. Het aantal Brunel-specialisten is weliswaar gedaald, maar specialisten die kiezen voor de ontwikkelmogelijkheden via Brunel en werken aan uitdagende projecten bij onze klanten, blijven langer in dienst.

Aantal interne medewerkers en retentie
Brunel is continu bezig om waarde toe te voegen en haar (interne) organisatie te optimaliseren. Hierdoor is de interne populatie kleiner geworden maar wel effectiever en efficiënter ingericht.

Opleiding en onderwijs
In 2024 hebben we, in relatie tot de omzet, evenveel geïnvesteerd in de opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers als in 2023. Als organisatie stimuleren we opleiding en ontwikkeling. Wij verwachten dat onze investering bijdraagt aan het verbeteren van retentie.

Verzuim algemeen
Gedurende het hele jaar zagen we, in lijn met de landelijk trend (CBS), een stijging in het verzuim ten opzichte van 2023. De gemiddelde verzuimduur is langer dan in 2023, terwijl de verzuimfrequentie en het nul-verzuim juist lager waren. Om de stijging terug te brengen is team Health samen met de HR Business Partner met iedere businessline in gesprek gegaan. Er is onderzoek gedaan naar trends en ontwikkelingen om hierop maatwerk te leveren en te adviseren om de trends om te keren. Per businessline is hiervoor een plan opgesteld.

Verzuim Brunel-specialisten
Anders dan in 2023 zagen we geen piek in het verzuim aan het begin van het jaar. Het langverzuim was de belangrijkste oorzaak van de stijging. Vooral bij de specialisten van de businesslines Finance & Risk en Legal zien we een grotere stijging.

SDG's ESRS	People	2022	2023	2024	△ -1 jaar	Ambitie
	Goed werkgeverschap					
	Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel					
	Aantal Brunel-specialisten op 31 december*	1.718	1.753	1 .695	-3%	
	Aantal interne medewerkers op 31 december*	281	274	230	-16%	
	Gemiddeld aantal Brunel-specialisten*	1.667	1.726	1 .677	-3%	
	Gemiddeld aantal interne medewerkers*	279	270	2 54	-6%	
	Retentie Brunel-specialisten	43%	48%	51%	+3pp	2025: >60%
	Retentie interne medewerkers	68%	73%	67%	-6pp	2025: ≥70%
	Nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers					
S1 8	Major non-conformiteiten NEN 4400-1 inspecties	0	0	0	0	0
	Gezondheid en veiligheid van personeel					
	Verzuim Brunel-specialisten	4,9%	4,3%	4,7%	+0,4pp	<3,5%
	Verzuim interne medewerkers	4,0%	3,8%	3,6%	-0,2pp	<3,5%
	Ongevallen met verzuim > 1 dag, niet-medische oorzaak, exclusief verkeer	0	0	2	2	0
	Verkeersongevallen met verzuim > 1 dag, niet-medische oorzaak	1	3	5	2	0
S1 8 3	Bijna ongevallen	0	0	0	0	0
	Onveilige situaties	0	1	1	0	0
	Opleiding en onderwijs					
	Investering in opleiding t.o.v. de omzet	1,2%	1%	1%	0pp	≥1%
	Aantal nieuwe deelnemers Post hbo-Waterstof-opleiding	44	12	12	0%	2024: 25 2025: 20
S1 16	Aantal afgestudeerde deelnemers Waterstof Post hbo-opleiding	23	44	11	-71%	2024: 12 2025 12
13 4	Aantal deelnemers Compliance-opleiding	41	57	41	-28%	2024: 51 2025: 40
	Diversiteit en kansen					
	Diversiteit					
	Verhouding man-vrouw intern in managementposities	70/30	66/34	64/36	-2pp	2025: 60/40
	Verschil mediaan relatieve salarispositie man-vrouw interne medewerkers	Niet gemeten	1,99%	2,15%	+0,16pp	Nihil
	Inclusiviteit					
	Fte gestart met een afstand tot de arbeidsmarkt	48	44	40	-10%	2024: 50 2025: 55
	Aantal personen	55	49	43	-12%	2024: 55 2025: 60
S1 5 10	Fte in dienst per maand	15	11	12	+9%	
	Mensenrechten in de waardeketen, Eerlijk zakendoen en Consumenten aangelegenheden					
S1,2,3 G1, S4 5 8 12 10 16	Meldingen en maatregelen SpeakUp Line* (klokkenluidersregeling) aangaande anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag	0	0	1	1	0

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

*Bron: Brunel International annual report 2024, pagina's 30 en 95 – zie www.brunelinternational.net
Met Brunel-specialisten bedoelen we onze gedetacheerde medewerkers in het veld.
Met interne medewerkers bedoelen we onze medewerkers op kantoor.

5. Resultaten People

De ontwikkeling rondom psychisch verzuim die we zagen in 2023 zet door in 2024. Lange wachtlijsten in de reguliere zorgsector spelen hierbij een rol. Brunel pakt hierin haar verantwoordelijkheid en zet waar nodig preventie en, op advies van de bedrijfsarts, interventies in. Daarnaast zien we dat medewerkers het steeds lastiger vinden om zorgtaken te combineren met werk. Er bestaan hiervoor diverse verlofregelingen bij Brunel die niet altijd even bekend zijn bij medewerkers. In onze communicatie besteden we hier extra aandacht aan.

Verzuim interne medewerkers
Het verzuim onder interne medewerkers was lager dan in 2023. De gemiddelde duur was echter langer. De frequentie is nagenoeg gelijk gebleven. De toename van het psychisch verzuim is ook intern zichtbaar. De oorzaken van psychisch verzuim variëren. Zowel op preventief gebied als op basis van het advies van de bedrijfsarts biedt Brunel passende interventies aan.

Ongevallen
In 2024 zijn vijf verkeersongevallen gemeld, met verzuim als gevolg. Er is één onveilige situatie op kantoor Eindhoven gemeld. Hier is direct op geacteerd. Daarnaast werden er twee ongevallen gemeld met verzuim langer dan een werkdag. Dit betrof twee schoonmakers die door Brunel worden ingehuurd. De BHV-organisatie is één keer in actie gekomen omdat een collega onwel werd. Alle meldingen zijn direct geëvalueerd en waar nodig zijn acties ondernomen.

"Als HR Director van Brunel Nederland vertegenwoordig ik de P van People binnen het MVO-team. Ik ben gedreven om onze medewerkers het beste uit zichzelf te laten halen en een omgeving te creëren die hier ondersteunend aan is. Mijn persoonlijke ambitie sluit perfect aan bij ons doel om bevlogen medewerkers aan te trekken en te behouden door met onze passie voor mensen een integere, betrokken en stimulerende werkgever te zijn. Onze mensen zijn de motor achter onze organisatie. We moedigen voortdurende persoonlijke en professionele ontwikkeling aan in een gezonde en veilige werkomgeving waarin duurzaam werkgeverschap centraal staat. Talentvolle, vakbekwame en vitale medewerkers zijn de sleutel tot succes!"

Marinke Erftemeijer
HR Director
Brunel Nederland

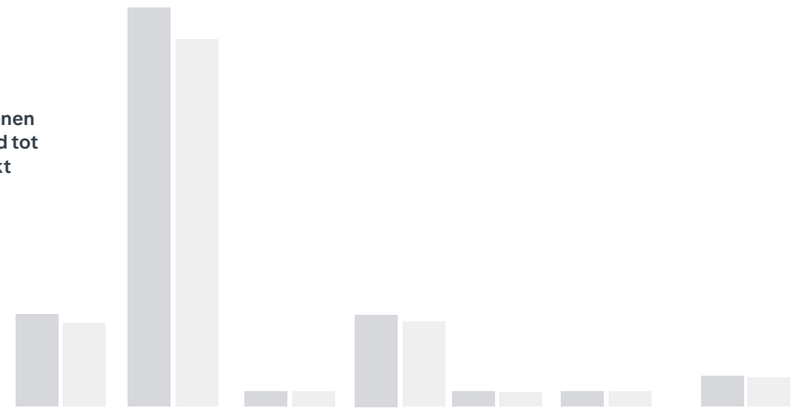
Melding SpeakUp Line
Er is één melding gedaan bij de Speak Up Line. Het betrof een klacht van een Brunel-specialist over het niveau van opdrachten. Deze klacht is opgelost.

Diversiteit en kansen
Beloningsverschillen man-vrouw
De vergelijking van salarissen op basis van de mediaan RSP liet in 2023 zien dat het verschil tussen mannen en vrouwen een positief verschil was geworden. In 2024 steeg de RSP van vrouwen ten opzichte van mannen wederom. Omdat het verschil in RSP acceptabel blijft (2,15%) is geen verder onderzoek gedaan naar de reden van deze lichte stijging. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het aantal vrouwen in managementposities ook is gestegen ten opzichte van 2023.

Verhouding man-vrouw
Het aantal vrouwen op management-posities is toegenomen van 34% naar 36%. De ambitie om in 2025 40% van de managementposities te vervullen door vrouwen blijft realistisch en Brunel blijft streven naar een verdere verbetering van deze verdeling.

Inclusiviteit: personen gestart met een afstand tot de arbeidsmarkt
We zijn in 2024 lager uitgekomen dan onze doelstelling en het aantal van 2023. De krappe arbeidsmarkt heeft hierbij een rol gespeeld. Positief is dat we dit jaar twee kandidaten hebben geplaatst met een arbeidsbeperking die vallen onder de Banenafspraak Dit is gerealiseerd binnen onze samenwerking met Equals. Brunel heeft hiermee een actieve bijdrage aan de Quotumregeling geleverd.
De 43 personen die in 2024 zijn gestart met een afstand tot de arbeidsmarkt komen uit de volgende doelgroepen:

Inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt



Doelgroepen	WW < 1 jr 50+	WW < 1 jr	ZW/WIA/WAO	Bijstand	WW > 1 jr	WW > 1 jr 50+	Wajong
Aantal	6	26	1	6	1	1	2
FTE	5,4	23,95	1	5,55	0,95	1	1,9

People MVO-programmaontwikkelingen in 2024

Goed werkgeverschap

Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel

In 2024 zijn diverse arbeidsvoorwaarden en regelingen aangepast. Brunel streeft naar aantrekkelijk werkgeverschap en wenst retentie te verhogen.

Vergoedingen
Per 1 januari 2024 heeft Brunel de tegemoetkoming in reiskosten verhoogd van € 0,21 naar € 0,23. Daarnaast is de thuiswerkvergoeding verhoogd van € 2,15 naar € 2,35 per thuis gewerkte dag.

Performance Management
Brunel heeft in 2024 een nieuwe Performance Management systematiek geïntroduceerd voor haar interne medewerkers. Dit biedt één objectief kader voor functioneren en beoordelen, wereldwijd geharmoniseerd binnen Brunel. Het stimuleert en ondersteunt onze prestatie- en ontwikkelgerichte cultuur. Jaarlijks vinden ten minste drie formele gesprekken plaats: het doelstellingsgesprek, het evaluatiegesprek en het eindejaarsgesprek. Het nieuwe Performance Management is tot stand gekomen met extern ingewonnen advies en de instemming van de global leaders, het DT Nederland en de Ondernemingsraad.

CAO-desk ter ondersteuning Waadi
Op grond van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) dienen ter beschikking gestelde medewerkers gelijk te wordenbehandeld als de arbeidskrachten die direct in dienst zijn bij de inlener.

Om efficiënter te kunnen voldoen aan de Waadi heeft Brunel in 2024 de CAO-Desk opgericht. Dit verkleint de kans op ongelijke beloning en biedt ondersteuning aan klantverantwoordelijke salesmedewerkers van Brunel.

Fairphone BYOD-regeling
In 2024 is de Fairphone toegevoegd aan de Bring Your Own Device-regeling (BYOD), naast de vertrouwde Iphone en Samsung. De Fairphone is een verantwoorde smartphone die is ontworpen met het oog op duurzaamheid en eerlijke arbeidsomstandigheden. Met zijn modulaire ontwerp is de Fairphone gemakkelijk te repareren en te upgraden, waardoor hij langer meegaat dan traditionele smartphones.

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

- de (personeels)administratie op orde is;
- loonheffingen en omzetbelasting correct worden vastgesteld en afgedragen;
- dat medewerkers gerechtigd zijn om arbeid in Nederland te verrichten.

De personeelsadministratie van Brunel wordt eens per half jaar geïnspecteerd door Normec VRO B.V. De inspecties in 2024 vonden plaats op 16 april en 3 oktober. Er zijn geen major non-conformiteiten (grote afwijkingen van de norm) vastgesteld.

Gezondheid en veiligheid van personeel

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

5. Resultaten People

Communicatie en promotie

Vanuit de Brunel-afdelingen Health en HR worden regelingen en best practices bij medewerkers onder de aandacht gebracht via de Health-intranetpagina, highlighted communicatieplatform nieuws en e-mailberichten.
Doelgroep: Interne medewerkers en Brunel-specialisten.

Be-Vital coaching

Wanneer

Februari
Maart
April
Oktober
November

Inhoud

Uitleg over het aanvragen van een kosteloze Be-Vital coachingssessie ten behoeve van bewegen en ontspannen, gezonde gewoonten creëren en motivatie vinden. Focus op balans en voldoening in je werk.

Veiligheidspromotie 2024 vanuit het Brunel Engineering V&G-ambassadeursteam
Bij Brunel Engineering zijn de veiligheidsrisico's vanwege een technische omgeving mogelijk hoger dan bij de andere Brunel businesslines zoals Brunel Legal.
Bij Brunel Engineering promoot het V&G-ambassadeursteam in maandelijkse meetings de aandacht voor veiligheid op de vestigingen.
Doelgroep: interne medewerkers en Brunel-specialisten werkzaam bij de businessline Engineering.

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

Brunel Engineering V&G-ambassadeursteam

Veiligheidspromotie

Maart
Bewust, maar ook onbewust veilig!
Herhaalde aandacht voor veiligheid.
27 maart: Bewust veilig dag.
Er werd aandacht gevestigd om incidenten en (bijna) ongevallen te melden via de MyBrunel app.

Oktober
Veilig werken met persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)
Verantwoordelijkheid tot dragen PBM, hoe deze aan te vragen en een Brunel-specialist aan het woord.
Cijfers: 405 e-mails verzonden, waarvan 76% werd geopend.

December
Veilig werken tijdens de feestdagen
Werd verzonden uit naam van de Businessline Director Engineering. Jaarterugblik op veiligheidsgebied, dankwoord voor inzet en benadrukking dat aandacht voor veilige arbeidsomstandigheden een basisvoorwaarde is voor veilig en gezond werken

Verzuimbegeleiding en –voorkoming

Project Frequent Verzuim, Project Kort Verzuim
Ieder jaar bekijkt Brunel wat kan worden gedaan om het verzuim niet verder te laten oplopen dan wel te verminderen. In 2024 is een vervolg gegeven aan de in 2023 gestarte projecten op het gebied van kort en frequent verzuim.
De twee projectgroepen hebben binnen de interne organisatie interviews afgenomen onder diverse functiegroepen (o.a. sales consultants, leidinggevenden sales en staf).
Daarnaast is onderzocht wat andere organisaties doen op het gebied van kort en frequent verzuim. Dit heeft in 2024 geleid tot:

- de oplevering van een begrippenlijst;
- een visual waarin duidelijk staat wie waarvoor verantwoordelijk is;
- een advies over wat verder gedaan moet worden;
- losstaand van het hiervoor genoemde advies is een advies over Spoor 1 uitgebracht.

Al deze adviezen zijn onderdeel van het 2025 verzuimproject waar Health en de HR Business Partners een vervolg aan geven.

Stimuleren balans werk en privé

Brunel stimuleert een goede werk-privébalans voor haar medewerkers. We besteden aandacht aan zaken als vitaliteit, sport en ontspanning. Samen met gespecialiseerde partners bieden we alle medewerkers coaching, training, voordelige abonnementen en diensten aan.

Vitaliteit

Bedrijfsfitness Nederland

Aantal deelnemers

2022	2023	2024
81	268	247

CultuurWerkt!

Aantal deelnemers

2024
431

Lease a Bike

Aantal deelnemers

2023	2024
65	89

Zilveren Kruis Zorgcollectief

Aantal deelnemers

2023	2024
770	797

Opleiding en onderwijs

Brunel heeft leren en ontwikkelen hoog in het vaandel staan. Dit is verankerd in onze People & Culture-strategie. Niet alleen omdat we daarmee werken aan uitdaging, werkplezier en welzijn van onze medewerkers, maar ook omdat we onze medewerkers graag helpen zich verder te ontwikkelen en omdat het bijdraagt aan het verbeteren van retentie.

Opleidingen voor alle Brunel-medewerkers

Onboarding dag
Het aantal nieuwe medewerkers dat deelnam aan de Onboarding dagen, de introductiedagen bij Brunel, in 2024:

Deelnemers Onboarding dag

Aantal deelnemers

	2023		2024	
	NL	EN	NL	EN
Jan	44			
Feb			37	
Mrt	39			
Mei	26	48		
Jun			56	20
Aug	32			
Okt		27		
Nov	80		92	
Dec	41			

Herinrichting Learning & Development
In augustus 2024 is na een grondige analyse en overleg met de Ondernemingsraad (adviestraject), besloten om de Learning & Development-afdeling van Brunel Nederland op een andere manier in te richten. Hierdoor zijn wij in staat onze medewerkers een actueler en passender opleidingsprogramma te bieden, wat bijdraagt aan het realiseren van onze strategische doelen.

Opleidingen voor interne medewerkers

Advanced programma
Na het Lift Off programma is in 2024 dit tweede programma in de Brunel Academy van start gegaan met 12 deelnemers. Een belangrijk ontwikkelprogramma voor medior consultants waarin zij zich professionaliseren in alle vaardigheden en facetten van hun 360°-functie.

Training

Lift-off programma
Recruitment, Sales en Fieldmanagement

2023	2024
46 sales consultants	21 sales consultants

Lift-off programma
Staf

2023	2024
11 stafmedewerkers	8 stafmedewerkers

Launching Leadership programma (LLP)
Staf

2023	2024
10 stafmanagers	-

Advanced programma

2023	2024
n.v.t.	12 medior consultants

Overige trainingen
Trainingen voor Whistleblower, Anti-Bribery & Corruption, en Databeveiliging en privacy - zijn weergegeven in betreffend hoofdstuk.

Diversiteit en kansen

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

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

Belang in Equals

In november 2024 heeft Brunel een strategisch belang van 50,1 procent genomen in We Support W B.V. (handelsnaam Equals). Equals, dat zich inzet voor het opleiden en trainen van vrouwen in ondernemerschap en technologie. Brunel en Equals slaan de handen ineen om diversiteit in de technologiebranche te bevorderen en in te spelen op de groeiende behoefte aan gekwalificeerde

Op foto Kim van Uem, (Finance Director Brunel NL), Peter de Laat (CEO Bunel), Ricardo van Loenen (co-founder Equals), Dieuwke van Buren (co-founder Equals)

IT-professionals. Equals ondersteunt en begeleidt vrouwen in tech en ondernemerschap. Met trainingen, mentorshipprogramma's en netwerkmogelijkheden biedt Equals vrouwen de kans zich te ontwikkelen op technologisch gebied en passende posities te bekleden.

Aandeel vrouwen vergroten

Brunel levert flexibele en structurele oplossingen voor klanten, waarbij IT één van de vakgebieden is. Kim van Uem, Finance Director bij Brunel Nederland: "We zien al jaren dat het lastig is om bepaalde vacatures op tech-gebied te vervullen. De samenwerking met Equals biedt ons de mogelijkheid om vrouwen met IT-potentieel te bereiken. En met ons grote klantennetwerk en jarenlange ervaring als detacheerder kunnen wij actief bijdragen aan de missie van Equals om het aandeel vrouwen in IT te vergroten. Een win-win situatie."
De investering in Equals sluit goed aan bij onze doelstellingen op het gebied van inclusiviteit. Xavier Hardy, Managing Director van Brunel Nederland, vult aan: "We werken al een aantal jaar samen met Equals en met succes. We zijn dan ook verheugd om het strategische partnerschap met Equals aan te kondigen en hiermee onze samenwerking te intensiveren. Een samenwerking die bijdraagt aan oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt voor technisch hoogopgeleide specialisten en aan een meer inclusieve technologische sector."

Voortgang Brunel charter Diversiteit

In 2023 ondertekende Brunel het Charter Diversiteit tijdens een bijeenkomst van SER Diversiteit in Bedrijf. Brunel zegt hiermee toe strategische middelen in te zetten om diversiteit en
inclusie (D&I) op de werkvloer te bevorderen. In het plan zijn concrete uitdagingen en doelstellingen uitgewerkt gericht op het bevorderen van diversiteit en inclusie. Zo zetten wij ons in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en voor meer vrouwen in het hoger management. In 2024 is in samenspraak met de SER het Plan van Aanpak definitief gemaakt.

DIB (Diversity, Inclusion & Belonging) Council

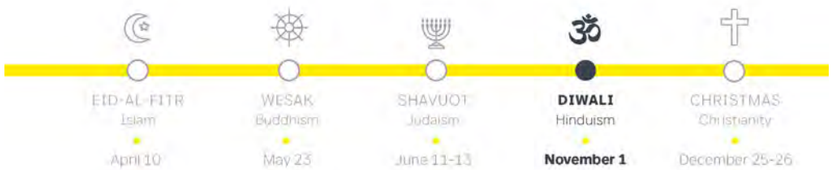
De DIB Council bestaat uit Brunel-medewerkers en staat voor een toegankelijke, veilige en kansrijke werkomgeving. Wij streven naar een cultuur waarin elke Bruneller zichzelf kan, wil en durft te zijn. Een cultuur die verbondenheid maximaliseert en die zich richt op leren van elkaar en met elkaar ontwikkelen.

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

Opgevolgde adviezen van de DIB Council 2024:

5 Days of Religion

In 2024 is het initiatief '5 Days of Religion' gelanceerd om bewustzijn te creëren binnen Brunel. We hebben dit gedaan door onderstaande vijf verschillende religieuze vieringen



te belichten via nieuwsberichten op ons intranetplatform. Hierin werd stilgestaan bij “wat houdt de feestdag in”, “hoe wordt het gevierd” en deelden we een recept dat hoort bij die betreffende feestdag.

Pride Amsterdam
Op 3 augustus 2024 was Amsterdam wederom het bruisende decor voor de jaarlijkse Canal Parade, een van de hoogtepunten van Pride Amsterdam. De Brunel-DIB Council en het marketingteam hebben gezorgd voor twee feestelijke Brunel-boten in de Prinsengracht. Dit initiatief onderstreept de inzet voor een inclusieve werkomgeving waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt, ongeacht achtergrond, geslacht of geaardheid.

Inclusiviteit en social return on investment (SROI)

Inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt
Ook in 2024 hebben we diverse activiteiten ontplooid met een tweeledig doel. Brunel in beeld brengen als werkgever die kansen biedt aan kandidaten die meer ondersteuning op de arbeidsmarkt nodig hebben én in gesprek komen met deze doelgroepen.

- Brunel heeft maandelijks deelgenomen aan Meet & Greets van haar partner Onbeperkt aan de Slag of van verschillende Werkgevers Servicepunten;

- Brunel heeft afgelopen jaar voor de Villa Abel Academy meegewerkt aan een viertal workshops. Een groep van vijf mensen met een autismeprofiel is getraind in het maken van een LinkedIn-profiel, een CV met motivatiebrief en een pitch voor een gesprek met een werkgever;
- Brunel is Co-Funder geworden van het Project “Autisme werkt”. Dit project is opgezet vanuit de Vrije Universtiteit Amsterdam met als verantwoordelijke professor Sander Begeer. Het initiatief richt zich op het vinden van innovatieve oplossingen die mensen met een autismeprofiel helpen om op de arbeidsmarkt succesvol aan de slag te gaan;
- Brunel neemt deel aan een debattafel van de U-techcommunity met als onderwerp: ‘hoe helpen we meer mensen met een ondersteuningsbehoefte aan een baan binnen de IT-sector?’

Autisme hoeft geen obstakel te zijn op de werkvloer. Wanneer er rekening wordt gehouden met bepaalde gevoeligheden, ligt er voor iemand met autisme net zo’n mooi carrièrepad in het verschiet als voor ieder ander. Kwaliteiten zoals gedrevenheid, oog voor detail, analytisch denkvermogen en scherpe logica zijn juist van grote toegevoegde waarde voor organisaties.

Lees hier meer over op brunel.net/autisme

Mensenrechten in de waardeketen

Mensenrechten in de waardeketen

Ons beleid is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Brunel Nederland B.V. onderschrijft het Brunel International N.V. mensenrechtenbeleid. Een van onze kernwaarden is persoonlijke aandacht voor mensen. We erkennen onze verantwoordelijkheid om de mensenrechten van alle belanghebbenden in onze waardeketen te respecteren en verwachten dit ook van onze zakenpartners. We zijn toegewijd aan het actief beoordelen van mogelijke gevolgen voor de mensenrechten en ondernemen actie waar nodig om onze impact zo positief mogelijk te maken. Ons beleid houdt rekening met de acht fundamentele mensenrechten zoals geïdentificeerd door de International Labour Organization (ILO) en uitgewerkt in de ILO-conventies. Brunel onderschrijft al deze conventies. Mensenrechten zijn een integraal onderdeel van onze cultuur.

Medewerkers die van mening zijn niet goed behandeld te worden, kunnen anoniem gebruikmaken van een klokkenluidersproces, klachtenregeling ongewenste omgangsvormen of één van de vertrouwenspersonen benaderen. Informatie is te vinden op het communicatieplatform van Brunel.

Whistleblower (klokkenluiders) training
Deze training is onderdeel van de verplichte Corporate Compliance Certification modules, gemanaged vanuit de HR afdeling van Brunel International. De training is bedoeld om ervoor te zorgen dat elke interne Bruneller weet hoe vermoedelijk wangedrag te melden. Vermoedelijk wangedrag omvat zaken als onwettige praktijken en overtredingen van ons interne beleid en procedures (inclusief de Gedragscode), zoals fraude of wanbeheer, omkoping, corruptie, verduistering van bedrijfsmiddelen, pesten, discriminatie, intimidatie, gevaar voor de gezondheid en veiligheid, onjuiste financiële verslaglegging, oneerlijke concurrentie, handel met voorkennis, belangenverstrengeling, bescherming van persoonlijke informatie, nalatigheid, enz. Onze doelstelling is dat 100% van de interne medewerkers de Corporate Compliance Certification modules behaalt. Deze doelstelling bestond al langer maar in 2024 is de rapportage om dit te bewaken verbeterd.

Whistleblower training

Percentage interne medewerkers dat de training behaald heeft

2023	2024
82% (van allen indienst)	100% (alle van de 38 nieuw in dienst)

De medewerkers die in december 2023 hun jaarlijkse herhaaltraining nog niet hadden gedaan, dienden dit vóór maart 2024 alsnog te doen. In 2024 is deze training niet voor alle interne medewerkers herhaald. Wel dient iedere nieuwe interne medewerker de training te volgen.

Gelijke behandeling van kwetsbare groepen

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren en vastgelegd in onze gedragscode. Ongewenst gedrag, zoals discriminatie, intimidatie en misbruik van autoriteit, wordt niet getolereerd. Wij selecteren kandidaten en sollicitanten op basis van opleiding, ervaring en functie- en budget gerelateerde criteria.
Wij werken niet mee aan verzoeken van opdrachtgevers om personen buiten te sluiten op basis van discriminerende gronden. Het management is nadrukkelijk beschikbaar voor ondersteuning van dit standpunt. Richting onze leveranciers is het respecteren van mensenrechten in de waardeketen opgenomen in onze Richtlijnen Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI).

Vrijheid van vereniging en collectieve arbeids-onderhandelingen

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Hoewel een belangrijk onderwerp, is de financiële en materiële materialiteit voor Brunel op dit punt laag.
Brunel respecteert het recht van haar medewerkers om organisaties naar eigen keuze op te richten en er lid van te worden, aangezien dit een integraal onderdeel is van een vrije en open samenleving. Wij hebben een positieve houding ten opzichte van vakbondsrelaties. Op basis van wederzijds respect staan wij open voor vakbondsactiviteiten, erkennen de rechten van medewerkers om vakbonden op te richten en lid te worden van de vakbond van hun keuze, en stemmen ermee in om vakbondsonafhankelijkheid te waarborgen.

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

Kinderarbeid in de waardeketen

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

Gedwongen en verplichte arbeid in de waardeketen

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

Rechten van getroffen gemeenschappen

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

Eerlijk zaken doen

Eigendomsrecht en betalingen

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Brunel en haar zakenpartners zullen fysiek en intellectueel eigendom van derden respecteren en zorgdragen voor correcte betalingen. Brunel heeft dit opgenomen in de algemene voorwaarden, inkoopvoorwaarden en (arbeids)contracten.

Financiële bedrijfsvoering, toezicht en transparantie zijn vastgelegd in onze gedragscode.

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

Corruptie en omkoping

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

Anti-corruptie en omkoping training
Deze training is onderdeel van de verplichte Corporate Compliance Certification modules, gemanaged vanuit de HR-afdeling van Brunel International. De training is bedoeld om ervoor te zorgen dat elke interne Bruneller weet hoe corruptie en omkoping te herkennen en te vermijden. Onze doelstelling is dat 100% van de interne medewerkers de Corporate Compliance Certification modules behaalt. Deze doelstelling bestond al langer maar in 2024 is de rapportage om dit te bewaken verbeterd.

Anti-Bribery & Corruption training

Percentage interne medewerkers dat de training behaald heeft

2023	2024
	99,6%

Deze training is in 2023 uitgerold met als deadline 1 januari 2024. Slechts 1 persoon heeft de training niet voltooid.

Publiek beleid

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

Onze bijdrage aan politieke lobbygroepen verloopt via de branchevereniging Vereniging van Detacheerders Nederland (VvDN). Dit vanuit de gedachte dat detacheerders gezamenlijk sterker staan dan individueel, bijvoorbeeld in de lobby op wetgevingstrajecten. Daarnaast wil de VvDN gesprekspartner zijn in de dialoog over de inrichting van de arbeidsmarkt.

Concurrentie-belemmerend gedrag

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren en vastgelegd in onze gedragscode. We doen alleen zaken met betrouwbare partijen en houden rekening met hun behoeften en belangen bij alle aspecten van de zakelijke relatie. Eerlijke en open concurrentie is hierbij belangrijk. Overeenkomsten moeten (digitaal) schriftelijk worden vastgelegd en op consistente wijze worden nageleefd. Bij inkoop hanteren we de Richtlijnen Maatschappelijk Verantwoord Inkopen. Deze richtlijnen vormen een integraal onderdeel van de inkoopovereenkomsten die we sluiten.

Consumenten-aangelegenheden

Gezondheid en veiligheid van consumenten en eindgebruikers

Het beleid op dit thema is ongewijzigd. De opdrachtgever dient zorg te dragen voor een veilige werkomgeving voor het verrichten van de diensten. Dit is vastgelegd in onze Algemene Voorwaarden. De Brunel-specialist ontvangt veiligheidsinstructies voorafgaand aan de inzet om zo schade aan zichzelf en de werkomgeving te voorkomen. Vooral bij technische werkomgevingen stemmen Brunel en de opdrachtgever de situatie zorgvuldig af door middel van een Arbochecklist.

Productinformatie

Het beleid op dit thema is ongewijzigd. De kennis en kunde van de in te zetten Brunel-specialist wordt in een curriculum vitae, toegelicht door de Brunel-consultant, aan de opdrachtgever voorgelegd. De opdrachtgever en Brunel-specialist hebben voorafgaand aan de inzet een persoonlijk interview en de voorwaarden worden contractueel vastgelegd.

"Ik vertegenwoordig samen met Marinke Erftemeijer de P van People binnen het MVO-team. Dit doe ik vanuit mijn rol als HR-Specialist binnen het HR-team van Brunel. Daarnaast ben ik een van de interne vertrouwenspersonen. Een veilige werkomgeving met mooie arbeids-voorwaarden en goede ontwikkelmogelijkheden vind ik erg belangrijk. Ons HR-beleid en ons MVO-beleid gaan op deze onderwerpen hand in hand en ik ben blij daar vanuit mijn rol een bijdrage aan te kunnen leveren."

Monique Hermes
HR Specialist

Marketing en communicatie

Het beleid op dit thema is ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Er is geen aparte gedragscode nodig voor marketing en communicatie daar 'Kwaliteit en integriteit' onderdeel zijn van de Brunel-kernwaarden die voor alle Brunellers gelden.
We handelen altijd met eerlijke intenties en in lijn met de normen en waarden van Brunel en de wet. Dit geldt ook op het gebied van reclame en communicatie. Brunel wenst met haar communicatie een positieve bijdrage te leveren aan het realiseren van de MVO-doelstellingen door nieuwsberichten, social media en specifieke MVO- en Inclusiviteits-pagina's op onze internetsite.

Lees hier meer over op brunel.net

Privacy

Privacy is een fundamenteel mensenrecht dat we respecteren. Het is een essentieel cultureel element voor Brunel om een betrouwbare zakenpartner te zijn en het vertrouwen van onze medewerkers te verdienen. Gegevens zijn cruciaal voor Brunel, met name in het kader van wereldwijde digitale transformatie en data-gedreven innovatie. De AVG-richtlijnen zijn onze leidende principes voor gegevensbescherming. Hiertoe zijn beleid en procedures ingericht om menselijke fouten te verminderen en de datacenteromgeving actief te bewaken en up-to-date te houden. Bovendien blijven we onze medewerkers bewust maken van privacyrisico's bij het omgaan met persoonsgegevens in verschillende bedrijfsprocessen.

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

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

Databeveiligingincidenten

Incidenttype

Misdirected Email

2024

2

Notification Data Subjects needed: No
Notification Needed: No

Unauthorized Disclosure of Information

2024

2

Notification Data Subjects needed: No
Notification Needed: No

In alle gevallen betrof het hier een menselijke fout.

Gegevensbescherming en privacy training

Om ervoor te zorgen dat elke interne Bruneller het belang van gegevens-bescherming in zijn dagelijkse werk begrijpt, moest de verplichte training dit jaar vóór 12 mei worden afgerond. Onze doelstelling is dat 100% van de interne medewerkers de Corporate Compliance Certification module Data Protection behaalt. Deze doelstelling bestond al langer maar in 2024 is de rapportage om dit te bewaken is verbeterd.

Databeveiliging en privacy training

Percentage interne medewerkers dat de training behaald heeft

2023	2024
82%	99,6%

De medewerkers die in december 2023 hun jaarlijkse herhaaltraining nog niet hadden gedaan, dienden dit vóór maart 2024 alsnog te doen. Voor 2024 betreft het één persoon die de training nog niet gedaan heeft.

Overige (data)privacy maatregelen in 2024

✓ **Januari**

Doel:
Medewerkers in staat stellen een veilige IT-omgeving te creëren
Actie:
Phishingaanvallen zijn een van de vele cyberbedreigingen en vormen een belangrijk aandachtspunt. Om dit probleem aan te pakken, heeft Brunel Global IT een maandelijkse Phishing Simulation Campaign (PSC) geïnitieerd als onderdeel van een bredere strategie om het bewustzijn van cybersecurity te vergroten.

✓ **Maart**

Update van de in januari gestarte bewustwordingscampagne.
Eens per maand heeft de afdeling Global IT meer dan 200 phishingmails naar de interne organisatie gestuurd om de waakzaamheid van medewerkers te testen. Er werd grote vooruitgang geboekt, aangezien er minder op links werd geklikt, meerdere mails werden gerapporteerd en de beveiligingsrichtlijnen werden gevolgd.

6.

Resultaten Planet

terug naar inhoudsopgave

6.

Resultaten **Planet**

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

Een toelichting op onze cijfers

Aansluiting op de CSRD
Dit jaar is waar relevant de aansluiting weergegeven met het Brunel International Annual Report inclusief de niet-financiële gegevens voortkomend uit de Brunel International CSRD-verplichting.
Ten behoeve van deze aansluiting hebben we de vorig jaar gerapporteerde cijfers (kolom 2023) herberekend op basis van de uniforme definities en conversiefactoren (kolom 2023*). De kolom 2024 is ook berekend op basis van de nieuwe factoren, waardoor kolom 2023* en 2024 vergeleken kunnen worden weergegeven in kolom Δ -1 jr.

Wagenpark
- In tegenstelling tot 2023 is in 2024 een correctie gemaakt voor het privégebruik van de (short en long) leaseauto's. Hierdoor is zowel het gemiddelde verbruik per auto als het totaal aantal gebruikte liters afgenomen.
- Door de verdere elektrificatie bestaat 60% van het wagenpark nu uit (long lease) elektrische auto's (in 2023 was dit 43%). In 2023 is een conversiefactor voor elektrische auto's gebruikt die rekent met de gemiddelde uitstoot van het Nederlands elektriciteitsnet. In 2024 is een conversiefactor specifiek voor elektrische auto's gebruikt (die vele malen lager ligt). Mede hierdoor is de uitstoot van elektrische auto's met 328.006 kg CO2 verminderd.
- Sinds 2023 worden er geen leaseauto's op fossiele brandstof meer aangeschaft. De huurauto's (short lease) rijden nog wel op fossiele brandstof.

Eigen vervoer
- Voor het eerst rapporteren we dit jaar over het verbruik van personenauto's van de medewerkers zelf. Dit brengt een uitdaging met zich mee, omdat niet van elke medewerker bekend is welk vervoermiddel wordt gebruikt. Tot voor kort werd daar geen registratie van bijgehouden. Omdat deze uitstoot voor het eerst wordt gerapporteerd, is deze niet verwerkt in de berekende CO2-uitstoot. Op die manier is het mogelijk om een eerlijke vergelijking met voorgaande jaren te maken. In totaal leidt dit type vervoer tot een uitstoot van 1.028 tCO2e.

SDG's ESRS	Planet	2022	2023	2023*	2024	Δ -1 jaar	Ambitie
	Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering						
	Grondstoffen						
E5 12	Verbruik papier in # vel per jaar per fte	405	426		396	-7%	2024: -10%
	Energiebehoefte voor productie en faciliteiten						
	Gebouwen						
	Aardgas in m³	47.315	60.145	58.178	58.927	1%	
	Verbruik elektriciteit Groen 100% renewable in kWh	508.631	0	0	447.617		
	Verbruik elektriciteit Groen < 100 % renewable in kWh	117.925	238.752	263.363	290.285	10%	
	Verbruik elektriciteit Grijs in kWh	15.286	426.061	412.074	0		
E1 7	Verbruik elektriciteit Totaal in kWh	641.842	664.813	675.437	737.899	9%	
13	Warmteverbruik in GJ	623	608	608	618	2%	
	Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen						
	CO2-voetafdruk in tCO2e **scope 1** Directe energie (huurvloot en energie (eigen contract))	1.850	1.776	2.027	686	-66%	
	CO2-voetafdruk in tCO2e **scope 2** Indirecte energie (energie (geen eigen contract), warmtenet	48	440	36	275	664%	
	CO2-voetafdruk in tCO2e **scope 3** Inkoop (vliegtickets)	30	91	168	48	-71%	
	CO2-voetafdruk in tCO2e totaal (scope 1,2 en 3 - gecompenseerd naar 0)	1.929	2.307	2.231	1.009	-55%	2024: <2.300 tCO2e
	GHG emissions in tCO2e Offices			500	376	-25%	
	GHG emissions in tCO2e Road transport			1.593	595	-63%	
E1, E2 en E5	GHG emissions in tCO2e Air travel			138	38	-72%	
13	GHG emissions in tCO2e total			2.231	1.009	-55%	
	Transport						
	Wagenpark						
	Gemiddeld verbruik per longleaseauto in liters	1.255	1.762		1.130	-36%	
	Gemiddeld verbruik per shortlease in liters	1.454	1.708		1.123	-34%	
	Totaal verbruik elektrische auto's in kWh	282.246	404.220	404.220	518.576	28%	
	Aantal fossiele brandstof auto's (long lease)	172	141		101	-28%	
	Aantal elektrische auto's (long lease)	64	106		154	45%	
	Percentage elektrische auto's (long lease)	27%	43%		60%	17pp	2029: 100%
	Eigen vervoer						
	Km's - Zakelijk fossiele brandstof	Niet gemeten	Niet gemeten		116.657		
	Km's - Zakelijk elektrisch	Niet gemeten	Niet gemeten		4.699		
	Km's - Woon-werk fossiele brandstof	Niet gemeten	Niet gemeten		6.053.431		
	Km's - woon-werk elektrisch	Niet gemeten	Niet gemeten		580.931		
	Vliegverkeer						
	Km's Short haul (<3700 km) Economy	Niet gemeten	Niet gemeten	82.028	35.894	-56%	
	Km's Long haul (>3700 km) Economy	Niet gemeten	Niet gemeten	353.152	31.066	-91%	
	Km's Short haul (< 3700 km) Business	Niet gemeten	Niet gemeten		1.488		
	Km's Long haul (> 3700 km) Business	Niet gemeten	Niet gemeten	90.327	43.573	-52%	
E1 13	Vliegverkeer totaal aantal km's	Niet gemeten	Niet gemeten	525.507	112.021	-79%	

SDG's: 7. Betaalbare en duurzame energie 12. Verantwoorde productie en consumptie 13. Klimaatactie

6. Resultaten Planet

Gebouwen

- Het gerapporteerde energieverbruik van onze gebouwen is medio 2024 bijgesteld op basis van de eindafrekeningen, waardoor een verschil is ontstaan in het verbruik van de kantoren in Eindhoven en Groningen.
- Bij de berekening van de CO2-uitstoot is een andere conversiefactor gebruikt dan in het MVO-jaarverslag van 2023, in lijn met de CSRD-verplichting. Om een eerlijke vergelijking te maken, zijn de uitstootcijfers over 2023 zowel met de oude als met de nieuwe conversiefactor berekend. De uitstoot over 2024 is uitsluitend met de nieuwe factor berekend.
- Daarnaast werd het elektriciteitsverbruik van ons Amsterdamse kantoor in 2022 gerapporteerd als groene energie, in 2023 als grijze energie en in 2024 opnieuw als groene energie. Dit sluit aan bij het huidige energiecontract voor zowel elektriciteit als gas. Hierdoor is een mutatie zichtbaar in de rapportage over de afgelopen drie jaren.

Vliegverkeer

Er is een sterke afname van het vliegverkeer. Dit komt door minder reisbewegingen van de Global Sales- en Global Marketing-teams.

Papierverbruik

Zoals verwacht is het papierverbruik in 2024 gedaald ten opzichte van 2023. De beoogde daling van 10% is echter niet volledig behaald; de daadwerkelijke vermindering bedraagt 7%.

Het is sinds dit jaar mogelijk om te zien op welke printer het meest geprint wordt. De lagere daling dan verwacht wordt verklaard doordat Brunel Legal-specialisten (juristen) in huis op onze vestiging in Amsterdam een project zijn gestart waarbij zaken behandeld worden en stukken naar de rechtbank gestuurd moeten worden. Deze documenten moeten fysiek worden aangeleverd en dus geprint. Dit is een gewijzigde situatie ten opzichte van vorig jaar.

"Als Team Facility zijn wij verantwoordelijk voor het onderdeel Planet. Daar valt alles onder wat te maken heeft met milieu en CO2-uitstoot. Op dat vlak hebben we dit jaar een mooie stap gezet. In dit verslag rapporteren wij als Brunel Nederland onze CO2-voetafdruk. De wijze van rapporteren hebben we compleet herzien. Deze sluit sinds dit jaar helemaal aan bij zowel de Nederlandse als de internationale ESG-eisen."

Ingrid van Kasteren
Manager Facility

Planet MVO-programmaontwikkelingen in 2024

Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering

Bewustwording door communicatie

Via het communicatieplatform van Brunel informeert de afdeling Facility onze organisatie regelmatig over de ondernomen en hieronder beschreven maatregelen en acties rondom circulaire economie en klimaatverandering.

Grondstoffen

Ondernomen acties in 2024 op dit thema:

- Om papier en elektriciteit te besparen, is in april 2024 het aantal printers teruggebracht naar één per kantoor en drie op kantoor Amsterdam. Gebruikt papier heeft een FSC-keurmerk.
- Brunel en OSP Vermaat doen al jaren mee aan "Eet geen dierendag" op 4 oktober. Op deze dag worden er alleen vegetarische gerechten aangeboden in het bedrijfsrestaurant. Hiermee stimuleren we onze collega's om iets anders te eten dan vlees.

Energiebehoefte voor productie en faciliteiten

Ondernomen acties in 2024 op dit thema:

- In 2024 is het energiecontract van ons kantoor in Amsterdam weer teruggezet van afname van grijze- naar groene elektriciteit.
- Bij de heronderhandeling van ons huurcontract voor kantoor Amsterdam hebben wij de volgende eisen gesteld:
  - Uitbreiding van de elektrakast in verband met het plaatsen van extra laadpalen in de parkeergarage;
  - Vervanging van alle TL5-verlichting door LED-verlichting;
  - Nieuwe, duurzame klimaatinstallatie voor het gebouw;
  - Plaatsing van PV-panelen op het dak.

De onderhandeling zal begin 2025 worden afgerond.

Water

Ondernomen acties in 2024 op dit thema:

- De beheerder van ons kantoor in Amsterdam heeft een apparaat geplaatst op de hoofdwatermeter om het watergebruik te monitoren. Het doel is om inzicht te krijgen in het waterverbruik. Dit was voor ons als gebruiker tot nu toe niet inzichtelijk. Met het verkregen inzicht kan een plan voor vermindering van het waterverbruik in 2025 worden uitgewerkt.

Turn the tide on plastic

Biodiversiteit

Ondernomen acties in 2024 op dit thema:

- In januari 2024 is kantoor Groningen als laatste kantoor overgegaan op het nieuwe toegangscontrole-systeem, waarmee niet langer via een plastic toegangspas, maar via een app op de mobiele telefoon toegang wordt verleend tot de kantoren. De oude toegangspassen zijn ingeleverd en als plastic vernietigd en gerecycled.
- In juli 2024 organiseerde de Brunel Foundation de actie "Wat is jouw Plastic Free July-keuze?" als onderdeel van het wereldwijde initiatief Plastic Free July®. Dit initiatief inspireert miljoenen mensen om plasticvervuiling tegen te gaan door het gebruik van wegwerpplastic te verminderen. De Brunel Foundation bood collega's de mogelijkheid om circulair geproduceerde Mepal items zoals o.a. herbruikbare lunchboxen en waterflessen aan te schaffen via de afdeling Facility, met als doel verpakkingsmateriaal en afval te verminderen. Voor elk verkocht item doneerde de foundation €5,00 aan het Surf Project, een initiatief dat zich inzet voor een beter milieu. In totaal werden 65 items verkocht, wat bijdroeg aan zowel bewustwording als financiële steun voor dit mooie doel.

Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

Afvalstoffen

Ondernomen acties in 2024 op dit thema:

- Op alle kantoren staan sinds augustus 2024 CANman's in Brunel-stijl om blikjes en petflesjes in te zamelen. Het doel hiervan is om de blikjes op een goede en makkelijke manier in te zamelen, zodat deze op de juiste manier worden verwerkt en hergebruikt. Zo dragen we bij aan een beter milieu. Daarnaast dient dit initiatief een maatschappelijk doel. De teruggave van het statiegeld zal, nadat de investering in de CANman's is terugverdiend, worden gedoneerd aan de Brunel Foundation. Zij kunnen met de opbrengst weer mooie initiatieven steunen.
  Het ophalen van de volle zakken blikjes wordt verzorgd door Lyreco, onze leverancier voor kantoorartikelen. Bij het leveren van kantoorartikelen nemen zij een volle zak blikjes mee retour en leveren deze voor ons in bij Statiegeld Nederland.

Hergebruik

- Het meubilair dat overtollig was in ons verbouwde kantoor te Groningen, is overgenomen door Kantoormeubelen Nederland, zodat het een tweede leven krijgt.
- Argos 360 heeft 67% van onze ingeleverde IT-apparatuur kunnen hergebruiken.

Transport

Het ingezette beleid voor de elektrificatie van ons wagenpark, met als doel 100% in 2029, is in 2024 voortgezet.
Het beleid voor transport ten behoeve van bevoorrading is ongewijzigd.

7.

Profit & Prosperity

terug naar inhoudsopgave

7.

Resultaten **Profit**

Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

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

SDG's	**Profit**	2022	2023	2024	△ -1 jaar	Ambitie
	Financiële resultaten*					
	Revenue	190.326	213.205	217.294	2%	
	Gross profit	55.727	56.582	54.881	-3%	
	Operating profit (EBIT)	16.652	16.489	17.077	4%	
8	EBIT percentage	8,7%	7,7%	7,9%	0,2 pp	
	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap/werkgelegenheid					
	gemeten in toename fte medewerkers per vestiging					
	Amsterdam	26%	16%	-3%	-	
	Delft	-6%	5%	5%	-	
	Eindhoven	-6%	-2%	-15%	-	
	Enschede	-1%	7%	-23%	-	
	Groningen	-15%	-17%	-12%	-	
	Utrecht	-9%	-8%	-9%	-	
	Zwolle	-38%	-79%	-26%	-	
8	Brunel Nederland B.V. totaal	-2%	-2%	-5%	-	
	Duurzame inkoop					
12	*% Inkoop duurzame producten* Papier	100%	Nbb	100%	Nbb	100%
13 14	Kantoorartikelen	69%	Nbb	74%	5ppt	2024: 75% 2025: 80%
5 10 12 13	Bedrag duurzame inkoop	784	828	1.116	35%	2024: 50 2025: 55

Bedragen in Euro x 1.000

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

*Bron: Brunel International annual report 2024 pagina 109 en 186 (zie www.brunelinternational.net)

Een toelichting op onze cijfers

Financiële resultaten
Brunel heeft in 2024 een omzetstijging van 1,9% gerealiseerd. De omzetontwikkeling is voornamelijk het gevolg van een hoger verkooptarief, een hoger aandeel freelancers en een extra werkdag. Brunel had dit jaar een lager aantal fte's, wat extra groei belemmerde. De brutomarge daalde met 1,3 procentpunt door een verandering in de mix tussen eigen personeel en freelancers en door gestegen loonkosten, ondanks een stijging van de productiviteit van het eigen personeel. De operationele kosten zijn afgenomen met EUR 2,3 miljoen door een kostenbesparingsprogramma.
Dit zorgde voor een stijging van de EBIT met EUR 0,6 miljoen ten opzichte van 2023

Vooruitzicht
We verwachten een stabiel tussenjaar ondanks volledige handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst. Het operationeel resultaat zal stijgen door een toename in productiviteit en verkooptarieven, afgezet tegen lagere overheadkosten als gevolg van de besparingen in 2024. 2025 kent twee werkdagen minder.

In 2025 zal Brunel zich blijven focussen op de interne operationele kosten en efficientie.

Bijdrage aan de lokale economie
Bij alle kantoren is een terugloop te zien in de bijdrage aan de lokale economie, behalve bij kantoor Delft. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een algehele afname van de populatie interne medewerkers en Brunel-specialisten met 5%. Het kantoor in Zwolle is weinig bezet en zal in 2025 sluiten. Wel wordt gezocht naar een alternatieve locatie om medewerkers uit de omgeving Zwolle te laten 'aanlanden'.

Duurzame inkoop
Om duurzame verkoop te stimuleren is in 2024 actief beleid ingezet dat tot doel heeft om bij inkoop bewust te kiezen voor bedrijven die een trede hebben op de Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO). Dit heeft er toe geleid dat het bedrag voor duurzame inkoop ten opzichte van 2023 met 35% is toegenomen.

Profit MVO-programmaontwikkelingen in 2024

Bijdragen aan financiële doelstellingen.

Businessline-prestaties
De businessline IT heeft de omzet en de operationele winst over 2024 aanzienlijk verhoogd in vergelijking met 2023. De omzet is voortdurend toegenomen en bereikte het hoogtepunt in Q4. De businessline heeft een sterke samenwerking gerealiseerd met Equals, waarbij wordt gestreefd om meer vrouwelijke IT-specialisten te werven en te detacheren. De businesslines Engineering en Finance & Risk hebben een stabiel jaar doorgemaakt, waarin de omzet over 2024 in lijn bleef met de omzet van 2023 en er een kostenbesparing is gerealiseerd.
De businessline Legal behaalde een lichte toename van de omzet over 2024 in vergelijking met 2023.

Formalisatie en optimaliseren processen
Afgelopen jaar is gewerkt aan het verder formaliseren en beschrijven van de (financiële) processen. Dit zorgt voor meer borging en betrouwbare (financiële) gegevens. Ook worden resultaten en gevolgde processen, door verbeterde vastlegging, beter volgbaar en controleerbaar. Vanuit het team Sales Support is aandacht besteed aan het juist en volledig registreren van gegevens in onze systemen. De juiste registratie is ook gemeten en komt uit op 94,01% gemiddeld over 2024, tegenover 93,78% het jaar ervoor. Komend jaar zal blijvend aandacht zijn voor het beschrijven en formaliseren van de processen. Onder meer zal gewerkt worden aan een Tax Control Framework.

Stages
Het afgelopen jaar zijn twee stagiairs aangenomen bij de afdeling Finance & Control. Bij de afdelingen van de backoffice is het begeleiden van stagiairs nieuw leven ingeblazen. Door studenten te begeleiden bij hun afstuderen ontstaat een win-winsituatie, waarbij Brunel voor specifieke projecten nader inzicht verkrijgt en de stagiair een boeiende opdracht kan uitvoeren en afstuderen.

Duurzame inkoop

Bij de beoordeling van onze strategische leveranciers worden jaarlijks vragen over duurzaamheid behandeld. We kopen in bij een aantal ondernemingen met een trede op de PSO-ladder. Denk aan ons beveiligingsbedrijf, arbodiensten, geschenken voor medewerkers en diverse restaurants.

Voorkeurslijst horeca leveranciers
In oktober 2024 is een lijst met preferente horecaleveranciers aangewezen en gedeeld met de organisatie. Deze voorkeursleveranciers hebben een groen label. Medewerkers een etentje of een event hebben, zijn dit de aangewezen horecagelegenheden.

Kantoorartikelen
De standaard te bestellen kantoorartikelen zijn opnieuw bekeken, en er is overgegaan naar een nieuwe leverancier. 74% van de artikelen is een milieubewuste keuze. De overige 26% van ons assortiment heeft geen milieukeurmerk en/of is geen milieubewuste keuze. Hiervoor is geen alternatief beschikbaar (bijvoorbeeld een afwasborstel) of is de milieubewuste keuze te duur.

Gouden Leasemaatschappij
Onze wagenparkleverancier heeft een gouden medaille bij EcoVadis gehaald. De duurzaamheidsprestaties van de leverancier zijn beoordeeld zijn beoordeeld op de thema's milieu, arbeid- en mensenrechten, ethiek, duurzamen inkoop en de CO2-uitstoot van de organisatie.

"Als verantwoordelijke voor Profit zie ik toe op het transparant rapporteren van financiële informatie. Het rapporteren van niet-financiële informatie in lijn met CSRD is een nieuwe dimensie binnen de MVO-rapportage en die maakt mij enthousiast. Het inzichtelijk maken van het effect wat je als organisatie op de mens en haar omgeving hebt, is meer relevant dan ooit. Alleen wanneer dit goed inzichtelijk is, kan weloverwogen beleid gemaakt worden om de impact te verminderen. Als team hebben wij in 2024 hard gewerkt om voor het eerst te kunnen rapporteren conform de CSRD. Ondanks uitdagingen met betrekking tot datacollectie, data-integriteit en data-definities heeft dit geresulteerd in een kwaliteitsverbetering van onze verslaggeving."

Pieter van Toor
Manager Finance & Control

7.

Resultaten **Prosperity**

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

SDG's ESRS	Prosperity	2022	2023	2024	△-1 jaar
S3	**Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving**				
4 7 8 10 13 17	Sponsoring uitgaven	4.400	Nbb*	Nbb*	-
	Brunel Nederland uitgaven aan de Brunel Foundation	15.095	15.000	16.650	11%

Bedragen in Euro's

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

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

Een toelichting op onze cijfers

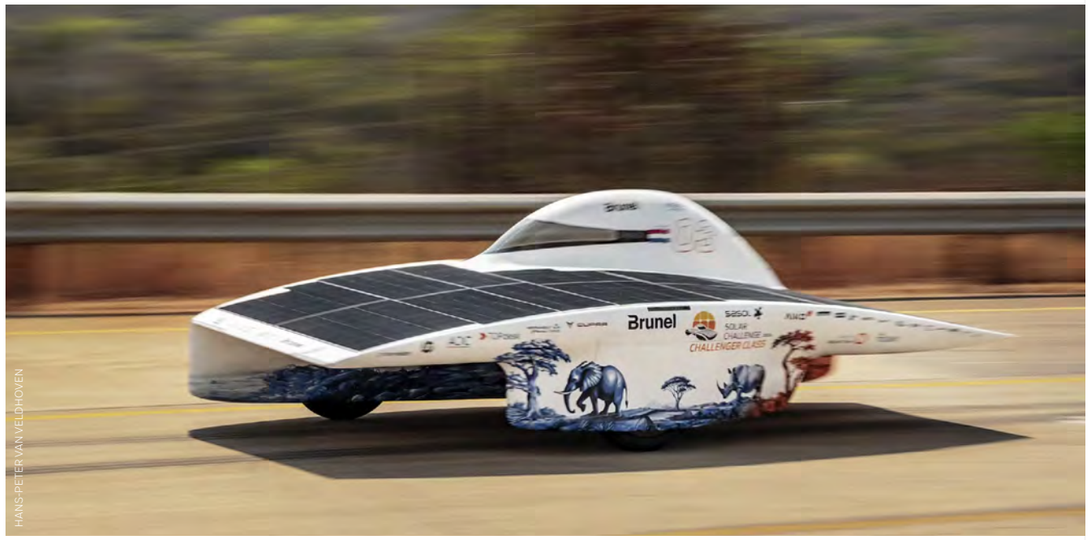
De sponsoring van Brunel Nederland richt zich op de ondersteuning van de toekomstige generatie specialisten. Door middel van financiële ondersteuning, de inzet van kennis en intensieve samenwerking helpen wij om hun innovatieve en duurzame ambities te realiseren en een stap te zetten in hun professionele ontwikkeling.

De uitgave aan de Brunel Foundation bestond in 2024 uit twee onderdelen:

1. Een jaarlijkse schenking die Brunel namens haar opdrachtgevers doet. Dit doen wij in de plaats van het geven van een relatiegeschenk. De Foundation heeft dit bedrag geschonken aan de sociale onderneming VanHulley, waarover later in dit hoofdstuk meer te lezen is.
2. Een donatie aan het Surf Project. Voor deze donatie is een inzameling gedaan door onze businessline Brunel Legal. Dit bedrag is bij elkaar gebracht door zelfstandige juristen die een bedrag hebben ingelegd, waarvoor zij in ruil konden deelnemen aan het Brunel Legal Zomerevent in september.

HANS-PETER VAN VELDHOVEN

Prosperity MVO-programma ontwikkelingen in 2024



HANS-PETER VAN VELDHOVEN

Sponsoring

Brunel Solar Team

Brunel is hoofdpartner en sponsor van het Brunel Solar Team. Met hun zelfgebouwde innovatieve zonneauto neemt het team deel aan prominente solarraces, waarin studententeams van over de hele wereld met elkaar wedijveren. Het Brunel Solar Team bereikt een breed publiek en stelt zich ten doel om mensen te inspireren rondom duurzame energie en bewustzijn te creëren over het belang ervan. Een missie die Brunel omarmt en ondersteunt. Zo heeft het Brunel Solar Team in 2024 een tour gemaakt langs scholen en events om mensen te inspireren op het gebied van zonne-energie.

De raakvlakken tussen het Solar Team en Brunel zijn duidelijk. De roots van beide partijen liggen in Delft en we delen de ambitie om maatschappelijk bij te dragen op het vlak van renewable energy en innovatie. Wij sturen toptalenten aan die vanuit hun specialisme werken aan grensverleggende projecten en zoeken naar verbinding met elkaar om een topprestatie neer te zetten. Kortom, dit is een samenwerking die past.
In 2024 heeft het Brunel Solar Team deelgenomen aan de SASOL Solar Challenge in Zuid-Afrika en is daar derde geworden.

Brunel Solar Team

Bijdragen aan vaardigheden en educatie

Samenwerking met hogescholen en studieverenigingen
Ondernomen acties in 2024 op dit thema:

- Twee sollicitatietrainingen voor studenten van de TU Delft (onder andere Civiele Techniek en Elektrotechniek)
- Dream Career Day, waarbij Brunel voorlichting heeft gegeven over de carrièremogelijkheden bij Brunel aan studenten van de TU Delft. Dit evenement vloeit voort uit de samenwerking met het Brunel Solar Team.

Liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen

NLdoet
Zaterdag 16 maart 2024 hebben 13 collega's van Brunel Nederland, Brunel International en Global IT zich tijdens NLdoet, de grootste vrijwilligersactie van Nederland, ingezet op Forteiland Pampus. Het eiland en fort hebben een duurzame ontwikkeling doorgemaakt. Een uniek energiesysteem en een eigen watermaker hebben het eiland verder verduurzaamd en zelfvoorzienend gemaakt. Er zijn tal van activiteiten uitgevoerd, zoals: schoonmaken van het Fort (vegen, stofzuigen, schrobben, poetsen en ramen lappen etc.), verplaatsen van materialen over het eiland, schuren en verven van terrasmeubilair en nog veel meer!
De dag werd afgesloten met een rondleiding door het fort en de nieuwe energiesystemen.

Brunel Foundation

Brunel Nederland bijdragen aan de Brunel Foundation

De Brunel Foundation, opgericht in 2012, geeft op internationaal niveau invulling aan de maatschappelijke betrokkenheid van Brunel. Als onafhankelijke stichting werkt zij nauw samen met alle regio's en creëert betrokkenheid op alle niveaus, bottom-up, door passie, talent en intrinsieke motivatie te verbinden. Samen met medewerkers, klanten en partners streeft de Brunel Foundation naar een betere toekomst voor professionals (People) en een duurzamere wereld (Planet), in lijn met de VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG's).

Op het gebied van autisme zet zij zich in om de arbeidsmarkt positief te beinvloeden, binnen of buiten Brunel. Daarnaast stimuleert zij milieubewustzijn en duurzaamheid in de breedste zin. Brunellers worden geïnspireerd en aangemoedigd om bij te dragen aan de samenleving en duurzame keuzes te maken.

Trash 'n Trace

In 2024 organiseerde de Brunel Foundation diverse clean-up activiteiten. Wereldwijd namen Brunel-collega's en toekomstige professionals deel aan deze initiatieven.

Impact Nederland

Clean up event Legal-Specialisten – Zomer Interactive

1 event

100 deelnemers

Lunch Break Clean Up Amsterdam

2 events

50 deelnemers

Kids Clean ups

2 events

40 deelnemers

(Stichting Petje Af en Weekendschool)

Brunel Foundation Forest

Het Brunel Foundation Forest draagt bij aan een beter klimaat en meer biodiversiteit. Sinds juli 2021, toen de Brunel Foundation samen met EcoMatcher 1.000 bomen in Thailand plantte, is dit uitgegroeid tot 19.000 wereldwijd. Door bomen te schenken vergroot de Foundation het bewustzijn over natuurbehoud en ondersteunt ze herbebossing en werkgelegenheid voor lokale bomenplanters.
Sinds 1 januari 2024 ontvangt iedere nieuwe medewerker van Brunel Nederland een boom in het Brunel Foundation Forest in Bhutan, een land dat bekendstaat om zijn hoge geluksindex – iets waar Brunel ook naar streeft.

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

Impact

Brunel Foundation Forest Global

aangekochte bomen

19.000

landen

8

opname CO2 tot nu toe

1.270.900 kg

lokale planters en hun gezinnen ondersteund

73

boomsoorten geplant

51

Brunel Foundation Forest NL

aangekochte bomen in Bhutan

1.000

Brunel Foundation

Building New Habits

Duurzame keuzes beginnen bij nieuwe gewoonten. Met Building New Habits inspireert de Brunel Foundation Brunellers, klanten en anderen om waar mogelijk bewust voor duurzame(re) opties te kiezen. Via initiatieven zoals Sustainable Corporate Gifting, Plastic Free July en upcycling van oude Brunel-materialen stimuleert de Foundation bewuste keuzes. Een goed voorbeeld van deze keuzes is de ConsciousDress, geïnspireerd op golven van de oceaan en gemaakt van oude Brunel-materialen. Deze jurk, gecreeerd in samenwerking met Vanhulley, staat symbool voor duurzaam denken. Vanhulley, een impact onderneming biedt vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt een leer-werktraject, waarbij ze werkervaring opdoen opdoen in het naaiatelier en een studie volgen. Door upcycling transformeren de vrouwen restmaterialen tot een uniek 'Vanhulley' item, met een positieve impact op hun eigen leven en de wereld.

Impact Nederland

Sustainable Corporate gifting

Saladbox
100

Waterfles
190

Lunchpot
140

Lunchbox
40

Upcycling via Vanhulley

oude Brunel materialen zoals vlaggen, banners etc

upcycled Brunel materiaal
53,45 kg

Meer informatie over Vanhulley
www.vanhulley.com

Als onderdeel van een social media-campagne reisde de ConsciousDress m.b.v. AI de wereld over met als doel om mensen bewust te maken van hun gewoonten en hen uit te dagen duurzamere keuzes te maken.

Op International Upcycling Day had Bruneller Amanda Linger, in de ConsciousDress, de eer om de beursdag bij Euronext te openen met de beursgong.

Impact Nederland

OffshoreWind4kids

kinderen (leeftijd 8-15)
793

workshops/ educatieprogramma
6 events

4 basisscholen landelijk
Weekendschool Stichting Petje Af
Maker Faire in Eindhoven

Meer informatie over Offshorewind4kids
www.offshorewind4kids.com

Future Professionals

OffshoreWind4Kids is een non-profitorganisatie die kinderen spelenderwijs laat kennismaken met hernieuwbare energie en techniek door het bouwen van windturbines.

De Brunel Foundation en Taylor Hopkinson ondersteunen dit initiatief en organiseren wereldwijd workshops om jonge talenten te enthousiasmeren voor de sector, toekomstige beroepen en duurzaam denken te stimuleren. Tijdens de basisworkshops bouwen kinderen in teams een kleine windturbine. In de verdiepingsworkshops ontdekken ze de bredere aspecten van windenergie en de verschillende drijvende structuren. Met een hands-on aanpak, maken de kinderen spelenderwijs kennis met de verschillende aspecten van windenergie.

Brunel Foundation

Eindejaarsdonatie namens opdrachtgevers aan CLEAR RIVERS

De Brunel Foundation heeft dit jaar €15.000 gedoneerd namens opdrachtgevers van Brunel Nederland aan CLEAR RIVERS, een Nederlandse stichting die zich inzet om onze rivieren en zeeën vrij te krijgen van plastic vervuiling.

Sinds 2018 plaatst CLEAR RIVERS Plasticvangers, drijvende installaties die drijfvuil opvangen in rivieren, kanalen en havens. Deze passieve installaties gebruiken waterstroming en wind om vuil te verzamelen. De huidige schermen kunnen echter scheepvaart hinderen en niet overal worden ingezet, waardoor lekken ontstaan. De donatie wordt gebruikt voor een innovatieve oplossing om dit probleem te verhelpen.

De activiteiten van CLEAR RIVERS sluiten goed aan bij doelstellingen van de Brunel Foundation: bijdragen aan een duurzame wereld en het aanpakken van plasticvervuiling. Daarnaast stimuleert CLEAR RIVERS jong talent om innovatieve oplossingen te ontwikkelen, wat aansluit bij de visie van Brunel.

Meer informatie over CLEAR RIVERS
https://www.clearrivers.eu/

Donatie Surf Project – een uiting van medewerkers betrokkenheid

In 2024 introduceerde de Brunel Foundation een nieuw initiatief waarbij medewerkers zich inzetten met als doel maatschappelijke projecten financieel te ondersteunen. Dit jaar was dat het Surf Project, dat surflessen biedt aan kinderen met Down, autisme of ADHD. De uitdaging van de golven helpt de kinderen meer zelfvertrouwen te krijgen.
Brunellers hebben op verschillende manieren bijgedragen: donaties via Brunel Benefits, bijdragen van freelancers aan Brunel Legal-interactives, statiegeldinzamelingen op kantoren en verkoop van zelfgemaakte lekkernijen tijdens evenementen.

Dankzij deze gezamenlijke inzet van Brunellers is in 2024 een totaalbedrag van €7.500,- opgehaald. Dit wordt door het Surf Project gebruikt voor training en begeleiding van vrijwilligers, met aandacht voor neurodiversiteit, talentontwikkeling, communicatie, zelfvertrouwen en veiligheid.

Meer informatie over het Surf Project vind je op
https://www.surfproject.nl/.

Don't judge talent by its cover.

De Brunel Foundation zet zich in voor een inclusieve arbeidsmarkt waarin mensen met autisme worden gewaardeerd en gerespecteerd. Kernwoorden hierbij zijn bewustwording, acceptatie en ondersteuning.

Tijdens April Autismemaand organiseerde de Foundation een Empathie Bootcamp met Saskia Schepers, auteur van *Als alle Breinen Werken*, waarin Brunellers leerden hoe neurodiversiteit samenwerking kan versterken.

Daarnaast gaf autismecoach Saskia Buma tijdens de WNT Web Conferentie een sessie over neurodiversiteit in de klas, gekoppeld aan de documentaire My Journey for Education, mede mogelijk gemaakt door de Brunel Foundation. Onder de deelnemende docenten bleek een grote behoefte aan de Saska's concrete tips om neurodiverse kinderen te helpen te slagen in de klas, en zo later vol zelfvertrouwen de arbeidsmarkt te betreden.

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

Stakeholdermanagement

Stakeholderbelang en -invloedmatrix

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

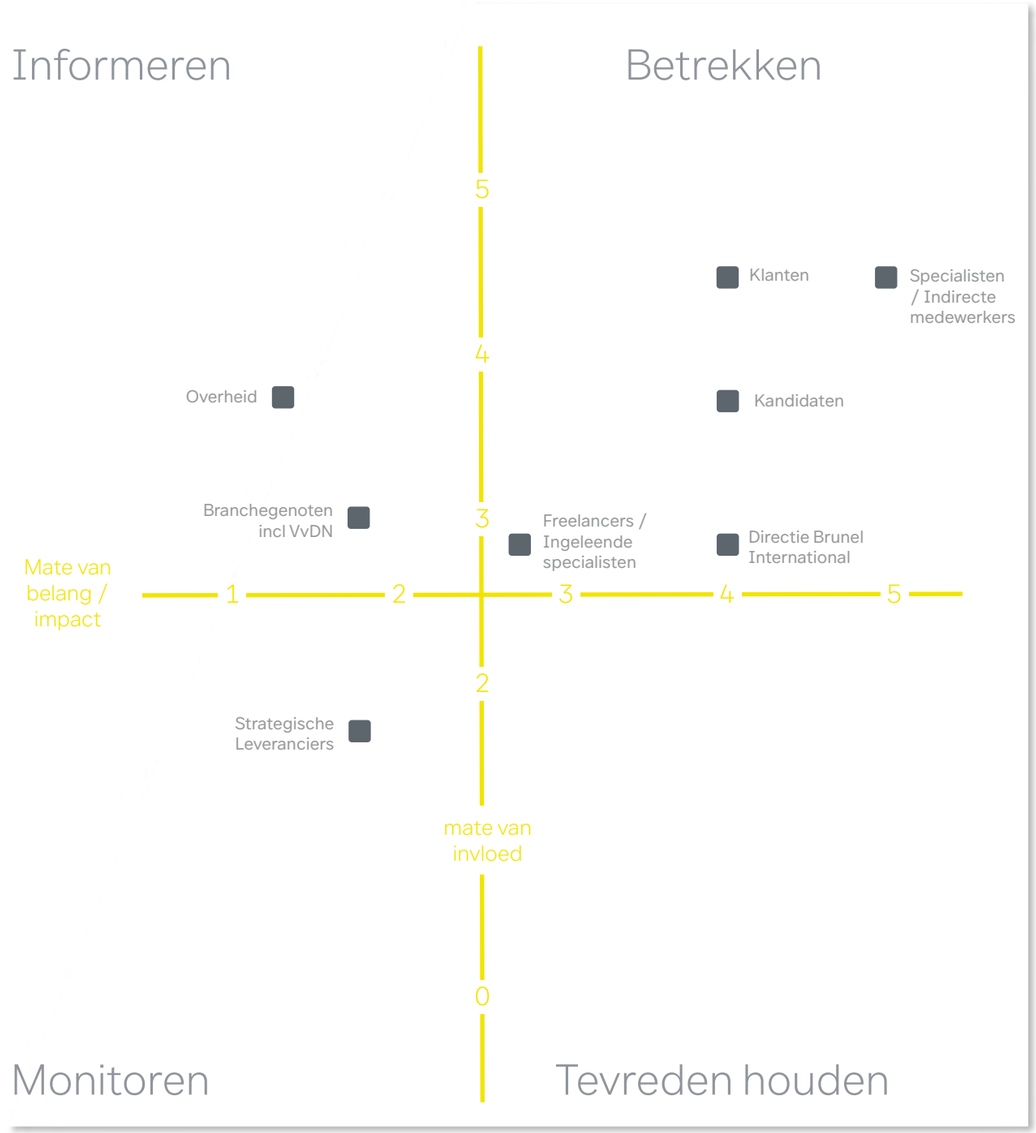
Stakeholderdialoog

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

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

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

Stakeholderbelang en -invloedmatrix



Wijzigingen ten opzichte van 2023

De impact van de stakeholdergroep branchegenoten is verhoogd van impact 1/ invloed 2 naar impact 2 / invloed 3 (van het monitoren naar het informeren kwadrant) vanwege het lidmaatschap van de Vereniging van Detacheerders Nederland.

Communicatiemiddelen

Brunel intranet CONNECT

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

Doelgroep
Interne medewerkers en specialisten.

Onboarding-app en onboardingdag

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

Doelgroep
Nieuwe collega's.

Nieuwsbrief B Connected

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

Doelgroep
Interne medewerkers en Specialisten.

Website - Brunel Nederland

Communicatie over
- MVO-jaarverslagen
- Nieuws rondom MVO-activiteiten

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

Social media

(LinkedIn, Facebook, Instagram en YouTube)

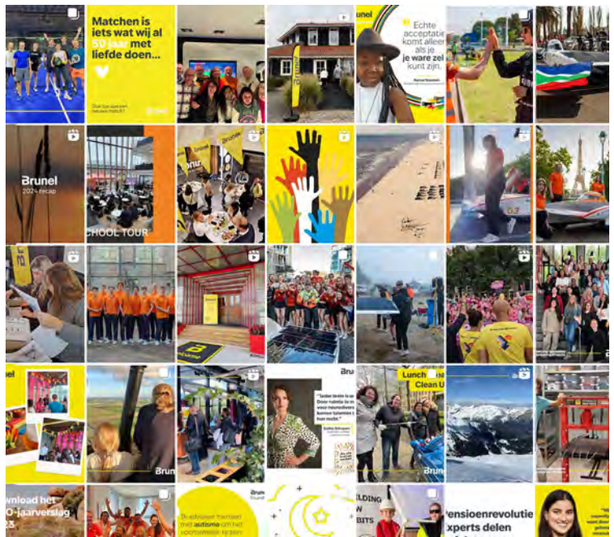
Communicatie over
Voor Brunel belangrijke MVO-onderwerpen:
- Autisme en begeleiding
- Gecertificeerde Waterstof-engineers
- Diversiteit en inclusie
- Partnership met het Brunel Solar Team
- Aankondiging MVO-jaarverslagen
- Gewonnen awards zoals EcoVadis

Doelgroep
Alle Brunel stakeholders.

PR

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

Doelgroep
Alle Brunel stakeholders.



Vanuit mijn rol ben ik verantwoordelijk voor zowel Prosperity als Public. Zo ben ik nauw betrokken bij onze inspirerende samenwerking met het Brunel Solar Team. Als hoofdpartner ondersteunen we jong technisch talent bij hun ontwikkeling, het realiseren van hun ambities en bij innovatie. In de communicatie met onze stakeholders over de MVO-onderwerpen waar zij waarde aan hechten en hoe wij daar als organisatie invulling aan geven is de jaarlijkse totstandkoming van dit MVO-verslag een van de mooie projecten. Een project waar creativiteit, communicatie en goede samenwerking een belangrijke rol hebben en waarmee we laten zien hoe ons MVO-beleid tot uiting komt!

Olav Massar
Manager Content Marketing & Communicatie

Dialoog met interne medewerkers

Brunel Company Monitor
Elk jaar wordt de betrokkenheid en tevredenheid van onze interne medewerkers gemeten. Dit onderzoek is uitgevoerd door een extern bureau door middel van een digitale enquête die medewerkers anoniem hebben ingevuld. Gevraagd werd om input over het huidige en gewenste niveau van de volgende onderwerpen:

- Kwaliteit van de organisatie;
- Bedrijfscultuur;
- Imago van de organisatie;
- Direct leidinggevende;
- Persoonlijke kracht;
- Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid;
- Persoonlijke ontwikkeling;
- Personeelsregelingen en beloning.

Dit jaar is de Company Monitor door 80% van de medewerkers ingevuld. Dat is een daling van 4pp ten opzichte van 2023, waarin een score van 84% werd behaald.

Vanaf 2021 zijn er in de vragenlijst vragen opgenomen over inclusiviteit en diversiteit. We zien dat de score dit jaar ten opzichte van het voorgaande jaar stabiel is en een 8,1 blijft.

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

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

Brunel Company Monitor	2022	2023	2024	△ -1 jaar	Ambitie
Inclusiviteit en diversiteit	7,9	8,1	8,1	0	> 8
Cultuur	7,1	7,4	7,4	0	> 8
Persoonlijke achtergrond	8,2	8,3	8,3	0	> 8
Belonging	7,9	8,2	8,1	-0,1	> 8
Belonging team	8,3	8,5	8,6	0,1	> 8

7. Profit & Prosperity

Dialoog met de OR

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

In 2024 hebben de OR-verkiezingen plaatsgevonden en is de nieuwe OR geïnstalleerd. Uitkomst hiervan is dat de Inclusiviteitsmanager, tevens lid van het MVO team is toegetreden tot de de OR, waarmee de lijn naar het MVO-team korter is geworden. Omdat er in 2024 een wisseling van de wacht heeft plaatsgevonden, zullen wij in 2025 de belangrijke MVO-thema's opnieuw aan de OR voorleggen. In dit rapport delen wij de top-5 thema's die in december 2023 door de OR zijn aangeduid en de acties die daar in 2024 op zijn ondernomen.

1. Verhouding tussen werkgever en werknemer
De OR stelt vast dat Brunel de noodzaak onderkent om veel aandacht te geven aan fieldmanagement (begeleiding). Dit is een belangrijke factor om specialisten langer aan Brunel te binden. Door dit onderwerp specifieke aandacht te geven, verwacht de OR een verbetering op dit punt.

2. Gezondheid en veiligheid
De OR stelt vast dat Brunel het nodige beleid heeft ontwikkeld en hier uitvoering aan geeft, wat bijdraagt aan de veiligheid en gezondheid van werknemers. Denk aan procedures rondom VCA/U, verzuimpreventie en vertrouwenspersonen.

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

Genomen acties
Dit wordt, na instemming van de OR, in 2025 meegenomen in de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE) op alle Brunel-kantoren .

3. Energieverbruik
De OR ondersteunt het beleid dat Brunel voert op het gebied van duurzame energie. Dit sluit aan bij de ambitie om zich verder te onderscheiden in renewable energy.

4. Gelijke kansen en gelijke behandeling van mensen. Kansen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt om deel te nemen aan het arbeidsproces
De OR constateert dat het bieden van kansen en mogelijkheden voor kandidaten met een ondersteuningsbehoefte onderdeel uitmaakt van het wervingsproces.

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

Genomen acties
In 2024 is Brunel de samenwerking aangegaan met Equals en ELBHO waarmee invulling wordt gegeven aan deze wens vanuit de OR.

5. Positieve bijdrage aan de lokale economie
De OR constateert dat Brunel waar mogelijk kijkt naar het duurzaam inkopen van mensen en middelen. Het nieuwe proces sociale inkoop is hier een voorbeeld van.

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

Genomen acties
De Finance Director en MVO-verantwoordelijke binnen Brunel Nederland, Kim van Uem, heeft hierover gecommuniceerd en een specifieke lijst met voorkeursrestaurants gedeeld voor uitjes en lunches.

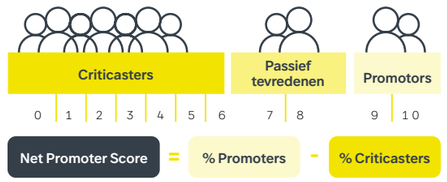
Daarnaast heeft de OR in 2024 vanuit haar rol gesprekken gevoerd met de organisatie over MVO-gerelateerde onderwerpen:

- Gesprek met de voorzitter en een lid van de DIB-Council over de rol van de Council en mogelijke samenwerking;
- Vragen gesteld over het uitvoeren van een onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting;
- Bespreking van het jaarverslag van de vertrouwenspersonen en een gesprek gevoerd met twee vertrouwenspersonen (intern en extern);
- Op basis van input van collega's heeft de OR besloten een initiatiefvoorstel te ontwikkelen voor levensfasebewust personeelsbeleid, specifiek gericht op oudere werknemers;
- Binnen de OR is gesproken over het verkrijgen van een meerderheidsaandeel in Equals.

7. Profit & Prosperity

Dialoog met Brunel-specialisten

Net Promotor Score meting
Elke specialist ontvangt enkele weken na de start van een opdracht, halverwege de opdracht en na afloop een uitnodiging om de ervaringen over deze periode met Brunel te delen en een NPS-score te geven. De meting halverwege de opdracht is nieuw en daarom is er geen vergelijking met voorgaande jaren mogelijk.



Brunel-specialisten hechten waarde aan de MVO-thema's:
- Behoorlijk bestuur
- Goed werkgeverschap
- Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel
- Gezondheid en veiligheid
- Opleiding en onderwijs
- Diversiteit en kansen
- Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Brunel-specialisten tevredenheid	2022	2023*	2024	Δ -1 jaar	Ambitie
NPS-score na start inzet	39	41	49	8	>30
NPS-score halverwege de inzet**	-	-	25	-	>30
NPS-score na stop inzet	17	41	40	-1	>30
Gemiddeld rapportcijfer na start inzet	8,3	8,4	7,8	-0,6	>8
Gemiddeld rapportcijfer halverwege de inzet**	-	-	9	-	>8
Gemiddeld rapportcijfer na stop inzet	8	8,4	8,2	-0,2	>8

* Beslaat heel 2023 waarbij per mei 2023 freelancers en 3th Party-specialisten zijn toegevoegd.
**In 2024 is ervoor gekozen om het onderzoek ook halverwege de inzet uit te sturen. Hierdoor is er geen vergelijking mogelijk met voorgaande jaren.

Dialoog met kandidaten

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

Kandidaten hechten waarde aan de MVO-thema's:
- Goed werkgeverschap met de nadruk op professionaliteit en nakomen van afspraken in het sollicitatieproces
- Gezondheid en veiligheid
- Diversiteit en kansen

Dialoog met klanten

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

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

Kandidaat tevredenheid	2022	2023	2024	Δ -1 jaar	Ambitie
NPS-score kandidaten	26	26	29	3	>30
Gemiddeld rapportcijfer	7,9	8,1	8	-0,1	>8

Klant tevredenheid	2022	2023	2024	Δ -1 jaar	Ambitie
NPS-score na start van een detachering	41	24	20	-4	>30
NPS-score halverwege de inzet*	-	-	29	-	>30
NPS-score na stop van een detachering	0	11	40	29	>30
Gemiddeld rapportcijfer na start van een detachering	8,3	8,1	7,8	-0,3	>8
Gemiddeld rapportcijfer halverwege de inzet*	-	-	8,5	-	>8
Gemiddeld rapportcijfer na stop van een detachering	7,8	7,8	-	-	>8

*In 2024 is ervoor gekozen om het onderzoek ook halverwege de inzet uit te sturen. Hierdoor is er geen vergelijking mogelijk met voorgaande jaren. Mogelijk gevolg van deze keuze is dat opdrachtgevers aan het eind van de inzet geen respons hebben gegeven.

7. Profit & Prosperity

Tenderanalyse 2024
Jaarlijks worden alle aanbestedingen waar Brunel aan heeft deelgenomen geanalyseerd op trends in vereiste MVO-onderwerpen, om te bepalen of aanpassing van het Brunel-beleid nodig is.

Klanten hechten waarde aan de MVO-thema's:

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

Dialoog met de directie van Brunel International

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

De directie Brunel International hecht waarde aan:

- Bijdrage aan de energietransitie via onze dienstverlening aan opdrachtgevers
- Talentwerving, ontwikkeling en carrièremogelijkheden
- Diversiteit, inclusie en belonging
- Veiligheid en zekerheid van medewerkers / arbeids-omstandigheden
- Uitstoot broeikasgassen en energieverbruik
- Data privacy en cybersecurity
- Ethisch zakendoen en compliance

Tenderanalyse	2022	2023	2024	△ -1 jaar
Aanbestedingen / tenders waarin een MVO-vraag werd gesteld	83%	83%	69%	-14pp
Bevat vraag om Uniform Europees Aanbestedingsdocument	70%	77%	78%	+1pp
Bevat vraag over SROI	38%	40%	41%	+1pp
Bevat vraag over diversiteit & inclusiviteit	72%	74%	78%	+4pp
Bevat vraag over milieubelasting	77%	74%	78%	+3pp
Bevat vraag over databeveiliging	4%	11%	19%	+8pp
Bevat vraag om EcoVadis-deelname	4%	0%	4%	+4pp

Dialoog met de directie van Brunel Nederland

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

De directie van Brunel Nederland hecht waarde aan:

- Gelijke kansen voor iedereen;
- Aandacht voor mensen met achterstand tot de arbeidsmarkt;
- Het bieden van uitdagend werk en de kans om het beste uit jezelf te halen;
- Duurzaamheid, verstandig omgaan met het milieu;
- Klanten helpen hun uitdagingen op het gebied van maatschappelijk relevante projecten waar te maken;
- Bijdragen aan de Brunel Foundation;
- Werken in lijn met de kernwaarden;
- Een succesvolle, efficiënte en financieel stabiele bedrijfsvoering;
- Werken in lijn met het Brunel International beleid en strategie.

Samengevat hechten de directies van Brunel International en Brunel Nederland waarde aan de MVO-thema's:

- Goed werkgeverschap
- Opleiding en onderwijs
- Diversiteit en kansen
- Gezondheid en veiligheid
- Mensenrechten in de waardeketen
- Eerlijk zakendoen
- Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering
- Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving
- Profit en prosperity
- Privacy
- Consumenteaangelegenheden

Dialoog met strategische leveranciers

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

Strategische levernaciers hechten waarde aan MVO-thema's:

- Behoorlijk bestuur
- Eerlijk zakendoen
- Eigendomsrecht en betalingen

7. Profit & Prosperity

Dialoog met branchegenoten

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

Rapporteren over MVO

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

Wijze van rapporteren

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

Pijlers MVO

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

Partnerships

- Het aangaan partnerships is gangbaar voor de invulling van MVO-activiteiten.
- Er is een verscheidenheid aan partners, maar er zijn overeenkomsten waar het gaat om ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en vanuit de kennis/expertise van de organisatie.

Uit deze analyse concludeert Brunel dat ons MVO-beleid in lijn is met de branche en dat wij een hoge standaard hanteren ten aanzien van het gebruik van internationale standaarden.

Branchevergelijking via EcoVadis

Brunel rapporteert MVO-prestaties ook via het EcoVadis platform. Daar wordenbedrijven in de branche met elkaar vergeleken. Brunel heeft op alle onderdelen een hogere dan gemiddelde score behaald. De onderdelen zijn: Algemeen, milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop.

Branche relevante MVO-thema's:

- Goed werkgeverschap
- Mensenrechten in de waardeketen
- Eerlijk zakendoen en Consumentenaangelegenheden (Ethiek)
- Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering
- Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving/ Profit: Duurzame inkoop

Dialoog met de overheid

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

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

- Behoorlijk bestuur
- Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en personeel
- Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving/ Profit: financiële rapportages

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

- Goed werkgeverschap
- Diversiteit en kansen/ SROI

Dialoog met Freelancers en Ingeleenden

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

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

- Behoorlijk bestuur
- Eerlijk zakendoen
- Eigendomsrecht en betalingen

"Brunel NL Rapporteert momenteel een groot aantal KPI's voor verschillende doeleinden: CSRD, MVO Prestatieladder, EcoVadis, Brunel MVO verslag.

Ik ben gevraagd om te onderzoeken of het mogelijk is om binnen de gestelde kaders door middel van uniforme KPI's te rapporteren.Komende tijd zal ik mij richten op de sociale KPI's en onderzoeken of deze uniform gerapporteerd kunnen worden. Hiervoor onderzoek ik het regelgevend kader, kijk ik naar de huidige rapportagevormen en kom ik met een voorstel (en implementatie) van een nieuwe wijze van rapporteren."

Stijn Koopman
Stagair

Resultaten **Legal**

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

In 2024 is de volgende wijziging doorgevoerd in de wet- en regelgeving:

Aanpassing werkkostenruimte
De vervallen tijdelijke verhoging van 1,92% geldt weer per 1 januari 2024. Deze wordt getoetst en toegepast door de Finance afdeling.

Verslag scope

Verslag scope

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

Communicatie
Monique Breur
Olav Massar

Design
Bibi Vlaar

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

Brunel

Brunel Nederland B.V.
Hoofdkantoor Amsterdam
John M. Keynesplein 33
1066 EP Amsterdam

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

terug naar inhoudsopgave