

# Verklaring maatschappelijk verantwoord ondernemen

Wij zijn Bruil. Een Nederlands familiebedrijf en ruim 115 jaar actief in de bouwsector. Wij maken voor u hoogwaardige mortels en prefab beton. En zijn altijd op zoek naar innovaties om u op voorsprong te zetten.

Er is iets bijzonders aan de hand bij Bruil. Wij hebben de overtuiging dat het anders moet én kan in de bouw. Met behulp van digitalisering, willen wij úw bouwproces eenvoudiger gaan maken. En we gaan schaarse grondstoffen beter benutten om onze producten ook in de toekomst betaalbaar te houden.

## Kortom, wij hebben een missie voor 2025. Slimme bouwproducten met minder materiaal!

Dat klinkt simpel, maar dat is het niet. Gelukkig zijn wij wel gewend om in beweging te komen. Daarom is deze missie vertaald naar 6 pijlers waar wij ons op richten tot 2025.

### 1. Mensen maken het verschil

Ambitie is mooi én mensen maken bij Bruil het verschil. Daarom bouwen wij op de kracht van onze mensen.

### 2. Digitaal gemak, persoonlijke service

Digitalisering zorgt ervoor dat wij u sneller, eenvoudiger en nog meer op maat kunnen bedienen. Maar ook persoonlijk staan wij altijd voor u klaar.

### 3. Bouwen aan én voor de toekomst

Wij bouwen aan én voor de toekomst. Dus willen wij het gebruik van schaarse grondstoffen fors verminderen en anders organiseren door onder andere actief op zoek te gaan naar grondstoffen mét toekomst.

### 4. Fossielvrije energie

Tegelijkertijd willen wij de beweging inzetten naar fossielvrije energie voor onze productie en transport.

### 5. Afvalvrij proces

Een slim productieproces van Bruil moet ook zorgen voor een afvalvrij proces. Zonder verspillen maken wij in één keer voor u het gewenste product.

### 6. Slimmer werken

Wij bedenken slimme oplossingen voor uw bouwproces en maken ook meteen ons eigen productieproces slimmer.

## **MVO**

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO): Bruil heeft duurzaamheid hoog op de agenda staan. Om de aarde leefbaar te houden voor de volgende generaties, zullen we met zijn allen nu maatregelen moeten nemen.

Ook Bruil pakt hierin haar verantwoordelijkheid door verschillende MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) thema's bij de kop te pakken en actie te ondernemen. Om onze missie te realiseren voert Bruil een MVO-beleid welk is gebaseerd op de volgende thema's:

- Duurzaamheid
- Bruil veilig & gezond
- Vitaliteit

### **Duurzaamheid:**

Bruil heeft duurzaamheid hoog op de agenda staan. We zijn ons bewust dat, als we de aarde leefbaar willen houden voor de volgende generaties, we met zijn allen nu maatregelen moeten nemen.

In 2025 is Bruil hét voorbeeld, dat bouwen veel klantgerichter en efficiënter kan. Slimme bouwproducten maken met minder materiaal. Hierbij maken we volop gebruik van de kansen van digitalisering. Kansen waarmee we u sneller, eenvoudiger en op maat kunnen bedienen. Tegelijkertijd maken we met behulp van digitalisering ook onze eigen productieprocessen slimmer. Een slim productieproces is een proces zonder verspillingen. Door het gebruik van schaarse grondstoffen te verminderen óf anders te organiseren willen wij bijdragen aan een verlaging van onze milieuvoetprint. Daarom gaan wij actief op zoek naar grondstoffen mét toekomst. Uiteraard streven wij hierbij naar een afvalvrij proces. Ook zien wij de noodzaak om ons gebruik van fossiele brandstoffen te reduceren. Daarom zetten wij de beweging in naar fossielvrije energie voor onze productie en transport. Wij zetten dus volop in op innovatie én de kracht van onze mensen.

### **Positieve bijdrage aan de lokale economie en bedrijven.**

Als Bruil vinden wij het belangrijk om de locatie economie en bedrijven te stimuleren door tijdens de inkoop van grondstoffen, diensten, materiaal en materieel rekening te houden met inkopen bij (lokale) MKB-bedrijven. Bruil zal proberen de belemmeringen voor (lokale) marktpartijen om deel te nemen aan aanbiedingen, zoals disproportionele of onduidelijke geschiktheidseisen, hoge administratieve lasten, langdurige raamcontracten en gebrek aan kennis weg te nemen. Daarnaast heeft Bruil, bij gelijkheid, de voorkeur voor lokale marktpartijen omdat dit het bijdraagt aan het verlagen van transportafstanden en de negatieve effecten hiervan op ons milieu.

### **Corruptie**

Bruil verklaart dat alle inspanningen zijn gedaan die redelijkerwijs van de organisatie en haar leveranciers mogen worden verwacht om corruptie te voorkomen. Bruil verwacht van haar leveranciers dat ze zich houden aan de hoogste standaard van moreel en ethisch gedrag, dat ze de plaatselijke wetten respecteren en zich niet bezighouden met enige vorm van corrupte praktijken zoals afpersing, fraude of omkoping. Het anti-corruptiebeleid is vastgelegd in het personeelshandboek van Bruil.

## **Bruil veilig & gezond:**

### **Visie**

Bruil is als werkgever eindverantwoordelijk voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van haar vaste, tijdelijke en ingehuurde medewerkers welke, tijdens het uitoefenen van hun functie, in dienst zijn van de diverse werkmaatschappijen binnen de groep. Als Bruil zien wij erop toe dat er een actief beleid is op het gebied van arbeidsomstandigheden en milieu binnen de werkmaatschappijen welke leidt tot verlaging van risico's of incidenten. We stimuleren goed gedrag van medewerkers en dragen voorbeelden van positief gedrag binnen Bruil verder uit. We besteden extra aandacht aan specifieke werkomstandigheden en stellen de middelen (PBM's, trainingen, etc.) beschikbaar om veilig en gezond te kunnen werken. Deze beleidsverklaring dient als de minimale eis voor de werkmaatschappijen, waarbij verdere invulling gegeven wordt in het VCA & SCL beleid. De directie van de werkmaatschappij is primair verantwoordelijk voor het creëren van een veilige (wettelijke) werkomgeving en een positieve veiligheidscultuur.

De directie zal bij het nemen van maatregelen om deze doelstelling te bereiken, minimaal uitgaan van wettelijke bepalingen in de Arbowet- en milieuregelgeving.

Bij het ontbreken van wet- en regelgeving en/of normen zal Bruil eigen bedrijfsnormen ontwikkelen. Het VGM-beleid van Bruil is er voorts op gericht de risico's zoveel mogelijk te voorkomen en te beperken. Zij denkt hierbij aan een aanpak aan de bron en aan het nemen van preventieve maatregelen en delegeert hiertoe taken aan de werkmaatschappijen. Het beleid zal regelmatig worden getoetst aan de ervaringen die tijdens de dagelijkse werkzaamheden zijn opgedaan. Wij willen ons constant blijven verbeteren door het helder formuleren van doelstellingen en het meten van progressie door ons systeem te evalueren via interne en externe audits.

De zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en van de werknemers. Overleg hierover is noodzakelijk. Op zowel holding als het niveau van de werkmaatschappijen zal daarom regelmatig overleg plaatsvinden over de stand van het VGM-beleid met de Ondernemingsraad en in diverse werkoverleggen.

Het doorvoeren van het VGM-beleid zal waar zinvol worden gekoppeld aan de reeds ontwikkelde kwaliteitszorgsystemen. Samen met onze medewerkers werken we aan een gezonde, veilige en milieuverantwoorde werkplek.

### **Verantwoordelijkheden Bruil**

De holding zal zorgdragen voor:

- Het voeren van een (preventief) vitaliteits- & gezondheidsbeleid;
- Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek en spreekuur;
- Ondersteuning door gecertificeerde bedrijfsarts en andere specialisten;
- Het aanstellen van een vertrouwenspersoon ter beschermen tegen seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie;
- Dat Bruil als werkgever open staat voor bijzondere groepen medewerkers zoals gehandicapten, jongere, oudere, zwangere en onervaren medewerkers.

Elke werkmaatschappij zal zorgdragen voor:

- Een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie inclusief plan van aanpak;
- Vastleggen van VGM-taken-, verantwoordelijkheden en -bevoegdheden;
- Afstemmen van VGM-bepalingen voor/met derden (klanten, leveranciers, etc.);
- Het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen;
- Het verzorgen van VGM-voorlichting en onderricht;
- Het verankeren van VGM in de reguliere overlegstructuur;
- Het vastleggen van (bijna)ongevallenmeldingen;
- Het actueel houden van noodplannen per vestiging;
- De organisatie van de bedrijfshulpverlening;
- Aanstellen van preventiemedewerker(s);
- Voorlichting en instructie naar medewerkers die de op de werkplek gangbare gesproken of geschreven taal niet beheersen even als inleen- en uitzendkrachten.

### **Verantwoordelijkheden werknemers**

De werknemers hebben de verplichting om:

- In verband met het werk de nodige zorgvuldigheid in acht te nemen ter voorkoming van onveilige en ongezonde situaties voor zichzelf en/of anderen;
- Machines, toestellen, werktuigen, transportmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze te gebruiken;
- De ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en op te bergen;
- Beveiligingen niet weg te halen en correct te gebruiken;
- Actief deel te nemen aan bijeenkomsten en trainingen over veiligheid en gezondheid;
- Opgemerkte gevaren voor veiligheid en gezondheid te melden aan de leidinggevende.

### **Plan van aanpak**

Het middel om het gekozen arbobeleid verder te concretiseren is het plan van aanpak als onderdeel van de RI&E. Dit plan van aanpak geeft een totaalbeeld van de knelpunten die in de RI&E zijn aangetroffen. Dit kan onder andere gaan over de organisatie van de arbozorg maar ook om concrete Arbo knelpunten in de organisatie. Het plan van aanpak zal zoveel als mogelijk op de afdelingen worden geconcretiseerd als het gaat om de aangetroffen knelpunten. Het arbobeleid zal onder invloed van veranderende wet- en regelgeving en ervaringen uit de praktijk worden bijgesteld.

### **Evaluatie**

Vanuit de holding zal elk jaar toetsing van het plan van aanpak plaatsvinden. De resultaten worden besproken met de preventiemedewerkers. Elke werkmaatschappij stelt daarbij jaarlijks een VGM-verslag op naar aanleiding van het uitvoeren van plan van aanpak. Jaarlijks wordt door de holding de voortgang van de uitvoering van het totale plan van aanpak geëvalueerd en besproken met de ondernemingsraad (OR). Tevens worden (met de OR) afspraken gemaakt over de wijze waarop de RI&E wordt geactualiseerd.



### **Concurrentiebelemmerend gedrag**

Bruil zal alle marktpartijen gelijke informatie verschaffen en reële eisen stellen. Verder worden er geen activiteiten ontplooid die strijdig zijn met wet- en/of regelgeving omtrent concurrentievervalsing.

Bruil heeft zich gecommitteerd aan het besluit van het bestuur van de Autoriteit Consument en Markt (ACM). Het gaat om bindende toezeggingen om mededingingsrisico's in de betonmortelsector weg te nemen. Hiervoor is intern beleid opgesteld, voorlichting gegeven en een compliance medewerker benoemd.

### **Naleving wet- en regelgeving**

Bruil verklaart dat alle inspanningen zijn gedaan die redelijkerwijs van de organisatie kunnen worden verwacht om ervoor te zorgen dat al haar activiteiten voldoen aan alle toepasselijke wettelijke regelgeving, eisen, regels, wetten en reglementen. Daarnaast zorgt Bruil ervoor dat al haar activiteiten in overeenstemming zijn met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM).

Dit door onder andere te voldoen aan onderstaande verdragen:

1. De verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over dwangarbeid (conventie 29, 105, 203);
2. Het ILO-verdrag over kinderarbeid (conventies 138 en 182);
3. Het ILO-verdrag over fundamentele rechten op het werk en internationale arbeidskrachten (87, 98 bijlage D)
4. Het ILO-verdrag over discriminatie op het werk (ILO-verdrag 100, 111).

Teneinde de onderwerpen loon en salaris, uit ILO Conventie 131, verklaren wij dat aan de navolgende vereisten wordt voldaan:

- Loon en salaristarieven:
  1. Voldoen of overschrijden te allen tijde de wettelijke minimumvereisten, indien van toepassing.
  2. Waar toepasselijk, loon- en salaristarief voldoet of overschrijdt:
    - a. minimum betonmortel, cement of toeslagstoffenindustrie, respectievelijk de 'minimale' norm;
    - b. of andere in de industrie erkende loonafspraken;
    - c. of een leefbaar of fatsoenlijk loon, als deze hoger ligt dan de wettelijke minimumlonen.
  3. Als er geen minimumloon van toepassing is, komen loontarieven tot stand door cultureel bepaalde samenwerking tussen werknemers en formele- en informele organisaties van werknemers.
- Loon en salaris worden tijdig uitbetaald.

**Beleid Bruil rondom omgaan met lokale gemeenschap in relatie tot onze activiteiten.**

Bruil vindt een goed contact met de lokale gemeenschap belangrijk. Het informeren van belanghebbenden in de directe omgeving van onze productie- en bouwlocaties en communicatie van onze activiteiten en de eventuele impact daarvan voor belanghebbenden zien wij als een onderdeel van ons beleid om maatschappelijk verantwoord te ondernemen.

Wij communiceren bij significante wijzigingen, calamiteiten of andere gebeurtenissen die van invloed zijn op de belanghebbenden.

Vinden er geen significante wijzigingen, met effect voor de belanghebbenden zijn, plaats binnen Bruil dan zullen wij minimaal 1 maal in de drie jaar communiceren met de belanghebbenden.

De lijst van belanghebbenden die rechtstreeks beïnvloed kunnen worden door de activiteiten van Bruil:

- Gemeentelijke, provinciale en nationale overheid;
- Omwonenden (burgers);
- Nabijgelegen ondernemers;
- Eventuele betrokken (private & publieke) organisaties en verenigingen.

Al onderdeel van ons beleid rondom de lokale gemeenschap staat Bruil open voor investeringen in diverse initiatieven en programma's gericht op verbetering van de sociale aspecten van de lokale gemeenschap. Initiatiefnemers kunnen zich melden bij Bruil voor ondersteuning of deelname aan projecten en andere initiatieven. De directie van Bruil zal daarna beoordelen of het verzoek past binnen ons beleid en of/hoe wij zullen participeren.

Hierbij kan worden gedacht aan:

- Bevordering van de gemeenschapontwikkeling in de maatschappelijke investeringsprojecten;
- Vermijden van acties die een gemeenschap van afhankelijkheid houden of maken van liefdadigheid activiteiten, voortdurende aanwezigheid of ondersteuning door de organisatie
- Overwegen om samen met andere organisaties, met inbegrip van de overheid, bedrijven of niet-gouvernementele organisaties (NGO's) synergie te maximaliseren en gebruik te maken van complementaire middelen, kennis en vaardigheden;
- Overwegen om bij te dragen aan programma's die toegang tot voedsel en andere essentiële producten voor kwetsbare of gediscrimineerde groepen en personen met een laag inkomen bieden;
- Rekening houden met devaluatie van land en ontheemding.

Namens de directie van Bruil,

Ede, 03/08/23



D.J. Bruil  
Directeur



J.L. Bruil  
Directeur

