

MVO-verslag 2016

Brunel Nederland B.V.

Contactpersoon

Monique Breur

Business process manager en MVO Coördinator

Email: m.breur@brunel.net

Telefoon: 020-312 5000



Brunel



“Brunel Nederland B.V. streeft naar balans tussen mens, milieu en economie. Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering. Voor een detacheerder is het logisch dat de factor mens het zwaarst weegt. Leidraad in ons handelen is hierbij: Brunel creëert geluk, groei en succes. Dit doen we door het matchen van dromen en ambities van onze collega’s met de uitdagingen van onze opdrachtgevers. Dit alles gebeurt op basis van vertrouwen en persoonlijke aandacht “.

Maikel Pals, Directeur Brunel Nederland B.V.

Inhoudsopgave

Voor Brunel materiële MVO-onderwerpen	3
Certificaten, deelnamen en awards	3
Resultaten People	5
Toelichting cijfers	5
People MVO-programma ontwikkelingen in 2016	6
Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk	6
1. Persoonlijke ontwikkeling	6
2. Sociale voorzieningen en het vastleggen van rechten en verplichtingen tussen werknemer en werkgever	7
3. Werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers	7
4. Veiligheid, gezondheid en welzijn	7
5. Sociale dialoog	8
Mensenrechten	9
1. Diversiteit, kansen en verbod op discriminatie	9
Eerlijk zaken doen	9
1. Anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag	9
Consumenten aangelegenheden	9
1. Privacy van klanten en data beveiliging	9
Resultaten Planet	10
Toelichting cijfers	10
Planet MVO-programma ontwikkelingen in 2016	10
Beperken milieubelasting	10
1. Beperken van CO2-uitstoot, voorkomen van vervuiling en hergebruik van materialen	10
Resultaten Profit	12
Toelichting cijfers	12
Profit MVO-programma ontwikkelingen in 2016	12
Resultaten Public (Prosperity)	13
Toelichting cijfers	13
Public MVO-programma ontwikkelingen in 2016	13
Stakeholder dialoog	14
Resultaten Legal	15
MVO-bedrijfsvoering overkoepelend	16
Stakeholder belang en invloed matrix	16
Organisatorische wijzigingen	16
Brunel MVO-model en Management Team (MT)	16
Ondernemingsbestuur	17
Verslag scope	17

Voor Brunel materiële MVO-onderwerpen





In 2016 is uit dialoog met de belanghebbenden (stakeholders) van Brunel Nederland gebleken dat de onderstaande onderwerpen relevant zijn voor onze bedrijfsvoering. Deze onderwerpen zijn volgens Brunel en haar stakeholders op maatschappelijk gebied belangrijk en Brunel kan hier middels haar beleid invloed op uitoefenen. De onderwerpen zijn weergegeven in bewoordingen gebaseerd op de ISO 26000 richtlijn.

In dit verslag laten wij onder andere zien welke voortgang wij op deze onderwerpen bereikt hebben.

"P"	Thema	Indicator
People	Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk	Persoonlijke ontwikkeling
		Verhouding tussen werkgever en werknemer. Sociale voorzieningen en het vastleggen van rechten en verplichtingen tussen werknemer en werkgever in een arbeidsovereenkomst, voorwaarden, een functie- en/of taakomschrijving.
		Werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers.
		Veilig- en gezonde werkomstandigheden.
	Mensenrechten	Diversiteit, kansen en verbod op discriminatie (In onze matrix benoemd als stakeholder-focus, maar hier benoemd vanwege maatschappelijke aandacht voor dit onderwerp).
	Eerlijk zaken doen	Anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag.
	Consumenten aangelegenheden	Privacy van klanten en data beveiliging.
Planet	Beperken milieubelasting	Beperken van CO ₂ -uitstoot, voorkomen van vervuiling en hergebruik van materialen. (In onze matrix benoemd als businesscase, maar hier benoemd vanwege maatschappelijke aandacht voor dit onderwerp).
Profit & Prosperity (Public)	Bijdrage aan de gemeenschap	Sociale investering – liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen.

Certificaten, deelnamen en awards

Certificaten en deelnamen

	ISO 9001:2008 met als scope Brunel Nederland B.V. Dit certificaat borgt ons streven naar continue verbetering van kwaliteit en klanttevredenheid. Hoofd Certificaat Nr. 165032-2014-AQ-NLD-rvA. Geldig tot 6 december 2017.
	MVO Prestatieladder, niveau 3 met als scope Brunel Nederland B.V. Dit certificaat, geïnspireerd door de uitgangspunten van ISO 26000, toont aan dat Brunel Nederland een maatschappelijk verantwoord beleid voert. Hoofd certificaat Nr. 162031-2014-otH-NLD-DNV. Geldig tot 6 december 2017.
	NEN 4400-1 en is als zodanig geregistreerd bij de stichting Normering Arbeid, met als scope Brunel Nederland B.V. Deze registratie garandeert onder andere dat de (personeels)administratie op orde is, dat loonheffingen en/of omzetbelasting correct wordt vastgesteld en afgedragen en dat de medewerkers gerechtigd zijn om arbeid in Nederland te verrichten. Inspecties worden halfjaarlijks uitgevoerd door VRO Certification.
	VCU 2011/05 met als scope de Businessline Brunel Engineering. Dit certificaat borgt aantoonbare bewaking van veiligheid en gezondheid in de operationele uitvoering van detacheringen. VCU Certificaat Nr. I5I958-2014-AsCC-NLD-rvA, rev.I. Geldig tot 27 november 2017.
	Brunel is deelnemer aan de Fira en EcoVadis internetplatforms om haar MVO-prestaties geïntegreerd inzichtelijk te maken aan belanghebbenden. Via Fira rapporteert Brunel op Extended niveau (voorheen Silver). Geldig tot 7 februari 2018 en wordt, na inspectie, jaarlijks verlengd.

Awards en vermeldingen



Zoals eerder in 2014, toen Brunel Nederland de eerste plaats behaalde, heeft Brunel in 2016 opnieuw prijzen toegekend gekregen. Deze keer als tweede beste werkgever in de categorie Zakelijke dienstverlening minder dan 1000 medewerkers. Ook in de categorie Profit minder dan 1000 medewerkers eindigde Brunel in de top tien, namelijk op plaats negen. Deze onderscheidingen werden toegekend door de onderzoeksbedrijven Effectory en Intermediair.

Voor meer informatie zie: www.beste-werkgevers.nl - 2016



Prins Friso Ingenieursprijs

Niet een prijs voor Brunel maar voor Tim Horeman-Franse, verkozen tot Ingenieur van het Jaar. De prijs werd uitgereikt door Martin van Pernis (President KIVI), Prinses Beatrix, Prinses Mabel en Jet de Ranitz (Voorzitter College van Bestuur InHolland).

Brunel is er trots op onderdeel te zijn geweest van het selectieproces en Tim als beste kandidaat te hebben kunnen voordragen.

Brunel Engineering biedt haar medewerkers de mogelijkheid om zich te certificeren tot Chartered of Incorporated Engineer. Brunel is de eerste arbeidsbemiddelaar in Nederland die haar engineers certificeert in samenwerking met het Koninklijk Instituut Van Ingenieurs (KIVI), de beroepsvereniging van ingenieurs.

Resultaten People

Doel van het People-beleid overall: Een betrokken en stimulerende werkgever zijn

People				
Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk	2015	2016	Δ	GRI
Aantal directe medewerkers op 31 december*	2.334	2.197	-6%	LA1
Aantal indirecte medewerkers op 31 december*	377	427	13%	
Gemiddeld aantal directe medewerkers*	2.143	2.178	2%	
Gemiddeld aantal indirecte medewerkers*	370	395	7%	
Verloop directe medewerkers	71%	77%	6ppt	LA2
Verloop indirecte medewerkers	23%	31%	8ppt	
Verzuim directe medewerkers	2,7%	3,0%	0,3ppt	LA7
Verzuim indirecte medewerkers	2,9%	3,4%	0,5ppt	
Veiligheid en gezondheid				
Ongevallen op het werk	9	16	78%	LA7
Waarvan met verzuim	4	3	-25%	
Verkeersongevallen	13	18	38%	
Waarvan met verzuim	7	8	14%	
Bijna ongevallen	2	1	-50%	
Onveilige situaties	33	33	0%	
BHV meldingen	0	3	300%	
Werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van werknemers.				
Non-conformiteiten NEN 4400-1 inspecties	0	0	0%	SO8

*Bron: Brunel International annual report 2016 – zie www.brunelinternational.net

Toelichting cijfers

Investing in het aantal indirecte medewerkers (kantoormedewerkers)

Brunel wenst voorbereid te zijn op de toekomst en kansen als arbeidsmarktspecialist te benutten.

Talent aantrekken is cruciaal voor onze business, zeker gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Om continuïteit aan opdrachtgevers te kunnen blijven bieden, is Brunel begin 2016 gestart met investering in het Talent Acquisition Center. Dit is een team van recruiters dat op innovatieve wijze de arbeidsmarkt benadert op zoek naar talent.

De in oktober 2015 gestarte businessline Brunel Resourcing Solutions is in 2016 verder uitgebouwd. Implementatie managers en In-house consultants bieden opdrachtgevers vanuit een vast aanspreekpunt ondersteuning voor het tijdig aantrekken van de juiste specialisten.

Invloed van de wet DBA op het aantal directe medewerkers (gedetacheerde specialisten)

Voldoen aan wet- en regelgeving staat bij Brunel hoog in het vaandel. In een people-business is vertrouwen in onze bedrijfsvoering op dit punt door belanghebbenden cruciaal. Het aantal directe medewerkers werd in 2016 sterk beïnvloed door de nieuwe wetgeving voor freelancers (DBA) die zijn effect kreeg met de start van de overgangperiode per 1 mei. De onzekerheid rond deze overgangperiode heeft geleid tot verschillende interpretaties in de detachingsbranche, waarbij Brunel koos voor een relatief strengere interpretatie en bijbehorende maatregelen. Als een gevolg hiervan heeft Brunel een aanzienlijk aantal projecten waarop freelancers ingezet werden niet kunnen verlengen. Vanaf juli nam het aantal directe medewerkers weer toe. Voor 2017 verwacht Brunel dat de ingezette groei vanaf juli 2016 in het medewerkersbestand verder voortgezet wordt.

Verloop

Het verloop onder gedetacheerde medewerkers is, naast de bovenstaand genoemde invloed van de wet DBA, te verklaren door afschalen op een aantal grote projecten bij onze opdrachtgevers en door hen in dienst nemen van onze medewerkers.

Bij de indirecte medewerkers was sprake van aantrekkingskracht van de ruimere arbeidsmarkt en functie-inhoudelijke redenen.

Brunel heeft zich voor 2020 tot doel gesteld om directe- en indirecte talenten minimaal vijf jaar te behouden voor de organisatie.

Programma's om talenten te monitoren, ontwikkelen en in te zetten op hun kracht zijn opgesteld met focus op onboarding, beloning, opleiding, vitaliteit, analyse en evaluatie.

Verzuim

Het verzuim was iets hoger dan in 2015. Er was sprake van een lange, terugkerende griepperiode en toename van langdurig verzuim, mogelijk beïnvloed door een gunstiger economisch klimaat waarin men zich weer afwezig durft te melden. Het is algemeen bekend dat in crisistijd afwezig-melden wordt uitgesteld waardoor na de crisis de verzuimduur langer is.

Ongevallen

Brunel streeft naar nul meldingen van ongevallen. Onderdeel van de taken van de afdeling HR Arbo, Gezondheid & Veiligheid (Health) is het registreren van ongevallen en meldingen van onveilige situaties voor alle businesslines, zowel directe- als indirecte medewerkers. Meldingen worden opgevolgd en besproken met/ gerapporteerd aan het MT en de OR. Het MT besluit over eventuele structurele preventieve maatregelen die door de afdeling Health worden uitgevoerd en/of gecoördineerd. Het ongevallenrisico is het hoogst bij de businessline Engineering vanwege detachering in technische omgevingen. 11 van de 16 ongevallen in 2016 vonden plaats binnen deze businessline. Er was sprake van verzuim maar gelukkig zijn er geen ongevallen geweest met fatale afloop. Om zo zorgvuldig mogelijk aan onze doorgeleide plicht en zorgzaam werkgeverschap te voldoen is Brunel Engineering gecertificeerd tegen de VCU 2011/05 norm. Uit analyse van de meldingen in 2016 blijken onwel wordingen en struikelongevallen. Het valt op dat het lijkt alsof de gedetacheerde medewerkers het werk niet stil durven te leggen bij constatering van een onveilige werksituatie, we kunnen niet inschatten hoe vaak een medewerker dit wel heeft gedaan omdat er te weinig melding wordt gemaakt van bijna ongevallen. Communicatie ter veiligheids-bewustwording vindt plaats via de B-app en zal in 2017 worden voortgezet. Verder wordt veiligheid als onderwerp gepland om te bespreken tijdens medewerker bijeenkomsten. Bij de verkeersongevallen zien we weinig ongevallen terugkomen naar aanleiding van mogelijk roekeloos rijgedrag door medewerkers van Brunel. Er zijn structurele maatregelen genomen ten aanzien van ongevallen tijdens evenementen in 2015. Hierdoor komt dit in 2016 aanzienlijk minder voor. Tevens zijn maatregelen genomen naar aanleiding van meldingen betreffende klimaatregelvoorzieningen. Er zullen altijd klimaat meldingen blijven voorkomen. Op dat moment worden de nodige acties uitgezet. De overige meldingen betreffen incidenten waarvoor waar nodig niet-structurele maatregelen zijn getroffen.



People MVO-programma ontwikkelingen in 2016

Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk

1. Persoonlijke ontwikkeling

Herinrichting HR-organisatie

In 2016 is de HR-organisatie heringericht waarbij HR Consultants specifiek voor directe medewerkers beschikbaar zijn gemaakt. Voorheen verzorgden de HR Consultants de HR-ondersteuning van zowel directe- als indirecte medewerkers. De contact/ bezoekfrequentie door de HR Consultant, afgewisseld met de Sales Consultant, aan directe medewerkers is verhoogd naar standaard om de drie maanden en vaker als nodig. De HR Consultant biedt een vast aanspreekpunt om zo de persoonlijke wensen beter kunnen managen. Een eerste evaluatie geeft positieve reacties.

Naast individueel persoonlijk contact organiseert de HR Consultant introductie bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers met als doel hen in contact te brengen met collega's en alle medewerkers te voorzien van dezelfde informatie over de organisatie en de cultuur. In 2016 is de inhoud van deze bijeenkomsten aangevuld met een Disc (kleuren) training die medewerkers ondersteunt in effectief communiceren.

Opleiding directe medewerkers

Naast individuele vakopleidingen voor ervaren directe medewerkers zet Brunel, per 2016 nog actiever dan in het verleden, in op het aantrekken en ontwikkelen van starters om zo continuïteit in onze dienstverlening te kunnen blijven bieden in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Trainees komen bij Brunel in dienst en worden begeleid door een persoonlijke HR Consultant en een Sales Consultant uit een specialistisch team. Traineeships bevatten kennis- en vaardigheidstrainingen, een persoonlijk ontwikkelingsplan en opdoen van ervaring bij verschillende opdrachtgevers.

Voor meer informatie zie: <https://www.brunel.nl/nl-nl/carriere/campus-recruitment/studenten-en-starters>

Traineeships voor starters



Traineeship Finance



Traineeship IT



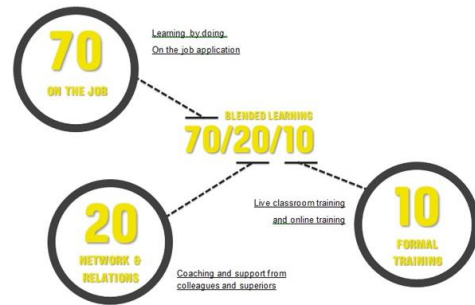
Traineeship Legal



Traineeships Engineering

Opleiding indirecte medewerkers

Het inwerk- (Getting started) en ontwikkel- (Moving forward) programma voor indirecte medewerkers is in 2016 verder vormgegeven passend bij medewerker behoeften en bedrijfsdoelen. Het Getting started programma is nu geheel in de 70/20/10 – 100% leren-format beschikbaar alsmede een deel van de Moving forward trainingen. In 2017 volgt het overige deel. Het up to date houden bij de wensen en de markt van dit programma is een voortdurend proces.



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

Top Benefits is de naam van pakket aan arbeidsvoorwaarden en werknemersregelingen bij Brunel. In het derde kwartaal van 2016 zijn deze opnieuw juridisch gecheckt en er zijn geen hiaten met de wetgeving aangetroffen.

Per 1 maart 2016 is het Top Benefits pakket aangevuld met een collectieve inkomensverzekering. Deze verzekering beperkt zoveel mogelijk de inkomenschade bij arbeidsongeschiktheid. Alle medewerkers zijn automatisch verzekerd, tenzij zij ervoor kiezen afstand te doen van deelname.

In goed overleg met de OR zijn de beoordelingspercentages voor salarisverhoging van 2015 gehandhaafd in 2016. Tevens is besloten de salarisschalen voor 2017 te indexeren.

Administratie en registeren van bezoeken en gesprekken zijn nodig uit compliance overwegingen en goede voorbereiding van een sales- of medewerker-gesprek. Registreren is echter niet de hobby van een salespersoon en registreren dient daarom zo efficiënt mogelijk gemaakt te worden. Hiertoe hebben alle Sales- en HR-medewerkers de beschikking gekregen over een Surface tablet die tevens digitaal tekenen van stukken mogelijk maakt ten behoeve van papierbesparing.

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

Brunel streeft naar een correcte en juiste personeelsadministratie. De contracten met medewerkers en ingeleend personeel dienen aantrekkelijk, helder en juridisch juist te zijn en voortdurend te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. Brunel is gecertificeerd tegen het NEN 4400-1 certificaat en als zodanig geregistreerd bij de Stichting Normering Arbeid. Deze registratie garandeert onder andere dat de (personeels)administratie op orde is, dat op tijd voldoende loonheffingen en/of omzetbelasting afdragen en dat de medewerkers gerechtigd zijn om arbeid in Nederland te verrichten. Brunels concrete doelstelling ten aanzien van onze (personeels)administratie is: Nul non-conformiteiten tijdens NEN 4400-1 inspecties. De (personeels)administratie van Brunel wordt eens per half jaar geïnspecteerd door VRO Certification. In 2016 zijn deze inspecties uitgevoerd op 17 maart en 21 september. De doelstelling werd behaald; er zijn geen afwijkingen geconstateerd. De (personeels)administratie van Brunel is op orde.



4. Veiligheid, gezondheid en welzijn

In samenwerking met Human Capital Care zijn in 2016 uitgebreide risico-inventarisatie en evaluaties (RIE) uitgevoerd voor de diverse vestigingen van Brunel in Nederland. De RIE heeft tot doel de werkomstandigheden in kaart te brengen gelet op de risico's voor de veiligheid, de gezondheid en de psychosociale arbeidsbelasting van alle medewerkers. Eventuele maatregelen naar aanleiding van de RIE worden in 2017 vormgegeven.

Diverse activiteiten hebben in plaats gevonden als bijdrage aan het thema vitaliteit. Zoals te noemen; frequente communicatie over uitbreiding van het aantal instellingen waar medewerkers met korting kunnen sporten en nieuwe kortingsaanbiedingen.

Nieuw onder het thema vitaliteit is "Financiële vitaliteit". In 2016 is Brunel gestart om in persoonlijke gesprekken met medewerkers en hun HR Consultants, als daar aanwijzingen toe zijn, het taboe rondom spreken over persoonlijke financiële problemen te doorbreken. Brunel kan hulp bieden, door samen de situatie te bespreken en indien nodig te zorgen voor doorverwijzing naar gespecialiseerde instanties. Dit is in het belang van de medewerker en Brunel omdat gebleken is dat medewerkers met financiële zorgen stress ervaren en zich vaker afwezig melden.



5. Sociale dialoog

Brunel wenst een betrokken en stimulerende werkgever te zijn en vindt het belangrijk dat alle medewerkers direct en indirect zich Bruneller voelen. Daarnaast wil Brunel een gesprekspartner zijn voor haar medewerkers, kennis delen, zorgen dat medewerkers zich doorlopend ontwikkelen en een goede relatie opbouwen. Brunel heeft een actieve ondernemingsraad die bestaat uit een vertegenwoordiging van directe- en indirecte medewerkers. De missie van de OR is om zowel op de korte als op de lange termijn de belangen van de medewerkers en de onderneming te behartigen. Door de medezeggenschap proactief, initiërend, signalerend en toetsend vorm te geven, streeft de OR naar een sociaal en evenwichtig Brunel. De OR brengt een eigen jaarverslag uit dat via het intranet met medewerkers gedeeld wordt. De overleggen tussen het MT en de OR van Brunel hebben een open sfeer. De OR communiceert verder met medewerkers in B-App nieuwsberichten en is persoonlijk aanwezig op de Brunel zomer- en winter events. Dit zijn medewerker bijeenkomsten die elke zomer en winter in een feestelijke sfeer gehouden worden en waar alle medewerkers voor worden uitgenodigd. Naast input vanuit de OR wordt de mening van medewerkers gevraagd aan het einde van hun dienstverband en gerapporteerd in de zogenaamde Exit rapportage die in 2016 verder vormgegeven is. Deze rapportage wordt gebruikt als basis voor analyse van verloop en de redenen daartoe.

Jaarlijks wordt een onderzoek gehouden onder de indirecte medewerkers van Brunel via de Meyer Monitor. De Meyer Monitor vraagt anoniem input aan indirecte medewerkers over het gewenste en huidige niveau op de onderwerpen; kwaliteit van de organisatie, bedrijfscultuur, imago van de organisatie, direct leidinggevende, persoonlijke kracht, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid, persoonlijke ontwikkeling en personeelsregelingen en beloning. Uit het gehouden onderzoek in december 2016 blijkt dat de onderwerpen "transparante communicatie" (kwaliteit van de organisatie) en "financieel pakket" (personeelsregelingen en beloning) – blijvende aandacht behoeven. Te zien is dat op deze punten ten opzichte van 2015 vooruitgang is geboekt en Brunel heeft vertrouwen in de ingezette maatregelen om deze onderwerpen nog verder te verbeteren. Onderzoek onder directe medewerkers was in december 2015 uitgevoerd en is in 2016 gedeeld met de organisatie zoals hiernaast weergegeven.



Interne communicatie en persoonlijke ontwikkeling

Zijn factoren aangegeven als ontwikkelpunten voor Brunel. Wat kun je hierin van ons verwachten?



Brunel

Ter verbetering van communicatie en kennisdeling heeft Brunel in 2016 de B-app geïntroduceerd. Dit is een mobiele applicatie voor contact, mededelingen, nieuwsberichten en kennisuitwisseling voor zowel directe- als indirecte medewerkers. Zowel met één persoon als door aan te sluiten bij digitale groepen is snel contact mogelijk met collega's in een vakgebied - of gedetacheerd binnen dezelfde opdrachtgever. Onder indirecte medewerkers is dit communicatiemiddel goed ontvangen. Onder directe medewerkers is het gebruik nog ter verbetering.



Medewerkers vinden het belangrijk om met elkaar in contact te komen en samen kennis en ervaringen te delen binnen en buiten hun eigen vakgebied. Brunel heeft hiertoe in 2016 diverse Interactives georganiseerd. Dit zijn kleine medewerkerbijeenkomsten met als doel het delen van kennis, het binden van medewerkers en het creëren van meer betrokkenheid. Interactives in 2016:

8 november 2016: Interactive Software security

26 september 2016: Interactive voor Functioneel beheerders en Business analisten

31 mei 2016: Interactive voor Servicedesk medewerkers

30 mei 2016: Interactive voor Functioneel beheerders en Business analisten

25 mei 2016: Interactive Finance Information Security

26 mei 2016: Interactive voor Bouwkundig specialisten in het bevingingsgebied Groningen

19 april 2016: Interactive voor Juristen met betrekking tot de privacy wetgeving



Mensenrechten

1. Diversiteit, kansen en verbod op discriminatie

Naar aanleiding van verbeteringsuggesties uit de Fira verificatie, heeft het MT van Brunel Nederland deze onderwerpen nogmaals besproken en blijft bij het bestaande beleid: Brunel maakt geen onderscheid op grond van geslacht, leeftijd, (arbeids)handicap, seksuele geaardheid of culturele achtergrond. Brunel selecteert op kennis, ervaring, competenties, salarisindicatie en reisafstand om een juiste match te maken tussen opdrachtgever en kandidaat. Discriminatie wordt niet getolereerd door Brunel.

Specifiek met betrekking tot het creëren van kansen voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt: Brunel is zich van haar kwetsbaarheid op dit onderwerp bewust. Voor een detacheerder is dit onderwerp complex. Onze toegevoegde waarde voor onze klanten is het leveren van direct inzetbare specialisten en bovendien wordt volgens de wetgeving ingezet personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt, geteld bij de klant en niet bij Brunel. Bekeken zou kunnen worden of en hoe personen met een afstand tot de arbeidsmarkt ingezet kunnen worden als kantoor- of bedrijfsrestaurant personeel.

Specifiek met betrekking tot diversiteit; het bieden van gelijke kansen, elimineren van discriminatie en achterstelling van werknemers: Brunel is zich van haar kwetsbaarheid op dit onderwerp bewust maar ziet geen toegevoegde waarde in het benoemen van quota. Zowel bij de uitvoering van onze dienstverlening als detacheerder als het aannemen van kantoorpersoneel geldt dat de juiste persoon moet worden ingezet. Brunel maakt daarbij geen onderscheid in persoonlijke achtergrond maar kijkt naar kennis en vaardigheden. Bovendien wordt rapporteren bemoeilijkt door de beperking wat wettelijk is toegestaan om te registreren. Alleen leeftijd en geslacht zou dan rapporteerbaar zijn – volgens Brunel niet relevant voor geschiktheid.

In- en externe vertrouwenspersonen zijn beschikbaar, alsmede een klachten- en verbeterprocedure.

Eerlijk zaken doen

1. Anti-corruptie, integriteit en ethisch gedrag

Initiatief en borging op deze belangrijke onderwerpen worden gemanaged vanuit de holding Brunel International N.V.

In juni 2016 hebben alle indirecte medewerkers van Brunel een online-training "Brunel Anti-bribery Training and Policy" gevolgd. Deze training zal standaard onderdeel worden van Brunels inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers. Brunel hanteert een gedragscode waarin deze onderwerpen beschreven zijn. Op www.brunelinternational.net/en/articles-of-association, treft u de Anti-corruption & Bribery Policy van Brunel aan.

Wet Huis voor klokkenluiders

Met ingang van juli 2016 is een interne meldregeling voor klokkenluiders wettelijk verplicht. Met de komst van het "Huis voor klokkenluiders" kan er zorgvuldiger worden omgegaan met de melding en afhandeling van misstanden binnen organisaties. In 2017 zal de juridische afdeling van Brunel International een aangepaste meldregeling introduceren in de organisatie.

Consumenten aangelegenheden

1. Privacy van klanten en data beveiliging

De data en systemen van Brunel zijn beveiligd. De systemen worden onderhouden en beheerd door de afdeling Global IT vallend onder de holding Brunel International N.V. Processen en protocollen zijn in place en worden periodiek geaudit door PWC. Naast technische beveiliging is het juist omgaan met data door medewerkers tijdens hun dagelijkse werk van groot belang. Hiertoe is eind 2016 een bewustwordingscampagne gestart. Middels communicatie en eerdergenoemde medewerker-interactives worden medewerkers gewezen op de risico's en gewenste wijze van handelen. Data privacy en beveiliging zal in 2017 verder ingebed worden middels het Privacy awareness program.

Don't get hooked
How to recognize and avoid phishing attacks

First Things First – Be Vigilant Online and Use Your Common Sense!

- Always be suspicious of any unsolicited communication from businesses or individuals, regardless of the message medium.
- Don't click on links or attachments in suspect emails, texts, or social media messages.
- Directly contact the purported sender via their official website, phone number, or email address if you are not sure about the legitimacy of a message you have received.
- Report suspected phishing scams to your IT and security teams.
- File a complaint with the FBI Crime Complaint Center (CCC) to help shut down cybercriminals.

What is Phishing?
The Go-To Engineering Strategy

Phishing Attack Methods

- Mass-Scale Phishing**: Broad-based phishing with a large list of contacts that uses highly targeted content.
- Spear Phishing**: Targeted phishing aimed at specific individuals or groups within an organization.
- Whaling**: Targeted type of spear phishing that targets a high-value entity (e.g., CEO, CFO) or other executive.

Email Phishing

What to look for?

Brunel

Resultaten Planet

Doel van het Planet-beleid overall: Minimaliseren milieubelasting

Planet				
Energie en emissies	2015	2016	Δ	GRI
Totale CO ₂ Footprint in tonnen*	4.327	4.902	13%	EN16
Scope 1 Directe energie				
Aardgas in m ³	72.292	76.148	5,3%	EN3
Overige warmtelevering in GJ	907	1.166	28%	EN3
Gemiddeld verbruik per lease auto in liters	1.996	2.038	2,1%	EN3
Gemiddeld verbruik per huur auto in liters	1.958	1.982	1,2%	EN3
Scope 2 Indirecte energie				
Verbruik elektriciteit Groen in kWh	1.074.011	1.054.187	-1,8%	EN4
Verbruik elektriciteit Grijs in kWh	0	0	0%	EN4
Grondstoffen				
Verbruik papier in # vel per jaar per FTE	2.052	1.572	-23%	EN1
% Inkoop duurzame kantoorartikelen	Papier	98%	100%	EN2
	Kantoorbenodigdheden	8%	10%	

*De CO₂ Footprint 2015 is geverifieerd. Verificatie van de 2016 footprint moet nog plaatsvinden ten tijde van uitgave van dit verslag.

Toelichting cijfers

Energieverbruik

Het totale elektraverbruik op de kantoren is nagenoeg gelijk gebleven (daling van 1,8%).

Het warmteverbruik is gestegen op alle kantoren. Dit betekent dat de warmtebehoefte op momenten in 2016 op alle kantoren groter is geweest dan in 2015. De weerstatistieken zijn geraadpleegd en daaruit blijkt dat de wintermaanden maart, november en december in 2016 behoorlijk kouder zijn geweest dan in 2015. De stijging van het warmteverbruik wordt hieraan toegeschreven.

(Bron: <https://weerstatistieken.nl/de-bilt/2016>)

De verificatie over 2016 zal in Q3 van 2017 plaatsvinden. Ondanks dat de verificatie volgens ISO 14064-1 en de aankoop van certificaten (Gvo's) over 2016 nog uitgevoerd moeten worden, is het elektriciteitsverbruik al volledig als groen opgegeven in de berekening van de CO₂ footprint. Brunel vertrouwt daarbij op haar ervaring om de juiste acties te nemen om de verificatie succesvol te doorlopen. De CO₂ Footprint wordt op verzoek toegestuurd.

Wagenpark

Sinds 2015 neemt Brunel ook het elektraverbruik van de elektrische/hybride auto's mee in het totaaloverzicht van het energieverbruik. In 2015 reden er 3 elektrische/hybride auto's. Dit aantal is in 2016 toegenomen naar 11. Het totaal aantal auto's in het wagenpark is in 2016 toegenomen met 83 auto's ten opzichte van 2015. Het verbruik van brandstof per auto laat een lichte stijging zien. Het gemiddeld verbruik per leaseauto is in 2016 met 2,1% gestegen ten opzichte van 2015. Per huurauto is dit met 1,2% gestegen. De stijging van het verbruik van diesel bij huurauto's wordt veroorzaakt door het feit dat er in 2015 1 auto is ingezet in de huurvloot en in 2016 zijn dit er 4. In principe worden er geen dieselauto's in de huurvloot ingezet, maar soms is dit onvermijdelijk.

Grondstoffen en hergebruik

Ook in 2016 laat het papierverbruik weer een sterke daling zien, namelijk met 23 % t.o.v. 2015. Dit is mede het resultaat van de introductie van Microsoft Surfaces binnen Brunel waardoor digitale verwerking sterk verbeterd is.

De postverzending is in 2016 wederom gedaald t.o.v. 2015. De daling is 34,4%.

Planet MVO-programma ontwikkelingen in 2016

Beperken milieubelasting

1. Beperken van CO₂-uitstoot, voorkomen van vervuiling en hergebruik van materialen

CO₂ Footprint conform ISO 14064-1 geverifieerd

Veel van Brunels opdrachtgevers zijn gecertificeerd volgens de CO₂ Prestatieladder. Voorheen verzochten zij Brunel uit dien hoofde om een geverifieerde scope 1 & 2 emissie berekening conform ISO 14064-1. In 2016 is de CO₂ Prestatieladder-norm aangepast en hoeven opdrachtgevers dit niet meer aan hun leveranciers te vragen. Toch heeft Brunel besloten de CO₂-uitstoot te blijven verifiëren. Energie Consult Holland BV, een door CO₂ Prestatieladder goedgekeurde certificerende instelling, heeft in 2014 en 2015 de verificatie uitgevoerd. De verificatie over 2016 zal in Q3 van 2017 plaatsvinden.

Brunel

100% groene stroom

Tijdens de eerste verificatie in 2013 is gebleken dat stroom die door de energiebedrijven als groen wordt gekenmerkt voor grijs wordt geteld. Dit komt omdat de extra eis gehanteerd wordt dat deze groene stroom uit Nederland afkomstig dient te zijn. Op alle Brunel-kantoren is de stroom groen, echter niet opgewekt door Nederlandse wind. Net als in de afgelopen jaren zal Brunel de elektriciteit door middel van aankoop van Garanties van oorsprong (Gvo's) die afkomstig zijn van Nederlandse wind, "vergroenen".

Wagenpark

In 2016 hebben ook het hoofdkantoor in Amsterdam en het kantoor in Utrecht een elektrische laadpaal gekregen. Op de kantoren in Groningen, Rotterdam, Eindhoven en Enschede zijn deze al aanwezig.

Papierverbruik

Door o.a. de digitalisering van correspondentie, het digitaal versturen van gebruiksovereenkomsten en afspraken met klanten en leveranciers om de facturen digitaal te versturen, is het papierverbruik de afgelopen jaren al sterk gedaald. Voor 2017 verwachten wij een verdere daling door toepassing van "Digi-sign" waardoor documenten niet meer geprint en handmatig ondertekend hoeven te worden.

Kantoorartikelen

Brunel heeft in samenwerking met de leverancier van kantoorartikelen gekeken naar het aandeel duurzame producten in het huidige assortiment. Hieruit blijkt dat 100% van gebruikt papier en 10% van de office supplies duurzame keuzes zijn. Brunel streeft ernaar om deze resultaten te verbeteren.

Fair-trade

In 2016 heeft Brunel de koffieautomaten op haar kantoren vervangen. Bij de aanbesteding van het contract is de eis gesteld dat de ingrediënten biologisch en fair-trade geproduceerd worden. Medewerkers konden tussen 18 juli en 29 juli 2016 deelnemen aan de "Koffie Challenge" waarbij zij de automaten en de koffie van drie leveranciers konden testen en proeven. De voorkeursleverancier van de medewerkers heeft de opdracht gekregen.

Hergebruik meubilair

In 2016 zijn de bureaustoelen van de kantoren Groningen en Zwolle vernieuwd. De oude stoelen krijgen middels een opkoper een tweede carrière.

Afvalscheiding

Binnen Brunel wordt papier, karton, restafval en klein chemisch afval gescheiden. In 2016 is besloten dat verdere uitbreiding niet nodig is.

Communicatie

Bewust omgaan met het milieu en duurzame producten stimuleert Brunel door communicatie via het intranet, B-app en e-mail.

Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Verificatie CO₂ footprint 2015 succesvol afgerond.
- Uitnodiging voor de "Koffie Challenge".
- Aanschaf elektrische laadpaal Amsterdam in augustus 2016.
- Enquête over tevredenheid catering. De uitkomst is gebruikt om de behoefte nog beter op te stemmen op de medewerkers.
- Periodiek een email aan medewerkers met een leaseauto over het eigen brandstofverbruik om zuiniger rijden te stimuleren.

Resultaten Profit

Doel van ons Profit-beleid overall: Betrouwbare financiële rapportages, transparantie en werkgelegenheid

Profit				
Financiële resultaten*	2015	2016	Δ	GRI
Revenue	188.437	191.373	2%	EC1
Gross profit	55.713	54.495	-2%	
Gross margin	29,6%	28,5%	-1,1ppt	
Operating profit (EBIT)	15.444	12.943	-16%	
EBIT percentage	8,2%	6,8%	-1,4ppt	
Bijdrage lokale economie / werkgelegenheid gemeten in toename aantal medewerkers per vestiging				
Amsterdam	16%	-20%	-	EC7
Rotterdam	8%	9%	-	EC7
Eindhoven	11%	20%	-	EC7
Enschede	12%	3%	-	EC7
Groningen	13%	6%	-	EC7
Utrecht	-13%	-8%	-	EC7
Zwolle	44%	8%	-	EC7
Brunel Nederland totaal	12%	-3%	-	EC7

*Bron: Brunel International annual report 2016 – zie www.brunelinternational.net.

Bedragen in Euro x 1.000

Toelichting cijfers

Financiële resultaten

Brunel Nederland heeft in 2016 aanvankelijk kunnen profiteren van het economische klimaat, wat resulteerde in een sterke prestatie in het eerste kwartaal. De rest van de jaar werd ernstig beïnvloed door de nieuwe wetgeving voor freelancers (DBA) die zijn effect kreeg met de start van de overgangperiode per 1 mei. De onzekerheid rond deze overgangperiode heeft geleid tot verschillende interpretaties in de detacheringsbranche, waarbij Brunel koos voor een relatief strenge interpretatie en bijbehorende maatregelen. Als een gevolg hiervan heeft Brunel een aanzienlijk aantal projecten waarop freelancers ingezet werden niet kunnen verlengen. Vanaf juli nam het aantal directe medewerkers weer toe. Gerekend met de geschatte impact van de freelancers, zou de omzet gegroeid zijn met 7%.

De businessline IT presteerde bovengemiddeld met een groei van meer dan 20%. De businessline Engineering bleef gelijk en de businessline Insurance & Banking worstelde met de huidige omgeving in de banken- en verzekeringsbranche. De winstgevendheid werd verder beïnvloed door een iets lagere marge, veroorzaakt door niet-facturabele uren besteed aan trainingsactiviteiten en een iets hoger aantal directe medewerkers zonder opdracht. De bedrijfskosten stegen als gevolg van investeringen in de commerciële organisatie en de exploratie van nieuwe technologieën.

Bijdrage aan de lokale economie en werkgelegenheid

Daar waar het aantal freelancers in 2016 is afgenomen, is het aantal directe en indirecte medewerkers in loondienst van Brunel in 2016 toegenomen met 6 %.

Profit MVO-programma ontwikkelingen in 2016

Voor 2017 verwacht Brunel dat de ingezette groei vanaf juli 2016 in het medewerkersbestand verder voortgezet wordt. Dit zal resulteren in omzetgroei, ondanks het feit dat 2017 op een lager niveau startte dan 2016. Brunel verwacht dat de winstgevendheid licht zal verbeteren.

Brunel ambieert haar profit-prestaties te verhogen door in te spelen op de toenemende schaarste op de arbeidsmarkt van specialisten, het zijn van een onderscheidende kennispartner op het gebied van de flexibele arbeidsmarkt voor haar opdrachtgevers - en een betrokken en stimulerend werkgever voor haar medewerkers. Deze strategische pijlers zijn intern samengevat in de "Circle of Excellence" en uitgewerkt in de MT-Projectenkalender die jaarlijks met de interne organisatie gedeeld wordt via het intranet. Omdat MVO integraal onderdeel is van onze bedrijfsvoering zijn de resultaten van de projecten in deze kalender reeds verwerkt in de verschillende hoofdstukken in dit verslag.

Resultaten Public (Prosperity)

Doel van het Public-beleid overall: Bijdragen aan de maatschappij en stakeholders betrekken bij het (MVO) beleid van Brunel

Public				
Sponsoring uitgaven	2015	2016	Δ	GRI
Sponsoring uitgaven	62	17	-73%	EC8
Uitgaven Brunel Foundation	7	19	171%	
Inkomsten (donaties) Brunel Foundation	18	32	78%	

Bedragen in Euro x 1.000

Toelichting cijfers

Sponsoring bijdragen

De sponsoring uitgaven door Brunel Nederland zijn in 2016 afgenomen ten opzichte van 2015. Dit is met name ingegeven door het aflopen van de deelname van Team Brunel in de Volvo Ocean Race. De sponsoring uitgaven in 2016 zijn voornamelijk besteed aan partnerships met universiteiten en hogescholen.

Public MVO-programma ontwikkelingen in 2016

Sociale investering – liefdadigheidswerk en maatschappelijke bijdragen

De stichting Brunel Foundation heeft als doel het ondersteunen en faciliteren van initiatieven die aansluiten bij de strategie van Brunel Nederland en richt zich hierbij op drie thema's: Educatie, innovatie en maatschappelijk bewustzijn. De Brunel Foundation streeft ernaar om hierbij zoveel mogelijk kennis, expertise en capaciteit van Brunellers in te zetten. Onderstaand treft u een impressie aan van de activiteiten van de Brunel Foundation in 2016.



Al met al heeft de Brunel Foundation een vol jaar gehad met ontwikkeling van diverse interesses bij de jeugd binnen de vakgebieden van Brunel en heeft Brunel maatschappelijke initiatieven ondersteund door het inzetten van de kennis, expertise en capaciteit van Brunellers.

Bijdragen aan werkgelegenheid, vaardigheden en educatie

Het Brunel campus team helpt studenten met de voorbereiding op de arbeidsmarkt. Dit doen wij voornamelijk op het gebied van soft-skills, een van Brunels expertises. De medewerkers van Brunel voeren dagelijks gesprekken met kandidaten en opdrachtgevers en gebruiken deze ervaring vanuit het bedrijfsleven richting de studenten. Zo biedt Brunel op maat gemaakte trainingen aan MBO tot WO opleidingen om vroegtijdig inzicht te bieden in zichzelf, de arbeidsmarkt en bedrijven vanuit de verschillende branches.

Stakeholder dialoog

Resultaten van de stakeholder dialoog

De resultaten van de stakeholder dialoog zijn verwerkt in de tabel op pagina 3 van dit document: Voor Brunel materiële MVO-onderwerpen.

Dialoog met kandidaten

De mening van kandidaten over Brunel, doorlopend gehouden per sms, net nadat zij een eerste kennismaking op een van de Brunel kantoren hebben gehad, blijft onverminderd positief met een rapportcijfer van 8,2.

Dialoog met medewerkers

Deze is beschreven in het hoofdstuk People - Sociale dialoog.

Dialoog met opdrachtgevers

Input van opdrachtgevers voor het (MVO)beleid van Brunel is verkregen uit persoonlijk contact, dialoog tijdens de Meet & Inspire meetings en analyse van vragen die gesteld worden over MVO in tenders en aanbestedingen.

In 2016 hebben onder andere de volgende Meet & Inspire meetings, ofwel rondetafelgesprekken, plaatsgevonden;

16 juni 2016: Ronde tafel meeting als onderdeel van het CIO-level program over arbeidsdata-analyse.

28 juli 2016: Meet & Greet met de boventalig verklaarde medewerkers van een grote bank om hen te informeren over mogelijkheden van herplaatsing.

24 mei 2016: Hosting van een ronde tafel tijdens het Connected Enterprise congres waar gesproken werd met IT-managers over IT-strategie en security.

18 mei 2016: Meet & Inspire meeting met diverse opdrachtgevers over de diverse facetten van een servicedesk.

25 februari 2016: Meet & Inspire meeting met 15 managers van diverse banken over klantbeleving binnen een bancaire call omgeving.

Daarnaast zijn in 2016 zowel bij medewerkers als bij opdrachtgevers "customer journey" trajecten afgelegd. Middels inhoudelijke sessies op het kantoor van Brunel in Amsterdam is inzichtelijk gemaakt wat zij belangrijk vinden aan de samenwerking met Brunel, welke zaken zij waarderen en waar zij verbeterpunten zien. Deze input is meegenomen in de projectenkalenders van 2017 en verder.

Resultaten Legal

Doel van het Legal-beleid overall: Voortdurend voldoen aan de Nederlandse wet- en regelgeving

Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA)

Tot de invoer van de Wet DBA in 2016 werkte Brunel regelmatig met ZZP'ers die op basis van een verklaring arbeidsrelatie (VAR) als zelfstandig opdrachtnemer van Brunel konden werken. De nieuwe Wet DBA behelst onder meer de afschaffing van de VAR. Zonder VAR is Brunel niet langer gevrijwaard van loonheffingen en werkgeverspremies bij inzet van ZZP'ers. De handhaving van de Wet DBA is eind 2016 uitgesteld, waarbij de Wet DBA nog wel van kracht is. Brunel heeft intern, in afwachting op definitieve maatregelen vanuit de regering, duidelijke afspraken gemaakt over hoe om te gaan met de inzet van ZZP'ers.

Wet Huis voor klokkenluiders

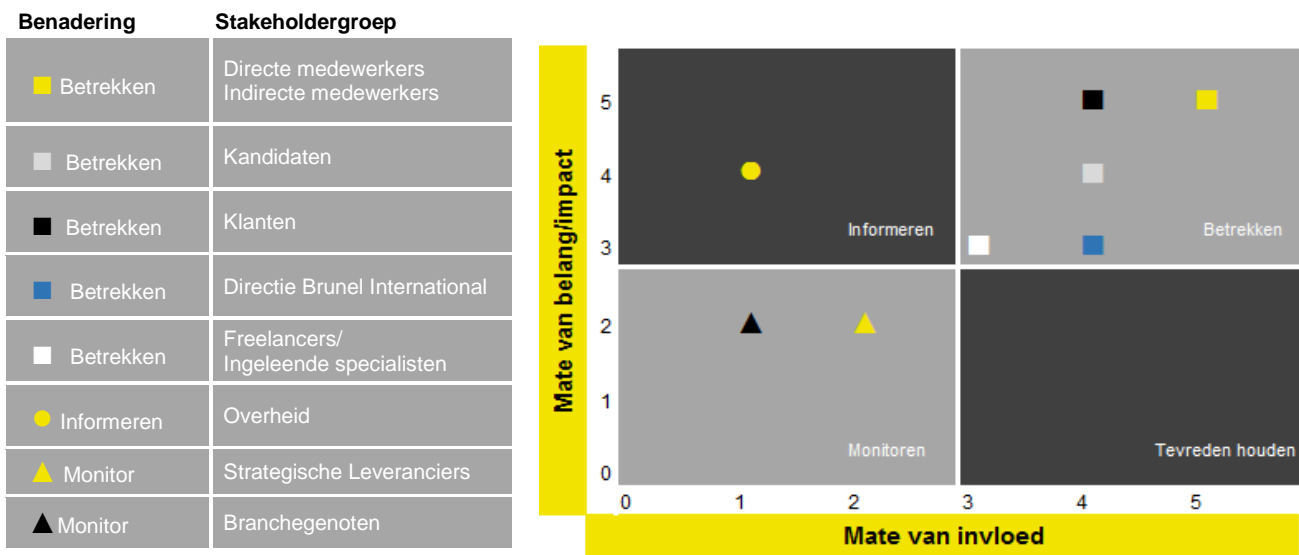
Met ingang van juli 2016 is een interne meldregeling voor klokkenluiders wettelijk verplicht. Met de komst van het "huis voor klokkenluiders" kan er zorgvuldiger worden omgegaan met de melding en afhandeling van misstanden binnen organisaties. In 2017 zal de juridische afdeling van Brunel International een aangepaste meldregeling introduceren in de organisatie.

General Data Protection Regulation (GDPR)

In mei 2018 zal de GDPR van kracht worden. De GDPR is een nieuwe Europese wet op het gebied van het verzamelen, verwerken en gebruiken van persoonsgegevens. Deze wet is bedoeld om de privacy van Europese burgers beter te beschermen. Vanuit de juridische afdeling van Brunel International zal in 2017 een plan van aanpak worden opgesteld ter inventarisatie en eventueel te nemen extra maatregelen. Onderdeel hiervan is het Privacy awareness program.

MVO-bedrijfsvoering overkoepelend

Stakeholder belang en invloed matrix



Wijzigingen ten opzichte van 2015

De impact van wetgeving (overheid) op de bedrijfsvoering is toegenomen. Voorbeelden hiervan zijn in het hoofdstuk Resultaten Legal genoemd. De invloed die Brunel op de overheid kan uitoefenen is hierbij beperkt.

Strategische leveranciers zijn verplaatst van Betrekken naar Monitoren. Brunel, als niet producerend maar dienstverlenend bedrijf, is van mening dat de al bestaande dialoog en het inkoopbeleid volstaan.

Organisatorische wijzigingen

Stefano van de Sant en Richard Dijkman zijn toegevoegd aan het Management Team van Brunel Nederland.

Een nieuwe businessline – Brunel HR - is toegevoegd aan de dienstverlening.

Om de werving van specialisten te ondersteunen is een stafafdeling Talent Acquisition Center toegevoegd aan de organisatie.

Brunel MVO-model en Management Team (MT)

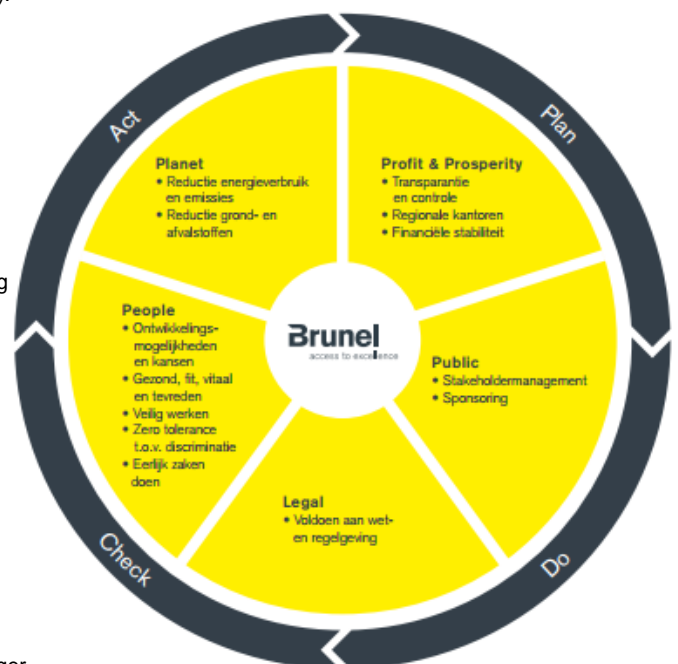
Dit model geeft schematisch weer hoe Brunel haar MVO-beleid georganiseerd heeft en integraal in de bedrijfsvoering opgenomen. Het beleid wordt bepaald en gemanaged door het Management Team (MT).

Het MT van Brunel Nederland (bij uitbrengen van dit verslag)

- Maikel Pals, Directeur Brunel Nederland
- Sadako Huitema, Businessline Manager Brunel Engineering en Brunel Resourcing Solutions
- Marco Visser, Businessline Manager Brunel IT
- Richard Dijkman, Businessline Manager Brunel HR, Brunel Marketing & Communicatie en Brunel Legal
- Mirjam de Vries, Businessline Manager Brunel Insurance & Banking
- Stefano van de Sant, Manager Recruitment
- Ellen Schouten, Manager HRM Brunel Nederland
- Jaap van der Mark, Manager Finance Brunel Nederland
- Steven Biester, Manager Global Marketing

Operationele MVO-coördinatie

- People: Ellen Schouten, Manager HRM Brunel Nederland
- Planet: Ingrid van Kasteren, Manager Facility
- Profit: Jaap van der Mark, Manager Finance Brunel Nederland
- Public (Prosperity): Afdeling Marketing
- Legal: Sebastiaan Flierman, Legal Counsel Brunel Nederland
- Overall MVO Coördinatie: Monique Breur, Business process manager



Ondernemingsbestuur

Brunel Nederland B.V. is een dochteronderneming van het beursgenoteerde Brunel International N.V.

De naleving van de Corporate Governance Code en de corporate governance verklaring zijn raadpleegbaar op de internetsite en in het jaarverslag van Brunel International op www.brunelinternational.net.

Verslag scope

Wel in rapportage scope	Niet in rapportage scope
Brunel Nederland B.V.	Brunel International N.V.
De Nederlandse wet & 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 indirecte en directe medewerkers	
Medewerkers van Brunel Nederland met een lease- of huurauto	Medewerkers van Brunel die met eigen vervoer reizen
Voor VCU 2011/05: Businessline Brunel Engineering	Overige businesslines