

Where today meets tomorrow

MVO Jaarverslag 2012

Voorwoord door de directeur Brunel Nederland 6

Organisatie profiel 10

Dienstverlening Brunel Nederland	11
Omvang en cijfers Brunel Nederland	11
Organogram Brunel Nederland B.V.	12
Wijzigingen en behaalde onderscheidingen	13
Brunel Nederland vestigingen	13

Verslag parameters 14

Verslag profiel	15
Inhoudskeuze en doelgroep	15
Verslag scope	17
Uitsluitingen van de MVO Prestatieladder, niveau 3 norm	18

Bestuur, beheersing en betrokkenheid 19

Het management team van Brunel Nederland B.V. in 2012	20
Management Team verantwoordelijkheid	21
Gedragcode Brunel Nederland B.V.	22
Ondernemingsbeleid	23
Maatschappij en het milieu	23
Arbeid en arbeidsomstandigheden	23
Naleving, rapportage en verificatie	23
Bedrijfsvoering, beheersing en beleidsinvloed	24
Management systeem	24
Continue verbetering met input van stakeholder	24
De Stakeholders van Brunel Nederland B.V.	25
Stakeholder keuze	25
Stakeholder betrokkenheid en invloed	26
Stakeholder Management proces	26

MVO resultaten 2012 28

People	30
People: Key performance indicatoren	30
Doelstelling: aantrekkelijk werkgeverschap	30
Planet	32
Planet: Key performance indicatoren	32
Doelstelling: minimaliseren milieu belasting	34
Profit & Prosperity	37
Profit & Prosperity: Key performance indicatoren	37
Doelstelling: Financiële rapportage, transparantie en operational excellence	38
Public	40
Public: Key performance indicatoren	40
Doelstelling: Maatschappelijke betrokkenheid	40
Doelstelling: Stakeholders informeren, horen en betrekken	44
Legal	46
Doelstelling: Blijvend aantoonbaar voldoen aan wet- en regelgeving	46

Samenvatting cijfers 47

People	48
Planet	49
Profit & Prosperity	50
Public	51



Access to
excellence
versterkt door
**maatschappelijk
verantwoord
ondernemen**

Jeroen Ekkel, Directeur Brunel Nederland B.V.

Het voorwoord

door de directeur Brunel Nederland

Brunel is een 'people-based-company' en gespecialiseerd in het bieden van op-maat oplossingen voor complexe kennis en of capaciteitsvraagstukken. Voor of namens Brunel Nederland werken ruim tweeduizend specialisten op onze vestigingen en bij lokale- en internationale organisaties, waar Brunel zich nadrukkelijk verantwoordelijk voor voelt. Op het moment van onboarding schetsen wij onze specialisten een toekomst binnen Brunel, waarin ook aangegeven wordt dat er ondersteuning geboden wordt in persoonlijke ontwikkeling, carrière en in het bieden van goede en veilige arbeidsomstandigheden. Om ervoor te zorgen dat de specialisten zich gedragen als waardevolle ambassadeurs, dragen we de waarden van ons MVO beleid transparant uit. Hiermee willen wij onder andere stimuleren dat de rol van Brunel in de gemeenschap niet enkel gelimiteerd is tot onze eigen organisatie en specialisten, maar ook voor onze relaties, leveranciers, de Brunel International NV organisatie en de gemeenschap in algemene zin.

Welke ontwikkelingen zich hebben afgespeeld, welke resultaten er in 2012 zijn behaald, wordt hieronder in een samenvatting weergegeven:

Algemeen

- Brunel Nederland heeft haar certificaat MVO Prestatieladder, niveau 3, in november 2012 met succes verlengd. Ditzelfde geldt voor ons ISO 9001 certificaat.
- In 2012 hebben wij twee specialismen toegevoegd aan onze dienstverlening door middel van twee nieuwe businesslines: Marketing & Communicatie en Healthcare.
- In 2012 zijn de vestigingen in Capelle aan den IJssel en Den Haag samengevoegd tot een kantoor in Rotterdam.

People

- Uitstekend laag ziekte verzuim: 2,5% van onze indirecte medewerkers en 2,2% van onze directe medewerkers. Wij zien dit als een indicatie voor aantrekkelijk werkgeverschap.
- Wij zijn trots op de toename van het totaal aantal medewerkers einde jaar met 3% en het gemiddeld aantal gedetacheerde specialisten met 8%, ondanks de economische omstandigheden. Wij zien dit als een van onze bijdragen aan lokale werkgelegenheid en als indicatie voor aantrekkelijk werkgeverschap.

Planet

- Succesvolle vermindering van papierverbruik in 2012. We hebben een aanzienlijke daling in ons papierverbruik gerealiseerd:
 - blanco papier met -5,2%
 - briefpapier met -24,4%
 - afval vertrouwelijk papier met -22,8%

We gaan er vanuit dat dit verband houdt met het MT besluit om digitale contracten te accepteren en volledig afscheid te nemen van het papieren contracten- en personeelsarchief. Contract- en personeelsdossiers worden nu opgeslagen in ons Contract Dossier Systeem (CDS) dat in 2012 door alle businesslines in gebruik is genomen.

De werking, volledigheid, betrouwbaarheid van dit systeem is getoetst door PWC. Ook is er goedkeuring van de belastingdienst voor deze werkwijze. Daarnaast geeft Brunel gehoor aan de wens van onze klanten om digitaal te factureren. Leveranciers worden verzocht hun factuur digitaal op te sturen naar crediteuren@brunel.net

Derden personeel bespaart papier door het in 2012 ingevoerde Self Billing systeem: Derden personeel schrijft uren in ons systeem en Brunel stuurt hen digitaal een factuur, die na goedkeuring uitbetaald wordt. Tevens verloopt de betaling sneller.

- 50% Vermindering van het aantal transportbewegingen voor kantoorbenodigdheden door artikelen bij een leverancier in te kopen en de leverfrequentie te verlagen.

Profit & Prosperity

De economische condities in Nederland bleven een uitdaging. Economische groei was en is gelimiteerd, hetgeen onze klanten ontmoedigt om hun business uit te breiden of hen zelfs dwingt om de organisatie te laten krimpen. Ondanks deze condities is het gemiddeld aantal gedetacheerde specialisten toegenomen met 8% in vergelijking met 2011 en heeft dit in totaal geleid tot een toename van 3% in het totaal aantal medewerkers einde jaar. Deze toenames lijken boven marktconform, hetgeen wij toeschrijven aan onze strategie om te focussen op het leveren van hoog gekwalificeerde specialisten in specifieke segmenten van de markt. Daarnaast is Operational Excellence een van onze speerpunten waarbij we onze processen, systemen en werkmethoden continue optimaliseren om zo de meest efficiënte service te kunnen bieden. De omzet is met 4% gegroeid ten opzichte van 2011. De omzet is iets minder dan de groei van het gemiddeld aantal gedetacheerde specialisten als gevolg van verlaging in de tarieven en een lagere productiviteit in 2012.

Public

- Tijdens de audit voor onze MVO Prestatieladder, Niveau 3 is geconstateerd dat Brunel het stakeholdermanagement proces zou kunnen verbeteren: We hebben wel aan onze stakeholders gevraagd wat men belangrijk vindt en dat in ons beleid opgenomen, maar we zouden nog meer inhoudelijke feedback op ons beleid kunnen betrekken. We zijn hier direct mee aan de slag gegaan.
- Milieubewustheid zouden we nog meer kunnen stimuleren door communicatie.
- In 2012 is een helder sponsorbeleid gedefinieerd, gecommuniceerd en gepubliceerd op ons intranet en op onze website.
- Zes ideeën uit een prijsvraag “Het beste idee” zijn allen geaccepteerd en worden thans geïmplementeerd.
- Eindejaarsgeschenken zijn maatschappelijk verantwoord besteed, onder andere bij ViAfrika.



Wij streven ernaar om ons MVO beleid blijvend passend te houden bij de wensen van onze stakeholders. Het behoud van het MVO Prestatieladder certificaat, waar continue verbetering onderdeel van uitmaakt, zien wij als borging hiertoe.

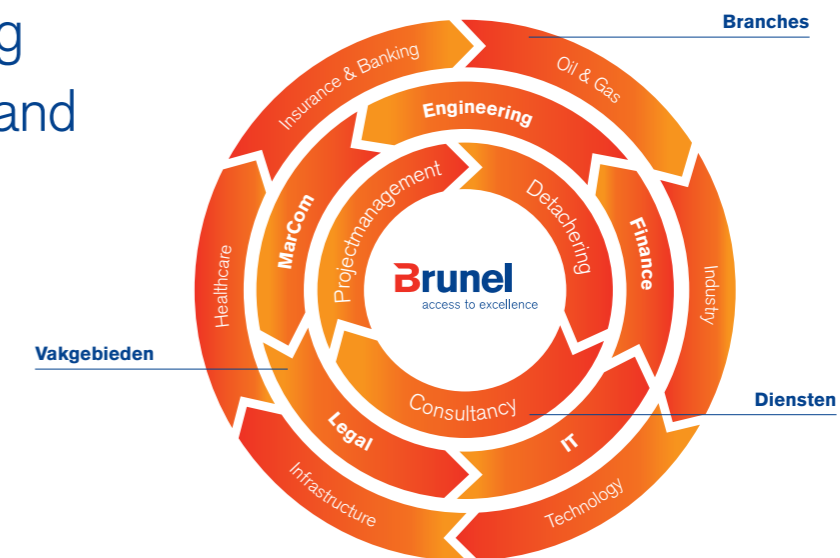
Jeroen Ekkel,

Directeur Brunel Nederland B.V.

Het organisatie profiel

Brunel Nederland B.V. is een dochter van Brunel International N.V., een wereldwijd zakelijk dienstverlener gespecialiseerd in projectmanagement, detachering en consultancy in de vakgebieden Engineering, Finance, Healthcare, IT, Marketing & Communicatie, Legal en alle disciplines in de olie- en gasindustrie.

Dienstverlening Brunel Nederland

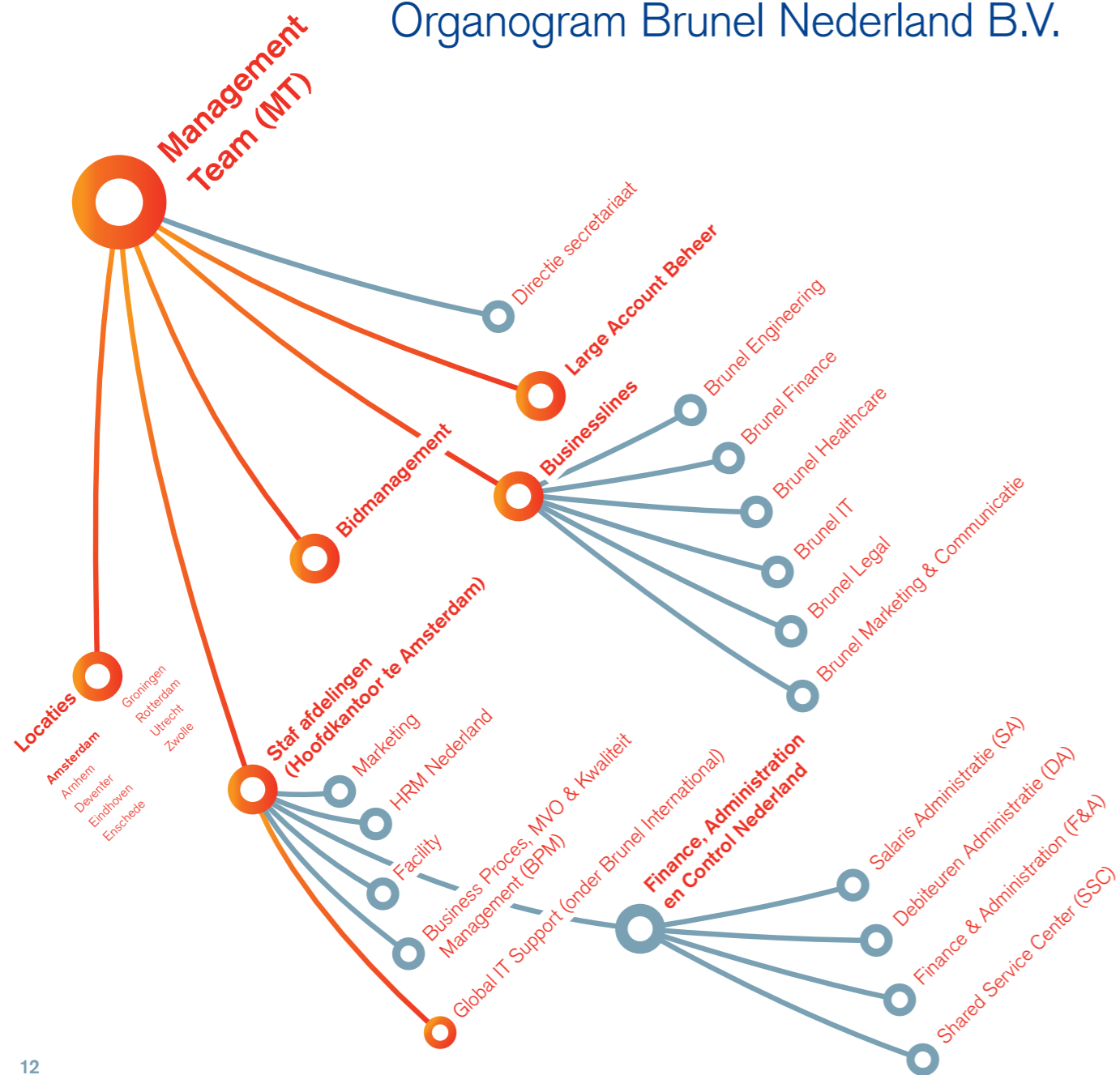


Omvang en cijfers Brunel Nederland

	2011	2012	%	GRI
Revenue*	156.171	161.894	4%	EC1
Gross profit*	52.624	53.878	2%	EC1
Gross margin*	33,7%	33,3%	-0,4 ppt	EC1
Operating profit (EBIT)*	18.475	19.476	5%	EC1
EBIT percentage*	11,8%	12%	0,2 ppt	EC1
Gemiddeld aantal directe medewerkers*	1.674	1.810	8%	LA1
Gemiddeld aantal indirecte medewerkers*	316	326	3%	LA1

*Bron: Brunel International annual report 2012 – zie www.brunel.net

Organogram Brunel Nederland B.V.



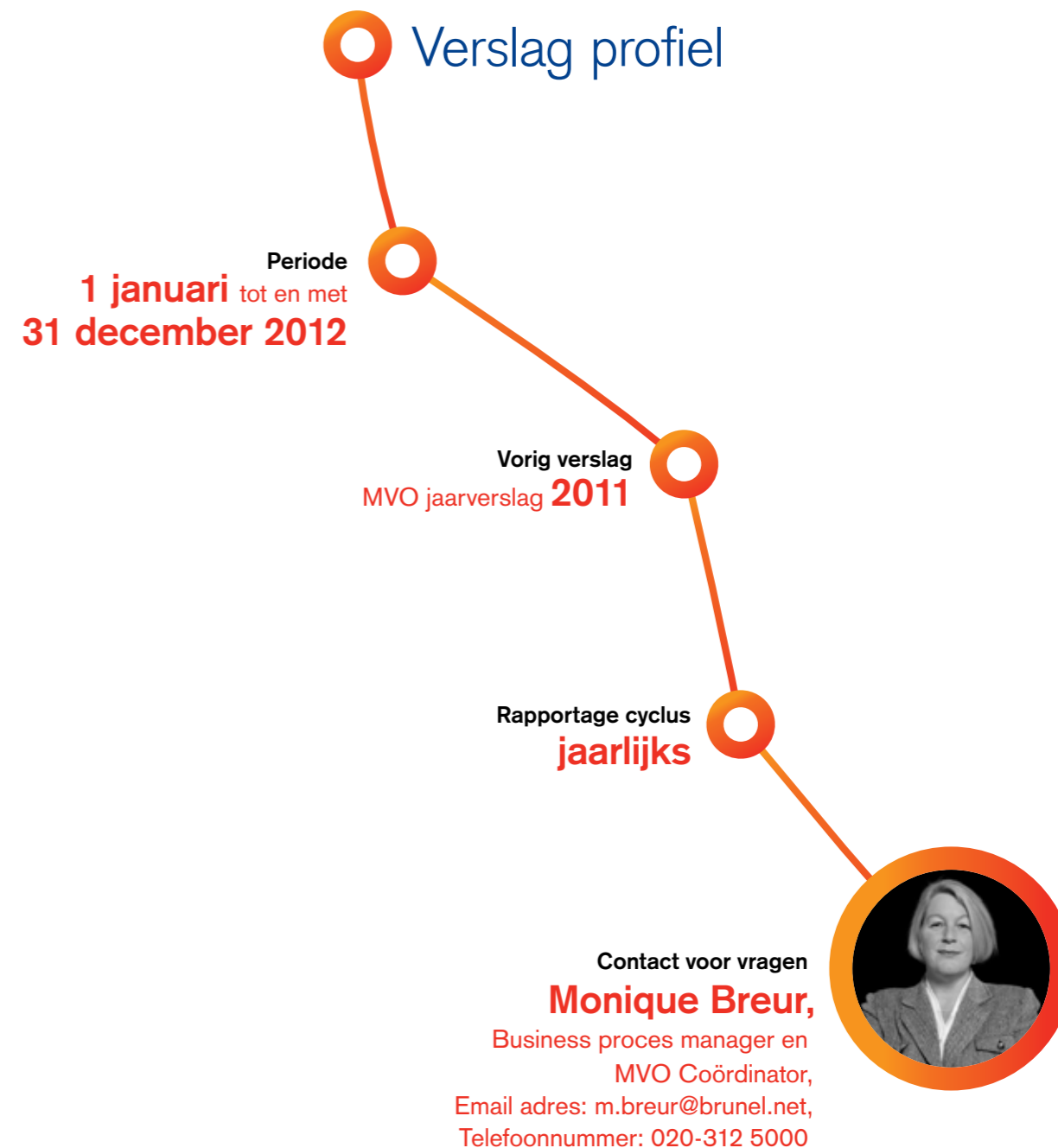
Wijzigingen en behaalde onderscheidingen

- De businessline Marketing & Communicatie, deels voorheen gevestigd te Maarssen en buiten scope, is in 2012 verhuisd naar onze vestiging te Amsterdam en binnen de scope van onze certificaten geplaatst.
- In 2012 zijn de vestigingen in Capelle aan den IJssel en Den Haag samengevoegd tot een kantoor in Rotterdam. De OR is bij bovengenoemde verhuizingen betrokken geweest en geeft aan dat deze naar tevredenheid zijn verlopen.
- Een nieuwe businessline Healthcare is toegevoegd aan de organisatie.
- In 2012 heeft Brunel Nederland haar certificaat MVO Prestatieladder, niveau 3 succesvol verlengd. Ook hebben wij ons ISO 9001 certificaat succesvol verlengd. Beiden zijn thans geldig tot 6 december 2014.
 - MVO Prestatieladder, niveau 3, certificaat nummer: 105794-2011-OTH-NLD-DNV Rev.1
 - ISO 9001 certificaat nummer: 105795-2011-AQ-NLD-RvA Rev.1

Brunel Nederland vestigingen



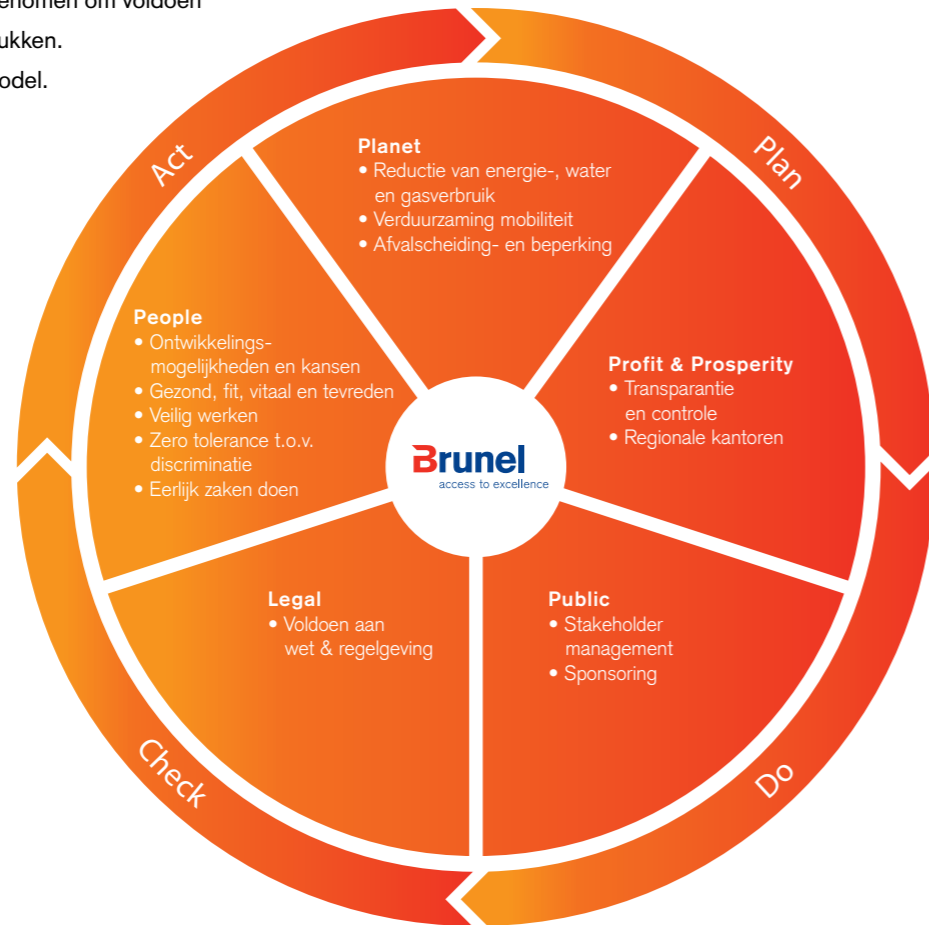
De verslag parameters



Inhoudskeuze en doelgroep

In lijn met de MVO Prestatieladder, niveau 3 rapporteren wij volgens het triple-P principe People, Planet en Profit & Prosperity. Daarbij, om extra aandacht op stakeholdermanagement te vestigen, kennen wij een vierde 'P' van Public en hebben Legal apart opgenomen om voldoen aan wet- en regelgeving te benadrukken.

Dit noemen wij het Brunel MVO model.



Het Brunel MVO model:

Onze doelgroep bestaat primair uit onze stakeholders. Daarnaast kunnen alle geïnteresseerden dit rapport lezen op onze internetsite www.brunel.nl.

Verlag scope

Wel in scope	Niet in scope
Brunel Nederland B.V.	Brunel International N.V.
Alle vestigingen, stafafdelingen, businesslines en hun dienstverlening zoals weergegeven in ons organogram, tenzij in een van de onderstaande regels uitgesloten.	
De Nederlandse wet & regelgeving tenzij deze aangeeft dat ook Europees recht van toepassing is.	
Leveranciers van Personeelsvoorzieningen, Trainingsbureaus, Kantoor benodigheden, Wagenpark, (ICT) Services, Vastgoed en Energie	Overige leveranciers
Arbo, gezondheid en veiligheid beleid direct gerelateerd aan onze Indirecte- en Directe medewerkers.	Het Arbo, gezondheid en veiligheid beleid van onze opdrachtgevers met betrekking tot de in te nemen werkplek en functie van onze gedetacheerden – tenzij deze niet aan de wet & regelgeving voldoet.
Gas, Energie en Water: Hoofdkantoor van Brunel Nederland B.V. te Amsterdam	Gas, Energie en Water: De overige vestigingen van Brunel Nederland B.V.
Papier, Schoonmaak en Afval: alle Brunel NL vestigingen	
Medewerkers Brunel Nederland B.V. met een Lease auto	Medewerkers van Brunel die met eigen vervoer reizen
VCU norm: Brunel Engineering, team Amsterdam	Overige teams van Brunel Engineering en de overige Businesslines
Ten behoeve van stakeholderuitvraging: Vergelijken met - en input van branchegenoten met behulp van informatie uit openbare bronnen (zoals Internet).	Persoonlijk contact met branchegenoten ten behoeve van vergelijking en input.

Uitsluitingen van de MVO Prestatieladder, niveau 3 norm

De MVO Prestatieladder norm kent 33 indicatoren die in lijn zijn met de indicatoren als opgenomen in de GRI. Van deze indicatoren hebben wij de onderstaande uitgesloten:

Norm item	Omschrijving	Uitsluit reden
Indicator 11.	Beveiligingsbeleid	Brunel heeft geen beveiligingspersoneel in dienst.
Indicator 26.	Biodiversiteit	Brunel is een dienstverlenende kantoororganisatie, die met haar activiteiten geen significante impact heeft op de biodiversiteit in de omringende leefomgeving.
Indicator 28.	Producten en diensten, de mogelijkheid tot recycling hiervan en geven van milieu relevante informatie.	Brunel levert mensen en geen producten.
Indicator 29.	Naleving milieuzaken	Brunel is een organisatie die haar activiteiten uitvoert volgens de geldende wet- en regelgeving. Bij niet naleving hiervan gelden de reguliere gerechtelijke sancties.

Bestuur, beheersing en betrokkenheid

Brunel Nederland B.V. is een dochter van Brunel International N.V. en valt daarmee onder diens Corporate Governance die u aantreft op de internetsite en in het jaarverslag van Brunel International op www.brunel.net

Het management team van Brunel Nederland B.V. in 2012



Jeroen Ekel

Directeur Brunel Nederland B.V.

Jeroen is eindverantwoordelijk en geeft leiding aan het MT waar strategische beslissingen worden genomen betreffende de bedrijfsvoering van Brunel Nederland B.V.

Verantwoording wordt afgelegd aan de CEO van Brunel International N.V.

Jeroen vervult tevens de rol van Businessline Manager IT.



Astrid Hagedoorn

Manager HRM Brunel Nederland.

Astrid is verantwoordelijk voor het HR- en Arbo beleid en personeelsvoorzieningen van Brunel Nederland.



Bart Agerbeek

Businessline Manager Engineering en Legal

Bart geeft leiding aan de businesslines: Engineering en Legal.



Jaap van der Mark

Manager Finance Brunel Nederland

Jaap is verantwoordelijk voor de gehele Back Office waaronder vallen: Shared Service Center (SSC), Salaris-administratie, Debiteuren administratie en Finance & Administration.



Maarten Bokhoven

Manager Marketing

Maarten is verantwoordelijk voor Marketing en Communicatie beleid en uitvoering.



Maikel Pals

Businessline Manager Finance, Marketing & Communicatie en Healthcare

De businesslines Marketing & Communicatie en Healthcare zijn in 2012 nieuw toegevoegd. Maikel geeft nu aan deze en de businessline Finance leiding.

Management Team verantwoordelijkheid

Het MT, onder leiding van de Directeur Brunel Nederland, stuurt de organisatie aan. Met goedkeuring van en in lijn met de strategie van de holding, maakt zij beleid, stelt doelstellingen en strategie voor Brunel Nederland vast en zorgt ervoor dat de middelen (personeel, kennis, faciliteiten etc.) aanwezig zijn om de doelen te bereiken. Het MT monitort

de bedrijfsvoering op basis van KPI's, rapportages en in- en externe audits en stuurt bij indien nodig, onder andere via de overlegstructuur.

Het MT ziet toe op naleving van onze gedragscode.

Deze gedragscode treft u op de volgende pagina aan.

Gedragscode Brunel Nederland B.V.

Vanaf de oprichting in 1975 streeft Brunel ernaar om een betrouwbare onderneming te zijn die de bedrijfsvoering op een maatschappelijk verantwoorde en duurzame wijze uitoefent. In dit kader ziet Brunel er op toe dat zij een bijdrage levert aan de behoefte van de huidige generatie zonder dat dit ten koste gaat van toekomstige generaties.

De maatschappelijke verantwoordelijkheid bestaat uit een transparant behoorlijk bestuur dat gericht is op eerlijk zaken doen. Hierbij bewaakt Brunel de balans tussen het behalen van de commerciële doelstellingen, het welzijn van de belanghebbenden bij haar onderneming en de belasting van de bedrijfsvoering op het milieu. Brunel verwacht dat elke partij waarmee zaken wordt gedaan, de zakenpartners, de navolgende uitgangspunten onderschrijft.

Ondernemingsbeleid

Brunel doet uitsluitend zaken met betrouwbare partijen. Zowel Brunel als de zakenpartners hebben een beleid dat is gebaseerd op integer en transparant bestuur met een goed toezicht hierop en een verantwoordingsplicht naar de belanghebbenden bij de onderneming. Zij doen integer en eerlijk zaken en bevorderen open mededinging. Zij conformeren zich aan alle relevante wetgeving en erkennen en respecteren de fundamentele mensenrechten.

Maatschappij en het milieu

Brunel en de zakenpartners voeren de bedrijfsactiviteiten uit vanuit een breed maatschappelijk bewustzijn. Door de aard van de bedrijfsvoering van Brunel ligt de nadruk op aspecten die een relatie hebben met arbeid in de meest brede zin van het woord. Daarnaast streeft Brunel naar het leveren van een constructieve bijdrage aan de leefbaarheid van de samenleving door waar mogelijk maatregelen te treffen die het milieu ontlasten. Brunel en de zakenpartners hebben dan ook duurzame interne bedrijfsprocessen en leveren duurzame producten en/of diensten die zo min mogelijk milieubelasting veroorzaken.

Arbeid en arbeidsomstandigheden

Binnen de onderneming dienen geldende arbeidsnormen te worden nageleefd. Brunel en de zakenpartners zullen in geen geval gebruik maken van gedwongen arbeid, kinderarbeid of anderszins in strijd met de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties handelen. Brunel en de zakenpartners bieden gelijke kansen aan hun medewerkers zonder discriminatie naar ras, geslacht, herkomst, sociale status, leeftijd, religie, politieke opvatting, geaardheid en gezondheid. Brunel en de zakenpartners zorgen voor goede en veilige arbeidsomstandigheden, beschermen de gezondheid van hun medewerkers en voeren een personeelsbeleid waarbij de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt aangemoedigd.

Naleving, rapportage en verificatie

Brunel en zakenpartners dragen er zorg voor dat hun medewerkers deze beginselen kennen, begrijpen en daar naar handelen. Zij hanteren hiervoor (interne) controle- en managementsystemen en leggen hierover op verzoek van belanghebbenden verantwoording af.

Bedrijfsvoering, beheersing en beleidsinvloed

Management systeem

Brunel Nederland B.V. managet haar bedrijfsvoering volgens een ISO 9001 gecertificeerd management systeem waar ons MVO beleid integraal in opgenomen is, zoals de MVO Prestatieladder, niveau 3 dit ook voorschrijft. Het management systeem beschrijft de werking van onze bedrijfsvoering met betrekking tot onze primaire processen en hier direct mee samenhangende ondersteunende processen. Dit is de met elkaar afgesproken en door management bestuurde, gestructureerde manier van werken waarmee wij onze doelstellingen bereiken, efficiency vergroten en stakeholder tevredenheid verhogen. We streven hierbij naar continue verbetering van onze organisatie zodat onze dienstverlening steeds voldoet aan de behoeften en verwachtingen van onze stakeholders.

Continue verbetering met input van stakeholders

Door plan, - en doelmatig te werken (PLAN), het werk uit te voeren zoals afgesproken in vastgelegde procedures (DO), te checken met behulp van KPI's, rapportages, audits en stakeholder uitvraging (CHECK) en bij te sturen indien nodig (ACT) werkt Brunel continu aan verbetering.

De Stakeholders van Brunel Nederland B.V.

Onze benoemde stakeholders zien wij als groepen personen die direct belang hebben bij onze dienstverlening of het voorkomen van een negatief effect van de uitoefening van activiteiten door onze organisatie.

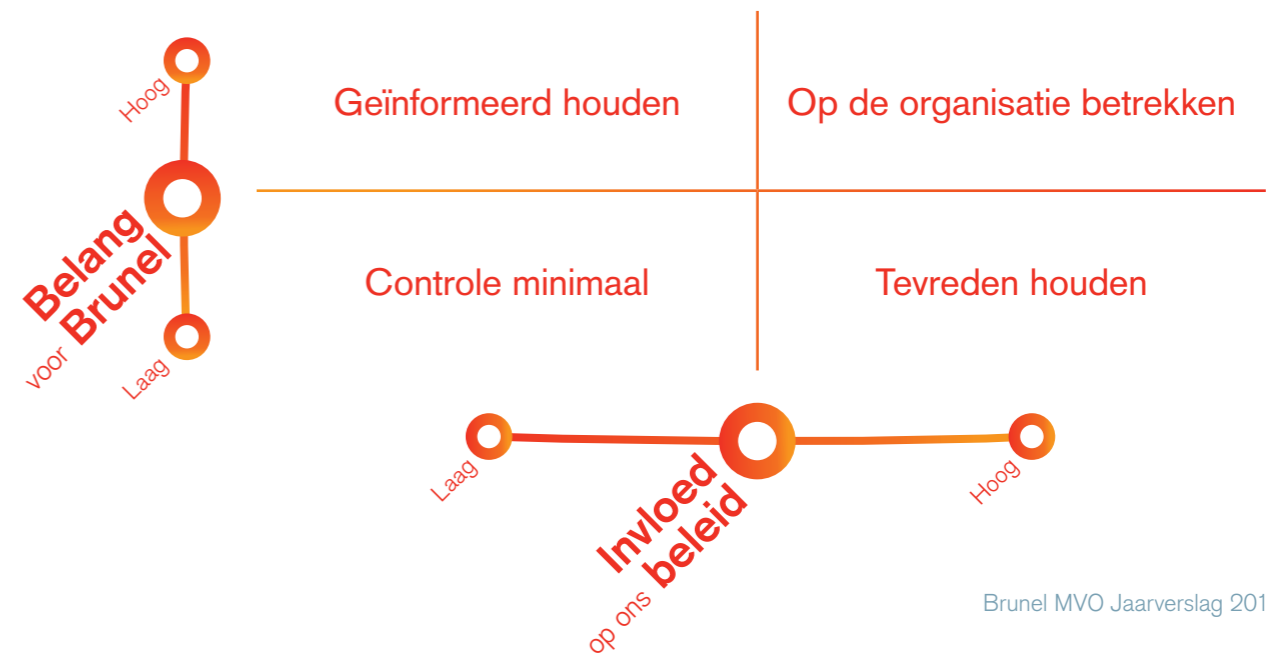
In lijn met de scope volgens MVO Prestatieladder, niveau 3 zijn benoemd:

- Onze klanten,
- (potentiële) medewerkers,
- Ondernemingsraad,
- Ingeleende personen en freelancers,
- Leveranciers,
- Management team en aandeelhouders via de directie van Brunel International N.V.

Daarnaast kijken wij naar onze branchegenoten en werken wij volgens de van toepassing zijnde wet- & regelgeving zoals bepaald door de overheid.

Stakeholder keuze

Voor het selecteren van onze stakeholders hebben wij de onderstaande matrix aangehouden:



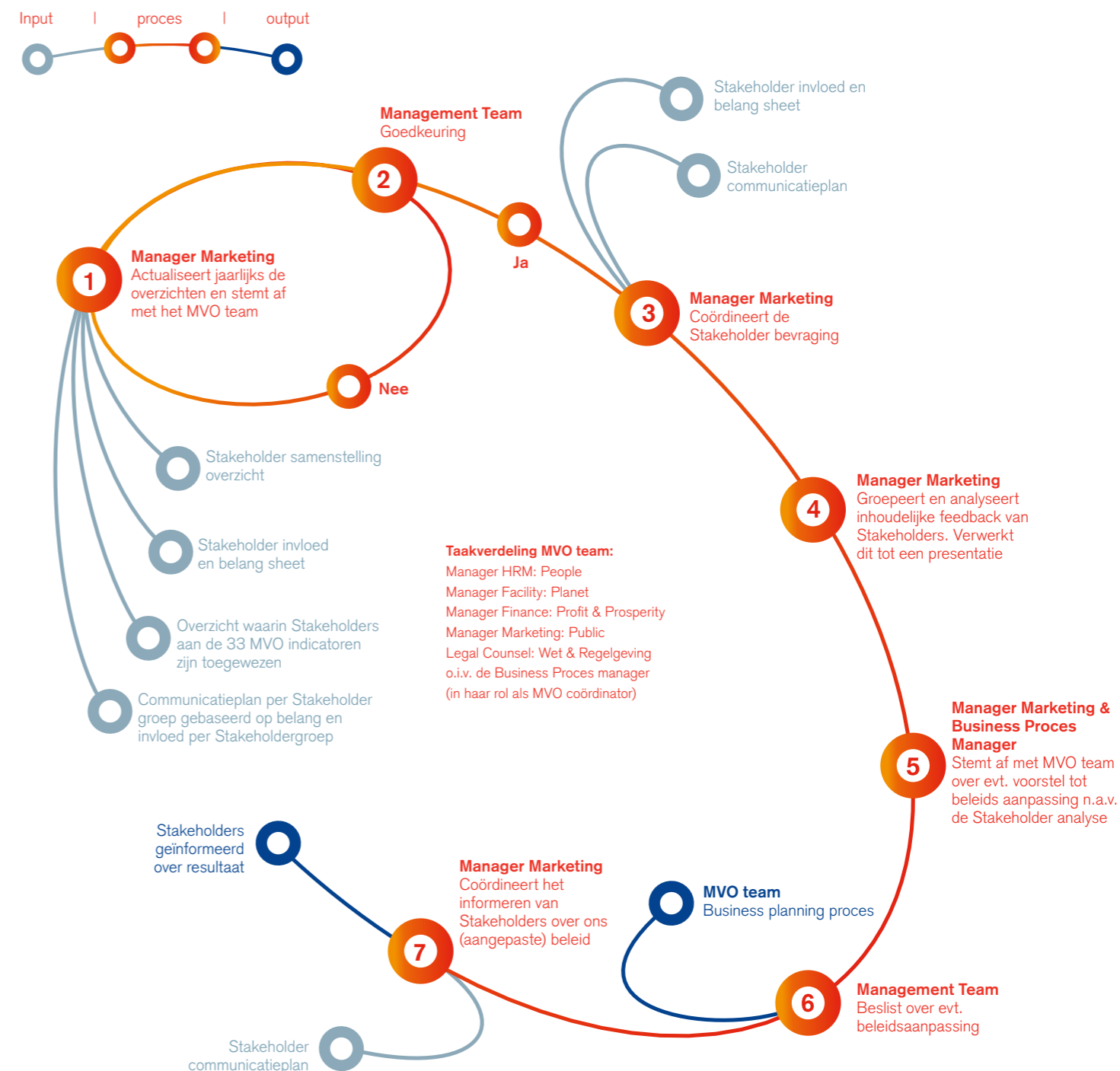
Stakeholder betrokkenheid en invloed

Stakeholders worden gehoord en actief betrokken bij ons MVO beleid. Het informeren van betrekken van stakeholders bij onze bedrijfsvoering wordt onder andere uitgevoerd met behulp van ons intranet en de internetsite www.brunel.nl. Jaarlijks worden stakeholders actief benaderd om input te leveren op ons MVO beleid.

Stakeholder Management proces

Doel: Het blijvend passend houden van de Stakeholder-groep samenstelling en hun mate van belang bij en invloed op onze bedrijfsvoering en het actief horen en betrekken van Stakeholders bij onze bedrijfsvoering.

Zie volgende pagina voor het proces.



De MVO resultaten 2012

Doelstelling: MVO Prestatieladder,
niveau 3 certificering behouden

In oktober en november 2012 is door certificerende instelling DNV (Det Norske Veritas) opnieuw vastgesteld dat ons MVO beleid voldoet aan de normen als gesteld in de MVO Prestatieladder, niveau 3.



Doelstelling: aantrekkelijk werkgeverschap

De lichte toename van het verloop vinden wij, gezien de economische omstandigheden, acceptabel. Zeker gezien het gemiddeld aantal medewerkers is toegenomen. Ziekteverzuim en doorgroei zien wij als een goede indicator voor aantrekkelijk werkgeverschap. De positieve absolute cijfers zijn een indicatie dat onze medewerkers zich prettig voelen bij Brunel.

Begeleiding van medewerkers, onder andere door voortgang- en evaluatiegesprekken wordt minder gezien door onze opdrachtgevers maar worden structureel uitgevoerd door onze lokale HR Adviseurs en Accountmanagers.

De onderstaande maatregelen hebben bijgedragen tot de resultaten:

Persoonlijke ontwikkeling

De toegevoegde waarde van onze dienstverlening ligt in de professionele en persoonlijke kwaliteiten van onze mensen. We investeren in hun persoonlijke ontwikkeling in het algemeen en in het verhogen van hun vakkennis en specifieke vaardigheden in het bijzonder. Sleutelbegrip daarbij is permanente educatie. Een continu scholingsprogramma levert niet alleen een waardevolle bijdrage aan de

ontplooiingsbehoefte van onze medewerkers, maar verhoogt tevens hun inzetbaarheid bij onze opdrachtgevers. In 2012 is het optimaliseren van ons training en opleiding programma een continu verbeterproces gebleken omdat we steeds moeten blijven aansluiten bij de wensen van onze stakeholders en ons doel om aantrekkelijk werkgever te zijn. Onderstaande deelprojecten zijn in 2012 afgerond en toegevoegd aan ons bestaande opleidingspallet:

- Opzetten ambassadeurstraining voor onze gedetacheerde specialisten
- Verbeterde opzet van een programma voor Salesmanagers en Account Executives

Grensoverschrijdend werken

Brunel voorziet haar klanten wereldwijd van specialisten. Zo kunnen Nederlandse specialisten in het buitenland werken of buitenlandse specialisten in Nederland. Dit draagt bij aan onze aantrekkelijkheid als werkgever.

In 2012 hebben wij onze interne procedures en instructies verder geoptimaliseerd om verder te borgen dat grensoverschrijdend werk administratief en juridisch juist verloopt.

Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk	2011	2012	%	GRI
Gemiddeld aantal directe medewerkers*	1.674	1.810	8%	LA1
Gemiddeld aantal indirecte medewerkers*	316	326	3%	LA1
Verloop directe medewerkers	15,2%	15,5%	0,3 ppt	LA2
Verloop indirecte medewerkers	6,5%	8%	1,5 ppt	LA2
Ziekte directe medewerkers	2,7%	2,2%	-0,5 ppt	LA7
Ziekte indirecte medewerkers	2,5%	2,5%	0 ppt	LA7
Functiewijzigingen indirecte medewerkers (doorgroei)	12%	10%	-2 ppt	-

*Bron: Brunel International annual report 2012 – zie www.brunel.net

Gezondheid en Veiligheid

Ons arbeidsomstandighedenbeleid 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 en een aangename werksfeer is namelijk in ieders belang. Op de vestigingen zijn BHV-ers aanwezig en er is een Preventiemedewerker/Coördinator Arbo, Gezondheid & Veiligheid aangesteld. In 2012 hebben wij ons bestaande beleid gecontinueerd.

Gezond en fit

Ons Arbobeleid heeft als doel een bijdrage te leveren aan de vitaliteit, tevredenheid en daarmee ook aan de productiviteit van de medewerkers en de continuering van de dienstverlening aan onze opdrachtgevers. Hierbij richten we ons niet alleen op de lichamelijke gezondheid, maar ook op het geestelijk welzijn van onze medewerkers. In dit kader voorziet Brunel in:

- biologisch fruit op alle vestigingen
- een 'fitheidscheck', in samenwerking met zorgverzekeraar CZ

- het aanbieden van de grieprik aan alle medewerkers
 - een Fitpas waarmee alle medewerkers met korting diverse sporten kunnen beoefenen en/of uitproberen. In augustus 2012 is de Fitpas vervangen door Bedrijfsfitness Online.
 - een jaarlijkse vitaliteitsweek
 - een Bedrijfs Cultureel Abonnement
 - collectieve afspraken bij CZ en Centraal Beheer Achmea
 - sponsoring van sportevenementen, waaraan medewerkers deelnemen op eigen initiatief
- In 2012 hebben wij ons bestaande beleid gecontinueerd.

Diversiteit en arbeidsparticipatie

We maken geen onderscheid op grond van geslacht, leeftijd, (arbeids)handicap, seksuele geaardheid of culturele achtergrond. Brunel selecteert op kennis, ervaring, competenties, salarisindicatie, reisafstand en de wensen van de opdrachtgever en kandidaat om een juiste match te kunnen maken. In 2012 hebben wij ons bestaande beleid gecontinueerd.

Energie en emissies	2011	2012	%	GRI
Indirecte energie: Elektriciteit van ons hoofdkantoor te Amsterdam in kWh	548.936	533.722	-2,8%	EN4
Directe energie: Verbruik aardgas van ons hoofdkantoor te Amsterdam in m ³	46.966	60.975	29,8%	EN3
Directe energie: Verbruik benzine alle bedrijfsauto's lease in liters	496.957	530.188	6,7%	EN3
Directe energie: Verbruik diesel alle bedrijfsauto's lease in liters	248.405	253.098	1,9%	EN3
Directe energie: Verbruik benzine alle bedrijfsauto's huur in liters	Niet gemeten	470.377	n/a	EN3
Directe energie: Verbruik diesel alle bedrijfsauto's huur in liters	Niet gemeten	24.542	n/a	EN3
Totale CO ₂ Footprint Waarin Directe en Indirecte energie (scope 1 en 2) van ons hoofdkantoor te Amsterdam en alle bedrijfsauto's. Niet geverifieerd. In tonnen	2.093 ^A	1.998 ^A 3.771 ^B	-4,5% ^A	EN16
Grondstoffen (alle vestigingen Brunel Nederland)	2011	2012	%	GRI
Verbruik blanco printerpapier in aantal vel per jaar per FTE	4.090	3.712	-5,2%	EN1
Verbruik briefpapier in aantal vel per jaar per FTE	697	527	-24,4%	EN1
Afval vertrouwelijk papier, afgevoerd via gesloten containers waarvan de inhoud wordt gerecycled. In kilo's per jaar	9082	7.010	-22,8%	EN22

Note A: Berekend volgens GHG methode, exclusief huurauto's

Note B: Berekend volgens CO₂ Prestatieladder, Generiek Handboek V2.1 en inclusief huurauto's

CO₂ Footprint berekening

Vele van onze klanten hanteren de CO₂ Prestatieladder berekenmethode voor hun footprint. In 2012 zijn wij daarom overgestapt naar deze berekenmethode. We laten in de tabel nog wel zien wat de uitstoot zou zijn geweest als we dezelfde berekenmethode als in 2011 hadden gehanteerd om voortgang te kunnen tonen. Wij zijn nog niet in staat geweest onze CO₂ footprint te laten verifiëren. Dit komt doordat wij acht van onze negen panden huren en we voor het verkrijgen van elektriciteit en aardgas verbruiks-informatie afhankelijk zijn van onze verhuurders. In 2013 zullen wij voorbereidingen treffen om ons streven naar een geverifieerde CO₂ footprint in 2014 over de periode 2013 te kunnen verwezenlijken.

Succesvolle vermindering van papierverbruik in 2012:

Zoals in de Planet Key performance indicator tabel te zien is, is een aanzienlijke daling in ons papierverbruik gerealiseerd:

- blanco papier met -5,2%
- briefpapier met -24,4%
- afval vertrouwelijk papier met -22,8%

We gaan er vanuit dat dit verband houdt met het MT besluit om digitale contracten te accepteren en volledig afscheid te nemen van het papieren contracten- en personeelsarchief.

Contract- en personeelsdossiers worden nu opgeslagen in ons Contract Dossier Systeem (CDS) dat in 2012 door alle businesslines in gebruik is genomen.

De werking, volledigheid, betrouwbaarheid van dit systeem is getoetst door PWC. Ook is er goedkeuring van de belastingdienst voor deze werkwijze. Daarnaast geeft Brunel gehoor aan de wens van onze klanten om digitaal te factureren. Leveranciers worden verzocht hun factuur digitaal op te sturen naar crediteuren@brunel.net

Derden personeel bespaart papier door het in 2012 ingevoerde Self Billing systeem: Voor Derden personeel is het niet meer nodig dat zij ons een factuur sturen, met papier besparing, versnelling van betalingen en verhoging van de efficiëntie van het financiële proces tot gevolg

Doelstelling: minimaliseren milieu belasting

Hoewel de zakelijke dienstverlening minder directe negatieve effecten heeft op het milieu dan bijvoorbeeld de agrarische sector of de industrie, hebben de dagelijkse activiteiten die Brunel ten behoeve van haar bedrijfsvoering onderneemt wel degelijk gevolgen voor het milieu. We nemen graag de verantwoordelijkheid om de milieubelasting tot een minimum te beperken. Doel hierbij is het realiseren van een vermindering of compensatie van energieverbruik, emissies en grondstoffenverbruik.

De onderstaande maatregelen hebben bijgedragen tot de resultaten:

Kantoorlocaties

In 2012 is het aantal vestigingen gedaald van tien naar negen, door de vestigingen in Capelle aan den IJssel en Den Haag samen te voegen toe een nieuwe vestiging in Rotterdam, met instemming van de OR.

Aanwezigheidsdetectie en daglichtregeling

Op onze vestigingen in Amsterdam, Utrecht, Groningen en onze nieuwe locaties in Rotterdam en Enschede is de verlichting voorzien van aanwezigheidsdetectie. Dit maakt voortaan standaard onderdeel uit van onze criteria voor eventuele nieuwe vestigingen.

Lichtbronnen vervangen door energiezuinige varianten

Voor alle vestigingen zijn de lampen waar mogelijk vervangen door energiezuinige varianten. Voor deze vestigingen, m.u.v. Rotterdam en Groningen, is een overzicht aanwezig van alle aanwezige lichtbronnen met vermelding van het energielabel. De vermelding van het energielabel en het onderzoek naar het vervangen van energiezuinige lichtbronnen waar mogelijk, zal voor deze vestigingen in 2013 verder worden opgepakt.

Milieuvriendelijk wagenpark

De samenstelling van de leaseauto's waaruit daartoe gerechtigde medewerkers kunnen kiezen is in 2012 niet gewijzigd. In 2011 hadden wij dit uitgebreid met leaseauto's met een energiezuinig A- of B-label. Het bestellen van milieuvriendelijke auto's wordt gestimuleerd doordat per leasecategorie een normleasebedrag inclusief brandstof wordt gehanteerd. Hierdoor kunnen auto's worden vergeleken zodat de medewerker direct ziet welke auto het zuinigst is.

Groene stroom

Zes van de negen Brunel vestigingen maakt gebruik van groene stroom. Deventer, Arnhem en Zwolle hebben nog geen groene stroom. Wij zullen hierover in overleg blijven met de verhuurders.

Reductie transportbewegingen leveranciers

De leveringen van kantoorartikelen zijn in 2012 met 50% verminderd door leveringen van verschillende leveranciers samen te voegen en de leverfrequentie verder te verlagen.

Digitale archivering

In 2011 hebben wij een Contract Dossier Systeem geïntroduceerd waarmee (personeels)dossiers digitaal gearhiveerd kunnen worden – daar waar dat voorheen nog geheel uit papier bestond. In 2012 hebben wij dit systeem volledig geïmplementeerd.

Digitale facturatie

Brunel geeft gehoor aan de wens van onze klanten om digitaal te factureren. Leveranciers worden verzocht hun factuur digitaal op te sturen naar crediteuren@brunel.net. Derden personeel bespaart papier door het in 2012 ingevoerde Self Billing systeem: Derden personeel schrijft uren in ons systeem en Brunel stuurt hen digitaal een factuur, die na goedkeuring uitbetaald wordt. Tevens verloopt de betaling sneller.

Keurmerk sanitaire producten

In 2012 hebben wij de inkoop van sanitaire producten gewijzigd naar producten die voorzien zijn van de keurmerken FSC recycled, Europees Ecolabel, CO₂ neutraal en Cradle to Cradle.

Bewustwording stimuleren

Brunel communiceert veel met haar medewerkers via intranet, ook over maatschappelijke initiatieven. In 2012 hebben wij minder dan gepland specifiek over milieubewustheid gecommuniceerd. De aandacht ging meer naar maatschappelijke initiatieven. Dit is een punt ter verbetering.

In 2012 gecontinueerd beleid:

Stimuleren OV

Medewerkers worden aangespoord om zoveel mogelijk gebruik te maken van het openbaar vervoer. De kosten hiervoor worden volledig vergoed. Medewerkers die recht hebben op een leaseauto kunnen gebruik maken van een NS-Businesscard, zodat ze steeds een verantwoorde keuze kunnen maken tussen gebruik van de auto en het openbaar vervoer.

Fiets-privé plan

De medewerker kan op een fiscaal voordelige manier een fiets aanschaffen voor woon- werkverkeer.

Eerlijke en duurzame inkopen

Brunel biedt op haar vestigingen 100% duurzame Fair-trade koffie, thee en chocolademelk aan. Met deze keuze levert Brunel een positieve bijdrage aan kleine lokale producenten in ontwikkelingslanden om een betere plek te verwerven in de handelsketen.

Video-conference

Alle vestigingen van Brunel beschikken over video-conference. Brunel promoot hiermee actief vermindering van gebruik van auto's en draagt zo bij aan vermindering van files en reistijd voor haar opdrachtgevers en medewerkers.

CO₂-neutrale post

Alle post van Brunel wordt CO₂-neutraal verzonden. Dit houdt in dat de berekende CO₂-uitstoot die gepaard gaat met onze postverzending, wordt gecompenseerd via investeringen in een windmolenpark in India.

Milieuvriendelijk papier

Er wordt bij Brunel al jarenlang uitsluitend papier met het FSC-keurmerk gebruikt. Dit keurmerk garandeert dat het papier gemaakt is van hout uit verantwoord beheerde bossen. Daarnaast zijn al onze printers standaard ingesteld om dubbelzijdig te printen en de printopdrachten worden pas geactiveerd op de printer zelf.

Note met betrekking tot sponsoractiviteiten:

Doorgaans hanteert men in de MVO theorie de drie P's: People, Planet en Profit & Prosperity. Binnen Brunel hanteren wij een vierde 'P' van Public waaronder stakeholder-management en bijdragen aan de maatschappij, voornamelijk sponsoring, zijn onder gebracht. De reden hiervoor is een gewenste heldere verantwoordelijkhedenstructuur in de aansturing ons MVO beleid. Binnen Brunel is het praktischer om:

- financiële rapportages en transparantie onder te brengen bij Manager Finance Nederland
- stakeholdermanagement en bijdragen aan de maatschappij onder te brengen bij Manager Marketing.

Voortaan zullen wij ook op deze manier rapporteren en plannen.

Transparantie economische performance en betrokkenheid bij de gemeenschap

	2011	2012	%	GRI
Revenue*	156.171	161.894	4%	EC1
Gross profit*	52.624	53.878	2%	EC1
Gross margin*	33,7%	33,3%	-0,4ppt	EC1
Operating profit (EBIT)*	18.475	19.476	5%	EC1
EBIT percentage*	11,8%	12,0%	0,2ppt	EC1
Toename bijdrage lokale economie / werkgelegenheid				
Vestiging Amsterdam toename aantal medewerkers ^C	21%	14%	n.v.t.	EC7
Vestiging Arnhem toename aantal medewerkers	32%	61%	n.v.t.	
Vestiging Deventer toename aantal medewerkers	5%	13%	n.v.t.	
Vestiging Eindhoven toename aantal medewerkers	7%	-11%	n.v.t.	
Vestiging Enschede toename aantal medewerkers	11%	15%	n.v.t.	
Vestiging Groningen toename aantal medewerkers	13%	7%	n.v.t.	
Vestiging Rotterdam toename aantal medewerkers ^D	23%	-13%	n.v.t.	
Vestiging Utrecht toename aantal medewerkers	22%	-8%	n.v.t.	
Vestiging Zwolle toename aantal medewerkers	45%	-6%	n.v.t.	
Brunel Nederland totale toename aantal medewerkers	17%	3%	n.v.t.	

* Bron: Brunel International annual report 2012 - zie www.brunel.net
Bedragen X EUR 000

Note C: De businessline Marketing & Communicatie, deels voorheen gevestigd te Maarssen en buiten scope, is in 2012 verhuisd naar onze vestiging te Amsterdam in binnen de scope van onze certificaten geplaatst. Tevens is een nieuwe businessline Healthcare toegevoegd.

Note D: In 2012 zijn de vestigingen in Capelle aan den IJssel en Den Haag samengevoegd tot een vestiging in Rotterdam. Ten behoeve van eenduidige vergelijking zijn daarom de cijfers over voorgaande jaren van deze twee vestigingen samengevoegd.

Doelstelling: Financiële rapportage, transparantie en operational excellence

Financiële resultaten

De economische condities in Nederland bleven een uitdaging. Economische groei was en is gelimiteerd, hetgeen onze klanten ontmoedigd om hun business uit te breiden of hen zelfs dwingt om de organisatie te laten krimpen. Ondanks deze condities is het gemiddeld aantal gedetacheerde specialisten toegenomen met 8% in vergelijking met 2011 en heeft dit in totaal geleid tot een toename van 3% in het totaal aantal medewerkers einde jaar. Deze toenames lijken

boven marktconform, hetgeen wij toeschrijven aan onze strategie om te focussen op het leveren van hoog gekwalificeerde specialisten in specifieke segmenten van de markt. Daarnaast is Operational Excellence een van onze speerpunten waarbij we onze processen, systemen en werkmethoden continue optimaliseren om zo de meest efficiënte service te kunnen bieden. De omzet is met 4% gegroeid ten opzichte van 2011. De omzet is iets minder dan de groei van het gemiddeld aantal gedetacheerde specialisten als gevolg van verlaging in de tarieven en een lagere productiviteit in 2012.

Als personele dienstverlener hebben wij een belangrijke rol in het bieden van (lokale) werkgelegenheid en werkgeverschap. Een financieel gezonde onderneming is daarbij een duurzaam belang. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers, klanten en andere stakeholders vertrouwen hebben in ons financiële beleid. Volledigheid, juistheid, tijdigheid en efficiëntie van onze (administratieve) processen en werkmethoden zijn opgenomen in onze doelstellingen om operationeel excellent te presteren.

De onderstaande maatregelen hebben bijgedragen tot de resultaten:

Self Billing voor Derden personeel

In 2012 hebben wij met succes een Self Billing systematiek geïmplementeerd en geïntroduceerd. Voor Derden personeel is het niet meer nodig dat zij ons een factuur sturen, met papier besparing, versnelling van betalingen en verhoging

van de efficiëntie van het financiële proces tot gevolg.

Contract dossier systeem

In 2012 is de implementatie van dit systeem, waarin onze contract- en personeelsdossiers digitaal gearchiveerd worden, volledig afgerond. Documenten hoeven niet meer op papier bewaard of gegenereerd te worden hetgeen een aanzienlijke papierbesparing heeft opgeleverd. De werking, volledigheid, betrouwbaarheid van dit systeem is getoetst door PWC. Ook is er goedkeuring van de belastingdienst voor deze werkwijze.

Werkkostenregeling

Wij hebben voorbereidingen getroffen en een functioneel ontwerp gemaakt voor deze regeling die in 2013 in werking treedt.

Verbetering van operationele rapportages

We hebben onze debiteuren- en businesslines rapportages aangepast om onze operationele excellentie te ondersteunen met adequatere inzichten wat de snelheid van eventuele bijsturing ten goede komt. Daarnaast zijn rapportages ingericht om onze sponsor activiteiten inzichtelijk te maken.

In 2012 gecontinueerd beleid:

Transparantie en controle

- Brunel Nederland B.V. is een dochtervennootschap van het beursgenoteerde Brunel International N.V. Het jaarverslag van Brunel International N.V. wordt gepubliceerd op de website www.brunel.net en wordt voor uitgave geverifieerd door een accountant.
- Brunel Nederland B.V. is NEN 4400-1 gecertificeerd en als zodanig geregistreerd bij de Stichting Normering Arbeid. Deze registratie garandeert onder andere dat de (personeels)administratie op orde is, dat loonheffingen en/of omzetbelasting tijdig en correct worden afgedragen en dat de medewerkers gerechtigd zijn om arbeid in Nederland te verrichten. Dit keurmerk is voor onze opdrachtgevers een aanwijzing dat wij hen zoveel mogelijk behoeden voor de gevolgen van inleners-aansprakelijkheid.

Regiovestigingen

Door onze regionale aanwezigheid kan Brunel de juiste kennis van de arbeidsmarkt verkrijgen en goede contacten onderhouden met onze opdrachtgevers en (potentiële) specialisten. Tevens stimuleren we de lokale werkgelegenheid en economie door vraag en aanbod bij elkaar te brengen, en door waar mogelijk lokale diensten en producten te betrekken.

Sponsoring uitgaven	2011	2012	%	GRI
Sponsoring uitgaven maatschappelijk en sport	62.8	67	6,7%	PR6
Sponsoring uitgaven onderwijs en wetenschap	n/a	23	n/a	PR6

Bedragen X EUR 1.000

Doelstelling: Maatschappelijke betrokkenheid

Brunel onderscheidt sponsoring op landelijk (corporate) niveau en regionaal niveau. We sponsoren niet alleen met geld, maar ook met middelen en kennis & expertise. Het sponsorbeleid van Brunel richt zich op drie pijlers: sponsoring van maatschappelijke projecten, onderwijs & wetenschap en sport.

Sponsorbeleid herdefiniëren en publiceren

In 2012 hebben wij ons sponsorbeleid geherdefinieerd door deze te voorzien van meer heldere kaders en boodschap. Ons beleid is vervolgens gepubliceerd op onze intra- en internetsite www.brunel.nl. Geïnteresseerden kunnen hier een verzoek indienen. Het beleid richt zich op drie facetten: Maatschappelijke projecten, onderwijs en wetenschap en sport.

Een opsomming van onze sponsor activiteiten:

Maatschappelijke projecten

Alternatief eindejaarsgeschenk

Alle medewerkers en externe relaties hebben in het kader van het Eindejaarsgeschenk de mogelijkheid gehad om te kiezen voor een donatie aan het Goede Doel, te weten ViAfrica. Dit heeft een aanzienlijk totaalbedrag opgeleverd dat in zijn geheel gedoneerd is aan ViAfrica. Deze organisatie voert maatschappelijke projecten uit en levert diensten in Afrika door de inzet van ICT. Zij bieden duurzame oplossingen voor lokale behoeften, zoals het inrichten van computer leslokalen op middelbare scholen en deze toegang geven tot internet. Alle initiatieven zijn erop gericht, dat deze onafhankelijk van steun zelfstandig kunnen blijven functioneren.



Inzamelactie voor Stichting Opkikker

Vanuit Brunel worden verschillende initiatieven ontwikkeld om Stichting Opkikker financieel te ondersteunen door onder andere de jaarlijks terugkomende inzamelactie 'Lever je oude mobieltje in voor Stichting Opkikker'. Stichting Opkikker ontvangt per ingeleverde mobiel een vergoeding, waarmee zij Opkikkerdagen verzorgen voor langdurig zieke kinderen en hun familieleden. Elk jaar worden tienduizenden mobieltjes ingezameld.



Overige sponsoring:

- United Wisdom of Africa Foundation (UWAF)
- Stichting EMO Foundation, Tour for life

Onderwijs en wetenschap

Nederland wil een vooraanstaande plaats innemen in de kenniseconomie. Brunel levert hier graag een bijdrage aan. Om die reden werken we samen met en ondersteunen onderstaande initiatieven.

JetNet

Brunel neemt deel aan het innovatieve onderwijsproject Jongeren en Technologie Netwerk Nederland (Jet-Net). Binnen Jet-Net werken bedrijfsleven, onderwijs en overheid samen om HAVO- en VWO- leerlingen een goed beeld te geven van techniek en technologie en hen te interesseren voor een technische vervolgopleiding



TU Delft

Daarnaast is Brunel partner van de TU Delft en TEDxDelft Award Partner. TEDxDelft is een bijeenkomst dat een platform biedt aan waardevolle en innovatieve ideeën.



Ook organiseert Brunel regelmatig presentaties en trainingen (o.a. sollicitatietraining en arbeidsmarktorientatie) voor studenten die aan het begin van hun loopbaan staan. Het doel hiervan is studenten voor te bereiden op en inzicht te geven in de arbeidsmarkt.

Partner in Education Fontys Hogeschool ICT Eindhoven

Brunel is Partner of Education van Fontys Hogeschool ICT Eindhoven. Samen met vooraanstaande organisaties uit de regio Eindhoven zorgen wij er voor dat de studenten tijdens hun opleiding al precies weten welke methoden en technieken in het bedrijfsleven worden toegepast. We geven trainingen en begeleiden studieprojecten. Zo is hun ICT-onderwijs een perfecte afspiegeling van de praktijk.



Overige sponsoring onderwijs, wetenschap, innovatie en bedrijfsleven in 2012:

- Studievereniging Enschede
- Isaac Newton Green team Twente
- NHL Hogeschool
- Studievereniging Hysteresis
- Studievereniging Optimum
- YES! Delft
- Practische Studie
- Studievereniging Linkingstudents
- Hogeschool Rotterdam
- IIR Institute for international research
- Delftse bedrijvendagen
- ING Changes
- Flexrijk
- ITDS SNP2020

Sport

Brunel vindt gezondheid en sportiviteit belangrijk. Daarom sponsoren we diverse regionale en landelijke sportevenementen.

Gesponsorde regionale sportevenementen in 2012:

- Studenten-volleybalvereniging UvO, verbonden aan de Universiteit van Amsterdam.
- Lid van de Twentse Ondernemers Sociëteit (TOS)
- Groningen Giants
- Gas Terra Flames
- Treffers
- VC Sneek
- Voetbalvereniging SGV: Make a wish
- Lifeline Runners
- Footy Bedrijfsvoetbal

Brunel sponsort daarnaast de volgende landelijke initiatieven:

Zeilen

Brunel heeft een historie op het gebied van sponsoring in de zeilsport. Zo zijn in het verleden zeilevenementen gesponsord zoals de prestigieuze Whitbread Round the World Race, een Australisch team bij de Volvo Ocean Race, de zware Tour de France à la Voile en solozeiler Lucas Schroder die deelnam aan de Transat 650.

Alpe d'HuZes

Jaarlijks neemt een team van Brunel medewerkers deel aan Alpe d'HuZes. Dit is een wielerevenement waarbij fietsers in één dag minimaal zes keer de Alpe d'HuZes bedwingen om geld in te zamelen voor onderzoek naar kanker.

Roparun

Brunel sponsort de Roparun: een unieke estafetteloop van Parijs en Hamburg naar Rotterdam. Het doel van de estafetteloop: mensen met kanker steunen.

Doelstelling:

Stakeholders informeren, horen en betrekken

Stakeholders worden gehoord en actief betrokken bij ons MVO beleid. Het informeren van betrekken van stakeholders bij onze bedrijfsvoering wordt onder andere uitgevoerd met behulp van ons intranet en de internetsite www.brunel.nl. Jaarlijks worden stakeholders actief benaderd om input te leveren op ons MVO beleid.

De onderstaande maatregelen hebben bijgedragen tot de resultaten:

Verbetering betrekken inhoudelijke feedback op ons beleid

Tijdens de audit voor onze MVP Prestatieladder, Niveau 3 is geconstateerd dat we het stakeholdermanagement proces zou kunnen verbeteren: We hebben wel aan onze stakeholders gevraagd wat men belangrijk vindt en dat in ons beleid opgenomen, maar we zouden nog meer inhoudelijke feedback op ons beleid kunnen betrekken. We zijn hier direct mee aan de slag gegaan.

Uitvraag sponsor initiatieven eigen organisatie

In het kader van het sponsorbeleid en de zorg voor medewerkers hebben we eind 2012 alle medewerkers de gelegenheid gegeven om voorstellen in te dienen voor in 2013 te ondersteunen sponsorinitiatieven. Uit alle voorstellen heeft het MT Nederland een centraal thema/ initiatief voor 2013 gekozen.

Prijsvraag "Het beste idee"

In het najaar van 2012 hebben wij onze medewerkers van onze Back Office uitgedaagd om met het beste idee te komen om toe te voegen of te verbeteren aan onze bedrijfsvoering en beleid. De winnende ideeën werden geroemd vanwege de toegevoegde waarde voor Brunel, alsmede de uitvoerbaarheid van deze ideeën, nu en in de toekomst. De drie winnende ideeën en aanvullende nominaties worden in 2013 de praktijk gebracht. Het winnende idee, de Brunel Foundation, werd door de jury bestaande uit het voltallige MT Brunel Nederland unaniem gekozen tot beste idee. De jury roemde zowel "de maatschappelijke als commerciële relevantie van de Brunel Foundation". Een idee dat ook uitstekend past in onze MVO-strategie.

MVO Jaarverslag 2011 uitbrengen

In 2012 heeft Brunel voor het eerst een MVO Jaarverslag uitgebracht over 2011. Hiermee informeren wij al onze Stakeholders en geïnteresseerden over ons beleid en de voortgang hiervan.

Medewerker tevredenheid onderzoek 2012 uitvoeren

Dit onderzoek is uitgevoerd maar heeft geen additionele aanleiding gegeven tot aanpassing van ons MVO beleid, anders dan verder investeren in Employer branding en training en opleiding, die al opgenomen waren.

Kandidaat tevredenheid onderzoek ook in het Engels beschikbaar

Om de kwaliteit van ons wervingsproces te borgen bevragen wij periodiek kandidaten over hun eerste ervaringen met Brunel. Daar Brunel zich voor het vinden van de juiste specialist voor haar opdrachtgevers niet beperkt tot Nederlandse kandidaten, maar ook internationaal werft, verzochten deze kandidaten ons om het onderzoek ook in het Engels beschikbaar te maken. Het onderzoek is hierop aangepast.

Doelstelling: Blijvend aantoonbaar voldoen aan wet- en regelgeving

In 2011 hadden wij in tabelvorm alle wet- en regelgeving die op Brunel van toepassing is, opgesomd, met daar achter op welke wijze dit aantoonbaar is ingeregeld. Ook dit is onderdeel geweest van de externe audit voor het MVO certificaat door DNV.

Onze bedrijfsjurist is integraal betrokken bij het onderhouden van ons MVO beleid en verantwoordelijk voor het coördineren dat onze bedrijfsvoering in lijn blijft met de laatste wijzigingen in de wet- en regelgeving.

Specifieke bijdrage in 2012:

- Mede voorbereiden van de werkkostenregeling die in 2013 in werking treedt.
- Op 1 juli 2012 is de wet Waadi gewijzigd. We hebben diverse maatregelen genomen om hier tijdig aan te voldoen, waaronder het aanpassen van onze arbeids-overeenkomstteksten en onze handelsomschrijving bij de Kamer van Koophandel.

Samenvatting cijfers

People

Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk	2011	2012	%	GRI
Gemiddeld aantal directe medewerkers*	1.674	1.810	8%	LA1
Gemiddeld aantal indirecte medewerkers*	316	326	3%	LA1
Verloop directe medewerkers	15,2%	15,5%	0,3 ppt	LA2
Verloop indirecte medewerkers	6,5%	8%	1,5 ppt	LA2
Ziekte directe medewerkers	2,7%	2,2%	-0,5 ppt	LA7
Ziekte indirecte medewerkers	2,5%	2,5%	0 ppt	LA7
Functiewijzigingen indirecte medewerkers (doorgroei)	12%	10%	-2 ppt	-

*Bron: Brunel International annual report 2012 – zie www.brunel.net

Planet

Energie en emissies	2011	2012	%	GRI
Indirecte energie: Elektriciteit van ons hoofdkantoor te Amsterdam in kWh	548.936	533.722	-2,8%	EN4
Directe energie: Verbruik aardgas van ons hoofdkantoor te Amsterdam in m ³	46.966	60.975	29,8%	EN3
Directe energie: Verbruik benzine alle bedrijfsauto's lease in liters	496.957	530.188	6,7%	EN3
Directe energie: Verbruik diesel alle bedrijfsauto's lease in liters	248.405	253.098	1,9%	EN3
Directe energie: Verbruik benzine alle bedrijfsauto's huur in liters	Niet gemeten	470.377	n/a	EN3
Directe energie: Verbruik diesel alle bedrijfsauto's huur in liters	Niet gemeten	24.542	n/a	EN3
Totale CO ₂ Footprint Waarin Directe en Indirect energie (scope 1 en 2) van ons hoofdkantoor te Amsterdam en alle bedrijfsauto's. Niet geverifieerd. In tonnen	2.093 ^A	1.998 ^A 3.771 ^B	-4,5% ^A	EN16

Grondstoffen (alle vestigingen Brunel Nederland)	2011	2012	%	GRI
Verbruik blanco printerpapier in aantal vel per jaar per FTE	4.090	3.712	-5,2%	EN1
Verbruik briefpapier in aantal vel per jaar per FTE	697	527	-24,4%	EN1
Afval vertrouwelijk papier, afgevoerd via gesloten containers waarvan de inhoud wordt gerecycled. In kilo's per jaar	9082	7.010	-22,8%	EN22

Note A: Berekend volgens GHG methode, exclusief huurauto's

Note B: Berekend volgens CO₂ Prestatieladder, Generiek Handboek V2.1 en inclusief huurauto's

Profit & Prosperity

Transparantie economische performance en betrokkenheid bij de gemeenschap	2011	2012	%	GRI
Revenue*	156.171	161.894	4%	EC1
Gross profit*	52.624	53.878	2%	EC1
Gross margin*	33,7%	33,3%	-0,4ppt	EC1
Operating profit (EBIT)*	18.475	19.476	5%	EC1
EBIT percentage*	11,8%	12,0%	0,2ppt	EC1
Toename bijdrage lokale economie / werkgelegenheid				
Vestiging Amsterdam toename aantal medewerkers ^C	21%	14%	n.v.t.	EC7
Vestiging Arnhem toename aantal medewerkers	32%	61%	n.v.t.	
Vestiging Deventer toename aantal medewerkers	5%	13%	n.v.t.	
Vestiging Eindhoven toename aantal medewerkers	7%	-11%	n.v.t.	
Vestiging Enschede toename aantal medewerkers	11%	15%	n.v.t.	
Vestiging Groningen toename aantal medewerkers	13%	7%	n.v.t.	
Vestiging Rotterdam toename aantal medewerkers ^D	23%	-13%	n.v.t.	
Vestiging Utrecht toename aantal medewerkers	22%	-8%	n.v.t.	
Vestiging Zwolle toename aantal medewerkers	45%	-6%	n.v.t.	
Brunel Nederland totale toename aantal medewerkers	17%	3%	n.v.t.	

* Bron: Brunel International annual report 2012 - zie www.brunel.net
Bedragen X EUR 000

Note C: De businessline Marketing & Communicatie, deels voorheen gevestigd te Maarssen en buiten scope, is in 2012 verhuisd naar onze vestiging te Amsterdam in binnen de scope van onze certificaten geplaatst. Tevens is een nieuwe businessline Healthcare toegevoegd.

Note D: In 2012 zijn de vestigingen in Capelle aan den IJssel en Den Haag samengevoegd tot een vestiging in Rotterdam. Ten behoeve van eenduidige vergelijking zijn daarom de cijfers over voorgaande jaren van deze twee vestigingen samengevoegd.

Public

Sponsoring uitgaven	2011	2012	%	GRI
Sponsoring uitgaven maatschappelijk en sport	62.8	67	6,7%	PR6
Sponsoring uitgaven onderwijs en wetenschap	n/a	23	n/a	PR6

Bedragen X EUR 1.000

Contact

Brunel Nederland B.V.
John M. Keynesplein 33
1066 EP Amsterdam
Nederland
www.brunel.nl

Postadres:
Postbus 9081
1006 AB Amsterdam

