



Waar techniek leeft

Inhoudsopgave

Voorwoord Henny de Haas
Kerncijfers 2024

1. Profiel Hoppenbrouwers

Dit is koninklijke Hoppenbrouwers
Bedrijfsfilosofie
Visie 2030
Samenwerking en groei

2. Onze omgeving en organisatie

Bedrijfsmodel
Trends en ontwikkelingen
Business units

3. Waardeketen

Onze impact op de waardeketen
Waardecreatiemodel
Connectiviteitstabel

4. Strategie en voortgang

Aantrekkelijke werkgever
Beste partner voor klanten
Autoriteit als system integrator
Milieubewuste technisch dienstverlener
Ondernemende en wendbare organisatie

5. Risicomanagement

Strategische risico's
Financiële risico's
Operationele risico's

6. Verslag raad van commissarissen

7. Jaarrekening

Financieel jaaroverzicht

8. Sustainability statements

Governance
Samenstelling van bestuur en toezicht
Rol van bestuur, leiding en toezicht
Duurzaamheidsaanpak
Duurzaamheid in beloning
Sustainability due dilligence statement
Risicomanagementrapportage

9. Stakeholderdialoog

In gesprek met stakeholders
Totstandkoming materialiteitsanalyse
Uitkomst materialiteitsanalyse
Toelichting materiële thema's

10. Environment

Klimaatverandering
Klimaattransitieplan



Beleid klimaatmitigatie
 Actieplannen klimaatmitigatie
 Energieverbruik en energiemix
 Broeikasgasemissies
 Beleid circulaire economie
 Doelstellingen circulaire economie
 Instroom van middelen
 Uitstoot hulpbronnen en afval
 Financiële effecten

11. Social

Beleid eigen medewerkers
 Overleg medewerkersimpacts
 Meldkanalen
 Materiële risico's en kansen medewerkers
 Kenmerken van medewerkers
 Diversiteitsmaatstaven
 Opleiding en vaardigheidsontwikkeling
 Veiligheid en gezondheid
 Werk-privébalans
 Veiligheid en gezondheid in de waardeketen
 Privacy consumenten en eindgebruikers
 Herstelprocessen voor negatieve impacts
 Acteren op impacts, risico's en kansen

12. Governance

Beleid zakelijk gedrag
 Beheer relaties met leveranciers

13. Bijlage

Dataverwijzingen ESRS 2
 Dataverwijzingen Environment
 Dataverwijzingen Social
 Dataverwijzingen Governance



Voorwoord

2024 stond voor Hoppenbrouwers in het teken van innovatie, verduurzaming en het versterken van onze organisatie. We hebben belangrijke stappen gezet in het ontwikkelen van oplossingen voor netcongestie en verder geïnvesteerd in onze digitalisering en duurzame ambities, zoals de elektrificatie van ons wagenpark. Tegelijkertijd hebben we onze organisatie versterkt met een duidelijke focus op business units, landelijke uitrol en verbeterde klantprocessen. Met deze solide basis kunnen we vol vertrouwen vooruitkijken naar 2025 om onze groeiambities te verwezenlijken.

Business unitstructuur

In mei 2024 introduceerden we een nieuwe, meer marktgerichte structuur bestaande uit vijf business units: Gebouw Gebonden Installaties, Industriële Automatisering, Building Service (Technisch Beheer, Kortlopende

projecten, Beveiliging), Woningbouw, en Hoppenbrouwers Thuis. Met deze structuur kunnen we gericht en effectiever inspelen op veranderende klantbehoeften en marktdynamiek, zoals de energietransitie en technologische ontwikkelingen.

Ook biedt deze structuur meer focus en wendbaarheid. Met de strategische keuze om teams en vestigingen samen te voegen, creëren we sterke regionale locaties met voldoende massa. Deze schaalgrootte versterkt onze slagkracht en verbetert de interne samenwerking, en draagt daarmee direct bij aan onze ambitie voor landelijke groei en verstevigt onze positie in een dynamische markt. De nieuwe structuur sluit naadloos aan bij onze doelstelling om in 2030 een omzet van 1 miljard euro te bereiken.

Financieel resultaat

In 2024 bleef onze omzet stabiel, met een lichte groei van 350 miljoen euro naar 358 miljoen euro. Deze ontwikkeling ligt in lijn met de marktverwachting van 0,7% krimp zoals aangegeven door branchevereniging Techniek Nederland. Tegelijkertijd hebben we belangrijke stappen gezet om ons rendement verder te vergroten. Met deze stevige basis kijken we met vertrouwen vooruit naar 2025 en daarna, waarin de marktverwachtingen er weer een stuk positiever uitzien.

Onze strategische verandering heeft geleid tot een verbeterde winstgevendheid. Verliesgevende activiteiten zijn afgebouwd, twee vestigingen zijn samengevoegd met een vestiging in de buurt en door de versterking van onze business units en de optimalisatie van processen hebben we een stevig fundament voor duurzame ontwikkeling gelegd. Daarnaast is de focus verlegd naar autonome groei. Waar in de voorgaande jaren

vooral overnames een belangrijke groeifactor waren, investeerden we in 2024 bewust in de versterking van onze organisatie. Hierdoor zijn we klaar voor een verwachte autonome groei van circa 15% in 2025.

Hoppenbrouwers Thuis

In 2024 stonden we in de particuliere markt voor enkele uitdagingen. De vraag naar zonnestroom nam af, en de groei in hybride warmtepompen bleef achter bij de verwachtingen. Politieke keuzes en het verlaagde consumentenvertrouwen speelden hierin een belangrijke rol. Ondanks deze tegenwind hebben we fors geïnvesteerd in de verdere ontwikkeling van onze business unit Hoppenbrouwers Thuis, waarbij nieuwe locaties in Almelo en Nieuwerkerk aan den IJssel zijn toegevoegd.

De focus binnen deze unit lag op het verbeteren van onze systemen en processen, met als doel de klantenservice en bereikbaarheid te optimaliseren. Daarnaast hebben we belangrijke stappen gezet in de landelijke uitrol van Hoppenbrouwers Thuis. Deze investeringen zorgen ervoor dat we klaarstaan om onze dienstverlening verder uit te breiden en efficiënter te maken in de komende jaren.

Locatieontwikkeling

In 2024 hebben we drie grote eigen bouwprojecten opgestart om vestigingen te kunnen laten groeien. Hoewel het fysiek bouwen zelf niet onze primaire focus is, gaat het vooral om de strategische keuzes achter deze locaties.

Zo investeerden we in onze vestigingen in Breda, Deurne en Dongen. Vanuit deze locaties bouwen we aan langdurige relaties, versterken we onze lokale aanwezigheid en creëren we een stevige basis voor verdere groei en toekomstig succes.

Netcongestie

Een belangrijk thema in 2024 was netcongestie. Het is een thema dat steeds meer impact heeft op onze klanten en de markt. Onze aanpak draait niet alleen om bewustwording, maar vooral om het doorontwikkelen en aanbieden van praktische, schaalbare oplossingen voor onze klanten, zoals energiemanagement met de bijbehorende installaties.

Een goed voorbeeld hiervan is de integratie van smart-buildingtechnologie en de automatisering die daaromheen is ontwikkeld. Deze aanpak stelt ons in staat om onze klanten te helpen bij het efficiënter beheren van hun energieverbruik en voorbereid te zijn op de uitdagingen van netcongestie. Dit is niet alleen een actuele ontwikkeling, maar een strategische pijler waarin we ook in 2025 flink blijven investeren.

Duurzaam ondernemen

Om onze toewijding aan duurzaamheid te benadrukken en onze duurzaamheidsdoelstellingen te realiseren, is in 2024 uitsluitend geïnvesteerd in elektrische voertuigen voor ons wagenpark. Inmiddels is 37% van ons wagenpark volledig elektrisch. Een belangrijke stap in het terugdringen van

onze directe CO₂-uitstoot. Voor 2025 staan verdere investeringen gepland om onze ambitie van een volledig elektrisch wagenpark in 2030 te realiseren. Zo blijven we bouwen aan een duurzame toekomst.

Een mijlpaal op het gebied van duurzaamheid was het behalen van trede 5 op de CO₂-Prestatieladder. Deze certificering onderstreept onze inspanningen om onze milieu-impact te verkleinen en duurzaamheid stevig te verankeren in onze organisatie.

Wij zijn goed op weg met de invoering van de duurzaamheidsvereisten van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) binnen onze organisatie, wat heeft bijgedragen aan het verder aanscherpen van onze duurzaamheidsdoelstellingen. Ook hebben we een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd. De strategische pijler de Duurzaamste technisch dienstverlener is aangepast naar de Milieubewuste technisch dienstverlener. Duurzaam omvat de gehele organisatie en raakt ook de andere strategische pijlers. Milieubewust sluit beter aan bij de kpi's die we hanteren in deze pijler.

Digitalisering

Door de combinatie van digitalisering en duurzaamheid bouwen we aan een toekomstbestendige organisatie. Onze uitgebreide digitaliseringsagenda is nauw verweven met onze duurzaamheidsdoelen. Door

processen verder te digitaliseren, werken we toe naar een efficiëntere en minder milieubelastende bedrijfsvoering. Daarnaast werkten we aan de implementatie van een geavanceerd klantenservicesysteem om onze groeiende organisatie efficiënter en klantgerichter te maken.

Autoriteit

De focus op autoriteit heeft zowel een interne als een externe dimensie. Intern optimaliseren we systemen, processen en onze projectmatige aanpak om efficiënt en duurzaam te opereren. Extern blijven we ons positioneren als dé technische partner voor complexe automatiseringsvraagstukken. Deze combinatie zorgt ervoor dat we een duidelijke bijdrage kunnen leveren aan de technologische vooruitgang binnen de sector.

Toekomst van het familiebedrijf

Ik kijk met een positief gevoel naar de toekomst. Ik ben naast de ontwikkelingen in het bedrijf ook enorm trots op de stappen die mijn kinderen aan het maken zijn binnen ons familiebedrijf. Zo heeft Thijs de stap gemaakt naar projectleider, Ruud naar vestigingsleider en is Tom doorgegroeid naar directeur van de business unit Building Service. Hun groei weerspiegelt onze visie: investeren in mensen en samen als familiebouwen aan de toekomst.

Ondanks externe factoren en uitdagingen vanuit de markt en politiek, blijven we investeren in onze organisatie en onze strategie. De afgelopen jaren hebben we bewezen dat onze aanpak van

groei – of het nu via overnames of autonoom is – succesvol kan zijn, mits de organisatie er klaar voor is. In 2025 blijven we inzetten op overname en autonome groei, digitalisering en duurzaamheid. Met een sterk team en een solide fundament kijken we met vertrouwen vooruit naar een toekomst waarin we blijven innoveren en groeien.

Henny de Haas
CEO



Kerncijfers 2024



3,6%
CO₂-reductie
(directe CO₂-uitstoot)



1.906
medewerkers
(246 vrouwen, 1659
mannen, 1 non-binair)



7,6
MTO



358
mln omzet



37%
Elektrificatie wagenpark



84
vrouwen in een
technische functie



3,8%
ziekteverzuim



38%
solvabiliteit



91
zij-instromers



4,89
Veiligheid (IF)



3,3%
winst na belasting



128.633
scholingsuren





1. Profiel Hoppenbrouwers

Dit is Koninklijke Hoppenbrouwers

Hoppenbrouwers bestaat 106 jaar. Als familiebedrijf met negentien vestigingen verspreid over heel Nederland, ontwerpen, installeren en onderhouden we technische installaties voor mens en maatschappij. We realiseren

renovatie- en onderhoudsprojecten, projecten gericht op duurzame energieopwekking en energiemanagement, slimme implementaties van gebouwtechnologie en geïntegreerde automatiseringssystemen. Om juist met techniek een samenleving te helpen creëren, waar iedereen de beschikking heeft over de essentiële zaken die het leven waard maken. Want techniek is leven.

Lokaal betrokken en groei naar landelijke dekking

Hoppenbrouwers heeft sinds 1 mei 2024 een marktgerichte organisatiestructuur met vijf business units:

- Gebouw Gebonden Installaties (GGI)
- Building Service: Technisch Beheer, Kortlopende projecten, Beveiliging (BS)
- Industriële Automatisering (IA)
- Woningbouw (WB)
- Hoppenbrouwers Thuis: totaalaanpak in techniek voor thuis (HBT)

Een belangrijke vernieuwing waarmee we een wendbare organisatie blijven. Met de inrichting van de vijf business units spelen we beter in op veranderende klantbehoeften en marktontwikkelingen zoals de energietransitie. We versterken onze lokale geworteldheid en breiden lokale vestigingen in hun regio verder uit. De combinatie met een marktgerichte focus op landelijk niveau stimuleert de interne samenwerking. Dat brengt de vestigingen nog beter in positie om onze ambitieuze doelstelling van 1 miljard euro omzet in 2030 te realiseren en verder te bouwen aan een sterk landelijk Hoppenbrouwers-netwerk.

Onze disciplines

Elektrotechniek
Werktuigbouwkunde
Industriële Automatisering
Beveiliging
Sprinkler
Technisch Beheer

Smart industry
Smart building
Netcongestie
Digitalisering
Energietransitie
Modulair bouwen



Kernwaarden

Binnen Hoppenbrouwers vinden wij het belangrijk dat al onze medewerkers met plezier aan het werk zijn. Wij geloven namelijk dat mensen die zich goed voelen, beter presteren en zo ons bedrijf laten groeien. Met onze kernwaarden als uitgangspunt:

- **Werkplezier:** doen wat je leuk vindt en waar je goed in bent.
- **Vakkundigheid:** onze passie voor techniek en onze vakkennis zorgen samen voor ongekende vakkundigheid.
- **Autonomie:** **eigenaarschap** vormt de basis voor ondernemerschap en zorgt voor toewijding.
- **Verbondenheid:** sfeer, fijne collega's, samenwerking en teamgevoel dragen bij aan betrokkenheid en werkplezier.
- **Ondernemend:** kansen zien en pakken wordt gestimuleerd. Groei - op wat voor manier dan ook - moedigen we aan.

Bedrijfsfilosofie

Stilstaan komt bij Hoppenbrouwers niet voor. Techniek verandert continu en daardoor groeit en ontwikkelt ons bedrijf zich iedere dag. En onze medewerkers groeien en ontwikkelen met ons mee. Onze bedrijfsfilosofie geeft ons houvast in deze groei.

1. We werken vanuit **lokaal betrokken** en **autonome vestigingen**. Zo zijn we aantrekkelijk voor lokale medewerkers, klanten en scholen.
2. We werken binnen de vestiging met **zelfsturende teams** die **regionaal samenwerken**. Het werken in onze organisatie blijft op deze manier **kleinschalig** en **persoonlijk**.
3. Elk team heeft een **eigen specialisme** binnen een bepaalde discipline en werkt zelfstandig, van begin tot eind, aan eigen opdrachten. We bieden zo een **groot aanbod** aan technische specialismen.
4. Door het **ondernemerschap** in de teams te leggen, weten collega's hoe het gaat en werk je alsof het je eigen onderneming is. We zijn transparant en gul met informatie zodat dit jou helpt om projecten op de goede manier te managen.
5. We zijn een **efficiënte** en **overzichtelijke organisatie**. Doordat we randzaken, zoals administratie, centraal geregeld hebben, kan het team de focus houden op datgene wat belangrijk is: de klant goed bedienen en het vak bedrijven.

6. We geloven in **autonomie**. Autonomie kan alleen maar functioneren als we goede afspraken met elkaar maken. Het zou kunnen aanvoelen als bureaucratie, maar regels zijn nodig om op een soepele manier met elkaar te kunnen samenwerken.
7. We staan als Hoppenbrouwers nooit stil. We moeten kritisch naar onszelf blijven, en constant blijven **verbeteren**, **vernieuwen** en **blijven luisteren** naar de klanten en medewerkers. Dat is uiteindelijk gewoon ondernemen. En dat doen we samen.

Visie 2030

Onze missie is om de beste partner voor medewerkers, klanten en scholen te zijn. De beste willen en kunnen zijn, dat kan alleen als we beginnen bij onze medewerkers. Zij zijn het kloppend hart van Hoppenbrouwers. De mensen die het waarmaken staan bij ons voorop. Onze medewerkers zijn de basis van ons succes.

Dit is waar we het voor doen

Met onze passie voor techniek willen we als familiebedrijf een waardevolle bijdrage leveren aan de leefomgeving van mensen door deze comfortabeler, schoner, veiliger en duurzamer te maken. Omdat techniek leven is.

Visie 2030

We hebben ambitie en we willen vooruit. Niet alleen ons bedrijf verandert, de wereld om ons heen ook. De maatschappij staat voor grote uitdagingen: klimaatverandering, energietransitie,

krachte op de arbeidsmarkt en de snelle groei en omvang van technologische ontwikkelingen. Als familiebedrijf willen we hier een waardevolle bijdrage aan leveren. Dat vraagt om een duidelijke langetermijnvisie. Een langetermijnvisie die richting geeft en die ons het gevoel geeft dat we op de juiste manier met de toekomst bezig zijn.

Onze strategische pijlers voor 2030 zijn:

- Aantrekkelijke werkgever: Onze **familiecultuur** biedt een **aantrekkelijke** werkomgeving om te leren en te groeien.
- Beste partner voor onze klanten: Overal waar de klant ons treft, krijgt de klant een **9+ klantbeleving**.
- Autoriteit als **system integrator**: Vanuit onze passie voor techniek werken we samen aan kwalitatief hoogwaardige systemen en installaties.
- Milieubewuste technisch dienstverlener: In 2030 willen we onze impact op het milieu minimaliseren door CO₂-neutraal te opereren in directe emissies (scope 1 en 2), de helft van onze inkoop circulair te maken, en onze klanten te helpen hun duurzame ambities te realiseren.
- Ondernemende en wendbare organisatie: In 2030 zijn we een ondernemende en wendbare organisatie die **lokaal** geworteld is. Dankzij ons **landelijk** dekkend netwerk blijven we kennis bundelen en dicht bij onze klanten opereren.

Samenwerking en groei

De aandelen van Hoppenbrouwers zijn volledig in bezit van familie de Haas. We geloven in een betere samenwerking door alle vestigingen vanuit één B.V. te laten opereren.

De activiteiten zijn met name geconcentreerd in Zuid-Nederland en nemen ieder jaar toe richting het noorden van het land. We werken vanuit negentien vestigingen, te weten: Afferden, Almelo, Arnhem, Barendrecht, Best, Breda, Deurne, Den Bosch, Dongen, Haarlem,

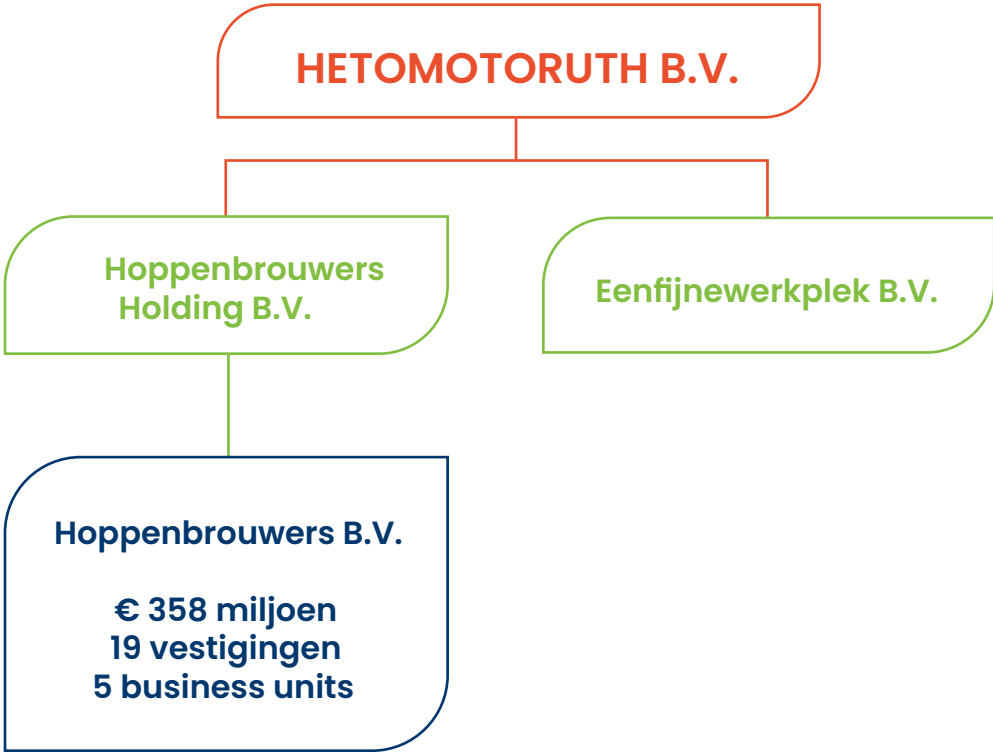
Heesch, Hoogeveen, Middelharnis, Nieuwerkerk aan den IJssel, Schijndel, Sittard, Udenhout, Utrecht, Veendam.

De belangrijkste toeleveranciers van de onderneming zijn groothandels van elektrotechnisch- en installatietechnische goederen.

Hoppenbrouwers is aangesloten bij de inkoopvereniging DGC waardoor er weinig afhankelijkheid bestaat van één bepaalde toeleverancier.



Juridische structuur





2. Onze omgeving en organisatie

Ons familiebedrijf groeit en verandert mee met de markt. Met een scherpe strategie, sterke structuur en slimme innovaties spelen we in op nieuwe kansen en uitdagingen. Zo blijven we een betrouwbare partner voor klanten en een aantrekkelijke werkgever voor talent.

Bedrijfsmodel

In een tijd waarin de markten en de behoeften van de klanten snel veranderen, is het belangrijk dat wij ook mee veranderen. Daarom hebben we sinds

1 mei 2024 een nieuwe business unitstructuur binnen ons bedrijf. We zijn van elf naar vijf business units gegaan: Industriële Automatisering, Gebouw Gebonden Installaties, Woningbouw, Building Service en Hoppenbrouwers Thuis.

De teams blijven opereren vanuit hun eigen vestiging, waardoor ze verbonden blijven met de collega's van die locatie. Klanten hebben er veel profijt van, vooral degenen die landelijk opereren. De klant komt altijd op de juiste plek in de organisatie terecht, ongeacht waar die binnenkomt.

De business units binnen Hoppenbrouwers worden beoordeeld op basis van belangrijke prestatie indicatoren Kpi's, waaronder in- en uitstroom van medewerkers, omzet, rendement, projectaudits, banksaldo's en betalingsgedrag. Deze Kpi's geven inzicht in personeelsverloop, financiële prestaties, projectkwaliteit en liquiditeitspositie. Door deze indicatoren te monitoren, kunnen trends worden geanalyseerd en actiepunten worden vastgesteld om de prestaties te verbeteren en strategische doelen te behalen.

Deze strategische transformatie is nodig en belangrijk, want zo kunnen we onze diensten blijven optimaliseren en verder bouwen aan de landelijke dekking. De balans tussen lokale verantwoordelijkheid en landelijke samenwerking in de business units zorgt voor een scherpere focus en een verlaging van operationele risico's. Ook maakt het de integratie van overnamevestigingen gemakkelijker en bevordert het de samenwerking en kennisdeling tussen vestigingen en teams.

Trends en ontwikkelingen

Arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt blijft een grote uitdaging, vooral in technische beroepen groeit het tekort aan gekwalificeerd personeel. En dat terwijl er tegelijkertijd een groeiende vraag is naar duurzaamheidsgerichte kennis en vaardigheden. Dit tekort leidt tot hogere kosten en langere doorlooptijden voor projecten. Daarnaast neemt de werkdruk voor bestaande medewerkers toe. Hoppenbrouwers doet daarom veel om de jeugd en andere doelgroepen enthousiast te maken voor de techniek en omscholing naar de techniek mogelijk te maken.

Door zij-instromers en bbl-studenten (beroepsbegeleidende leerweg) in de vernieuwde Hoppenbrouwers Academy slimmer, versneld en verkort op te leiden, spelen we beter in op de huidige ontwikkelingen en behoefte van de arbeidsmarkt. Dit zorgt voor efficiëntere instroom en voor een verlaagde werkdruk binnen onze teams. Doordat medewerkers eerst een goede basis aangeleerd krijgen in de Academy, zijn ze beter voorbereid en kunnen ze sneller zelfstandig aan de slag. Ook het continu investeren en bijscholen van de huidige medewerkers zorgt ervoor dat we slimmer kunnen werken. Zo blijft er ruimte om meer collega's intern door te laten groeien naar andere functies. Automatisering, uitbesteden van werkzaamheden en robotisering kunnen verder bijdragen aan het verlichten van de druk op onze medewerkers.

Ontwikkelingen rondom zzp'ers

Sinds 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst actief handhaven op schijnzelfstandigheid in het kader van de Wet DBA. Omdat Hoppenbrouwers veel samenwerkt met zzp'ers, hebben wij ons beleid aangepast om aan deze wetgeving te voldoen. Dit vraagt om maatwerk, omdat de toepassing van de regels niet in alle business units even toepasbaar is. Door per situatie zorgvuldig de samenwerking met zelfstandigen te beoordelen, zorgen we ervoor dat we voldoen aan de wet én de flexibiliteit en kwaliteit binnen onze projecten behouden.

Energietransitie

De energietransitie blijft een urgent thema, met de noodzaak om CO₂-uitstoot te verminderen en sneller over te schakelen op duurzame energiebronnen. Duurzaamheid speelt een centrale rol in alle markten, van woningbouw tot industriële automatisering. De vraag naar energiezuinige, circulaire en toekomstbestendige oplossingen groeit, net als de behoefte aan ondersteuning bij complexe wet- en regelgeving zoals voortkomende uit de Green Deal 2050.

Onze rol verschuift steeds meer van uitvoerend installateur naar strategisch adviseur. Door vroeg betrokken te zijn bij projecten, is er ruimte om klanten te begeleiden bij het realiseren van hun duurzaamheidsdoelen en hen te ondersteunen met maatwerkoplossingen die voldoen aan de eisen van vandaag én klaar zijn voor de toekomst.

In de consumentenmarkt hebben we te maken met veranderingen in de verduurzamingsmarkt, zoals het vervallen van de warmtepompplicht vanaf 2026, en de afbouw van subsidies en de salderingsregeling. Deze veranderingen beïnvloeden de vraag naar traditionele producten. Tegelijk neemt de behoefte aan innovatieve oplossingen zoals energieopslag en slim energiebeheer toe. Deze ontwikkelingen bieden kansen om klanten te ondersteunen bij het efficiënter inrichten van hun energieverbruik en het realiseren van duurzaamheidsambities, zonder in te leveren op economische haalbaarheid.

Netcongestie

De energietransitie leidt tot een toenemende vraag naar elektriciteit en tegelijkertijd een aanzienlijke groei van duurzame energieopwekking, met overbelasting van het elektriciteitsnet tot gevolg. Netbeheerders ervaren hierdoor vaker problemen met capaciteit.



Ook Hoppenbrouwers ervaarde dit direct: voor de nieuwbouw van de vestigingen in Deurne en Dongen kon geen netaansluiting worden verkregen. Voor Hoppenbrouwers betekent deze situatie niet alleen een uitdaging, maar ook een kans om bij te dragen aan oplossingen die zowel onze klanten als de samenleving ondersteunen. Enerzijds vraagt netcongestie om investeringen in slimme energiemanagementoplossingen, zoals energieopslag en vraagrespons. Anderzijds opent het mogelijkheden om bij te dragen aan de ontwikkeling van innovatieve technologieën. Onze eigen locaties, waar we oplossingen zoals curtailment en dynamic load balancing toepassen, dienen als inspirerende projectcases voor andere organisaties.

Om de uitdaging van netcongestie aan te pakken, investeren we in kennisontwikkeling en zoeken we actief de samenwerking op met klanten, stakeholders en autoriteiten. Dit vraagstuk is immers alleen gezamenlijk op te lossen. Onze aanpak richt zich op wat wél mogelijk is, met een pragmatische blik op de toekomst.

Tekort aan drinkwater

De toenemende druk op de drinkwatervoorziening is een urgente uitdaging, die ook voor Hoppenbrouwers relevant is. Door economische groei en klimaatverandering blijft de vraag naar drinkwater stijgen, terwijl de beschikbaarheid van voldoende drinkwaterbronnen onder druk staat. Het RIVM waarschuwde recent dat er zonder ingrijpende maatregelen vanaf 2030

tekorten aan drinkwater dreigen. Het versnellen van vergunningsprocedures, het aanwijzen van nieuwe wingebieden en het beter integreren van drinkwaterbelangen in overheidsbeleid zijn enkele maatregelen. Als technisch dienstverlener zijn wij actief betrokken bij oplossingen. Dit doen we door waterbesparende technologieën te implementeren, klanten te adviseren over circulaire wateroplossingen en hen te ondersteunen bij het integreren van duurzaam waterbeheer in hun processen. Zo werken we samen aan het behoud en verantwoord gebruik van waardevolle waterbronnen.

Economische ontwikkelingen

Hoewel de inflatie en rente het afgelopen jaar stabiliseerden, blijven ze van invloed op de bouwsector als het gaat om besluitvorming over investeringen. Kostenefficiëntie en duurzaamheid worden belangrijker. Innovatieve bouwmethoden zoals modulaire en circulaire bouw, bieden mogelijkheden om kosten te beheersen en meer flexibiliteit te creëren.

In de huidige markt is schaalvergroting essentieel voor installatiebedrijven die een leidende rol willen behouden. Grote spelers zetten in op strategische overnames om hun marktaandeel te vergroten, nieuwe technologieën te integreren en het personeelstekort aan te pakken. Tegelijkertijd neemt de invloed van private-equitybedrijven in de overnamemarkt toe, wat de concurrentiedruk verder vergroot. Hoppenbrouwers anticipeert hierop met een proactieve overnamestrategie,

waarmee het bedrijf niet alleen zijn positie verstevigt, maar ook kan blijven excelleren in een steeds verder consoliderende markt.

CAO

De nieuwe cao in de technische sector brengt belangrijke verbeteringen in loon, werktijden en arbeidsvoorwaarden, wat belangrijk is om talent aan te trekken en te behouden in een krappe arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zorgen hogere loonkosten en bredere economische trends, zoals inflatie, voor toenemende druk op kosten en marges. Dit maakt strak kostenbeheer binnen projecten nóg belangrijker.

Hoppenbrouwers investeert daarom gericht in innovatie, automatisering en digitalisering. Deze stappen verhogen onze efficiëntie en zorgen er ook voor dat we marges kunnen beschermen, zonder in te leveren op kwaliteit of arbeidsvoorwaarden. Zo blijven we een aantrekkelijke werkgever én een betrouwbare partner.

Connected construction

De installatiebranche digitaliseert in hoog tempo met technologieën die samenwerking en efficiëntie verbetert. Een belangrijke trend is connected construction, waarbij data en workflows realtime worden geïntegreerd om miscommunicatie te verminderen en projecten soepeler te laten verlopen.

Hoppenbrouwers werkt sinds 2024 met het Autodesk Construction Cloud (ACC) platform,

een digitaal samenwerkingsplatform dat alle projectfasen integreert en realtime inzicht biedt. Dit platform verbetert de communicatie, minimaliseert fouten en versterkt de samenwerking doordat alle partijen toegang hebben tot dezelfde actuele informatie.

AI en smart industry

AI en datagedreven systemen spelen een steeds grotere rol in industriële processen. Met kunstmatige intelligentie (AI) kunnen productielijnen efficiënter draaien, worden foutenmarges verkleind en stilstand geminimaliseerd. Hoppenbrouwers adviseert en ondersteunt klanten bij de implementatie van smart-industryoplossingen, zoals voorspellend onderhoud (predictive maintenance), waarmee bedrijven hun installaties efficiënter kunnen beheren en onderhoudskosten verlagen. Door monitoring en onderhoud te automatiseren, ontstaan betrouwbaardere systemen en verkleint het risico op uitval.

Slimme gebouwen en automatisering

Slimme gebouwautomatisering wordt steeds vaker de standaard in moderne utiliteitsgebouwen. Systemen voor energiebeheer, klimaatregeling en verlichting worden steeds vaker volledig geautomatiseerd. Hoppenbrouwers ondersteunt klanten bij het implementeren van deze technologieën, zodat ze kunnen inspelen op aan de groeiende vraag naar duurzame en energiezuinige gebouwen. Dit geldt zowel voor nieuwbouw als voor renovatie en optimalisatie van bestaande panden.



Vooruitblik 2025: De uitdagingen en kansen voor de technieksector

Doekle Terpstra, voorzitter Techniek

Nederland: “De technieksector speelt een sleutelrol in het oplossen van maatschappelijke vraagstukken en is onmisbaar voor de energietransitie en klimaatdoelen. Met het beëindigen van de salderingsregeling en het schrappen van de verplichte warmtepomp in 2026 ontstaat een nieuwe fase waarin eigen verbruik van zonnestroom belangrijker wordt. Slimme technologieën, zoals warmtepompen, thuisbatterijen en elektrische auto's, kunnen helpen dit te verhogen en netcongestie te verminderen.

Netcongestie blijft een uitdaging. Verzwaring en uitbreiding van het elektriciteitsnetwerk zijn nodig om de woningbouw, maar ook de economische bedrijvigheid op gang te houden. Een deel van de oplossing voor netcongestie moet komen vanuit de techniek. Met slimme technische oplossingen kunnen technisch dienstverleners de netcongestie tot wel 20% terugdringen. Zo houden we energietransitie op koers en komen de klimaatdoelen weer binnen handbereik.

De woningbouw vraagt om snellere, slimmere en duurzamere oplossingen, zoals prefab en circulaire technieken. Dit vraagt om standaardisatie en innovatie in de keten om de milieu-impact te verkleinen.

De arbeidsmarkt vormt een uitdaging: er zijn duizenden extra technici nodig. Investerings in scholing, zij-instroom en digitalisering zijn essentieel, evenals productiviteitsverhoging door AI, robotisering en industrieel produceren. Techniek Nederland blijft het carrièreperspectief in de techniek dan ook onder de aandacht brengen van jongeren en zij-instromers met de campagne [iekuntzoveelmeerindetechniek.nl](https://www.iekuntzoveelmeerindetechniek.nl) en het platform [De Makers van Morgen](https://www.demakersvanmorgen.nl).

Hoppenbrouwers laat zien hoe de sector met innovatie en samenwerking bijdraagt aan een duurzame toekomst. De technieksector blijft daarmee een drijvende kracht achter de vooruitgang van Nederland: de Makers van Morgen.”

Veiligheid en beveiliging

Door digitalisering en automatisering groeit het belang van cybersecurity voor gebouwen, systemen en machines. Strengere regelgeving rond operationele technologie (OT) vraagt om effectieve bescherming tegen cyberdreigingen. Hoppenbrouwers' gecertificeerde OT-specialisten helpen klanten veilige systemen te implementeren, infrastructuur te beveiligen en bedrijfsprocessen optimaal te beschermen tegen risico's.



Business units

Gebouw gebonden installaties (GGI)

De business unit Gebouw Gebonden Installaties (GGI) richt zich op het ontwerpen en installeren van technische systemen en apparatuur die essentieel zijn voor de functionaliteit van gebouwen, zoals kantoren, ziekenhuizen, distributiecentra, scholen en commerciële

panden. Door de toenemende complexiteit van techniek in gebouwen groeit onze rol als system integrator, waarin we zorgen voor een naadloze integratie van systemen.

In 2024 werkten we mee aan toonaangevende projecten, zoals het Catharina Ziekenhuis in Eindhoven, woonzorglocatie Trivium Meubelbelt Zorg (een landelijke samenwerking), DHL in Zwolle, het COA in Gilze en de busremise in Breda.

Onze doelen voor 2030 zijn ambitieus: we willen de omzet verhogen naar 300 miljoen euro. Momenteel is de business unit Gebouw Gebonden Installaties goed voor 138 miljoen euro omzet. Daarnaast richten we ons op een groei in het aantal medewerkers.

Investeren in duurzame groei

De vraag naar uniforme en betrouwbare oplossingen, ongeacht project of locatie, blijft groeien. Om hierop in te spelen, investeren we in de versterking van onze teams en de ontwikkeling van leiderschap. Zo kunnen we complexe vraagstukken aanpakken en inspelen op de veranderende behoeften van onze klanten.

Tegelijkertijd richten we ons op het verbeteren van projectmanagement met gerichte trainingen voor leidinggevendenden. Hiermee garanderen we een consistente klantbeleving en versterken we onze rol als betrouwbare partner voor technische gebouwinstallaties. Met deze stappen leggen we

een solide basis voor verdere groei en duurzame samenwerking met onze klanten.

Werken in bouwteams

Als onderdeel van bouwteams, werken we vanaf het ontwerp tot en met de uitvoering intensief samen met bouwpartners. Dit biedt



Project

Vestigingsoverstijgend
vakwerk bij
distributiecentrum Port
of Twente



belangrijke kansen en voordelen om onze rol als kennispartner te versterken. Door vroeg in het proces betrokken te zijn, kunnen we zowel technische als financiële aspecten van een project beter sturen. Deze nauwe samenwerking zorgt voor betere afstemming, minder fouten tijdens de bouw en een hoger kwaliteitsniveau voor de eindklant.

Markttuitdagingen en groei

Omdat het alsmat meer moeilijk wordt om voldoende technici te vinden, besteden we vaker werkzaamheden uit en realiseren we steeds meer prefab. Dit verhoogt onze efficiëntie én helpt ook om aan de toenemende vraag naar hoogwaardige installaties te voldoen. Vooral grotere projecten bieden kansen om meer werk uit te besteden, wat mogelijkheden creëert voor groei.

Bij het uitbesteden van werk wordt het belang van sterk projectmanagement en strikte kwaliteitsborging nog groter. Het coördineren van externe partijen vraagt om zorgvuldige afstemming en monitoring om te waarborgen dat afspraken worden nageleefd en de gewenste kwaliteit wordt geleverd. Een belangrijk onderdeel van onze groeistrategie is het investeren in jong talent en het bieden van doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie, waarbij we onze medewerkers intern willen opleiden.

Zoals gezegd hebben wet- en regelgeving veel invloed op ons werk. Projecten moeten steeds vaker voldoen aan BREEAM- of WELL-normen, die

zowel tijdens de uitvoering als in het eindresultaat hoge eisen stellen. De invoering van de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (Wkb) sluit goed aan op onze werkwijze. Onze processen zijn al ingericht op het vastleggen en controleren van kwaliteit, zoals het opstellen van technische dossiers en het uitvoeren van inspecties en tests. Dit geeft ons een stevige basis om aan deze nieuwe eisen te blijven voldoen en onze positie in de markt te versterken.

In het kader van klimaatverandering en de noodzaak om natuurlijke hulpbronnen efficiënter te gebruiken zien we binnen projecten een groeiende focus op waterbeheer, zoals het opvangen en hergebruiken van water. Met deze aanpak dragen we duurzaam bij aan het gebruik van water, en verkleinen we de impact van droogte en extreme weersomstandigheden. Belangrijk voor het behoud van een toekomstbestendige infrastructuur.

Netcongestie vormt op korte termijn een uitdaging, maar biedt op lange termijn kansen voor innovatie en duurzame oplossingen. Hoewel budgetten vaak nog niet toereikend zijn voor technologieën, zoals batterijen, ontwikkelen deze zich razendsnel. Dit creëert mogelijkheden om zelf energie lokaal op te wekken en op te slaan, waardoor klanten minder afhankelijk worden van het elektriciteitsnet.

Daarnaast werken we actief aan het optimaliseren van energiemangement. Het afgelopen jaar

ontwikkelden we een energiemangement-app die bedrijven helpt energie slimmer te benutten. Met deze app kunnen pieken en dalen in energieverbruik worden beheerd, waardoor netcongestie minder impact heeft en bedrijfsprocessen soepeler blijven verlopen. Deze ontwikkelingen dragen bij aan toekomstbestendige energieoplossingen voor onze klanten.



Building Service

De business unit Building Service biedt een breed pakket aan technische diensten voor het beheren, onderhouden en verbeteren van gebouwen. Dit varieert van het installeren van beveiligingssysteem tot het uitvoeren van kortlopende aanpassingen en onderhoudswerkzaamheden. Building Service is actief in uiteenlopende sectoren, zoals distributie en logistiek, kantoren, ziekenhuizen, industrie, retail, overheid, leisure, woningbouw en onderwijs. In 2024 behaalde Building Service een omzet van 94 miljoen euro. We werken met

deze unit toe naar een omzetdoelstelling van 300 miljoen euro in 2030.

Met aanwezigheid in zeventien vestigingen verspreid over negen provincies heeft Building Service het meest regionale karakter binnen Hoppenbrouwers. Dankzij deze sterke lokale verankering, gecombineerd met landelijke dekking, bieden we klanten door heel Nederland een compleet dienstenpakket dat aansluit op hun specifieke behoeften.

Building Service biedt de volgende diensten:

- **Technisch beheer:** Het beheren en onderhouden van technische installaties, gericht op een efficiënte werking en langdurige betrouwbaarheid.
- **Kortlopende projecten (KLP):** Specifieke aanpassingen of verbeteringen aan installaties die binnen korte tijd worden uitgevoerd.
- **Beveiliging:** Het ontwerpen, installeren, onderhouden en optimaliseren van beveiligingssystemen.

Met ons dienstenpakket waarborgen we de continuïteit en betrouwbaarheid van installaties, zodat klanten zich kunnen richten op hun kernactiviteiten. Daarnaast biedt Building Service langdurige ondersteuning bij aanpassingen en verbeteringen aan zakelijke panden.

De groeistrategie van deze unit richt zich op

landelijke uitbreiding van onze regionale service- en onderhoudsorganisatie. Een mooi voorbeeld hiervan is onze samenwerking met Scania: op 35 locaties herstellen we inspectiepunten volgens de SCOPE 10-norm, gecoördineerd vanuit zeven regionale Hoppenbrouwers-vestigingen. Zo combineren we landelijke dekking met een sterke regionale aanwezigheid, waardoor we klanten dichtbij en consistent ondersteunen.

Samenwerking

Samenwerking vormt de kern van Building Service. Om een geïntegreerde aanpak te bieden, wordt er nauw samengewerkt met de business unit Gebouw Gebonden Installaties. Na oplevering



Project

Provinciehuis
Noord-Brabant krijgt
compleet beveiligingssysteem



door GGI neemt Building Service het beheer en onderhoud van installaties over, waardoor klanten profiteren van een compleet traject: van installatie tot langdurige ondersteuning.

Marktuitedagingen en groeikansen

Dankzij een geïntegreerde aanpak vanuit één organisatie kan Building Service installaties naadloos op elkaar aansluiten en slim integreren tot efficiënte, samenwerkende systemen. Op die manier kunnen we klanten ondersteunen met een totaaloplossing en zorgen voor duurzame en toekomstbestendige installaties.

Klanten die op landelijke schaal met ons samenwerken, verwachten een consistente aanpak, ongeacht de locatie of het team waarmee ze te maken hebben. Omdat onze teams door het hele land opereren, ligt de uitdaging in het uniformeren van processen. Door processen beter op elkaar af te stemmen, creëren we een gestroomlijnde werkwijze die klanten een betrouwbare en naadloze ervaring biedt.

De technische behoeften van klanten verschuiven steeds meer van probleemoplossing naar probleemvoorkoming. Building Service werkt daarom aan voorspellend onderhoud. Hoewel de huidige werkwijze nog grotendeels reactief is, worden al belangrijke stappen gezet: installaties worden op afstand gemonitord, data wordt geanalyseerd en processen worden gestandaardiseerd. Deze basis maakt het mogelijk om storingen vroegtijdig te signaleren en stilstand

te voorkomen. Het doel is om in voorspellend onderhoud in 2030 volledig te implementeren, zodat klanten efficiënter ondersteund worden.

In 2025 ligt de focus op slimmere en duurzamere oplossingen voor gebouwbeheer. Door regionale samenwerkingen te versterken en nieuwe technologieën te implementeren, kunnen we klanten beter ontzorgen. Innovaties zoals smart building en system integratoroplossingen helpen uitdagingen rond digitalisering en duurzaamheid aan te pakken en zorgen voor consistente dienstverlening, ongeacht de locatie.



Industriële Automatisering

De business unit Industriële Automatisering richt zich op het ontwerpen, installeren en onderhouden, én het slimmer en efficiënter maken van bedrijfsprocessen van klanten in de sectoren water en infra, industrie en panelenbouw.

Door het automatiseren van productieprocessen

en het gebruik van data-analyse voor optimalisatie, helpen we onze klanten hun efficiëntie te verbeteren, kosten te verlagen, duurzamer te opereren en hun concurrentiepositie te versterken. We ontwikkelen software, hardware en panelenbouw, en ontwerpen installaties om die doelen te bereiken. De vraag vanuit het bedrijfsleven groeit. Als system integrator verbinden we verschillende kennisgebieden, zodat we klanten helpen met slimme en toekomstbestendige oplossingen in industriële automatisering.

Onze kracht ligt in sterk projectmanagement en onze diepgaande technische expertise. Vooral in de watersector combineren we deze vaardigheden om complexe projecten binnen strakke deadlines succesvol te realiseren. De combinatie van technische kennis en coördinatie onderscheidt ons als technisch dienstverlener in een competitieve markt.

In 2024 realiseerde Industriële Automatisering een omzet van 69 miljoen euro. We werken met deze unit toe naar een omzetdoelstelling van 200 miljoen euro in 2030.

Water en Infra

Binnen de unit Industriële Automatisering hebben we dit jaar belangrijke stappen gezet in de waterwereld. Samen met partners zijn we gestart met projecten in de infrastructuur, zoals bruggen en sluizen. Deze samenwerkingen openen nieuwe markten en bieden kansen om onze expertise

in te zetten voor complexe infrastructurele vraagstukken.

In de watersector ontwikkelen we ons verder, onder andere als hoofdaannemer bij de renovatie van waterzuiveringsinstallaties. Voor Waterschap Brabantse Delta moderniseren we een grote zuiveringsinstallatie. In dit project, dat bijna twee jaar in beslag neemt, combineren



Project

Nieuw
zuiveringsstation
voor Oasen



we onze uitgebreide kennis van engineering en projectmanagement om efficiënt te kunnen werken en de impact op de bedrijfsvoering te minimaliseren.

Daarnaast nemen we deel aan de klankbordgroep 'Zuiveringsmarkt,' waar we gezamenlijk met de marktpartijen, adviseurs en de waterschappen de dilemma's in de sector bespreken. Een voorbeeld is de standaardisatie van proces en componenten. Door met de hele sector samen te werken aan dit onderwerp kunnen we de efficiëntie binnen de watersector verbeteren.

Processtandaardisatie speelt een steeds grotere rol door de toenemende druk op drinkwater- en zuiveringsprocessen, veroorzaakt door klimaatverandering, strengere regelgeving en uitdagingen zoals netcongestie. Als strategisch adviseur leveren we onze bijdrage met de ontwikkeling van innovatieve technische oplossingen en door klanten te ondersteunen bij het behalen van hun duurzaamheidsdoelen. Op deze manier versterken we onze positie als betrouwbare partner in de watersector en dragen we bij aan een toekomstbestendige waterinfrastructuur.

Marktuitedagingen en groeikansen

De markten waarin we actief zijn, veranderen snel en brengen diverse uitdagingen met zich mee. Zo zien we bij industriële klanten een afnemende groei, waardoor zij zich meer richten op hun kernactiviteiten. Dit leidt er soms toe dat

duurzaamheidsvraagstukken minder prioriteit krijgen, ondanks de toenemende druk vanuit regelgeving.

In de watersector liggen echter nog volop kansen, met duidelijke verschillen tussen de drinkwater- en afvalwatersector. In de drinkwatersector groeit de vraag naar innovatieve oplossingen, zoals het gebruik van alternatieve waterbronnen, waaronder brak water. In de afvalwatersector spelen vooral de vervangingsopgave van bestaande installaties en aanpassingen naar aanleiding van wet- en regelgeving een grote rol. Beide ontwikkelingen bieden mogelijkheden voor duurzame waterbeheeroplossingen, waarmee wij actief bijdragen aan een toekomstbestendige watersector.



Woningbouw

De business unit Woningbouw richt zich op installatietechnieken voor seriematige nieuwbouw en renovatie van woningen, appartementen en grondgebonden woningen. Samen met aannemers

en woningcorporaties door heel Nederland bieden we integrale oplossingen, van ontwerp tot installatie en onderhoud, met oog voor zowel de tevredenheid van bewoners als het succes van onze opdrachtgevers.

In 2024 realiseerde Woningbouw een omzet van 37 miljoen euro. We werken toe naar een omzetdoelstelling van 200 miljoen in 2030. Met de samenvoegingen van Goedereede en Middelharnis, en de woningbouwteams van Heesch en Schijndel creëerden we twee krachtige woningbouwvestigingen, waardoor we nog beter in staat zijn om kennis en expertise te delen. Dit versterkt onze positie in de woningbouwmarkt en zorgt ook voor efficiëntere samenwerking met een hoger niveau van dienstverlening. We streven naar operational excellence in onze operatie. Door onze processen te standaardiseren blijven we competitief, kostenefficiënt en wendbaar.

De hele levenscyclus bedienen

Als een van de weinige totaalinstallateurs ondersteunen we woningen gedurende de volledige levenscyclus. Woningbouw verzorgt de installaties, terwijl Gebouw Gebonden Installaties (GGI) zich richt op systemen voor eigen energieopwekking. Na oplevering nemen Building Service en Hoppenbrouwers Thuis het beheer en onderhoud over. Deze interne samenwerking stelt ons in staat klanten een complete en zorgeloze service te bieden, van bouw tot langdurig onderhoud.

Daarnaast integreren we utilitaire installaties, zoals centrale energieopwekking, naadloos in woningbouwprojecten. Zo zorgen we voor efficiënte, toekomstbestendige oplossingen waarmee we onze klanten in elke fase van de levenscyclus van hun woningen kunnen ondersteunen.

Marktuitedagingen en groeikansen

De woningbouwsector staat voor diverse uitdagingen, zoals het tekort aan technici en



Project

Duurzame
upgrade Udense
flatgebouwen



veranderende klantbehoeften. De vraag van onze klanten verandert ook: landelijke spelers vragen steeds vaker om een totaalinstallateur die alles biedt, van ontwerp tot oplevering. Om aan deze vraag te voldoen, zijn standaardisatie en efficiënte processen belangrijk. Prefab-oplossingen, digitalisering en circulair bouwen helpen ons bouwprocessen te versnellen en betaalbaarheid te borgen.

Fabrieksmatige bouw biedt kansen om de bouwkosten en personeelstekorten op te vangen, maar vraagt ook om aanpassingen. Door automatisering, robotisering en digitalisering te omarmen, integreren we onze expertise in gestandaardiseerde bouwprocessen en blijven we relevant in een veranderende markt.

In 2024 realiseerden we diverse innovatieve en duurzame projecten. Zo werkten we aan de verduurzaming van negen flats in Uden, transformeerden we een oude schoenfabriek in Dongen tot acht moderne loftwoningen, en verzorgden we de installaties voor de nieuwbouw van acht kadewoningen in Hellevoetsluis. Bio-based bouwtechnieken werden toegepast in een proefwoning in Heesch. Deze projecten combineren wettelijke eisen met duurzame innovaties en laten zien hoe wij bijdragen aan de toekomst van de woningbouw.



Hoppenbrouwers Thuis

Hoppenbrouwers Thuis is volledig gericht op thuishetniek en bedient consumenten met een breed aanbod aan installaties die bijdragen aan een duurzamer en comfortabeler thuis. Ons productportfolio omvat zeven kernproductgroepen: cv-ketels, warmtepompen (hybride en full-electric), zonnepanelen, airconditioningsystemen, groepenkasten, laadpalen en thuisbatterijen. Daarnaast bieden we contracten aan voor service en onderhoud van installaties. Alle producten en diensten zijn te vinden en aan te vragen via ons online consumentenplatform hoppenbrouwersthuisthuis.nl.

Voor 2030 streven we naar duurzame groei en een leidende positie in de consumentenmarkt, met een ambitieuze omzetdoelstelling van 200 miljoen euro. In 2024 behaalde Hoppenbrouwers Thuis een omzet van 20 miljoen euro, waarmee we een stevige basis leggen voor verdere uitbreiding.

De particuliere markt biedt grote kansen voor ons als technisch dienstverlener. Steeds meer huiseigenaren willen hun woningen toekomstbestendig maken met duurzame oplossingen, zoals energiezuinige installaties en slim energiemanagement. Deze groeiende behoefte sluit mooi aan bij onze expertise en ambitie om duurzame impact te maken. Daarnaast vormt deze business unit een belangrijke pijler voor onze verdere autonome groei, omdat we hiermee een breder klantsegment kunnen bedienen en onze diensten verder schaalbaar maken.

In 2024 hebben we daarom flink geïnvesteerd in onze landelijke uitrol, de optimalisatie van systemen, en de ontwikkeling van ons team. Ondanks uitdagingen in de particuliere markt, zoals politieke onzekerheid, zien we veel kansen om consumenten te ondersteunen bij het investeren in duurzame thuishetniek. Met onze kennis en ervaring bieden we oplossingen die inspelen op de behoefte van vandaag én bijdragen aan een duurzamere toekomst.

Samenwerking met de business unit Woningbouw

Om klanten nóg beter te bedienen, werken de business units Hoppenbrouwers Thuis en Woningbouw sinds 2024 nauwer samen. Deze samenwerking biedt zowel woningcorporaties, VvE's als particulieren een complete oplossing gedurende de hele levenscyclus van installaties, van de bouwfase tot langdurig onderhoud.

Bij nieuwbouwprojecten verzorgt de business unit Woningbouw de technische installaties. Na oplevering neemt Hoppenbrouwers Thuis het onderhoud en de service voor particulieren naadloos over. Deze soepele overgang geeft klanten de zekerheid dat hun installaties altijd goed onderhouden blijven, met service die volledig aansluit op hun behoeften.

Dé klantgerichte organisatie

Het bedienen van consumenten vraagt om een andere aanpak dan de zakelijke markt, waarbij klantbeleving nóg meer centraal staat. Omdat onze techniek direct invloed heeft op het persoonlijke comfort van onze klanten, is het belangrijk dat zij zich begrepen en gehoord voelen. Daarom richten we ons op een klantbeleving die persoonlijk en betrokken is.

Om dit te bereiken, verdiepen we ons in elke stap van de klantreis en luisteren we naar wat klanten écht belangrijk vinden. Door continu klantfeedback te analyseren via onze Net Promoter Score, diepte-interviews en online reviews, krijgen we waardevolle inzichten in wat goed gaat en waar we kunnen verbeteren.

In 2024 hebben we concrete stappen gezet om onze klantgerichtheid verder te versterken. Zo introduceerden we een nieuw klantcontactsysteem waarmee we onze bereikbaarheid verbeterden en wachttijden verkortten. Hierdoor kunnen we klanten sneller en efficiënter helpen, zonder concessies te doen aan de kwaliteit van onze dienstverlening.

Met de snelle ontwikkelingen in de markt voor thuishetniek worden keuzes voor consumenten steeds complexer. Daarnaast zorgen politieke veranderingen voor meer terughoudendheid in het consumentengedrag. Om klanten te ondersteunen, organiseerden we in 2024 diverse informatieavonden voor duurzame oplossingen zoals energieopslag en warmtepompen. Tijdens deze bijeenkomsten gaven we uitleg, beantwoordden we vragen en hielpen we klanten weloverwogen keuzes te maken die passen bij hun wensen en toekomstplannen.

Investerings die onze doelstellingen ondersteunen

De Hoppenbrouwers Academy speelt een belangrijke rol in het realiseren van onze groeidoelstellingen en het waarborgen van de kwaliteit van onze dienstverlening. Hier leiden we nieuwe medewerkers en zij-instromers op tot specialisten in thuishetniek en bieden we bestaande collega's de mogelijkheid om zich continu te ontwikkelen. Met vervolgoopleidingen blijven zij up-to-date met de nieuwste installaties en technieken, zodat klanten kunnen rekenen op onze betrouwbare service, nu en in de toekomst.

De integratie van kunstmatige intelligentie (AI) binnen onze processen biedt grote kansen. Door AI in te zetten bij de technische beoordeling voorafgaand aan installaties, kunnen we sneller en nauwkeuriger bepalen welke oplossing het beste aansluit bij de unieke situatie van onze klanten. Hierdoor kunnen we onze klanten

gerichter adviseren, beter inspelen op hun verwachtingen, onze operationele efficiëntie verbeteren en tegelijkertijd de CO₂-uitstoot van onze vervoerbewegingen verminderen.

Ook binnen klantcontact opent AI nieuwe mogelijkheden. Slimme toepassingen maken het in de toekomst mogelijk om klantvragen sneller en efficiënter af te handelen en proactief in te spelen op specifieke behoeften, zonder in te leveren op kwaliteit en persoonlijke aandacht.



3. Waardeketen

Onze impact op de waardeketen

Meer circulaire materialen



Grondstoffen & materialen



Fabrikanten/
leveranciers/
onderaannemers

Interne processen - eigen operaties



Ontwerp & engineering



Projectrealisatie



Service & onderhoud



Medewerkers

Bijdrage aan energietransitie



Opdrachtgevers & eindklanten



Maatschappij



End of life product

Upstream

Toeleveranciers & inkomende logistiek

Verlenging
levenscyclus
installatie

Verlaging van
CO₂-emissies

Zorgen voor beschikbaarheid van
medewerkers met de juiste kennis

Downstream

Distributie & klanten

Elk van deze stappen draagt bij aan de totale waarde die Hoppenbrouwers levert aan zijn klanten. Naast het primaire proces zijn er ook ondersteunende processen vanuit IT, Finance, HR, Facilitair, Huisvesting, Verbeteren & Vernieuwen, Marketing & Communicatie die onderdeel zijn van de waardeketen.

Toelichting op de waardeketen

Grondstoffen en materialen

Voor de installaties die we maken zijn grondstoffen en materialen nodig. Hoppenbrouwers werkt actief met partners en leveranciers samen aan meer circulaire oplossingen om daarmee bij te dragen aan het terugdringen van het gebruik van primaire grondstoffen.

Fabrikanten, leveranciers en onderaannemers

Samen met leveranciers van materiaal, materieel, software en diensten werken wij aan verdere verduurzaming van onze projecten. Wij hanteren een duurzaam en ethisch inkoopbeleid om te waarborgen dat onze leveranciers voldoen aan hoge standaarden op het gebied van arbeidsomstandigheden, mensenrechten en eerlijke handel.

Ontwerp & engineering

Voor het ontwerpen van duurzame technische oplossingen en installaties houden we rekening met het gebruik van producten en slimme tools. We maken gebruik van BIM, construction cloud en slimme IT-oplossingen voor het vereenvoudigen van processen. Dit maakt dat we onze klanten duurzame oplossingen kunnen aanbieden.

Realisatie van projecten

Tijdens de installatie- en implementatiewerkzaamheden op locatie bij de

klant houden we rekening met CO₂-emissies. We monitoren, meten en sturen op de emissies die vrijkomen bij de realisatie van een project. Door een zorgvuldige planning en beheersing van projecten worden deze efficiënt en tijdig afgerond. We voeren de werkzaamheden op een veilige en verantwoorde manier uit. Door het combineren van veiligheid en effectief projectmanagement in onze waardeketen, kunnen we onze milieudoelstellingen behalen en bijdragen aan een duurzame toekomst.

Service & onderhoud

Onze ondersteuning stopt niet na de afronding van een project. Wij bieden uitgebreide ondersteuning aan onze klanten gedurende de gehele levenscyclus van hun systemen, inclusief de projectfase, implementatiefase en de periode daarna. Onze na-installatiediensten zorgen ervoor dat systemen optimaal blijven functioneren en up-to-date zijn. We integreren smart-gridoplossingen en smart-buildingtechnologieën in onze diensten. Deze geavanceerde systemen optimaliseren energieverbruik en verbeteren de efficiëntie en duurzaamheid van gebouwen. Onze proactieve benadering van onderhoud garandeert dat eventuele problemen snel worden geïdentificeerd en opgelost, wat de operationele continuïteit van de systemen van onze klanten waarborgt.

Medewerkers

Onze medewerkers vormen de belangrijkste spil in de waardeketen. Zij realiseren de installatie en leggen daarmee de basis voor het succes



van onze projecten. Wij geloven sterk in de filosofie dat tevreden medewerkers zorgen voor tevreden klanten. Wij zetten ons in voor het creëren van een werkomgeving waarin onze medewerkers zich gewaardeerd, veilig en prettig voelen. Dit doen wij door middel van continue training en ontwikkeling, eerlijke beloning en het bevorderen van een positieve en inclusieve bedrijfscultuur. We werken toe naar een medewerkerstevredenheid van een 8, die ook terug te zien is in de kwaliteit van de service die wij onze klanten bieden.

Opdrachtgevers en eindgebruikers

Met een klantgerichte benadering streven we met onze dienstverlening naar de hoogste kwaliteit en betrouwbaarheid. Zo kunnen onze klanten

altijd rekenen op optimale prestaties en maximale waarde van hun investeringen.

We gaan voor een duurzame relatie en het leveren van waarde in elke fase van een project. We vragen klanten om hun ervaring en feedback zodat we voortdurend kunnen leren en onze processen optimaliseren.

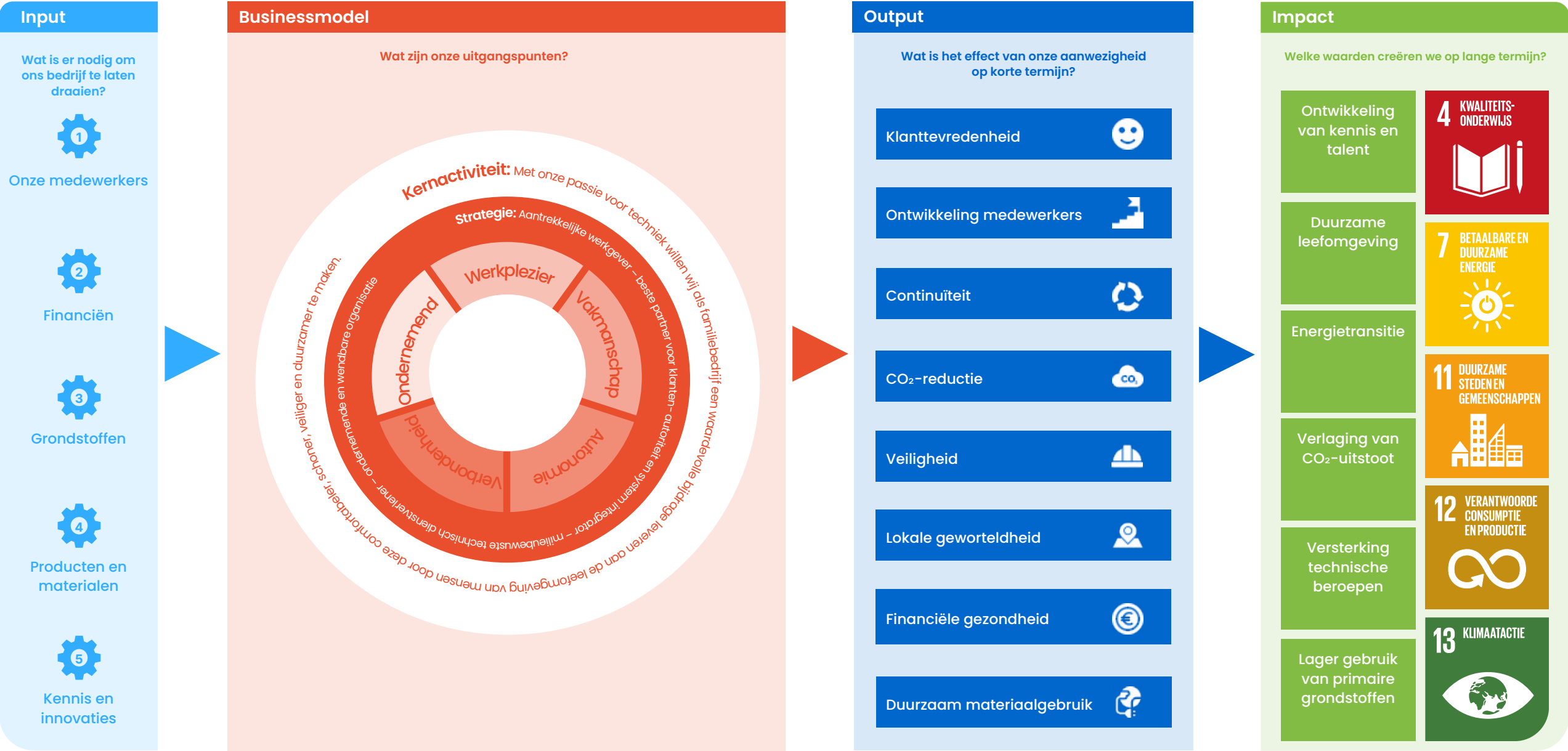
Maatschappij

Onze toegevoegde waarde in de keten reikt verder dan het leveren van technische oplossingen. Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus en leveren met onze dienstverlening en ons handelen een actieve bijdrage aan de energietransitie. We zijn lokaal betrokken in de samenleving en ondersteunen lokale initiatieven als het gaat om werkgelegenheid, opleiden en sport. We investeren in onderwijs en samenwerkingen met scholen om de volgende generatie technici voor te bereiden op de toekomst.

End of life

Op het moment dat installaties, systemen of materialen hun functionele levensduur hebben bereikt en vervangen, gerecycled of verwijderd moeten worden, streeft Hoppenbrouwers ernaar om installaties en componenten een tweede leven te geven. We richten ons steeds meer op circulaire oplossingen, verantwoord afvalbeheer, en het ondersteunen van klanten bij de transitie naar systemen met een lagere milieu-impact. Door deze focus draagt Hoppenbrouwers bij aan een circulaire economie.

Waardecreatiemodel



Connectiviteitstabel

In onderstaande tabel zijn de materiële thema’s verder uitgewerkt naar indicatoren, resultaten, impacts, en hoe deze samenhangen met onze strategie en de bijdrage aan de Sustainable Development Goals.

ESG	Materiële onderwerpen	Strategische pijler	KPI 2030	Risico's benoemd in risicoinventaris	Impact	SDG
Environment	- Klimaatmitigatie E1 - Energie E1 - Materiaalinstromen incl. materiaalgebruik E5 - Afval E5	- Milieubewuste technisch dienstverlener - Autoriteit als system integrator	- CO₂-neutraal (scope 1 en 2) - Restafval vrij 50% circulaire inkoop	- Tekort aan materialen/ grondstoffenschaarste - Onderaannemers die niet meegaan in verduurzaming - Reputatieschade - Vertraging in de bouw door netcongestie - Klimaatgevaren - Wet- en regelgeving	- Afhankelijkheid fossiele brandstoffen - Optimalisatie reisafstanden - Elektrificatie van wagenpark - Netcongestie	7- Verzeker toegang tot betaalbare, betrouwbare, duurzame en moderne energie voor iedereen 11- Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam 13- Het beperken van en aanpassen aan de klimaatverandering
Social	- Veiligheid en gezondheid eigen personeel S1 - Opleiding en ontwikkeling eigen personeel S1 - Werk-privébalans S1 - Veiligheid en gezondheid in de waardeketen S2 - Privacy consumenten en eindgebruikers S4	Aantrekkelijke werkgever	400 leerlingen en zij-instromers - MTO 8 - ISO27001	- Uitval medewerkers - Ongevallen op de bouw - Reputatieschade - Boetes, sancties, arbeidsinspectie - Onvoldoende privacybescherming	- Welzijn van medewerkers - Werkzaamheden met risico op ongevallen - Inzetbaarheid arbeidsvermogen n.a.v gezondheidsproblemen - Lage educatie door snelle instroomtrajecten - Mislopen van marktkansen - Stagnatie van projecten - Datalek	4 -Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen
Governance	- Bedrijfscultuur G1 - Beheer relaties met leveranciers incl. betalingsmogelijkheden G1	Ondernemende en wendbare organisatie	Kwalitatief	Reputatieschade	Goed beleid op integer zakelijk gedrag leidt tot integer handelen van medewerkers	12- Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen



4. Strategie en voortgang

Wij groeien vrijwel ieder jaar en blijven ambitieus. Ons doel is om in 2030 een omzet van 1 miljard euro te bereiken, met 4.500 medewerkers en met een landelijke dekking door in elke provincie enkele grote vestigingen te hebben. Om deze groei te verwezenlijken, hebben we vijf strategische pijlers die richting geven aan onze ontwikkeling en ons succes bepalen.



Aantrekkelijke werkgever

In 2024 hebben we met de vernieuwde Hoppenbrouwers Academy sterk ingezet op het vergroten van de technische talentenvijver. Ons HR-beleid blijft gericht op talentontwikkeling, inclusiviteit en veiligheid, met speciale aandacht voor instroom- en ontwikkelingsprogramma's. Dit jaar mogen we bovendien opnieuw de titel van Top Employer dragen, een erkenning van onze inzet voor een professionele werkomgeving waarin medewerkers zich gesteund en gewaardeerd voelen.

We geloven in de kracht van talentontwikkeling, inclusiviteit en veiligheid als fundamenteën voor een duurzame groei en optimale inzet van onze medewerkers. Onze HR-strategie richt zich op de lange termijn: we willen niet alleen instroom bevorderen, maar ook uitstroom minimaliseren en onze collega's ondersteunen met loopbaantrajecten die passen bij hun persoonlijke ontwikkeling. Als Top Employer blijven we ons

HR-beleid kritisch evalueren om medewerkers de best mogelijke ondersteuning te bieden.

In 2024 hebben we 417 nieuwe collega's mogen verwelkomen door autonome groei en 13 collega's via overnames. Ook onze doorstroomtrajecten hebben mooie resultaten opgeleverd. Met speciale talentenprogramma's krijgen medewerkers met ambitie en potentie de kans zich door te ontwikkelen tot de toekomstige leiders en experts binnen ons vakgebied.

Hoppenbrouwers Academy

We zien het als onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan het opleiden van nieuwe vakmensen. In de Hoppenbrouwers Academy bieden we bbl-leerlingen en zij-instromers versnelde, verkorte en praktijkgerichte opleidingen. Met nieuwe leerlijnen die aansluiten bij de behoefte van zowel de arbeidsmarkt als onze organisatie, werken we actief aan het verkleinen van het personeelstekort. In 2024 hebben we ons



opleidingsaanbod verder uitgebreid met specifieke leerlijnen voor diverse business units. Zo zijn er dit jaar lichten gestart voor B2B Elektrotechniek (twee lichten), B2B Werktuigbouwkunde (één lichting), B2C (vijf lichten), Panelenbouw (één lichting) en een Traineeship voor Software Engineers (één lichting). Inmiddels hebben we op vier locaties (Den Bosch, Dongen, Almelo, Nieuwerkerk aan den IJssel) onze Hoppenbrouwers Academy succesvol geïmplementeerd en mochten we dit jaar 167 leerlingen verwelkomen.

Dankzij oriëntatiedagen en het bieden van assessments en meeloopdagen kunnen nieuwe instromers het werk echt ervaren. We selecteren gericht en nemen de tijd om kandidaten te screenen, zodat alleen degenen met de juiste motivatie en vaardigheden instromen. Collega's merken op dat door deze zorgvuldige aanpak en het verkort en versneld opleiden nieuwe medewerkers beter ingewerkt zijn en in enkele maanden vaardigheden opdoen die eerder pas na een jaar werden bereikt. Dit zorgt voor een betere aansluiting met de praktijk en zal op termijn ook een positieve impact hebben op onze uitstroomcijfers.

Lichte daling in de uitstroom

Hoewel de uitstroom ook dit jaar hoger is dan onze doelstelling van 15%, zien we wel positieve ontwikkelingen. Onze uitstroom bestaat enerzijds uit regulier verloop en anderzijds uit verloop als gevolg van onze groeistrategie. Het verloop als

gevolg van onze strategische keuzes is 10,2%. Het reguliere verloop is 9,6% en wordt onder andere gevormd door medewerkers die op zoek zijn naar nieuwe uitdagingen, met pensioen gaan of onvoldoende passen bij de bedrijfscultuur.



Ellen Vermeer (directeur HR): "Onze huidige uitstroom vraagt om extra aandacht en kent drie specifieke oorzaken. Binnen onze nieuwe business unit Hoppenbrouwers Thuis zien we dat de dynamiek van de pioniersfase zorgt voor een hoger verloop. Daarnaast blijft het integreren van culturen en processen bij overgenomen bedrijven een uitdagend proces. Ook onze maatschappelijke inzet om zij-instromers en bbl'ers op te leiden is waardevol, maar draagt tegelijkertijd bij aan een verhoogde uitstroom. Met gerichte maatregelen, zoals een verbeterde integratieaanpak, transitieaanpak, en meeloopdagen en assessments, streven we naar meer stabiliteit en een stevige basis binnen onze organisatie."



Er stroomt nog steeds te veel technisch talent uit om hun technische carrière buiten Hoppenbrouwers voort te zetten. Daarom blijven we werken aan het verbeteren van onze aanpak voor behoud en talentontwikkeling, omdat wij als totaal technisch dienstverlener juist de plek willen zijn waar vakmensen hun technische ambities kunnen verwezenlijken.

Onze ambitie om te groeien, het 'ruimer denken' in onze wervingsstrategieën, en het actief inzetten op zij-instromers leidden dit jaar tot een lichte stijging van de instroom. Aangezien er minder overnames zijn gedaan en we gericht aan de voorkant nieuwe overnames voorbereiden, zijn we minder hard gegroeid in medewerkers dan verwacht.

Diversiteit & inclusie

Een andere belangrijke ontwikkeling is de diversiteit en inclusie binnen onze organisatie. Hoppenbrouwers zet zich in voor een inclusieve werkomgeving, waar iedereen gelijke kansen krijgt. Dit geldt zowel voor leeftijd, gender, als achtergrond. Dit jaar zijn we verdergegaan met onze initiatieven om naast ons beleid om vrouwen aan te trekken in technische functies, ons ook meer te richten op het werven van medewerkers uit verschillende culturele achtergronden.

Veiligheid

We willen dat iedereen veilig kan werken en veilig weer thuis komt, ook inleners, zzp'ers en onderaannemers. We zetten ons voortdurend in om de veiligheid binnen de organisatie verder te verbeteren en het veiligheidsbewustzijn te versterken. Zo organiseren we vier keer per jaar

de Bewust Veilig Week van Hoppenbrouwers. Tijdens deze weken wordt extra aandacht besteed aan een thema binnen veiligheid. Het ontwikkelen van een veiligheidscultuur binnen alle lagen van de organisatie is cruciaal. In de eerste plaats voor de veiligheid van onze medewerkers. Maar ook opdrachtgevers en wetgeving stellen steeds strengere veiligheidseisen. Hiervoor scherpen we procedures continu aan, doen we regelmatig projectaudits en stimuleren we medewerkers elkaar aan te spreken op onveilige situaties en gedrag. We zijn gecertificeerd voor SCL-ladder niveau 3 (veiligheidscultuurladder). Deze initiatieven zorgen ervoor dat veiligheid een integraal onderdeel blijft van onze organisatie.

Vooruitblik

Ons doel is om de Hoppenbrouwers Academy verder uit te breiden naar meer locaties, zodat we talent in heel Nederland kunnen aantrekken en ontwikkelen. Hierbij richten we ons specifiek op het opleiden van 400 bbl-studenten en zij-instromers, en breiden we ons aanbod uit met programma's voor hbo-studenten. Hiermee willen we medewerkers de kans geven hun kennis en vaardigheden te verdiepen.



Beste partner voor klanten

De strategische pijler Beste partner voor klanten vormt de ruggengraat van onze manier van werken. Het gaat voor ons om het creëren van een persoonlijke en betrouwbare ervaring die de verwachtingen van onze klanten overtreft. We geloven dat we door proactief in te spelen op zowel de huidige als toekomstige behoeften van onze klanten, de basis leggen voor langdurige relaties waarin wederzijdse groei en ontwikkeling centraal staan. Door het gewone ongewoon goed te doen, willen we een blijvende indruk achterlaten en klanten keer op keer verrassen.

Onze kracht ligt in de combinatie van technische vakkennis en een onderscheidende klantbeleving. Onze klanten verwachten een goed uitgevoerde installatie, maar voor ons staan persoonlijk contact en oprechte betrokkenheid voorop. Klanten willen zich gehoord en gezien voelen, en onze medewerkers zetten graag dat stapje extra.

Ze doen hun werk zorgvuldig, luisteren actief naar de wensen van de klant en denken mee over oplossingen die echt aansluiten bij hun behoeften.

We richten ons op het verhogen van klanttevredenheid en het opbouwen van klantloyaliteit. De Net Promoter Score (NPS) is daarbij een belangrijke graadmeter: het laat zien in hoeverre klanten ons aanbevelen bij anderen. Het doel is niet alleen dat klanten tevreden zijn, maar ook dat ze ons aanbevelen. Met een ambitie om Hoppenbrouwersbreed een NPS van 60 te realiseren, bouwen we aan langdurige relaties die verder gaan dan de eerste succesvolle installatie.

Verbeteringen in klantbeleving

De afgelopen jaren hebben we uitdagingen ervaren in klanttevredenheid en bereikbaarheid, vooral binnen onze particuliere dienstverlening. Versnippering in onze telefoniesystemen, met verschillende nummers en systemen, maakte het lastig om klanten snel en efficiënt te helpen. Dit had een merkbare impact op de klanttevredenheid.

In 2024 hebben we daarom een centrale telefooncentrale voor Technisch beheer (Building Service) en Hoppenbrouwers Thuis geïmplementeerd. Dit systeem is efficiënter en ondersteunt de groei van onze organisatie door wachttijden te verkorten en de bereikbaarheid te verbeteren. Concrete resultaten zijn al zichtbaar: klanten worden sneller geholpen en de toegankelijkheid van onze klantenservice is sterk verbeterd.

Daarnaast introduceerden we binnen Hoppenbrouwers Thuis een nieuwe meetmethode waarmee we doorlopend klantfeedback verzamelen. Dit helpt ons te begrijpen wat klanten écht belangrijk vinden en stelt ons in staat om onze service direct aan te passen. Deze inzichten nemen we ook mee in de inwerkprogramma's voor nieuwe collega's en zij-instromers, zodat zij goed voorbereid zijn om in te spelen op klantbehoeften. Ook in onze zakelijke dienstverlening hebben we stappen gezet om de klantgerichtheid te verbeteren. Binnen Technisch Beheer maken we nu onderscheid tussen eerstelijns- en tweedelijnscontact, waardoor zakelijke klanten sneller en directer geholpen worden. Daarnaast hebben we organisatiebreed de routing van inkomende telefoongesprekken verbeterd, zodat klanten sneller bij de juiste



contactpersoon terechtkomen. Hierdoor is de gemiddelde wachttijd van inkomende gesprekken teruggebracht tot slechts zeventien seconden.

Om zowel particuliere als zakelijke klanten een uniforme en uitstekende klantbeleving te bieden, hebben we onze klantbeloftes aangescherpt. Deze beloftes geven concrete richtlijnen voor klantgericht gedrag en vormen de basis voor trainingen en coaching. Zo weet iedereen binnen Hoppenbrouwers hoe ze die extra stap kunnen zetten om een geweldige ervaring te bieden.

Klanttevredenheid

Om beter inzicht te krijgen in hoe particuliere klanten onze dienstverlening ervaren, maken we gebruik van nieuwe meetmethoden die gerichte verbeterinitiatieven mogelijk maken. Dit werpt zijn vruchten af: in 2024 is de NPS gestegen naar gemiddeld 39, een duidelijke vooruitgang ten opzichte van 30 vorig jaar. Dit laat zien dat we steeds beter in staat zijn om een zorgeloze en betrouwbare klantbeleving te bieden die aansluit op de behoeften van onze particuliere klanten. Hoewel er nog ruimte is voor verbetering, zien we een duidelijke positieve ontwikkeling. Dit geeft ons vertrouwen om door te bouwen aan een klantgerichte aanpak die werkt en waarop klanten kunnen rekenen.

Ook in onze zakelijke business units, zoals Gebouw Gebonden Installaties, Industriële Automatisering, Woningbouw en Building Service, staat klanttevredenheid centraal.

Bij Hoppenbrouwers Thuis zijn al grote stappen gezet in het meten en verbeteren van klantbeleving. Zakelijke projecten variëren sterk in omvang en duur, wat zorgt dat er automatisch veel meer contactmomenten zijn over een langere periode. Dit maakt het meten van klanttevredenheid op een uniforme manier een uitdagendere opgave.

Uitdagingen voor de komende jaren

Om de klantbeleving verder te verbeteren, richten we ons op onze medewerkers, omdat zij de sleutel zijn tot een positieve ervaring voor de klant. Door hen te trainen in klantgericht gedrag en te ondersteunen bij de toepassing ervan, zorgen we dat ze ook onder hoge werkdruk en met verschillende prioriteiten hun werk optimaal kunnen doen.



Autoriteit als system integrator

Hoppenbrouwers streeft ernaar een autoriteitspositie in de markt op te bouwen door voortdurend te investeren in innovatie en deskundigheid. Dit jaar hebben we aanzienlijke stappen gezet op het gebied van cybersecurity, smart industry, smart grid en netcongestie, waarbij we onze klanten proactief begeleiden in een steeds veranderende technologische wereld.

Grote maatschappelijke ontwikkelingen zoals digitalisering en de energietransitie brengen nieuwe technologieën en informatietechnieken met zich mee. Daarvoor ontwikkelen wij slimme oplossingen die de processen van onze klanten versnellen en automatiseren. Tegelijkertijd richten we ons op het efficiënter inrichten van onze eigen processen, platformen en projecten om onze dienstverlening verder te optimaliseren.

Als system integrator brengen we alle afzonderlijke systemen en installaties samen tot één samenhangend geheel, zodat onze

klanten kunnen rekenen op een betrouwbare en geïntegreerde aanpak voor hun technische uitdagingen.

Cybersecurity

Met de toenemende digitalisering en de invoering van de NIS2-richtlijn wordt Industrial Cyber Security voor steeds meer bedrijven en sectoren in Nederland belangrijker. We zijn al enkele jaren gecertificeerd voor informatiebeveiliging (ISO27001). In 2024 zijn we gestart met de certificering voor IEC 62443-2-4 (Security program requirements for IACS service providers). Deze norm biedt richtlijnen voor het beschermen van industriële controle- en meetsystemen (ICS) tegen cyberdreigingen en stelt specifieke eisen aan dienstverleners van industriële automatiserings- en controlesystemen.

Daarnaast hebben we meerdere medewerkers gecertificeerd volgens IEC 62443, een internationale normenserie, gericht op de beveiliging van industriële controle- en automatiseringssystemen. Hiermee kunnen we onze klanten niet alleen adviseren en trainen op het gebied van cybersecurity, maar kunnen we ook de implementatie van nieuwe beveiligingsmaatregelen bij de klanten begeleiden en deze, na de implementatie, monitoren.

Naarmate de regelgeving rond de beveiliging van kritieke infrastructuren verder wordt aangescherpt, zien we de behoefte bij onze klanten aan deze dienstverlening toenemen.



Project

Duurzame
batterijsystemen
Efteling



Verzekeraars zullen in de toekomst waarschijnlijk eisen dat bedrijven aan deze normen voldoen. We zullen ons de komende jaren verder ontwikkelen tot strategisch partner op het gebied van cybersecurity.

Smart industry

Digitalisering en slimme technologieën zijn onmisbaar voor een toekomstbestendige industrie. Hoppenbrouwers werkt dagelijks aan

het verbeteren en toekomstbestendig maken van productieprocessen door middel van smart-industryoplossingen.

Afgelopen jaar hebben we onze expertise op het gebied van operationele technologie (OT) verder uitgebreid. Zo implementeerden we bij diverse klanten schaalbare architecturen en datagedreven systemen. Voor snackproducent Van Geloven startten we de ontwikkeling van een centrale applicatie die databronnen combineert voor efficiënter procesbeheer. Bij Cloetta droegen we bij aan de optimalisatie van hun digitale infrastructuur. Daarnaast maakten we onze eerste stappen in de sector 'waterschappen' door sensorgegevens toegankelijk te maken en om te zetten in waardevolle inzichten.

Naast efficiëntie blijft veiligheid een belangrijk aandachtspunt. Digitalisering vraagt om robuuste oplossingen op het gebied van industrial cyber security. Om klanten nog beter te ondersteunen, verankeren we deze expertise structureel binnen onze teams. Met onze ervaring en doorlopende ontwikkeling in smart industry dragen we bij aan de digitale transformatie van de Nederlandse industrie – efficiënt, veilig en toekomstgericht.

Smart grid

Binnen onze business unit Gebouw Gebonden Installaties (GGI) staan energiebesparing en efficiëntie centraal. Om in te spelen op de groeiende vraag naar duurzaam energiebeheer, hebben we onze eigen panden inmiddels

aangesloten op onze energiemangement-app. Deze app biedt real-time inzicht in het verbruik van energie, water en gas, wat ons helpt om gerichte keuzes te maken voor een optimale energiehuishouding. Daarnaast ondersteunt deze innovatie de dataverzameling voor duurzaamheidsrapportages, zoals de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en de CO₂-Prestatieladder.

In 2024 introduceerden we de app als pilot bij zeven klanten, waarbij we hen ondersteunen bij het analyseren en optimaliseren van hun energiegebruik. Hoewel de pilot nog loopt, zien we nu al dat de app goed aansluit bij de behoefte aan inzicht en controle over energiebeheer. In 2025 wordt de app verder uitgebreid met nieuwe functies, zodat klanten nog gericht kunnen sturen op duurzaamheid en efficiëntie. Vanaf dat moment maken de app breder beschikbaar, zodat al onze klanten effectief aan hun duurzaamheidsdoelen kunnen werken.

Netcongestie

Netcongestie – de beperkte capaciteit van het elektriciteitsnet om extra energie terug te leveren of te ontvangen – vormt voor veel bedrijven een uitdaging. Bij de nieuwbouwprojecten van onze vestigingen in zowel Dongen als Deurne hebben we slimme energiestrategieën toegepast om, ondanks de beperkingen van netcongestie, volledig operationeel te blijven.

In Dongen realiseren we een nieuw pand van 2.500 m², uitgerust met 134 zonnepanelen en een accupakket van 200 kWh, waardoor we met minimale netaansluitingen efficiënt kunnen werken. En in Deurne breiden we het pand uit met een deel nieuwbouw voor onze panelenbouwafdeling, waarbij we met 400 zonnepanelen en een accupakket van 400 kWh de energie-efficiëntie optimaliseren, vanwege een netaansluiting van slechts drie keer 80 ampère.



Podcast

Netcongestie



Door onze ervaring met deze projecten en onze kennis van energiemanagement en netcongestie kunnen we klanten ondersteunen die voor vergelijkbare uitdagingen staan. Hier hebben we dan ook veel aandacht aan gegeven. Via onze podcast over netcongestie, ontbijtsessies, evenementen en informatieve artikelen, stimuleren we het maatschappelijke debat, delen we onze inzichten en helpen we onze klanten creatieve oplossingen te vinden voor energievraagstukken in hun eigen projecten. We gaan daarbij altijd uit van wat wél kan. Zo zetten we ons voortdurend in voor de ontwikkeling van duurzame energieoplossingen, zodat we zowel onze eigen impact op het milieu kunnen verkleinen als onze klanten kunnen ondersteunen bij hun duurzaamheidsdoelen. Hiermee versterken we niet alleen onze positie als betrouwbare partner in de energietransitie, maar dragen we ook bij aan een toekomstbestendige samenleving waarin we efficiënt en verantwoord met energie omgaan.



Milieubewuste technisch dienstverlener

Duurzaamheid zit in ons DNA. Als familiebedrijf denken we niet in jaren, maar in generaties. We voelen een diepe verantwoordelijkheid om ons bedrijf niet alleen succesvol te laten groeien, maar dat te doen op een manier die de wereld beter achterlaat voor de generaties na ons.

Onze familiewaarden en onze rol als technisch dienstverlener vormen de basis van een sterke inzet voor een duurzame toekomst. We willen niet alleen de negatieve impact op de planeet beperken, maar juist ook een positieve bijdrage leveren. Met de strategische pijler Milieubewuste technisch dienstverlener richten we ons op twee concrete doelen: CO₂-reductie en circulariteit.

Onze ambitie is om in 2030 geen CO₂ meer uit te stoten binnen scope 1 en 2. Daarnaast willen we in datzelfde jaar 50% van onze inkoop circulair maken. Dit houdt in dat we ons inzetten om slimmer en efficiënter om te gaan met

grondstoffen en de impact van onze keten op het milieu te verkleinen. Voor ons is dit geen verre stip op de horizon, maar een koers die we vandaag al varen.

Belangrijke stappen op CO₂-reductie

In 2024 hebben we opnieuw stevige stappen gezet om onze directe CO₂-uitstoot verder te verminderen. We realiseerden een daling van 3,6% ten opzichte van vorig jaar. Deze vooruitgang is vooral te danken aan de verdere elektrificatie van ons wagenpark. Om deze transitie te ondersteunen, investeren we naast elektrische voertuigen ook in een slimme laadinfrastructuur op onze vestigingen.

Door strategisch te investeren in laadpunten en de integratie van slimme technologieën, zorgen we dat ons wagenpark efficiënt en duurzaam kan worden opgeladen. Dit draagt bij aan het verlagen van onze uitstoot bij aan het optimaal benutten van lokaal opgewekte zonne-energie op onze locaties.

Daarnaast hebben we dit jaar een grote stap gezet in het geautomatiseerd inzichtelijk maken van onze scope 3-emissies. Hierdoor kunnen we nog gericht werken aan de verduurzaming van onze keten, samen met onze partners. Als kers op de taart behaalden we hiermee het CO₂-Prestatieladder niveau 5-certificaat. Dat benadrukt onze inzet om niet alleen binnen onze eigen organisatie de uitstoot van CO₂ te reduceren, maar ook de samenwerking met onze ketenpartners voor duurzame verbeteringen.

Groei op circulariteit

Circulariteit vormt een belangrijk onderdeel van onze duurzaamheidsvisie en is van strategisch belang voor onze toekomst. Hoewel het concept van circulariteit in de installatietechniek nog in ontwikkeling is, zien we samenwerking binnen de keten als een cruciale factor om vooruitgang te boeken.

We blijven daarom nauw in gesprek met onze partners om samen nieuwe circulaire oplossingen te ontwikkelen en initiatieven te starten die bijdragen aan een duurzamer gebruik van grondstoffen. Het afgelopen jaar groeide de beschikbaarheid van circulaire materialen opnieuw, waardoor we verdere vooruitgang boekten. Onze ambitie is om tegen 2030 50% van onze inkoop circulair te maken, en we zetten al concrete stappen om dit doel te realiseren. Momenteel is 3,4% van onze gehele materialeninkoop circulair.

Eén van de concrete stappen die we hebben genomen, is het integreren van circulaire componenten als voorkeursartikelen in onze installaties. Dit houdt in dat circulaire onderdelen, waar mogelijk, de standaardkeuze zijn in onze projecten. Dat leidt tot minder verbruik van nieuwe grondstoffen en het verkleinen van de milieu-impact. Ook hebben in 2024 onze definities en data over circulariteit verbeterd. Dit geeft ons scherper inzicht en helpt ons gericht te sturen. Daarnaast nemen we sinds 2024 deel aan het brancheplan Verpakkingen van Techniek Nederland, wat ons helpt om

verpakkingsmaterialen verder te verduurzamen en afvalstromen te verminderen.

In 2024 nam ons restafval met 5% toe, ondanks onze inspanningen op het gebied van afvalscheiding. Dit vraagt om extra focus op het verminderen van afval en het versterken van onze circulaire ambities. We blijven streven naar restafvalvrije vestigingen in 2028 en hebben onze samenwerking met afvalverwerker Renewi verder uitgebreid om afvalstromen efficiënter te beheren en grondstoffen circulair te gebruiken.



Wouter Hendrickx (Programmamanager duurzaam ondernemen): *“We willen niet alleen onze milieu-impact beperken, maar ook iets positiefs terugdoen. Door bij te dragen aan de elektrificatie van Nederland maken we fossiele brandstoffen minder nodig. Zo bouwen we actief aan een betere toekomst.”*

Elektrificatie vastgoed en energiestrategie

Op het gebied van energiemanagement zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet. Door bij de nieuwbouw van onze vestigingen in Deurne, Dongen en ons nieuwe pand in Breda te investeren in zonne-energie en batterijsystemen zijn we minder afhankelijk van het energienet en opereren we autonomer. Deze initiatieven dragen bij aan onze CO₂-reductie en helpen ook bij het optimaliseren van ons energieverbruik. Daarnaast werken we in Udenhout met een slimme energiemanagement-techniek om ons energieverbruik af te stemmen op de momenten waarop de energieprijzen het laagst zijn en de beschikbaarheid het grootst is.

Onze duurzame rol voor klanten

Onze rol verschuift van het enkel leveren en installeren van duurzame technieken naar actief meedenken en adviseren over hoe we samen de beste keuzes kunnen maken voor verduurzaming. Door onze eigen ervaring hebben we waardevolle inzichten opgedaan, zoals hoe duurzaamheidsdata effectief kan worden gemeten en benut. Deze kennis delen we steeds vaker met onze klanten. Een voorbeeld hiervan is onze [milieurapportage](#), die inzicht geeft in de CO₂-uitstoot van onze activiteiten. Voor veel klanten is dit belangrijke informatie in het kader van hun eigen scope 3-emissies. Op deze manier ondersteunen we hen bij het aanscherpen van hun duurzaamheidsbeleid en het maken van toekomstbestendige keuzes.

Uitdagingen en kansen

Binnen onze duurzaamheidsstrategie zien we zowel kansen als uitdagingen die een grote rol spelen in onze toekomstplannen. Door nu al in te spelen op duurzame oplossingen, kunnen we de negatieve impact van morgen verkleinen en bouwen we aan een toekomstbestendige organisatie. Maar dit gaat hand in hand met een aantal uitdagingen.

Om verder te verduurzamen, moeten we beter zicht hebben op de milieu-impact van onze eigen activiteiten én die van onze partners in de keten. Het ontbreken van duurzaamheidsinformatie over componenten waarmee we werken en een eenduidige definitie van circulariteit maakt dit lastig. We blijven onze ambities daarom continu aanscherpen, terwijl de inzichten zich verder ontwikkelen.



Ondernemende en wendbare organisatie

Hoppenbrouwers hanteert een decentrale organisatiestructuur met zelfsturende, autonome teams en duidelijke bevoegdheden per functie. Dit geeft ons de flexibiliteit om zelfstandig te opereren en sterk gericht te blijven op de markten waarin we actief zijn. Ook stelt het ons in staat om dicht bij onze medewerkers en klanten te blijven, terwijl we ons familiegevoel koesteren.

We monitoren de voortgang van onze strategische pijlers nauwgezet door het gebruik van kpi's zoals omzet, rendement, klanttevredenheid en efficiëntieverbeteringen binnen projecten. Daarnaast evalueren we regelmatig de effectiviteit van onze decentrale aanpak om ervoor te zorgen dat we ondernemend en wendbaar blijven in een snel veranderende markt.

Onze groeistrategie combineert autonome groei met groei door strategische overnames.

In 2024 hebben we twee overnames gerealiseerd die aansluiten bij onze activiteiten en groei-doelen. Zo versterken we onze stabiliteit en crisisbestendigheid

Samenwerking en diversificatie

Onze groeistrategie betekent soms ook het bundelen van kennis en krachten door vestigingen of business units samen te voegen. Dit is een bewuste strategische keuze die inspeelt op maatschappelijke en branche-specifieke ontwikkelingen. In mei is onze vestiging Goedereede samengevoegd met de vestiging Middelharnis, wat onze positie op Goeree-Overflakkee heeft versterkt. Deze samenvoeging creëert een solide basis voor grootschalige woningbouw- en utiliteitsbouwprojecten vanuit één locatie.

Om onze focus op de woningbouwmarkt verder te versterken, zijn de woningbouwteams en de prefab-afdeling van onze vestiging in Heesch in oktober geïntegreerd in de vestiging Schijndel. Deze integratie biedt een stevigere basis voor de business unit Woningbouw en stelt ons in staat om landelijk te opereren met de toegankelijkheid van een lokale onderneming. De vestiging in Heesch richt zich nu volledig op utiliteitsbouw.

Aanpassingen en toekomstgerichte acties

Onze organisatiestructuur met business units versterkte onze crisisbestendigheid, ondanks uitdagende marktomstandigheden. Zo zagen we in de particuliere zonnepanelenmarkt dit jaar een daling van 80% in omzet, terwijl we vorig jaar nog een goed rendement behaalden. Door onze brede

diversificatiestrategie, waarbij we niet afhankelijk zijn van één specialisme, konden we deze terugval goed opvangen. Tegelijkertijd blijven we ons dienstenportfolio uitbreiden om te kunnen inspelen op de energietransitie en de groeiende vraag naar duurzame oplossingen.

Hoppenbrouwers Thuis

Onze business unit Hoppenbrouwers Thuis is in 2024 succesvol uitgebreid. Met de aanstelling van clusterleiders en kwartiermakers in Breda, Nieuwerkerk aan den IJssel, Almelo, Middelharnis en recentelijk Arnhem is een basis gelegd om ook in deze regio's Hoppenbrouwers Thuis verder uit te rollen. Zo kunnen we meer huishoudens ondersteunen met betrouwbare oplossingen voor wooncomfort en verduurzaming, en met persoonlijk advies dat aansluit bij hun wensen.

Voor de landelijke uitrol van deze business unit deden we in 2024 onderzoek naar het consumentenmarktpotentieel van de vestigingen in ons netwerk. Deze inzichten vormen een belangrijke basis voor het effectief plannen en afstemmen van onze activiteiten op de regionale vraag.

Met het oog op de energietransitie en veranderende wetgeving, blijven we onze strategie afstemmen op de markt en innoveren in ons dienstenaanbod. Met onze diversificatie-aanpak kunnen we flexibel inspelen op veranderingen, waarbij we met onze 'miljoenennota' een gezond rendement kunnen

blijven aantonen. Terwijl de omzet dit jaar stabiel is gebleven ten opzichte van vorig jaar, ligt onze focus nu meer dan ooit op autonome groei – groeien op eigen kracht.

Autonome groei biedt ons de mogelijkheid om grotere projecten aan te nemen. Dit schept ruimte voor talentontwikkeling en geeft medewerkers de kans om zich te verdiepen in grotere projecten, zich te specialiseren of zelfs over te stappen naar een ander team. Deze kansen versterken de persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers en dragen bij aan de groei van ons familiebedrijf als geheel.

Verkoop van Technodak

Met de overname van Löwik Installatietechniek in 2020 werd ook het bedrijfsonderdeel Technodak in Oldenzaal, gespecialiseerd in dakbedekking, onderdeel van onze organisatie. Aangezien onze focus voornamelijk op technische dienstverlening ligt en dakbedekking verder van onze kernactiviteiten af staat, is Technodak BV per 13 november 2024 aangesloten bij Erdo BV.





5. Risicomanagement

Risicomanagement speelt een belangrijke rol in het waarborgen van onze strategische ambities en het succesvol realiseren van onze bedrijfsdoelen. Net als bij andere bedrijven in de technieksector opereren wij in een steeds complexer en risicovoller landschap. Hierdoor is voor de juiste balans tussen risico's en rendement, een goed gestructureerd risicomanagementsysteem onmisbaar geworden.

Strategische risico's

Leiderschap en toezicht

Het bestuur van Hoppenbrouwers is formeel in handen van één persoon, waarbij in 2023 een raad van commissarissen (RvC) is aangesteld om toezicht te houden op de strategische en operationele gang van zaken. De RvC waarborgt continuïteit en ondersteunt de organisatie bij het realiseren van haar groeiambities. Voor het geval dat de huidige leider zijn taken niet langer kan uitvoeren, zijn voorzorgsmaatregelen getroffen om de continuïteit te garanderen.

Schaarste aan technisch personeel

De vraag naar producten en diensten van Hoppenbrouwers zal de komende jaren blijven toenemen, mede door de groeiende behoefte aan verduurzaming in wonen en werken. Ook vraagstukken rondom netcongestie versterken de behoefte aan innovatieve technische oplossingen, met name binnen de woning-, industrie en utiliteitsbouw. Een van de belangrijkste strategische risico's is de aanhoudende schaarste aan technisch personeel. Om deze uitdaging het hoofd te bieden, blijven we investeren in opleiding en talentontwikkeling, onder andere via de Hoppenbrouwers Academy.

Daarnaast zetten we in op technologieën zoals automatisering en digitalisering om de productiviteit per werknemer te verhogen. Hoewel de beschikbaarheid van personeel een beperkende factor kan zijn voor de realisatie van

onze groeiambities, bieden deze investeringen perspectief voor duurzame groei.

Innovatie en leveranciers

Hoppenbrouwers is beperkt afhankelijk van specifieke producten, diensten of leveranciers. Tegelijkertijd houden we technologische ontwikkelingen nauwlettend in de gaten om flexibel in te spelen op marktvraag. Innovaties zoals oplossingen voor lokale energieopslag en nieuwe technologieën voor verduurzaming worden scherp gevolgd en waar nodig geïntegreerd in onze dienstverlening.

Marktdynamiek binnen de installatiebranche

Binnen de installatiebranche zien we een duidelijke consolidatietrend, waarbij kleine bedrijven steeds vaker aansluiten bij grotere spelers. Hoewel we per activiteit concurreren met verschillende bedrijven, biedt onze brede expertise en variatie aan diensten een groot strategisch voordeel. Deze diversiteit stelt ons in staat om concurrerend te blijven en tegelijkertijd in te spelen op de veranderende behoeften van de markt.

Financiële risico's

Renterisico

Hoppenbrouwers loopt renterisico's over haar rentedragende vorderingen, schulden en financieringen. Voor vorderingen en schulden met variabele rentetarieven bestaat er een risico

met betrekking tot toekomstige kasstromen, terwijl voor leningen met vaste rente een reëel waarderisico speelt. Deze risico's worden nauwlettend gemonitord om eventuele financiële impact te beperken.

Kredietrisico

Het kredietrisico wordt geminimaliseerd door uitsluitend zaken te doen met relaties die een hoge kredietwaardigheid hebben. Bij het beoordelen van nieuwe opdrachten wordt de kredietwaardigheid van relaties zorgvuldig getoetst. Tijdens de uitvoering van opdrachten wordt deze kredietwaardigheid continu gemonitord om mogelijke risico's vroegtijdig te signaleren.

Liquiditeitsbeheer

De liquide middelen van de onderneming worden uitsluitend aangehouden bij banken met minimaal een A-rating. Hiermee wordt het risico op verliezen door bankinstabiliteit zoveel mogelijk beperkt.

Door een combinatie van zorgvuldig risicomanagement en voortdurende monitoring zorgen we voor een solide financiële basis en een duurzame bedrijfsvoering.

We werken met een vaste huisbankier en verstrekken waar nodig aanvullende zekerheden voor de beschikbare kredietfaciliteiten. De liquiditeitspositie wordt nauwlettend bewaakt door middel van opvolgende

liquiditeitsbegrotingen. Het management zorgt ervoor dat de onderneming steeds over voldoende liquiditeiten beschikt om aan haar verplichtingen te voldoen en tegelijkertijd voldoende financiële ruimte behoudt binnen de beschikbare faciliteiten.

Dankzij de solide financiële performance van de afgelopen jaren ondervindt de organisatie geen problemen bij het aantrekken van financieringen voor toekomstige groei. Dit biedt zekerheid voor de verdere ontwikkeling en uitbreiding van de organisatie.

Valutarisico's

De onderneming werkt vrijwel uitsluitend met transacties in euro's en loopt hierdoor geen risico's op valuta- of koersschommelingen.

Met deze strategie blijft Hoppenbrouwers financieel stabiel en goed voorbereid op verdere groei.

Operationele risico's

Hoewel het formele bestuur bij één persoon berust, wordt de dagelijkse leiding gedragen door een directie van acht personen en ongeveer 150 vestigings- en projectleiders. Met de aanstelling van een raad van commissarissen is de afhankelijkheid van enkele individuen verminderd, wat de stabiliteit en continuïteit van de organisatie verder versterkt.

Frauderisico's

Het bestuur van Hoppenbrouwers is zich bewust van het inherente risico van fraude, zowel intern als extern, bij de uitvoering van haar activiteiten. Op enkele onderdelen van de bedrijfsvoering is sprake van een hoger dan gemiddeld risico op non-compliance met interne richtlijnen. Om dit te beheersen, zijn uitgebreide gedragsregels en interne controles opgezet.

Externe partijen moeten kunnen vertrouwen op een betrouwbare, eerlijke en zorgvuldige manier van zakendoen door Hoppenbrouwers en haar medewerkers. Onze gedragsregels zijn opgenomen in het personeelshandboek, dat iedere medewerker bij indiensttreding ontvangt en bevestigt door ondertekening van de arbeidsovereenkomst. Het belang van naleving wordt regelmatig benadrukt in gesprekken tussen leidinggevend en medewerkers.

Hoppenbrouwers gelooft sterk dat cultuur, en het uitdragen van normen en waarden, de meest effectieve preventie is tegen fraude. Daarom wordt er voortdurend gewerkt aan een organisatiecultuur waarin integriteit centraal staat. Daarnaast hebben we een vertrouwenspersoon en een meldpunt ingesteld voor het vertrouwelijk melden van misstanden.

De financiële processen kenmerken zich door een strikte functiescheiding, waardoor het risico op ongecontroleerde transacties of verplichtingen wordt beperkt. Door deze scheiding kan geen

enkele medewerker zelfstandig transacties initiëren, autoriseren, verwerken en afwickelen, of toegang krijgen tot activa zonder controle.

Fraudecontrole en rapportages

Binnen de organisatie hebben relatief veel medewerkers bevoegdheden in de dagelijkse gang van zaken, wat een verhoogd frauderisico met zich meebrengt. Dit risico wordt beheerst door:

- Duidelijk beleid met risicoclassificaties, uitgevoerd door business control.
- Fijnmazige interne rapportages op teamniveau over omzet en resultaten, wat korte lijnen en sociale controle bevordert.
- Geautomatiseerde controles op consistentie en betrouwbaarheid van projectprognoses.

Er zijn nieuwe richtlijnen geïmplementeerd voor offertes en verkoopopdrachten, wat een extra controle toevoegt aan onze processen.

Voor de raad van commissarissen zijn fraude en frauderisico's expliciet onderdeel van het toezicht. De afspraken met de RvC zijn vastgelegd in een reglement, wat bijdraagt aan transparante governance en besluitvorming.

Informatiebeveiliging

De afgelopen jaren is de aandacht voor informatiebeveiliging sterk toegenomen, mede door een eerdere cyberaanval. Het beschermen van continuïteit, fraudegevoeligheid en privacy

heeft een hoge prioriteit. Hoppenbrouwers is ISO 27001 gecertificeerd en heeft technische en organisatorische maatregelen geïmplementeerd, waaronder een streng wachtwoordbeleid en phishingdetectie. De privacy en security officers beoordelen periodiek de kwaliteit van de getroffen maatregelen, die ook extern worden getoetst via ISO-audits.

Incidenten

Er hebben zich geen frauderisico's voorgedaan die de financiële positie van Hoppenbrouwers hebben beïnvloed. Enkele fraudegevallen zijn volgens een zerotolerancebeleid aangepakt en waar mogelijk is de schade verhaald. Het bestuur is van mening dat de getroffen beheersmaatregelen effectief zijn en dat de organisatie in control blijft op het gebied van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Risicoacceptatie

De onderneming accepteert risico's met een beperkte financiële impact als onderdeel van de normale bedrijfsvoering. Risico's met een hoge financiële impact worden zorgvuldig beheerst door middel van verzekeringen of andere passende maatregelen om de gevolgen te minimaliseren.

Het bestuur is van mening dat de risico's met betrekking tot een beheerste en integere bedrijfsvoering, mede door de getroffen maatregelen, inzichtelijk zijn en op een adequate wijze worden gemitigeerd.

Hoewel ons huidige systeem effectief functioneert, is het nog niet volledig ingericht volgens de richtlijnen van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Wij werken er actief aan om deze rapportage- en risicomanagementprocessen verder te ontwikkelen en in lijn te brengen met de nieuwe duurzaamheidsvereisten.





6. Verslag raad van commissarissen

Hierbij biedt de raad van commissarissen (RvC) het jaarverslag aan over het jaar 2024. In dit tweede verslag geven we inzicht in de wijze waarop de raad van commissarissen toezicht heeft gehouden en de belangrijkste onderwerpen waarover de raad zich in het verslagjaar heeft gebogen.

De raad van commissarissen heeft kennisgenomen van het verslag van het bestuur over het boekjaar 2024. De jaarrekening is met de directeur-grotaandeelhouder (DGA) besproken en door BDO Accountants & Adviseurs gecontroleerd. Vervolgens heeft de RvC het

jaarverslag 2024 ondertekend. De aandeelhouder is gevraagd om de jaarrekening vast te stellen en het voorstel voor resultaatbestemming te aanvaarden. Aanbevolen is om decharge te verlenen aan de DGA voor het gevoerde beleid en aan onze raad voor het gehouden toezicht.

Samenstelling en werkwijze

De raad van commissarissen van Hoppenbrouwers bestaat uit Lex Kerssemakers (voorzitter), Angelique Poiesz (financiën) en Jan Reinier Swinkels (adviseur). De RvC richt zich op de effectiviteit van de interne risicobeheersings- en controlesystemen en de integriteit en kwaliteit van de financiële verslaggeving, maar ook op het beleid ten aanzien van duurzaamheid en veiligheid. De RvC weegt daarbij ook de relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen mee, evenals de aansluiting bij de langetermijndoelstellingen zoals de ambities voor 2030.

Werkbezoeken aan projecten en direct contact met business units en de Finance-afdeling zijn voor de RvC zeer belangrijk. Ze versterken de binding met de praktijk en bieden waardevolle inzichten voor de besluitvorming. De RvC van het familiebedrijf bestaat uit ervaren toezichthouders die een ondernemende rol spelen en meedenken over de strategie en de groei van Hoppenbrouwers richting de toekomst.

Macro-economische factoren

Het wisselende overheidsbeleid op het gebied van duurzame energie had in 2024 directe gevolgen voor Hoppenbrouwers. Hoewel er een sterke bereidheid was onder klanten om te investeren in duurzame oplossingen zoals zonnepanelen en warmtepompen, veroorzaakten veranderende subsidieregelingen en inconsistenties in regelgeving een terugval naar traditionele installaties, zoals cv-ketels. Dit

vertraagt niet alleen de energietransitie, maar heeft ook een langdurige impact op de markt, gezien de levensduur van dergelijke systemen. Daarnaast leidde het onvoorspelbare beleid tot vertraging bij bouwprojecten.

Voor Hoppenbrouwers is de flexibiliteit en diversiteit van de organisatie een cruciale kracht gebleken. Door snel te schakelen en middelen efficiënt in te zetten, kon de organisatie bedrijfsprocessen aanpassen en solide resultaten blijven behalen.

Om de financiële wendbaarheid te vergroten werkte de RvC nauw samen met de betrokken afdelingen om proactief te anticiperen op beleidsveranderingen en strategisch in te spelen op marktontwikkelingen.

Activiteiten 2024

Het afgelopen jaar stond voor de RvC in het teken van verdere groei en professionalisering van de organisatie. Met oog op de groei naar 1 miljard euro omzet in 2030, is meer verantwoordelijkheid neergelegd bij de afzonderlijke business units. Hierdoor kunnen zij autonoom opereren en gericht sturen op hun specifieke targets. De samenstelling van de directie is aangepast voor een betere aansluiting bij de nieuwe structuur.

De nieuwe business unitstructuur heeft geleid tot verbeterde transparantie in financiële processen, kostenstructuren en risicomanagement. Interne financiële systemen zijn geëvalueerd en verbeterd om verdere professionalisering te ondersteunen. Verder zijn financiële targets aangescherpt,

waarbij is vastgehouden aan de afspraken die aan het begin van het jaar gemaakt zijn.

De RvC werkte ook mee aan een nieuw, proactief overnamebeleid waarin vooraf heldere criteria worden vastgesteld voor een overname, zoals de financiële haalbaarheid en strategische aansluiting. HR, Financiën en de betrokken business unit werken hierbij nauw samen. Dankzij deze gestructureerde aanpak kan de organisatie sneller en weloverwogen beslissingen nemen, en verloopt de integratie van nieuwe bedrijven efficiënter.

Ontwikkeling en instroom

In de huidige competitieve arbeidsmarkt hecht de RvC veel belang aan een gerichte aanpak voor het behoud van medewerkers. In 2024 is daarom aandacht besteed aan groeimogelijkheden voor medewerkers, met duidelijke ontwikkeltrajecten. Om instroom in de sector te stimuleren, worden via de Hoppenbrouwers Academy potentiële medewerkers opgeleid of omschoold voor technische beroepen. Met het oog op diversiteit en inclusiviteit wordt bij werving ook samengewerkt met lokale initiatieven en onderwijs.

Het ontwikkelingsbeleid, in combinatie met de focus op groei en ontwikkeling, draagt bij aan een sterkere binding van medewerkers aan de organisatie. De RvC is van mening dat Hoppenbrouwers door deze integrale aanpak een aantrekkelijke werkgever blijft en daarmee zijn langetermijndoelstellingen kan realiseren.

Risicomanagement

Met als doel financiële en operationele risico's beter te beheersen, zijn de procedures rondom tekenbevoegdheid aangescherpt. Beslissingen boven een bepaald bedrag vereisen voortaan goedkeuring van een tweede persoon. Deze aanpassing versterkt de controle en risicospreiding, terwijl het autonomie en toezicht in balans houdt. De RvC beschouwt dit als een belangrijke stap in de verdere professionalisering van het risicomanagement binnen de organisatie.

Om de continuïteit van de organisatie te waarborgen, heeft de raad van commissarissen samen met het bestuur een plan opgesteld voor het geval dat directieleden uitvallen. Dit plan omvat opvolgingsstructuren voor zowel het eerste als tweede managementniveau.

Vergaderfrequentie en zelfevaluatie

De RvC is vijf keer bij elkaar geweest voor formeel overleg. Ook heeft de RvC twee keer strategisch overleg gehad met het bestuur om operationele updates te bespreken en strategische thema's te behandelen. Alle commissarissen hebben deze overleggen bijgewoond. Leden van de RvC waren eenmaal aanwezig bij vergaderingen van de OR en hebben regelmatig contact met de OR. De samenwerking tussen OR, bestuur en RvC was opnieuw prettig en constructief. De RvC is blij met de goede verstandhouding met de OR en bedankt hen hiervoor.

In januari 2024 voerde de RvC de zelfevaluatie uit volgens de standaardprocedures die zijn

vastgelegd in de uitgangspunten van de Nederlandse Corporate Governance Code. Voor 2025 overweegt de RvC het toevoegen van een nieuw lid voor meer diversiteit en aanvullende competenties, passend bij de groei van de organisatie.

Met deze werkwijze blijft de RvC gericht op effectieve governance en het ondersteunen van de duurzame ambities en strategische groei van de organisatie.

Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid

Duurzaam ondernemen maakt integraal deel uit van de strategie en bedrijfsvoering van Hoppenbrouwers. In voorbereiding op de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) waaraan de organisatie vanaf boekjaar 2025 moet voldoen, zijn intern processen verbeterd en is data over milieu, sociale impact en governance (ESG) verzameld. De RvC ondersteunt dit traject op verschillende vlakken. In dit leerproces trekken we samen op met de Rabobank als partner. Met de basis voor de rapportage van 2026 inmiddels gelegd, werken we verder aan een professionele en transparante rapportage die bijdraagt aan de verduurzaming van de organisatie.

Hazenpad

Het ontwikkeltraject van de drie zonen van CEO Henny de Haas is in 2024 verder geprofessionaliseerd. Aan de hand van persoonlijke ontwikkelplannen worden hun verantwoordelijkheden stap voor stap uitgebreid.

De raad van commissarissen en het bestuur volgen dit proces nauwgezet. Twee tot drie keer per jaar wordt de voortgang gezamenlijk geëvalueerd. De vooruitgang wordt als zeer positief ervaren.

Vooruitblik

Met dankbaarheid kijken wij terug op een jaar waarin de raad van commissarissen intensief kon bijdragen aan de koers en ontwikkeling van Hoppenbrouwers. De solide groei die de organisatie heeft doorgemaakt, is het resultaat van gezamenlijke inspanningen, strategische keuzes en de flexibiliteit van alle medewerkers. In het bijzonder willen we Henny bedanken voor zijn inspirerende leiderschap en hem feliciteren met zijn 25-jarig jubileum als boegbeeld van Hoppenbrouwers.

Met de blik vooruit ligt de focus van de raad van commissarissen op autonome groei, zonder daarbij potentiële overnames uit het oog te verliezen. Speciale aandacht gaat uit naar de verdere ontwikkeling van Hoppenbrouwers Thuis. Deze business unit staat voor de uitdaging om in een complexe markt blijvend in te spelen op de energietransitie en veranderende klantbehoeften.

Voor 2025 staan ambitie, samenwerking en innovatie centraal. We blijven erop gericht om zowel strategisch als operationeel bij te dragen aan het succes van Hoppenbrouwers en kijken met vertrouwen naar de toekomst. Samen bouwen we verder aan een sterke, toekomstbestendige organisatie.

7. Jaarrekening

Toelichting op de jaarrekening

Het jaar 2024 stond in het teken van verdere optimalisatie en versterking van de wendbaarheid van de organisatie. De omzet laat een stabilisatie zien van 358 miljoen euro. Er zijn belangrijke stappen gezet in het verbeteren van het rendement, dat op 3,3% uitkomt. Deze verbetering is het resultaat van de nieuwe business unitstructuur, efficiënter werken, een groter kostenbewustzijn en het opleveren van hoogwaardige projecten. Ook werden enkele slecht renderende projecten, voortkomend uit overnames in de voorgaande jaren, afgerond.

Een belangrijke uitdaging in 2024 was de impact van inflatie. Die had zowel invloed op

de eigen kostenstructuur als op de budgetten van opdrachtgevers. Enkele grote projecten zijn hierdoor uitgesteld. De vraag naar zonnepanelen op de particuliere markt daalde met 80%, wat een grote impact had op het resultaat van de business unit Hoppenbrouwers Thuis. Ondanks deze obstakels blijft duurzame groei een prioriteit, met een voortdurende focus op het versterken van de basis voor de toekomst.

Kostenbeheersing

De markt vraagt om een flexibele en proactieve aanpak, gezien de beperkte budgetruimte bij opdrachtgevers. De aanhoudende inflatie en stijgende cao-loonkosten zetten druk op de marges, wat direct invloed heeft op lopend werk

en ons helaas heeft gedwongen om prijsstijgingen door te berekenen aan klanten. Ook de lagere instroom van bbl-studenten had effect op de kostprijs. Mede daarom blijft het aantrekken van zij-instromers en jonge medewerkers een belangrijk speerpunt voor de komende jaren.

Om de kosten verder te beheersen, is ervoor gekozen de vestigingen in Goedereede en Middelharnis samen te voegen. Een kritische blik op overheadkosten, het ombuigen van slecht presterende projecten en scherpere controles op offerteprocessen hebben ook in belangrijke mate bijgedragen aan het stijgende rendement.

Investerings en duurzaamheid

Tegelijkertijd is geïnvesteerd in strategische locaties, waaronder nieuwe panden in Breda, Deurne en Dongen. De nieuwbouwpanden in Deurne en Dongen worden qua stroomvoorziening deels zelfvoorzienend. Om de verduurzaming van onze panden te realiseren zijn financiële regelingen getroffen. Er is ook fors geïnvesteerd in het verduurzamen van het wagenpark. Alle nieuwe voertuigen die in 2024 zijn aangeschaft, zijn volledig elektrisch, waardoor 37% van het wagenpark inmiddels elektrisch is.

Om aan de groeiende vraag naar ondersteuning bij energiemanagement en oplossingen rondom netcongestie te kunnen voldoen, is geïnvesteerd in expertise en diensten op dit gebied. Dit draagt niet alleen bij aan verduurzaming van de organisatie en ons aanbod, maar vergroot ook onze concurrentiepositie en klantenloyaliteit.

Vooruitzichten 2025

Voor 2025 wordt een autonome groei van omstreeks 15% verwacht. Deze groei is exclusief overnames, aangezien de focus ligt op organische ontwikkeling en het versterken van bestaande teams binnen de nieuwe business unitstructuur. Grotere projecten en opdrachtgevers bieden kansen, maar brengen ook uitdagingen met zich mee. De orderportefeuille is goed gevuld om voorbereid te zijn op mogelijke verschuivingen in de markt. Politieke ontwikkelingen zullen naar verwachting ook in 2025 effect hebben op de business unit Hoppenbrouwers Thuis.

Impact op stakeholders

Het verbeterde rendement biedt ruimte om te blijven investeren in onze medewerkers. Zij profiteren van de winstdelingsregeling en een onbeperkt opleidingsbudget. Wij hechten veel waarde aan transparantie en betrouwbaarheid richting stakeholders. De samenwerking met de Belastingdienst via horizontaal toezicht benadrukt dit.

Het jaar 2024 stond in het teken van wendbaarheid en ondernemerschap, ondanks externe uitdagingen. Door de focus op rendement, duurzaamheid en strategische investeringen is de organisatie goed voorbereid op een toekomst waarin groei en bijdragen aan innovatieve, duurzame technische oplossingen vooropstaan.

Financieel jaaroverzicht

Hoppenbrouwers Techniek B.V. (exclusief Hoppenbrouwers Holding).

Geconsolideerde balans per 31 december 2024

	2024	2023	2022
Immateriële vaste activa	9.854.714	17.484.317	11.170.560
Materiële vaste activa	18.654.143	16.882.608	15.334.344
Financiële vaste activa	514.062	496.425	106.382
Voorraden	3.832.846	6.043.884	4.788.372
Onderhanden projecten	22.746.068	22.511.808	25.475.382
Handelsdebiteuren	44.162.238	42.129.775	37.824.950
Vorderingen op groepsmaatschappijen	2.858.796	13.762.760	10.000.363
Belastingen en premies sociale verzekeringen	-	233.858	63.907
Overige vorderingen	8.389.106	10.688.436	7.173.093
Liquide middelen	15.801.785	7.119.305	589.814
Balanstotaal	126.813.758	137.353.176	112.527.167
Eigen vermogen	48.024.483	54.368.514	46.307.982
Voorzieningen	931.546	509.530	583.985
Langlopende schulden	16.773.648	22.589.409	19.250.000
Schulden aan kredietinstellingen	8.381.567	8.263.913	6.463.357
Schulden aan leveranciers	5.750.235	11.920.009	10.842.164
Schulden aan groepsmaatschappijen	-	349.029	473.335
Belastingen en premies sociale verzekeringen	7.546.452	5.450.614	2.064.395
Onderhanden projecten	27.026.271	24.091.502	18.322.811
Overige schulden	12.379.556	9.810.656	8.219.138
Balanstotaal	126.813.758	137.353.176	112.527.167

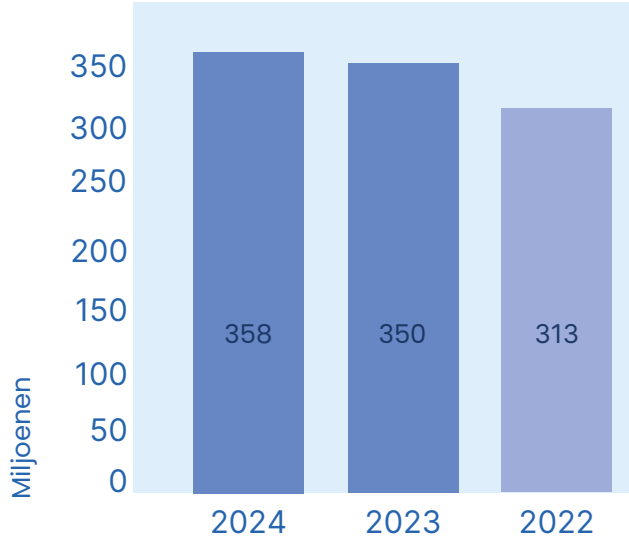
	2024	2023	2022
Ratio's			
Solvabiliteit	37,9%	39,6%	41,2%
Quick ratio (incl. onderhanden projecten)	1,54	1,61	1,75

Geconsolideerde winst- en verliesrekening

	2024	2023	2022
Productiewaarde	358.090.836	350.305.422	312.710.503
Kosten grond- en hulpstoffen	91.164.835	109.572.965	109.066.708
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	91.846.476	86.096.706	78.767.021
Lonen en salarissen	88.818.639	78.979.365	67.978.401
Sociale lasten	15.435.501	13.879.195	11.700.117
Pensioenlasten	8.169.346	7.699.590	6.617.465
Afschrijvingen	13.889.503	9.334.747	7.745.383
Overige bedrijfskosten	31.015.643	28.809.786	22.436.182
Totale bedrijfslasten	340.339.943	334.372.354	304.311.277
Bedrijfsresultaat	17.750.893	15.933.068	8.399.226
Financiële baten en lasten	-637.780	-411.557	-248.485
Resultaat voor belastingen	17.113.113	15.521.511	8.150.741
Belastingen	-5.457.144	-5.116.521	-3.352.352
Winst na belastingen	11.655.969	10.404.990	4.798.389
% Winst na belastingen	3,3%	3,0%	1,5%

	2024	2023	2022
Overige			
Uitsplitsing omzet			
Industriële Automatisering	€ 69.405.622	€ 74.015.604	€ 61.325.191
Utiliteit & Woningbouw	€ 228.239.497	€ 208.720.759	€ 189.499.851
Service & Onderhoud	€ 60.445.717	€ 67.569.059	€ 61.885.461
Medewerkers (FTE) gemiddeld over het hele jaar	1.793	1.749	1.602

Omzetontwikkeling



8. Sustainability statements

Van GRI naar CSRD

Sinds 2022 verbeteren we stapsgewijs onze duurzaamheidsrapportage. Waar voorgaande jaren de GRI-richtlijnen de basis vormden, werken we dit jaar voor het eerst richting de eisen van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Deze rapportageaanpak markeert een belangrijke stap in onze ambitie om transparanter en impactvoller te rapporteren over onze duurzame activiteiten.

Vanaf het jaarverslag over 2025 zijn we wettelijk verplicht om volledig te voldoen aan de CSRD-eisen. Deze richtlijn van de Europese Unie is erop gericht om ESG-rapportages (Environmental, Social, Governance) van ondernemingen nauwer te laten aansluiten bij hun financiële rapportage. Hierdoor kunnen belanghebbenden economische activiteiten en duurzame prestaties op een gelijkwaardige basis beoordelen en beter inzicht krijgen in hoe ondernemingen financiële en niet-financiële waarde creëren.

De CSRD is verder uitgewerkt in duurzaamheidsrapportagestandaarden, de European Sustainability Reporting Standards (ESRS), opgesteld door de European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Voor deze duurzaamheidsrapportage over 2024 hebben we de ESRS-standaarden, zoals gepubliceerd door de Europese Commissie op 31 juli 2023, als basis genomen. Dit verslag omvat duurzaamheidsrapportage-eisen, waarbij de ESRS-codering bij elk hoofdstuk of datapunt is vermeld.

Dit jaar hebben we een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd, waarin we zowel de impact van onze activiteiten op mens en milieu als de financiële impact van deze onderwerpen op onze organisatie hebben onderzocht. Ook hebben we een uitgebreide stakeholdertoetsing uitgevoerd. Op basis van deze analyses zijn tien materiële thema's vastgesteld, waarvoor we beleid en doelstellingen ontwikkelen of optimaliseren.

In 2025 blijven we samen met onze stakeholders de materiële onderwerpen monitoren en valideren. De governance van duurzaamheid en onze duurzaamheidsrapportage is breed verankerd binnen Hoppenbrouwers, en we zien de CSRD als een kans om versneld te verduurzamen. Onze rapportages worden elk jaar completer, zodat we vanaf 2025 volledig voldoen aan de CSRD-eisen.

Met deze aanpak zetten we duurzaamheid stevig op de agenda en blijven we transparant over onze impact en ambities, zodat onze rapportages niet alleen aan wettelijke vereisten voldoen, maar ook bijdragen aan een duurzame toekomst.

Algemene grondslag voor het opstellen van de duurzaamheidsverklaringen

De duurzaamheidsverklaring van Hoppenbrouwers is opgesteld op geconsolideerde basis en volgt de algemene methoden, principes en uitgangspunten zoals voorgeschreven in de Europese duurzaamheidsrapportagerichtlijnen

(CSRD). Dit document biedt inzicht in hoe de duurzaamheidsinformatie wordt verzameld, geanalyseerd en gerapporteerd, inclusief informatie over de consolidatiekring en de waardeketen van Hoppenbrouwers.

Consolidatiekring

De consolidatiekring van Hoppenbrouwers omvat:

- **Hetomotoruth B.V.:** Specifieke dochterondernemingen of entiteiten die binnen de consolidatiekring vallen vanwege hun bijdrage aan de totale duurzaamheidsimpact van Hoppenbrouwers:
 - **Hoppenbrouwers B.V.:** de kernactiviteiten van de organisatie, gericht op technische dienstverlening in verschillende sectoren.
 - **Hoppenbrouwers Holding B.V.:** de overkoepelende entiteit die strategische aansturing en financiering verzorgt voor de operationele onderdelen.
 - **Eenfijnewerkplek B.V.:** het vastgoed van Hoppenbrouwers.

De consolidatiekring van de duurzaamheidsverklaring is dezelfde als die van de jaarrekening. Voor dochterondernemingen die zijn vrijgesteld van individuele duurzaamheidsrapportage, wordt gebruik gemaakt van de vrijstellingen zoals beschreven in artikel 19 bis, lid 9, van Richtlijn 2013/34/EU.

Upstream- en downstreamwaardeketen

De duurzaamheidsverklaring dekt zowel de

upstream- als downstreamwaardeketen van Hoppenbrouwers, inclusief toeleveranciers, processen en de impact van onze diensten bij klanten. De mate van dekking is conform de richtlijnen van ESRS 1, afdeling 5.1.

Governance

Goed bestuur is onlosmakelijk verbonden met verantwoord ondernemerschap. Integer handelen, transparante verslaglegging, verantwoording en adequaat toezicht vormen de kern van ons corporate governance-beleid. Dit beleid is cruciaal voor het efficiënt en effectief realiseren van onze bedrijfsdoelen en helpt ons ook om risico's adequaat te beheersen. Daarbij houden we altijd rekening met de belangen van onze klanten, medewerkers, opdrachtgevers en onze bredere verantwoordelijkheid richting de samenleving.

Door de groei van de afgelopen jaren en de schaalgrootte van onze organisatie is onze maatschappelijke impact op klanten en medewerkers toegenomen. Deze groei vraagt om goed bestuur en strak toezicht om de verduurzaming en continuïteit van ons familiebedrijf te waarborgen. Met de raad van commissarissen (RvC) versterken we het reflectievermogen binnen de directie en verminderen we de afhankelijkheid van individuele bestuurders.

Als familiebedrijf kijken we altijd naar de lange termijn, en door deze structuur blijven we trouw

aan onze kernwaarden en waarborgen we de continuïteit van Hoppenbrouwers. Deze aanpak zorgt ervoor dat Hoppenbrouwers blijft groeien als een sterke, verantwoordelijke organisatie, waarbij goed bestuur en toezicht centraal staan in al onze activiteiten.

Diversiteit en verantwoording

We vinden het belangrijk een realistische afspiegeling te zijn van de arbeidsmarkt, ook in het bestuur. Bij de samenstelling van de raad van commissarissen en het directieteam streeft Hoppenbrouwers naar de selectie van de beste kandidaten. We hechten waarde aan diversiteit in gender, kennis, werkervaring, opleidingsachtergrond en persoonlijkheid, in lijn met ons diversiteitsbeleid en de wettelijke voorschriften voor een evenwichtige man-vrouwverhouding.

De directie van Hoppenbrouwers bestaat ultimo 2024 uit vier mannen (50%) en vier vrouwen (50%). De raad van commissarissen bestaat ultimo 2024 uit één vrouw en één man. Daarnaast heeft de RvC ook één mannelijke adviseur. In het managementteam (directie, vestigingsleiders en clusterleiders en managers van stafafdeling) zijn acht vrouwen werkzaam.

Binnen recruitment is bewust aandacht voor diversiteit bij het invullen van een vacature. Het taalgebruik in vacatureteksten spitsen we toe op de te bereiken doelgroep: bijv. genderneutraal, culturele achtergrond of jongeren.

Samenstelling van bestuur en toezicht

Directieteam

De directie vormt het dagelijkse bestuur van Hoppenbrouwers. Om onze groei voort te zetten, hebben we afgelopen jaar de organisatie efficiënter ingericht met vijf business units. Met ingang van 1 mei 2024 zijn er daarom wijzigingen in het bestuur doorgevoerd.

We hebben uit het directieteam een kleiner bestuur samengesteld, bestaande uit acht directieleden: Henny de Haas (CEO), Monique Busch (CFO), Ellen Vermeer (HR-directeur), Corné de Meijer (Gebouw Gebonden Installaties), Tom de Haas (Building Service), Roel Hoosemans (Industriële Automatisering), Babette van Loon (Woningbouw) en Lily van den Berg (Hoppenbrouwers Thuis). Dit bestuur richt zich op strategische besluitvorming en het waarborgen van onze langetermijnvisie. Daarnaast zijn Bas Ceelen (Overname & Integraties), Marcel Hendrickx (Ziekenhuizen) en Peter Valk (Almelo) onderdeel van het bredere directieteam. Zij werken nauw samen met het bestuur om onze strategische doelen te realiseren.

De directie houdt de raad van commissarissen op de hoogte over de gang van zaken, overlegt met de raad over alle belangrijke aangelegenheden en legt belangrijke besluiten ter goedkeuring aan hen voor.

De directie van Hoppenbrouwers heeft de verantwoordelijkheid om de strategische koers van de organisatie te bepalen en de dagelijkse bedrijfsvoering te sturen. Dit omvat het ontwikkelen en uitvoeren van beleid, het waarborgen van de continuïteit, en het behalen van bedrijfsdoelstellingen. De directie houdt toezicht op financiële prestaties, stimuleert duurzaamheid en innovatie, en bevordert een

open en respectvolle organisatiecultuur waarin medewerkers centraal staan.

Daarnaast vertegenwoordigt de directie Hoppenbrouwers extern en onderhoudt zij relaties met klanten, partners en andere belanghebbenden. Verantwoording wordt afgelegd aan de raad van commissarissen, waarmee transparantie en toezicht worden



V.l.n.r. Ellen Vermeer, Tom de Haas, Lily van den Berg, Henny de Haas, Roel Hoosemans, Monique Busch, Corné de Meijer en Babette van Loon.

gewaarborgd. Door deze aanpak levert de directie een essentiële bijdrage aan het succes en de duurzame groei van de organisatie.

Raad van commissarissen

De raad van commissarissen houdt toezicht op het beleid van directie en op de algemene gang van zaken. De RvC werkt samen met de directie en leidinggevendenden om onze visie voor 2030 te realiseren.



Lex Kerssemakers - voorzitter

Voormalig Chief Commercial Officer en lid van raad van bestuur Volvo Car Group. Sinds januari 2023 werkzaam als adviseur, commissaris in de high tech en automotive industry en voorzitter van de RvC bij Hoppenbrouwers.



Angelique Poiesz – lid

Zelfstandig ondernemer en partner bij Family Office Rendante. Begeleidt hoog vermogende klanten bij investeringsvraagstukken. Sinds januari 2023 commissaris Financiën en bedrijfsprocessen bij Hoppenbrouwers.



Jan-Renier Swinkels - adviseur

Voormalig CEO Royal Swinkels Family Brewers. Daarnaast werkzaam als commissaris en adviseur bij diverse familiebedrijven. Sinds januari 2023 adviseur bij Hoppenbrouwers. Werkt nauw samen met de raad van commissarissen en directie.

Rol van bestuur, leiding en toezicht

Het management binnen Hoppenbrouwers bestaat uit het strategisch directieteam, vestigingsleiders, clusterleiders, staf- en afdelingshoofden. Daarnaast zijn teamleiders, projectleiders en diverse adviseurs en coördinatoren essentieel voor de dagdagelijkse leiding binnen Hoppenbrouwers. Wij rekenen deze groep mee als we het hebben over het bredere management binnen Hoppenbrouwers.

Het strategisch directieteam zet de koers uit en zorgt voor verbinding tussen de directie en het bredere management. Leidinggevendenden spelen een cruciale rol in het vertalen van deze strategie naar operationele doelen en het bevorderen van betrokkenheid en samenwerking binnen hun teams.

Om informatie-uitwisseling, begrip en verbondenheid te versterken, wordt structureel overleg georganiseerd. Het brede management komt drie keer per jaar digitaal bijeen via webinars en één keer per jaar fysiek, waarbij naast informatieoverdracht ook ruimte is voor workshops en netwerken.

Duurzaamheidsaanpak

Duurzaamheid is een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering. Het thema wordt dan ook actief ondersteund door het management.

Het management speelt een centrale rol in onze duurzaamheidsaanpak. Duurzaamheid is een vast agendapunt tijdens de managementdagen, evenals vestigingsleiders- en clusterleidersdagen, waar het besproken wordt in de context van strategische doelstellingen en voortgang. Daarnaast rapporteert de programmamanager duurzaam ondernemen, HR, huisvesting en inkoop periodiek aan de directie over de voortgang van de doelstellingen.

Een concreet voorbeeld van onze duurzaamheidsinitiatieven is de elektrificatie van ons wagenpark. Hierover vindt elke vier weken een overleg plaats met de wagenparkbeheerder, manager Vastgoed & Finance en de CEO, waarin de voortgang en eventuele uitdagingen worden besproken. Deze regelmatige evaluaties helpen ons om onze doelstellingen te realiseren en onze duurzame ambities te blijven waarmaken.

Door deze aanpak verbinden we duurzaamheid aan onze cultuur, strategie en dagelijkse praktijk, met het management als actieve drijvende kracht.

Vanaf 2025 wordt duurzaamheid structureel meegenomen in de onboarding van nieuwe medewerkers, inclusief cultuurtrainingen en managementdagen. Tijdens deze momenten worden onze duurzaamheidsdoelen en de rol van medewerkers besproken, om bewustwording en betrokkenheid vanaf het begin te waarborgen.



Duurzaamheid in beloning

Momenteel is duurzaamheid nog niet volledig geïntegreerd in de beloningssystemen voor leidinggevendenden. Wel wordt het thema deels meegenomen in de beoordelingen van het topmanagement, met specifieke aandacht voor medewerkerstevredenheid, verzuim en veiligheid. Hoewel deze thema's belangrijke pijlers vormen binnen onze duurzaamheidsstrategie, is er nog geen gestructureerd beloningssysteem dat duurzaamheid in zijn geheel omvat.

Vanaf 2025 wordt het beoordelingssysteem voor het topteam systematisch aangepast. Dit geldt voor clusterleiders (CL), vestigingsleiders (VL), stafhoofden en de directie. Met deze stap wordt duurzaamheid expliciet onderdeel van de evaluatiecriteria, waardoor onze ambities op het gebied van duurzaamheid sterker worden verankerd in de prestaties en verantwoordelijkheden van het management.

Sustainability due diligence statement

Op dit moment voldoet Hoppenbrouwers nog niet volledig aan de eisen voor een Sustainability Due Diligence Statement. We werken eraan om onze processen voor het identificeren, beheersen en rapporteren van duurzaamheidsrisico's verder te ontwikkelen. Dit omvat onder andere het versterken van onze samenwerking met partners in de waardeketen en het integreren van due diligence als vast onderdeel van onze governance.

Risicomanagementrapportage

Voor 2025 ligt de focus op het verbeteren van ons risicomanagement rondom duurzaamheidsrapportages. Dit houdt in dat we systematisch risico's in kaart brengen die voortkomen uit de nieuwe duurzaamheidsrapportage-eisen, zoals die onder de CSRD. We richten ons op het identificeren van materiële thema's, het waarborgen van datakwaliteit en de implementatie van controles om de betrouwbaarheid van rapportages te garanderen.

Met deze aanpak werken we toe naar een volledig compliant en transparant duurzaamheidsbeleid dat aansluit bij de hoge verwachtingen van onze stakeholders en wettelijke vereisten.

9. Stakeholdersdialoog

In gesprek met onze stakeholders

Omdat we actief zijn in vijf uiteenlopende business units hebben we te maken met een brede groep stakeholders, zoals opdrachtgevers, leveranciers en eindgebruikers. De stakeholders van Hoppenbrouwers zijn alle mensen en groepen die beïnvloed worden door onze acties en die op hun beurt invloed hebben op onze organisatie en dienstverlening. We betrekken en informeren belanghebbenden tijdig, volledig en op de juiste manier. Afhankelijk van het type belanghebbende, het onderwerp en omvang van de doelgroep kiezen we verschillende communicatiemogelijkheden. In 2024 zijn we op verschillende manieren in gesprek gegaan met onze stakeholders.

Stakeholdergroep	Stakeholders	Contact- en informatiemomenten	Gespreksonderwerpen/thema's
Medewerkers	- Medewerkers - Uitzendkrachten - Zzp - Management - Stagiairs - Werkstudenten - Trainees - Bbl-ers en duale studenten - Potentiële medewerkers	- Hoppenbrouwers Academy - Praktijkscholen en Experience centre - Webinars - Teamdagen - Jaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek - Jaarlijks beoordelingsgesprekken - Coachgesprekken - POP - Personelebijeenkomsten - Interne kanalen, zoals narrow casting, intranet, sms, whatsapp en digitale nieuwsbrief, sociale media en campagnes. - OR	- Ontwikkeling medewerkers en speerpunten - Veiligheid, Gezondheid, Welzijn, Milieu - Visie 2030 + strategie - Jaarplannen - Business units - Maatschappelijke ontwikkelingen - Ontwikkeling organisatie - Organisatiecijfers maandelijks - Successen viereen
Klanten	- Consumenten - Aannemers, - Projectontwikkelaars, - Bouwers - Overheid - VvE vastgoedbeheerders - Woningcorporaties, - Semi-overheid, - Industrie, - Onderwijsorganisaties, - Zorg - Overige opdrachtgevers en eindgebruikers	- Evaluaties en klanttevredenheidsonderzoek - Schouwonderzoeken - NPS-metingen - Contact voor en tijdens projectrealisatie - Tenders en aanbestedingen - Service- en onderhoudsafspraken - Klantevents - Externe kanalen, zoals digitale nieuwsbrief, website, sociale media, campagnes	- Marktontwikkelingen - Maatschappelijke ontwikkelingen - Kennis - Klantontwikkelingen - Projectontwikkelingen - Visie 2030 + strategie
Scholen	- Mbo- en hbo-scholen - Universiteiten - Middelbaar en basisonderwijs - Scholengemeenschappen	- Gastlessen - Stageplaatsen (Kennis) uitwisseling met docenten - Voorlichting en presentaties - Open dagen	- Opleidingen - Technische kennis - Presentaties mogelijkheden
Verzekeraars	Verzekeringsmaatschappijen	Meerdere contactmomenten per jaar	- Trends en ontwikkelingen in de markt en de branche - Verzekeringspolissen

Totstandkoming materialiteitsanalyse

In 2024 hebben we onze dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd zoals deze beschreven is in de CSRD-richtlijnen. De materialiteitsanalyse richt zich op onderwerpen waarmee Hoppenbrouwers een impact heeft op de maatschappij of die een impact kunnen maken op Hoppenbrouwers. Daarbij hebben we zowel de positieve als negatieve impacts meegenomen. We zijn gestart met een longlist volgens ESRS-voorschriften met onderwerpen die mogelijk kunnen leiden tot materiële impacts of financiële risico's of kansen. Daarnaast zijn we gestart met gesprekken met de BU-directeuren om de relevante stakeholdergroepen te identificeren. Tijdens deze gesprekken maakten we ook een eerste inventarisatie van de IRO's (impacts, risks en opportunities). Vervolgens hebben we per business unit klanten en leveranciers benaderd voor een enquête en interviews op basis van onze longlist. Deze longlist bevatte 42 thema's.

Stakeholdergroep	Stakeholders	Contact- en informatiemomenten	Gespreksonderwerpen/thema's
(Semi) Overheden	- Gemeenten - Provincies (Semi) overheden	- Vergunningsaanvragen - Aanbestedingen en selecties	- Gebiedsontwikkeling en bestemmingsplan - Energietransitie - Veiligheid - Milieu impact
Leveranciers en onderaannemers	- DGC-leveranciers - Overige leveranciers en onderaannemers	- Meerdere contactmomenten per jaar op verschillende niveaus - DGC-vergaderingen	- Innovatie - Duurzaamheid en circulariteit - Marktontwikkelingen - Ketenverantwoordelijkheid - Veiligheid - Leveringszekerheid - Prijsvorming
Toezi chthouders	- Certificeringsinstanties - Arbeidsinspectie - Autoriteit persoonsgegevens - ISO - Belastingdienst - Inspectie en omgevingsdiensten - RVO	- Meerdere contactmomenten per jaar op verschillende niveaus - Frequente vergaderingen - Jaarlijkse audits - Informeren - Kennisuitwisseling	- Financiële prestaties en verwachtingen - Niet-financiële prestaties - Kwaliteit - Strategie en visie 2030
Brancheorganisaties	- Techniek Nederland - SER	Overleg met zowel inhoudelijke specialisten, directies en programmamanagers	- Maatschappelijke ontwikkelingen - Trends - Duurzaamheid - Krapte op de arbeidsmarkt - Imago - Opleidingen - Techniek - Kennisuitwisseling
NGO's	Stille stakeholders	Deskresearch	Klimaatthema's

Uitkomst materialiteitsanalyse

De uitkomsten van de stakeholdertoetsing hebben samen met onze bedrijfsstrategie de input geleverd om de IRO's te beoordelen. Dit heeft tot een scoring geleid op impact materialiteit en financiële materialiteit. (IRO's: issues, risks & opportunity's).

Drempelwaarde

Op basis van deze twee pijlers – stakeholdertoetsing en strategische relevantie – hanteren we een drempelwaarde. Thema's die hoger scoren dan de drempelwaarden vormen onze materiële thema's en worden meegenomen in onze plannen en rapportages. Thema's met een lagere prioriteit blijven wel op de radar, maar worden alleen opgepakt wanneer ze aan urgentie winnen. We lichten hieronder onze thema's toe.

Stakeholdergroep	Stakeholder subgroepen	Wijze van benaderen	Response/bevindingen (i.r.t. thema's en IRO)
Medewerkers	Ondernemingsraad	- Enquête en gesprek - Ondernemingsraad	Scoren relatief laag op E-thema's en hoog op S1- en G1-thema's
Opdrachtgevers	- Grootste aannemers, - Waterschappen - Efteling, etc. - Consumenten	- Enquête naar 140 klanten uit 4 business units - Onderzoek consumenten met 12 diepte-interviews in 2023 - Techniek Nederland bron	- Response van 22 klanten (16%) - Woningbouw klanten scoren hoog op milieu en circulariteit
Scholen	Koning Willem I College ('s-Hertogenbosch)	Enquête naar 5 scholen	Response van 1 school
Financiële instellingen	- Verzekeraars - Rabobanken	Doorlopend in bestaande gesprekken en de enquête	Veiligheid, certificering, risicomanagement
(Semi)Overheden	- Gemeenten - Provincies (Semi)overheden	Doorlopend in bestaande gesprekken over nieuwbouw e.d.	Regelgeving over energieverbruik gebouwen, geluid in de buurt
Leveranciers en onderaannemers	- DGC-leveranciers - Overige leveranciers	Enquête en gesprekken	- Response van 25 leveranciers - Scoren relatief hoog op G1-thema's en veiligheid - Benoemen daarnaast optimalisatie van logistieke processen met als doel CO₂-reductie
Toezichthouders	- Certificeringsinstanties - Arbeidsinspectie - Autoriteit persoonsgegevens - ISO - Belastingdienst - Inspectie en omgevingsdiensten - RVO	Stakeholder analyse door grootste leden (programmamanager duurzaam ondernemen was onderdeel van de werkgroep)	- Benoemen additioneel E2 F-gassen - E4 (biodiversiteit)* - S3 (lokale buurt en scholen)*

Materialiteitsmatrix

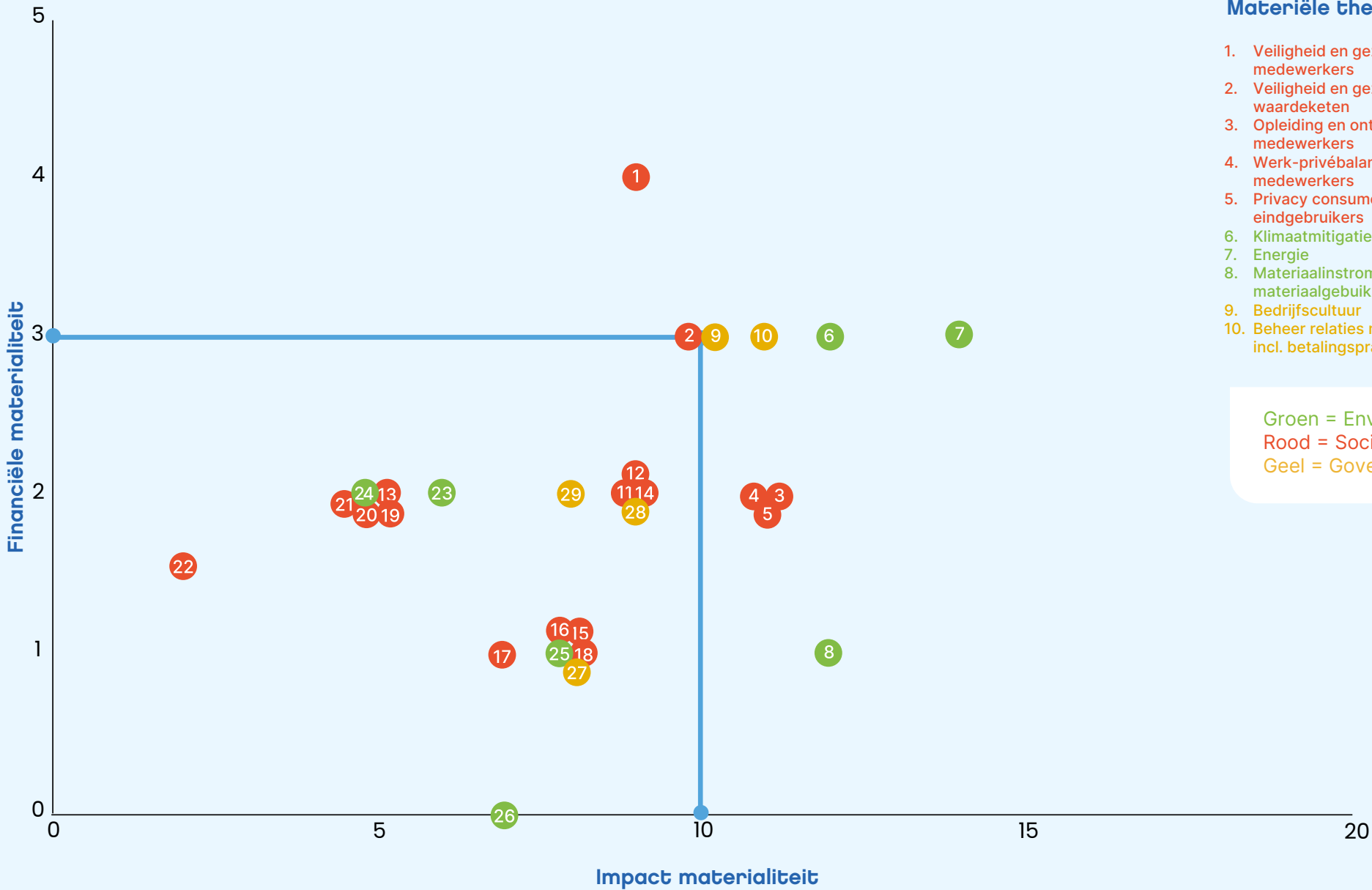
Themalijst

- 1. Veiligheid en gezondheid eigen medewerkers
- 2. Veiligheid en gezondheid in de waardeketen
- 3. Opleiding en ontwikkeling eigen medewerkers
- 4. Werk-privébalans eigen medewerkers
- 5. Privacy consumenten en eindgebruikers
- 6. Klimaatmitigatie
- 7. Energie
- 8. Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik
- 9. Bedrijfscultuur
- 10. Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken
- 11. Gendergelijkheid eigen medewerkers
- 12. Veiligheid van een persoon
- 13. Leefbaar loon eigen medewerkers
- 14. Toegang tot (kwalitatieve) informatie
- 15. Leefbaar loon in de waardeketen
- 16. Collectieve onderhandelingen eigen medewerkers
- 17. Geweld en intimidatie op de werkvloer in de waardeketen
- 18. Werktijden eigen medewerkers
- 19. Geweld en intimidatie op de werkvloer eigen medewerkers
- 20. Mensen met een beperking eigen medewerkers
- 21. Diversiteit eigen medewerkers
- 22. Baanzekerheid eigen medewerkers
- 23. Klimaatadaptatie
- 24. Afvalstoffen
- 25. Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten
- 26. Microplastics
- 27. Bescherming klokkenluiders
- 28. Incidenten corruptie en omkoping
- 29. Preventie en opsporing corruptie en omkoping

Materiële thema's

- 1. Veiligheid en gezondheid eigen medewerkers
- 2. Veiligheid en gezondheid in de waardeketen
- 3. Opleiding en ontwikkeling eigen medewerkers
- 4. Werk-privébalans eigen medewerkers
- 5. Privacy consumenten en eindgebruikers
- 6. Klimaatmitigatie
- 7. Energie
- 8. Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik
- 9. Bedrijfscultuur
- 10. Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken

Groen = Environment
Rood = Social
Geel = Governance



Toelichting materiële thema's

Klimaatmitigatie (E1-4)

Klimaatmitigatie is relevant om over te rapporteren, omdat onze operatie wil bijdragen het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen. Onze inspanningen richten zich op het gebruik van hernieuwbare energiebronnen, het verduurzamen van onze eigen bedrijfsvoering en het efficiënter inzetten van middelen. Dit thema is relevant voor de business unit Woningbouw, waar we het hoogst scoren op initiatieven om CO₂-uitstoot te reduceren, bijvoorbeeld door slimme inzet van capaciteit en het minimaliseren van reisafstanden. We zien kansen in een proactieve benadering van projecten door al in de ontwerpfase aan te sluiten. Zo kunnen we samen met ontwerpers duurzame keuzes maken die bijdragen aan CO₂-reductie. Daarnaast gaan we onderaannemers meer meenemen in de elektrificatie, zodat ook zij stappen zetten richting verduurzaming.

We investeren in de verduurzaming van onze eigen gebouwen door energie-efficiënte oplossingen te implementeren. Daarnaast richten we ons op CO₂-reductie door duurzame ontwerpen en installaties te ontwikkelen en toe te passen. Onze technische installaties ondersteunen niet alleen klanten in hun verduurzaming, maar dragen ook direct bij aan onze eigen duurzaamheidsdoelstellingen.

Energie (E1-5)

Energie is een cruciaal thema binnen onze bedrijfsvoering. Als technisch dienstverlener speelt energie een centrale rol in ons werk, waarbij we ons richten op verduurzaming, energietransitie en efficiënt energiegebruik. Daarom vinden wij het belangrijk om ons energieverbruik en de bijbehorende CO₂-uitstoot transparant in beeld te brengen. Dit sluit niet alleen aan bij de eisen van onze stakeholders, zoals financiële instellingen die waarde hechten aan verduurzaming, maar draagt ook bij aan onze ambitie om een toekomstbestendige en klimaatbewuste organisatie te zijn.

We zetten in op het reduceren van onze CO₂-uitstoot om bij te dragen aan de nationale klimaatdoelen en onze organisatie klaar te maken voor een volledig geëlektrificeerde toekomst. In de stakeholdertoetsing scoren we vanuit de business unit Building Service momenteel het hoogst op energie-efficiëntie en verduurzaming.

Een belangrijke uitdaging is het overvolle energienet, wat leidt tot netcongestie. Dit probleem vormt niet alleen een risico voor de snelheid van de energietransitie, maar kan ook vertragingen in bouwprojecten veroorzaken. Hoppenbrouwers ziet het als haar missie om een sleutelrol te spelen in het oplossen van netcongestie, zowel door technische innovaties als door het adviseren en begeleiden van onze klanten. Dit maakt ons niet alleen een technische partner, maar ook een aanjager van de energietransitie in Nederland.

Materiaalinstromen incl. materiaalgebruik (E5-4)

Onze impact op dit gebied richt zich voornamelijk op het gebruik van grondstoffen, het beperken van materiaalverlies en het reduceren van afvalstromen. Door bewuste keuzes te maken in ons materiaalgebruik en concrete doelen te stellen op het gebied van circulariteit, werken we toe naar een reductie van grondstofverbruik en een duurzamere waardeketen. Tegelijkertijd is het voorkomen van verlies van waardevolle grondstoffen een belangrijk aandachtspunt, mede door de oplopende kosten van het afvoeren van reststromen.

De risico's zijn bijvoorbeeld materiaalschaarste door geopolitieke spanningen, natuurrampen of andere verstoringen in toeleveringsketens die directe gevolgen kunnen hebben voor onze projecten. Dit kan leiden tot hogere kosten, vertragingen en minder flexibiliteit in het aannemen van nieuwe opdrachten. Daarnaast hebben oplopende afvoerkosten voor reststromen niet alleen financiële, maar ook ecologische impact.

Tegelijkertijd biedt dit thema kansen. Door innovatieve oplossingen te omarmen en samen te werken met partners aan circulaire initiatieven, kunnen we efficiënter omgaan met grondstoffen en materiaalgebruik optimaliseren.

Afval (E5)

Hoewel het thema afval niet als meest materieel naar voren komt in onze materialiteitsmatrix en

buiten de vastgestelde drempelwaarde valt, blijft het vanuit onze duurzaamheidsvisie een belangrijk aandachtspunt. Afvalbeheer speelt namelijk een cruciale rol in het reduceren van onze milieu-impact en sluit direct aan bij onze doelstelling om bij te dragen aan een circulaire bedrijfsvoering, een van de speerpunten binnen onze organisatie. Binnen onze projecten en bedrijfsvoering streven we ernaar om restafval zoveel mogelijk te minimaliseren en waar dit niet mogelijk is, richten we ons op hergebruik en recycling. Door innovaties in bouwmethoden, zoals het gebruik van prefab en BIM 3D-ontwerp, beperken we materiaalverspilling al tijdens de ontwerpfase. Onze doelstellingen op het gebied van afvalbeheer richten zich op meetbare resultaten, zoals een reductie in het totale restafvalvolume en daarmee een hogere scheidingsgraad van afvalstromen. Deze inspanningen dragen niet alleen bij aan een duurzamere keten waarin grondstoffen beter worden behouden, maar geven ons ook inzicht in welke processen voor welk afval zorgen.

Opleiding en ontwikkeling eigen personeel (S1-13)

Bij Hoppenbrouwers staat het opleiden en ontwikkelen van medewerkers centraal. In een sector die wordt gekenmerkt door technologische innovaties en een krappe arbeidsmarkt, is het van belang om medewerkers continu te laten groeien. Dit draagt bij aan hun persoonlijke ontwikkeling en versterkt de organisatie als geheel. Een tekort aan goed opgeleide medewerkers kan leiden tot

verschillende risico's, zoals kwaliteitsverlies in onze dienstverlening, veiligheidsincidenten en een verhoogde uitstroom van collega's die elders betere groeimogelijkheden zoeken.

Tegelijkertijd biedt het thema opleiden en ontwikkelen grote kansen. Door te investeren in interne opleidingstrajecten en initiatieven zoals de Hoppenbrouwers Academy, kunnen we niet alleen de kennis en vaardigheden van onze collega's verbreden, maar ook beter inspelen op technologische ontwikkelingen en marktbehoeften. Digitalisering en effectievere samenwerkingen zorgen bovendien voor efficiëntere processen, waarmee we onze positie in de markt verder versterken. Door een aantrekkelijke leercultuur te creëren, blijven we een werkgever waar mensen willen blijven werken én groeien. Opleiden en ontwikkelen is daarmee niet alleen een investering in onze collega's, maar ook in de toekomstbestendigheid van onze organisatie.

Veiligheid en gezondheid eigen personeel (S1-14)

Veiligheid en gezondheid zijn cruciale thema's binnen de werkzaamheden van Hoppenbrouwers, gezien de risico's die inherent zijn aan het werken op bouwplaatsen en met technische installaties. Het werken op hoogte en met elektrische apparatuur brengt een verhoogd risico op ongevallen met zich mee, die niet alleen direct letsel en uitval van medewerkers kunnen veroorzaken, maar ook indirecte gevolgen

hebben, zoals reputatieschade en extra kosten door personeelsuitval.

Daarnaast hebben onze collega's regelmatig te maken met fysiek belastend werk en gevaarlijke stoffen. Gezien de schaarste aan gekwalificeerd technisch personeel is het voorkomen van dergelijke problemen essentieel om continuïteit te waarborgen.

Uit onze stakeholdertoetsing blijkt dat veiligheid ook voor leveranciers en financiële instellingen een hooggewaardeerd thema is. Deze uitkomst sluit naadloos aan bij onze eigen visie op veiligheid en gezondheid als fundament van onze bedrijfsvoering. Het benadrukt de gedeelde verantwoordelijkheid en het belang van samenwerking met onze partners om veiligheid in alle lagen van de keten te waarborgen.

Wij zien deze uitdagingen ook als kansen. Door structureel te investeren in veiligheidsbewustzijn en gerichte maatregelen, zoals trainingen, duidelijke protocollen en innovatieve werkmethoden, werken we aan een cultuur waarin veiligheid en gezondheid prioriteit hebben. Deze aanpak beperkt de risico's en versterkt ook onze reputatie als werkgever die zorg draagt voor het welzijn van haar medewerkers. Veiligheid en gezondheid zijn daarmee onlosmakelijk verbonden met onze visie op duurzame inzetbaarheid en verantwoord ondernemerschap.

Werk-privébalans (S1-15)

Het thema werk-privébalans is van groot belang, zoals ook blijkt uit de materialiteitsanalyse. Wij willen bijdragen aan het welzijn van onze medewerkers door een goede balans tussen werk en privé te faciliteren. Dit draagt niet alleen bij aan tevredenheid en productiviteit, maar maakt ons ook aantrekkelijker als werkgever. Door flexibiliteit in werktijden, mogelijkheden voor thuiswerken en het aanbieden van maatwerkcontracten spelen we in op individuele behoeften. Kansen liggen in het verder uitbreiden van deze maatwerkopties en het aanbieden van contracten die aansluiten bij diverse levensfasen. Een sterke focus op werk-privébalans versterkt onze positie als aantrekkelijke werkgever en helpt talent aan te trekken en te behouden.

Veiligheid en gezondheid in de waardeketen (S2)

Veiligheid en gezondheid zijn niet alleen essentieel voor onze eigen medewerkers, maar voor iedereen die betrokken is bij onze projecten, zoals onderaannemers en andere ketenpartners. De omgeving die we op de bouwplaatsen creëren, heeft direct invloed op de veiligheid van onderaannemers en hun teams. Dit vraagt om duidelijke afspraken en een goede afstemming over veiligheid en de veiligheidsverwachtingen, zowel binnen onze organisatie als met klanten en onderaannemers. Het risico op ongevallen op de bouwplaatsen blijft een voortdurende uitdaging. Deze risico's kunnen niet alleen leiden tot letsel of materiële schade,

maar ook impact hebben op de relaties binnen de waardeketen. Daarom moeten we veiligheid niet alleen als een verantwoordelijkheid binnen Hoppenbrouwers zien, maar als een gedeelde prioriteit in de samenwerking met onze partners.

Tegelijkertijd zien we kansen om een positieve impact te maken. Door onderaannemers actief te begeleiden en hen te ondersteunen in het implementeren van veilige werkwijzen, dragen we bij aan het verhogen van hun veiligheidsbewustzijn en het minimaliseren van risico's. Het versterken van deze veiligheidscultuur in de keten sluit nauw aan bij onze eigen visie en benadrukt onze ambitie om duurzame en veilige werkomstandigheden voor iedereen te creëren.

Veiligheid en gezondheid zijn voor ons te allen tijde relevante thema's om over te rapporteren. Door niet alleen intern, maar ook in de waardeketen structureel aandacht te besteden aan deze thema's, bouwen we aan langdurige en vertrouwde samenwerkingen en dragen we bij aan een veilige werkomgeving voor iedereen die betrokken is bij onze projecten.

Privacy consumenten en eindgebruikers (S4)

Privacy en gegevensbescherming zijn cruciale thema's in een tijd waarin digitale data een centrale rol spelen. Een datalek kan leiden tot reputatieschade, sancties en een afname van vertrouwen. Daarom zetten we sterk in op een

robuust privacybeleid en naleving van wet- en regelgeving zoals de AVG.

Onvoldoende bewustzijn of beveiliging vormt een groot risico, maar tegelijkertijd biedt een sterke focus op privacy kansen om vertrouwen en loyaliteit te vergroten. Door transparantie en innovatie versterken we onze reputatie als betrouwbare partner en werkgever. Privacy blijft een kernelement in onze strategie, waarmee we niet alleen compliance waarborgen, maar ook duurzame relaties opbouwen.

Bedrijfscultuur (G1-1)

Een integere en sterke bedrijfscultuur is van belang voor het succes van onze organisatie. Het tonen van integer zakelijk gedrag, ondersteund door een gedragscode, vormt de basis van onze manier van werken. Deze gedragscode omvat onder meer anticorruptie-maatregelen, transparantie naar ketenpartners en duidelijke normen voor ethisch handelen.

Niet-naleving van deze normen kan leiden tot ernstige incidenten zoals omkoping of fraude, met financiële en reputatieschade als gevolg. Bovendien kan een cultuur die ongewenst gedrag toestaat, zowel de organisatie als de bredere sector negatief beïnvloeden. Daarom zetten wij ons in voor een cultuur waarin ethiek en integriteit centraal staan.

Tegelijkertijd biedt een sterke bedrijfscultuur kansen. Het ontwikkelen en naleven van een

duidelijke gedragscode versterkt het vertrouwen van stakeholders, zoals klanten, partners en medewerkers. Dit maakt ons aantrekkelijker als betrouwbare partner en werkgever. Daarnaast kan digitalisering bijdragen aan het efficiënter borgen en monitoren van compliance, waardoor integriteit nog sterker wordt verankerd in onze processen. Een integere bedrijfscultuur draagt niet alleen bij aan het voorkomen van risico's, maar vormt ook de basis voor duurzame samenwerkingen en een solide reputatie binnen onze sector.

Beheer relaties met leveranciers (G1-2, G1-6)

Leveranciersrelaties zijn een wezenlijk onderdeel van onze bedrijfsvoering en brengen zowel kansen als uitdagingen met zich mee. Samenwerken met innovatieve partners en leveranciers die duurzaamheidsdata verschaffen, stelt ons in staat duurzamer in te kopen en efficiënter voorraadbeheer te ontwikkelen. Dit draagt bij aan lagere kosten, minder transportbewegingen en een kleinere CO₂-uitstoot.

Tegelijkertijd brengt parallelimport uit het buitenland risico's met zich mee, zoals prijsfluctuaties en onzekerheden. Door kritische leveranciersselectie en duidelijke afspraken waarborgen we continuïteit en transparantie. Betalingspraktijken zijn een belangrijk onderdeel van deze relaties. Tijdige en correcte

betalingen versterken het vertrouwen en zorgen voor duurzame samenwerkingen. Een sterk leveranciersbeheer draagt zo bij aan een toekomstbestendige en efficiënte toeleveringsketen.



10. Environment

Klimaatverandering

Als familiebedrijf voelen we ons verantwoordelijk voor de wereld die we willen doorgeven aan de volgende generatie. Onze strategische pijler Milieubewuste technisch dienstverlener loopt als een rode draad door ons werk. Door circulaire materialen te gebruiken, energiezuinige installaties te realiseren en onze impact te minimaliseren, dragen we bij aan het beperken van de opwarming van de aarde tot 1,5 °C. Samen met onze medewerkers, klanten en partners bouwen we dagelijks aan een duurzame toekomst.

We streven naar:

- **Nul directe CO₂-uitstoot:** Verduurzamen van onze eigen activiteiten (scope 1 en 2) en verminderen van indirecte uitstoot (scope 3).
- **Duurzame energieoplossingen:** Innovatieve oplossingen voor energieopwekking, -beheer en -verbruik die bijdragen aan de energietransitie.
- **Circulaire economie:** 50% circulaire inkoop realiseren door procesinnovatie en samenwerking.

Met een sterk directieteam en onze programmamanager duurzaam ondernemen zetten we ons in om deze doelen te bereiken.

Klimaattransitieplan

Hoppenbrouwers heeft een transitieplan dat wordt ondersteund door het energiemanagementplan van de CO₂-Prestatieladder, dat openbaar toegankelijk is via onze website.

We onderschrijven de doelen van het Klimaatakkoord van Parijs en zetten ons in om de uitstoot van broeikasgassen aanzienlijk te verminderen. Het reduceren van onze CO₂-uitstoot is een kerndoel binnen onze strategische pijler Milieubewuste technisch dienstverlener en vormt een belangrijk onderdeel van onze aanpak. Onze visie op klimaat komt tot uiting in onze strategie richting 2030.

Toelichting broeikasgasemissiereductie doelen

Onze doelstellingen richten zich op de reductie van CO₂-uitstoot binnen scope 1, 2 en 3. Met behulp van de CO₂-Prestatieladder hebben we alle uitstootbronnen geïdentificeerd. Het grootste aandeel van onze scope 1 en 2-emissies komt

van ons wagenpark, dat we tegen 2030 volledig willen elektrificeren. Daarnaast verduurzamen we onze gebouwen door bij nieuwbouw en renovatie gasloos te bouwen. Voor scope 3 streven we naar een CO₂-reductie van 6% in 2028, door samen te werken met ketenpartners en ook binnen de waardeketen impact te realiseren.

Scope 1 en 2: Elektrificatie en verduurzaming van onze operatie

Om de CO₂-uitstoot binnen scope 1 en 2 te verminderen, hanteren we sinds 2021 een beleid waarbij alleen elektrische voertuigen (EV's) worden aangeschaft. Dit combineren we met de aanleg van uitgebreide laadinfrastructuur op al onze vestigingen en het gebruik van slimme laadtechnologie. Hiermee optimaliseren we het laadproces en verminderen we de druk op het elektriciteitsnet.

Daarnaast verduurzamen we onze bedrijfsgebouwen volgens onze routekaart Verduurzaming Vastgoed en de doelen van de CO₂-Prestatieladder. Ons doel: volledig gasloze kantoorpanden in 2030. De voortgang monitoren we via milieudashboards, die inzicht geven in uitstoot per onderdeel en ons helpen de aanpak te verbeteren.

Om energieverbruik efficiënter te maken, stemmen we systemen af op stroombeschikbaarheid en hernieuwbare energiebronnen. Onze vestigingen in Deurne, Dongen en Udenhout laten zien hoe dit in de praktijk werkt. Deze aanpak beperkt netcongestie en voorkomt piekbelasting op het elektriciteitsnet. Tegelijkertijd blijven uitdagingen in het Nederlandse stroomnet van invloed op de uitrol van laadinfrastructuur en verdere elektrificatie. Daarnaast richten we ons op energie-efficiëntie door het energieverbruik in onze gebouwen continu te monitoren en optimaliseren via onze Smart Building-afdeling.

Scope 3: Ketenimpact en samenwerking met partners

Naast onze interne maatregelen richten we ons op ambitieuze doelstellingen binnen scope 3. We ondersteunen ketenpartners actief bij het verlagen van hun CO₂-uitstoot, zowel tijdens projecten als met technische oplossingen. Via milieurapportages bieden we klanten helder inzicht in de CO₂-uitstoot van onze werkzaamheden, zodat zij concrete stappen kunnen zetten voor verdere verduurzaming.

Locked-in broeikasgasemissies en CO₂-intensieve producten

Onze locked-in broeikasgasemissies zijn berekend volgens het GHG-protocol. Een groot deel van onze omzet bestaat uit producten zonder direct energieverbruik, zoals kabeldraag- en leidingssystemen. Voor producten die wél energie verbruiken, zoals warmtepompen en luchtbehandelingssystemen, zorgen slimme oplossingen zoals smart building-technologieën voor minimale energielasten. Veel van deze producten, zoals warmtepompen, dragen bovendien actief bij aan de energietransitie. Tegelijkertijd blijven we werken aan onze ambitie om in 2030 volledig elektrisch te rijden, zodat onze reductiedoelen voor broeikasgassen op koers blijven.

CapEx, OpEx en economische activiteiten

CapEx (kapitaaluitgaven, zoals investeringen in activa zoals gebouwen en technologie) en OpEx (operationele uitgaven, zoals onderhoud en energieverbruik) rapporteren volgens duurzaamheidscriteria is momenteel nog niet volledig mogelijk. Hiervoor doen we in 2025 de vereiste aanpassingen in systemen en processen.

Uitsluiting van EU-benchmarks

Hoppenbrouwers is niet uitgesloten van EU-benchmarks die in lijn zijn met de doelstellingen van het Klimaatakkoord van Parijs.

Transitieplan: Integratie, evaluatie en goedkeuring

Het transitieplan maakt integraal onderdeel uit van onze bedrijfsstrategie en financiële planning. Het wordt jaarlijks geëvalueerd en gebudgetteerd, waarbij prioriteiten en omstandigheden worden meegenomen. Het plan is formeel goedgekeurd door de bestuurs- en toezichthoudende organen, met details vastgelegd in de directieverklaring.

Monitoring van voortgang

De voortgang van ons transitieplan wordt bijgehouden via intern beschikbare CO₂-dashboards, waarin kpi's over ons wagenpark en onze gebouwen zijn opgenomen. Jaarlijks laten we onze doelstellingen en resultaten extern

toetsen via de CO₂-Prestatieladder. Bewijslast en aanvullende informatie zijn beschikbaar op onze website.

Veerkrachtanalyse

Een veerkrachtanalyse brengt in kaart hoe een organisatie om kan gaan met de impact van klimaatverandering en helpt bij het versterken van strategie en weerbaarheid. In het eerste kwartaal van 2024 voerden we zo'n analyse uit om de risico's en kansen voor onze bedrijfsvoering te identificeren.

Deze analyse, gebaseerd op een KNMI-analyse en ondersteund door een klimaatscenarioanalyse, richtte zich op de korte (0-5 jaar), middellange

(5-15 jaar) en lange termijn (15-30 jaar). De uitkomsten laten zien dat Hoppenbrouwers goed gepositioneerd is om in te spelen op de toenemende vraag naar duurzame oplossingen. Tegelijkertijd wijzen ze op uitdagingen zoals afhankelijkheid van leveranciers en kwetsbaarheid voor extreme weersomstandigheden.

Conclusies uit de veerkrachtanalyse

Sterke punten:

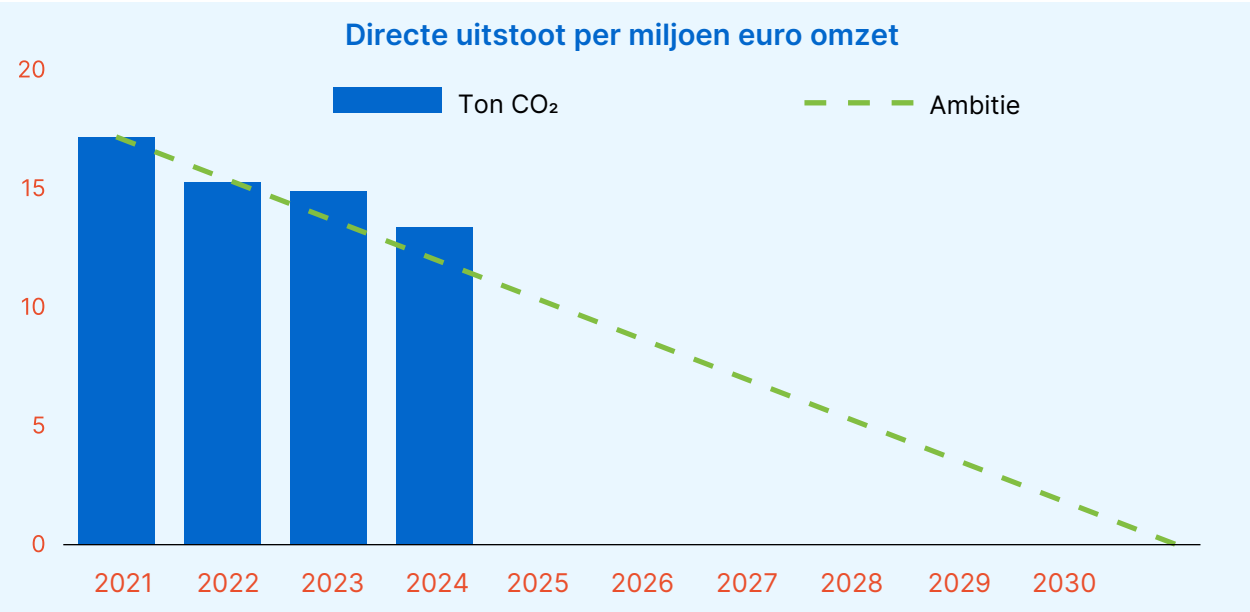
- Hoppenbrouwers beschikt over een divers portfolio van duurzame technieken, zoals warmtepompen, zonnepanelen en opslagbatterijen, aangevuld met expertise in energiemanagement. Hierdoor zijn we uitstekend gepositioneerd om kansen binnen de energietransitie te benutten en een sleutelrol te vervullen in het ontwikkelen van oplossingen voor netcongestie.

Kwetsbaarheden:

- Afhankelijkheid van een internationale toeleveringsketen/geopolitiek en risico op blootstelling aan fysieke incidenten, zoals overstromingen bij vestigingen, blijven aandachtspunten.

Strategische stappen:

- Het versterken van samenwerkingen in de keten, investeren in innovatieve technologieën en het opleiden van medewerkers via de Hoppenbrouwers Academy vergroten de veerkracht.



Toelichting en methodiek
veerkrachtanalyse

De veerkrachtanalyse, met details over de methodologie en resultaten, is beschreven in een rapport dat intern beschikbaar is.

Evaluatie en beheer van klimaatimpact

De grootste impact van Hoppenbrouwers op klimaatverandering wordt veroorzaakt door CO₂-uitstoot binnen onze eigen operatie en de keten. Om deze impact te verminderen, maken we gebruik van:

- Emissieregistratiesystemen:**
Broeikasgasemissies worden vastgelegd via ons brandstofregistratiesysteem, interne CO₂-dashboards en de methodiek van de CO₂-Prestatieladder.
- Monitoringprogramma's:**
We optimaliseren continue onze emissiemetingen en ontwikkelen een eigen interface om CO₂-uitstoot met hoge resolutie in kaart te brengen. Dit biedt ons de mogelijkheid om gerichte maatregelen te nemen.

Identificatie en analyse van fysieke
klimaatrisico's

Fysieke klimaatrisico's, zoals de impact van extreme weersomstandigheden, zijn in kaart gebracht en opgenomen in onze Verduurzaming Vastgoed Roadmap, die intern beschikbaar is. Deze roadmap beschrijft hoe we klimaatgevaaren, zoals overstromingen en extreme

weersomstandigheden, hebben geïdentificeerd en hoe onze activa en bedrijfsactiviteiten zijn gescreend op mogelijke blootstelling. Daarnaast biedt de roadmap inzicht in de risico's per vestiging en vormt het een basis voor gerichte acties om kwetsbaarheden te verminderen.

Identificatie en analyse van
klimaattransitierisico's

Om in 2030 nul CO₂-uitstoot binnen scope 1 en 2 te bereiken, hebben we onze strategie afgestemd op een klimaatscenario dat de opwarming van de aarde beperkt tot 1,5 °C. Inzichten en voortgang hiervan zijn vastgelegd in interne rapportages over energiestromen en scope 3-emissies.

We gebruiken klimaatscenarioanalyses om klimaatgerelateerde risico's en kansen te identificeren en te beoordelen. Deze analyses geven inzicht in zowel fysieke als transitierisico's op korte, middellange en lange termijn en helpen ons om duurzaam en toekomstbestendig te blijven opereren. De resultaten hiervan zijn verwerkt in onze veerkrachtanalyse.

Daarnaast hebben we de impact van klimaatverandering op projecten, faciliteiten en infrastructuur geanalyseerd, waarbij we verschillende tijdshorizonten hebben gehanteerd om risico's en mogelijkheden in kaart te brengen.

Fysieke risico's

Tijdshorizon	Beschrijving
Korte termijn (0-5 jaar)	Analyse van acute gebeurtenissen zoals hevige regenval en hittegolven, die directe gevolgen kunnen hebben voor bouw- en installatieprojecten.
Middellange termijn (5-15 jaar)	Onderzoek naar veranderende weerspatronen, zoals variaties in seizoensgebonden neerslag en temperatuur, die relevant zijn voor toekomstige projectlocaties en continuïteit van diensten.
Lange termijn (15-30 jaar)	Evaluatie van langetermijnveranderingen, zoals een stijgende zeespiegel en toenemende droogteperioden, om de impact op bedrijfsactiviteiten en infrastructuur in kaart te brengen en preventieve maatregelen te plannen.

Naast fysieke risico's hebben we ook transitierisico's en kansen geanalyseerd die voortvloeien uit de energietransitie en veranderingen in wet- en regelgeving.

Transitierisico's

Tijdshorizon	Beschrijving
Korte termijn	We analyseren de impact van veranderende regelgeving en beleid, zoals eisen rond energie-efficiëntie en duurzame bouwpraktijken. Dit vormt een essentieel onderdeel van ons dagelijkse werk en stelt ons in staat om risico's te beperken en kansen te benutten.
Middellange termijn	De focus ligt op technologische ontwikkelingen en veranderende klantvoorkeuren, zoals de groeiende vraag naar duurzame energieoplossingen en gebouwintelligentie. Dit biedt kansen om onze diensten uit te breiden en nieuwe markten te betreden.
Lange termijn	We evalueren de impact van de overgang naar een koolstofarme economie, inclusief de toenemende vraag naar innovatieve en duurzame installaties. Dit stimuleert samenwerking binnen de keten en versterkt onze strategische positie in de markt.

Beleid voor klimaatmitigatie (E1-2)

Klimaatmitigatie

Hoppenbrouwers heeft een energiemangementactieplan dat centraal staat in ons beleid voor klimaatmitigatie. Dit plan brengt de bronnen van CO₂-uitstoot binnen onze bedrijfsvoering en ketenactiviteiten in kaart en bevat concrete maatregelen om deze uitstoot te verminderen. Met deze gestructureerde aanpak werken we gericht aan onze eigen duurzaamheidsdoelstellingen.

Klimaatadaptatiebeleid

Op basis van onze dubbele materialiteitsanalyse, uitgevoerd volgens de richtlijnen van de CSRD, is klimaatadaptatie voor Hoppenbrouwers geen materieel thema. Daarom behandelen we dit onderwerp niet verder in dit verslag.

Beleid voor klimaat en duurzaamheid

We zetten ons actief in voor klimaatmitigatie door CO₂-uitstoot te verminderen via verduurzaming van bedrijfsactiviteiten. Dit omvat onder andere de elektrificatie van ons wagenpark, het doorvoeren van energiezuinige maatregelen in onze gebouwen en het samenwerken met ketenpartners om emissies te reduceren. Meer informatie hierover is te vinden in ons energiemangementactieplan.

Daarnaast richten we ons sterk op energie-efficiëntie door het optimaliseren van ons energieverbruik, zowel in onze eigen

bedrijfsvoering als bij klanten. We maken hierbij gebruik van slimme energiemangementssystemen en nemen maatregelen om verspilling terug te dringen.

Ook de uitrol van hernieuwbare energiebronnen speelt een centrale rol in ons beleid. We stimuleren het gebruik van duurzame energie, zowel intern als in projecten voor klanten. Denk hierbij aan de implementatie van zonnepanelen, warmtepompen en batterijopslag. Meer details hierover zijn eveneens opgenomen in sectie. Maatregelen klimaatmitigatie (E1-3)

Beschrijving maatregelen klimaatmitigatie

We werken continu aan het verminderen van onze impact op het klimaat door concrete maatregelen te nemen die onze CO₂-uitstoot terugdringen. Klimaatmitigatie is daarbij een van onze belangrijkste speerpunten.

De volgende maatregelen vormen de kern van onze strategie voor klimaatmitigatie:

- **Elektrificatie van ons wagenpark:**
Het verduurzamen van ons wagenpark speelt een cruciale rol in het verminderen van onze CO₂-uitstoot. We vervangen fossiele brandstoffen stapsgewijs door elektrische alternatieven in onze bedrijfswagens en auto's.
- **Investeren in hernieuwbare energie:**
Door grootschalig te investeren in zonnepanelen op onze bedrijfsgebouwen

en het gebruik van batterijopslagsystemen, wekken we een significant deel van onze energiebehoefte duurzaam op. Dit verlaagt niet alleen onze uitstoot, maar maakt ons ook minder afhankelijk van het stroomnet.

- **Slim energiemangement:**
Dankzij slimme technologieën en dynamische energiecontracten sturen we ons energieverbruik zo dat het samenvalt met momenten van lage uitstoot en hoge beschikbaarheid van duurzame energie.
- **Gebruik van circulaire materialen:**
In onze projecten integreren we waar mogelijk circulaire materialen en componenten, waarmee we grondstoffen efficiënter benutten en de uitstoot tijdens het bouwproces beperken.

Behaalde en verwachte reducties

Dit jaar daalden onze scope 1-emissies met 3,6%, vooral door de elektrificatie van ons wagenpark. Scope 2 bleef op 0, terwijl scope 3-emissies met 19% stegen door verbeterde rekenmethodieken en omzetsijging. We blijven deze methodieken aanscherpen en verwachten de cijfers de komende jaren verder te herzien.

Transparantie in geldstromen voor verduurzaming

Hoppenbrouwers werkt, conform de eisen van de Commissie Gedelegeerde Verordening 2021/2139, aan een transparante rapportage over geldstromen die verduurzaming ondersteunen. Voor het verslagjaar 2024 kunnen we echter nog

geen kwantitatieve gegevens presenteren, omdat het rapporteren van CapEx (kapitaaluitgaven) en OpEx (operationele uitgaven) volgens duurzaamheidscriteria aanpassingen in onze systemen vereist. In 2025 investeren we in nieuwe systemen en processen om deze rapportage mogelijk te maken en onze transparantie rond verduurzaming verder te vergroten.

Actieplannen klimaatmitigatie (E1-4)

Monitoring en vaststelling van klimaatdoelen

We leggen de voortgang van onze CO₂-reductiemaatregelen vast en monitoren deze halfjaarlijks binnen het kader van de [CO₂-Prestatieladder](#). Audits, gebaseerd op de nulmeting van 2021, geven inzicht in emissies en vormen de basis voor gerichte acties. De details over deze voortgang zijn gedocumenteerd en intern beschikbaar.

Wetenschappelijke onderbouwing en consistentie

Onze CO₂-doelstelling om scope 1- en 2-emissies in 2030 terug te brengen naar nul sluit aan bij de ambitie om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5°C. Deze doelstelling, onderbouwd met een wetenschappelijk kader van de CO₂-Prestatieladder, stelt ons in staat om onze voortgang nauwkeurig te monitoren en gerichte maatregelen te nemen.

Decarbonisatiehefbomen

We gebruiken verschillende decarbonisatiehefbomen (maatregelen om CO₂-uitstoot te verminderen) om onze reductiedoelen te realiseren, zoals we reeds beschreven. De verwachte effecten zijn vastgelegd in een intern rekenmodel dat de effectiviteit inzichtelijk maakt.

Klimaatscenario's

Onze reductiedoelen liggen ruim binnen de grenzen van verschillende klimaatscenario's, waaronder een scenario dat in lijn is met een opwarming van maximaal 1,5°C.

Omdat onze aanpak gebaseerd is op de CO₂-Prestatieladder en direct gekoppeld is aan ons reductiedoel van 2030, is het niet noodzakelijk om aparte rapportages op te stellen over uiteenlopende klimaatscenario's.

Energieverbruik en energiemix (E1-5)

Energieverbruik

Hoppenbrouwers monitort het energieverbruik in alle bedrijfsactiviteiten. Dit omvat elektriciteit, gas en brandstoffen, uitgedrukt in MWh, en vormt de basis voor gerichte maatregelen om energie-efficiëntie te verbeteren en over te schakelen naar hernieuwbare energiebronnen.

Inzicht in ons energieverbruik

Onze energieconsumptie bestaat uit:

- **Elektriciteit:** Voor gebouwgebonden installaties, het laden van elektrische voertuigen en eigen gebruik van PV-installaties.
- **Gas:** Voor verwarmingssystemen in bedrijfsgebouwen.
- **Brandstoffen:** Voor voertuigen binnen onze operationele activiteiten.

De gegevens worden gedetailleerd vastgelegd en geanalyseerd om voortgang en verduurzaming te ondersteunen.

Fossiele energie

Fossiel energieverbruik komt voornamelijk voort uit:

- Gasverbruik: Voor Gebouw Gebonden Installaties.
- Brandstoffen voor voertuigen: Dit blijft een aandachtspunt in onze verduurzamingsstrategie.

Energieverbruik en uitsluiting van specifieke bronnen

Hoppenbrouwers maakt geen gebruik van:

- Energie uit nucleaire bronnen.
- Directe warmte, stoom of koeling uit fossiele of niet-hernieuwbare bronnen.
- Andere fossiele brandstoffen zoals kolen en petroleumproducten.

Hernieuwbare energie

Elektriciteit die Hoppenbrouwers gebruikt is volledig van hernieuwbare oorsprong. Daarnaast wekken we energie op met PV-installaties, waarbij

de netto-opbrengst (geproduceerde energie minus teruglevering) direct wordt ingezet binnen onze bedrijfsvoering.

Hoewel we momenteel geen gebruik maken van hernieuwbare brandstoffen zoals biomassa, biogas of waterstof, blijven we de mogelijkheden

onderzoeken. Onze brandstofgegevens worden betrouwbaar geregistreerd via de MultiTankcard.

Percentage hernieuwbare energie

Een significant deel van ons totale energieverbruik komt uit hernieuwbare bronnen, ondersteund door certificaten van groene stroom.



Energieverbruik en energiemix	ESRS	Jaar 2024
Brandstofverbruik uit kolen en kolenproducten (MWh)	E1-5-38a	0
Brandstofverbruik uit ruwe olie en petroleumproducten (MWh)	E1-5-38b	11.512
Brandstofverbruik uit aardgas (MWh)	E1-5-38c	1.926
Brandstofverbruik uit andere fossiele bronnen (MWh)	E1-5-38d	0
Verbruik ingekochte of verworven elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit fossiele bronnen (MWh)	E1-5-38e	0
Totaal verbruik fossiele energie (MWh) som 1 tot 5	E1-5-37a	13.438
Aandeel fossiele bronnen in totale energieverbruik (%)	E1-5-TV 34	78%
Verbruik uit nucleaire bronnen (MWh)	E1-5-37b	0
Aandeel verbruik uit nucleaire bronnen in totale energieverbruik (%)	E1-5-TV 34	0%
Brandstofverbruik uit hernieuwbare bronnen, incl. biomassa (ook industrieel en gemeentelijk afval van biologische oorsprong, biogas, waterstof uit hernieuwbare bronnen enz.) (MWh)	E1-5-37ci	-
Verbruik ingekochte of verworven elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit hernieuwbare bronnen (MWh)	E1-5-37cii	3.632
Verbruik zelfopgewekte hernieuwbare energie uit andere bronnen dan brandstof (non-fuel) (MWh)	E1-5-37ciii	173
Totaal verbruik hernieuwbare energie (MWh) (berekend als som lijnen 8 t/m 10)	E1-5-37c	3.804
Aandeel hernieuwbare bronnen in totale energieverbruik (%)	E1-5-TV 34, TV 71	22%
Totale energieverbruik (MWh)	E1-5-37	17.242

Broeikasgasemissies (E1-6)

Biogene CO₂-emissies als gevolg van verbranding of biodegradatie van biomassa worden niet gerapporteerd, omdat deze niet relevant zijn voor Hoppenbrouwers. De onderstaande tabel geeft een overzicht van onze CO₂-uitstoot per scope (1, 2 en 3) over de afgelopen jaren, inclusief de belangrijkste veranderingen ten opzichte van het basisjaar en vorig jaar.

Scope 1-emissies (tCO ₂ -eq)	ESRS datapunt	Basisjaar	Uitstoot basisjaar	2023	2024	Verandering vorig jaar	% primaire data e-1-6-tb46g
Emissies	e1-6-48a	2021	4329	4433	4.275	-3,6%	
Emissies van ETS (%)	e1-6-48b	2021	0		0%		
Scope 2-emissies (tCO ₂ -eq)							
Locatiegebaseerd	e1-6-49a	2021	842	1.027	1.191	16%	
Marktgebaseerd	e1-6-49b	2021	255	0	0		
Significante scope 3-emissies (tCO ₂ -eq)							
Totaal			290.103	346.194		19%	
1 Gekochte goederen en diensten		2023	60.496	60.496	55.508	-8%	0%
2 Kapitaalgoederen		2023	2.185	2.185	3.554	63%	0%
5 Afval geproduceerd bij activiteiten	e1-6-51 e1-6-tv46D	2023	299	299	217	-28%	100%
6 Zakelijk reisverkeer		2021	358	430	455	6%	100%
7 Woon-werkverkeer werknemers		2023	546	546	655	20%	100%
9 Downstreamvervoer		2023	8	7,5	7,7	2%	0%
11 Gebruik verkochte producten		2023	226.140	226.140	285.798	26%	0%
Totaal locatiegebaseerd (tCO ₂ -eq)	e1-6-44/e1-6-52a			295.564	351.660	19%	
Totaal marktgebaseerd (tCO ₂ -eq)	e1-6-44/e1-6-52b			294.537	350.469	19%	
Emissie per omzet locatiegebaseerd (tCO ₂ -eq/mln€)	e1-6-50/e1-6-53			844	982	16%	
Emissie per omzet marktgebaseerd (tCO ₂ -eq/mln€)	e1-6-50/e1-6-53			844	979	16%	

Beleid circulaire economie (E5-1)

Beleid circulariteit

We zetten ons in voor een duurzame bedrijfsvoering, waarbij circulariteit centraal staat in onze bedrijfsvisie. Door efficiënter om te gaan met materialen, het gebruik van circulaire grondstoffen te stimuleren en afvalstromen te beperken, dragen we actief bij aan de transitie naar een circulaire economie. Daarnaast richten we ons op het verlengen van de levensduur van materialen en producten. Voor meer informatie over de bijbehorende impacts, risico's en kansen verwijzen we naar IRO-1.

Ambitie voor 2030: 50% circulaire inkoop

Een van onze concrete doelstellingen is om tegen 2030 minimaal 50% van onze inkoop circulair te maken. De prognoses die deze ambitie onderbouwen, zijn gedocumenteerd en intern beschikbaar.

De programmamanager duurzaam ondernemen is verantwoordelijk voor het uitvoeren van dit beleid.

Dit omvat onder andere:

- Samenwerken binnen de keten om tot meer circulaire oplossingen te komen.
- Werken aan correcte duurzaamheidsdata en heldere definities rondom circulariteit.
- Het opnemen van circulaire materialen en producten in het artikelbestand van onze organisatie.

Doelstellingen circulaire economie (E5-3)

Doelstellingen

Hoppenbrouwers streeft naar een duurzamere omgang met materialen en afval, waarbij de prioriteitsvolgorde van de afvalhiërarchie uit de regelgeving wordt gehanteerd. Onze doelstellingen omvatten zowel het verhogen van circulaire inkoop als het reduceren van afval en CO₂-emissies.

Tegen 2028 is ons doel om 12,5% van onze inkoop circulair te maken, wat leidt tot een vermindering van het gebruik van primaire materialen. Deze doelstelling, openbaar vermeld en geaudit via de [CO₂-Prestatieladder](#), wordt ondersteund door programma's gericht op het gebruik van refurbished materialen en het minimaliseren van restafval.

Daarnaast werken we in de periode 2024-2028 naar een reductie van 5% in CO₂-emissies door afvalverwerking ten opzichte van 2023, uitgedrukt per miljoen euro omzet.

Deze reductiedoelstelling combineert preventie en recycling:

- **Preventie:** Minimalisatie van afval via productieverbeteringen, efficiënt materiaalgebruik en bewuste inkoopstrategieën.
- **Recycling:** Optimalisatie van afvalscheiding en recyclingprocessen om meer materialen te hergebruiken en de milieu-impact te beperken.

De doelen zijn vrijwillig van aard en richten zich op het verkleinen van onze ecologische voetafdruk. Op dit moment doen we geen verslaglegging over aanvullende circulaire aspecten, omdat hiervoor geen andere doelstellingen zijn opgesteld.

Instroom van middelen (E5-4)

Beschikbaarheid data instroom middelen

Het inzichtelijk maken van materiaalstromen vormt een belangrijk onderdeel van onze duurzaamheidsstrategie. Hoewel we ons bewust zijn van de impact van materialen binnen onze keten, ondervinden we momenteel beperkingen in het verkrijgen van gedetailleerde gegevens over het gewicht van producten en materialen, het aandeel gerecyclede materialen en het gebruik van biologische of secundaire grondstoffen.

Beperkingen:

- **Totaalgewicht van materialen:** Het vaststellen van het totaalgewicht van de gebruikte producten en materialen is voor ons op dit moment niet haalbaar. De installatiebranche beschikt niet over de benodigde data-infrastructuur, en de beschikbare data is fragmentarisch en daardoor niet representatief op bedrijfsniveau.
- **Biologische materialen:** Het aandeel van duurzame bio-based materialen binnen onze activiteiten is beperkt meetbaar. Waar mogelijk verkrijgen we gegevens op productniveau, maar het rapporteren hiervan op bedrijfsniveau is momenteel niet mogelijk.

- **Gerecyclede materialen:** Hoewel we actief samenwerken met leveranciers om recycling te bevorderen, beschikken we niet over bruikbare data die inzicht biedt in het percentage gerecyclede materialen binnen onze activiteiten.

Methodologie en uitdagingen

De gegevens die we op dit moment kunnen rapporteren, zijn voornamelijk gebaseerd op aannames en gemiddelde sectorale benchmarks. Directe metingen ontbreken, maar we blijven werken aan een verbeterde datakwaliteit door nauwere samenwerking met ketenpartners en investering in datatechnologie.

Acties voor verbetering

- We investeren in digitalisering en systemen die ons in staat stellen materiaalstromen beter te monitoren.
- Hoppenbrouwers neemt deel aan keteninitiatieven die gericht zijn op transparantie en standaardisatie van materiaaldata.
- Onze samenwerking met leveranciers wordt verder versterkt om informatie over de herkomst, samenstelling en het gewicht van materialen beschikbaar te maken.

Vooruitblik

We blijven stappen zetten om transparantie over materiaalstromen te vergroten. Dit is essentieel voor het realiseren van onze duurzaamheidsdoelen en biedt kansen om

onze impact verder te reduceren. We zien deze uitdagingen als een kans om onze positie als milieubewuste technisch dienstverlener verder te versterken.

Vermeden dubbele telling

Ons multidisciplinaire rapportageteam is zo ingericht dat we vanuit verschillende expertises werken aan een betrouwbare CO₂-telling. Door kennis en inzichten binnen de organisatie te delen, voorkomen we dubbele tellingen en zorgen we voor een consistente aanpak. Het team ondersteunt de implementatie van CSRD-doelstellingen met praktische kennis die direct toepasbaar is in onze processen.

Uitstoot hulpbronnen en afval (E5-5)

Afval is een belangrijke indicator voor circulariteit, een kernonderdeel van onze duurzaamheidsambities. Hoewel materiaaluitstromen voor onze organisatie niet als materieel worden beschouwd, kiezen we er bewust voor om uitgebreider te rapporteren over ons afvalbeheer dan de huidige richtlijnen vereisen.

Inzicht in afvalstromen

De data over afvalstromen en bijbehorende CO₂-uitstoot wordt aangeleverd door onze afvalverwerker, die samenwerkt met TNO om de daadwerkelijke CO₂-uitstoot van de 30 meest voorkomende afvalstromen te berekenen. Deze berekening omvat de volledige cyclus,

van inzameling tot verwerking tot nieuwe grondstoffen. Alle broeikasgassen die hierbij vrijkomen, worden omgerekend naar CO₂-equivalenten, wat een compleet beeld geeft van de impact.

Samenstelling afval
Berekeningen en methodologie

De berekeningen zijn gebaseerd op een aantal criteria en aannames:

- Inzameling van afval:**
Het aantal gereden kilometers, het type voertuigen en de gebruikte brandstoffen bepalen de emissies tijdens inzameling.

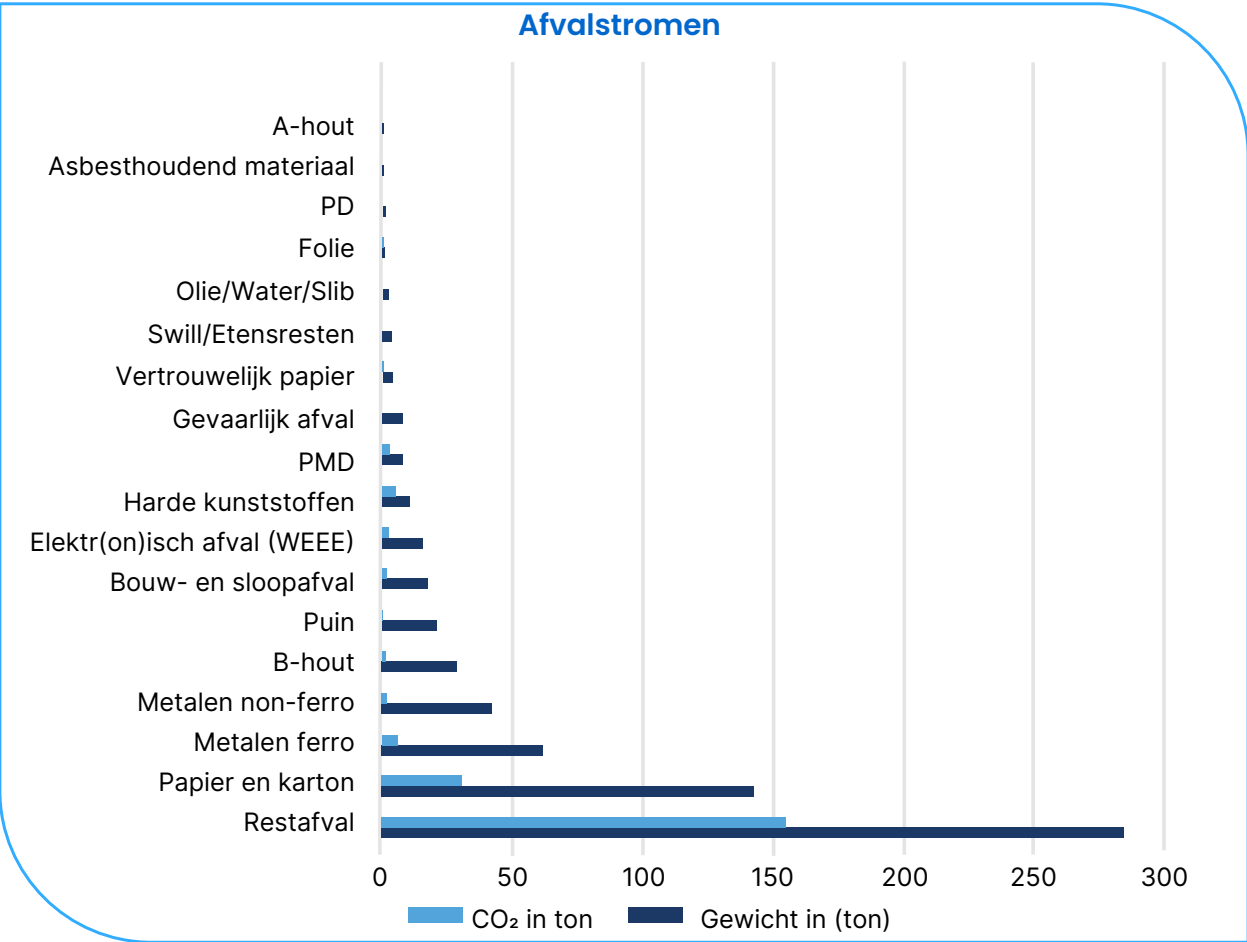
- Verwerking van afval:**
Energieverbruik (elektriciteit, gas, diesel) bij het sorteren, opslaan en verwerken van afval wordt meegenomen.
- Transport naar de eindverwerker:**
De kilometers, vervoermiddelen en gebruikte brandstoffen in deze fase zijn onderdeel van de berekening.
- Verwerking tot nieuwe grondstoffen:**
De energie die nodig is bij de eindverwerker om afval om te zetten in herbruikbare materialen vormt een belangrijk onderdeel van de berekeningen.

Recyclingpercentages en circulariteit

Voor elke afvalstroom wordt het recyclingpercentage vastgesteld op basis van de bestemming van het afval na verwerking. De afvalverwerker schakelt een externe partij in om een transparante en objectieve beoordeling te garanderen. Hiermee wordt inzicht geboden in de mate van circulariteit per afvalstroom.

Toegang tot details

Gedetailleerde informatie over de samenstelling van afvalstromen en de berekende gegevens is beschikbaar via de afvalverwerker. Deze inzichten vormen de basis voor verdere optimalisatie van het afvalbeheer en het verminderen van de milieu-impact.



Gedetailleerde afvaldata

ESRS datapunt	Beschrijving	Totaal (ton)	Gevaarlijk afval (ton)	Niet gevaarlijk afval (ton)
E5-5 37A E5-5 39	Geproduceerd afval	679,5	9,0	645,7
E5-5 37b	Omgeleid van verwijdering		0,6	633,9
E5-5 37bi	Voorbereiding voor hergebruik		0,0	0,0
E5-5 37bii	Recycling		0,5	315,3
E5-5 37biii	Andere nuttige toepassingen		0,1	318,6
E5-5 37c	Verwijderd afval		0,0	11,7
E5-5 37ci	Verbranding		0,0	0,0
E5-5 37cii	Storten		0,0	11,7
E5-5 37ciii	Andere vormen van afvalverwijdering;		0,0	0,0
E5-5 37d	Niet-gerecycled afval		0,0	11,7
E5-5 37d	Het percentage niet-gerecycled afval		0,0	39%

Financiële effecten (E5-6)

De potentiële financiële effecten van materiële risico's en kansen zijn opgenomen in onze dubbele materialiteitanalyse (DMA). Deze biedt een gestructureerd overzicht van hoe risico's en kansen worden geïdentificeerd, beoordeeld en beheerd, inclusief hun mogelijke impact op onze financiële prestaties.



11. Social

Beleid eigen medewerkers

Als familiebedrijf willen we een waardevolle bijdrage leveren aan een comfortabele, veilige en duurzame leefomgeving. Onze medewerkers staan centraal en we streven ernaar de beste partner te zijn voor zowel medewerkers, klanten als scholen. Als organisatie met meer dan honderd jaar historie combineren we familiewaarden met een sterke focus op de energietransitie en digitalisering.

Onze strategische pijler Aantrekkelijke werkgever is onlosmakelijk verbonden met onze groeiambitie als organisatie: We willen groeien naar landelijke dekking en 4500 medewerkers. Dit realiseren we door talent aan te trekken, en onze mensen een werkomgeving te bieden waarin ontwikkeling centraal staat. Tevreden en gemotiveerde medewerkers zijn de sleutel tot tevreden klanten, en dragen zo direct bij aan het verwezenlijken van onze andere strategische pijlers.

Om focus te houden in onze groeiende en veranderende organisatie hebben we vijf pijlers waar we ons HR-beleid aan ophangen:

1. Inclusieve werkgever met 4.500 medewerkers en landelijke dekking in 2030.

2. Leven lang kunnen en willen (samen)werken bij Hoppenbrouwers
3. Het ontwikkelen van medewerkers naar kenniswerkers
4. Digitale HR-transformatie
5. Financieel en commercieel HR bewust

Deze pijlers dragen bij aan de belangrijkste HR-kernthema's

- Medewerkerstevredenheid
- Organisatiecultuur
- Persoonlijke ontwikkeling
- Organisatieontwikkeling
- Groei van medewerkers
- Leiderschap
- Recruitment
- Duurzame inzetbaarheid

Organisatiecultuur

Onze organisatie, ooit begonnen als eenmanszaak in Udenhout, is uitgegroeid tot een toonaangevend familiebedrijf met meerdere vestigingen in Nederland. We zijn trots op onze groei, maar blijven trouw aan de cultuur en waarden die ons vanaf het begin hebben gedefinieerd: een hechte familiecultuur, zelfsturende teams en een duidelijke focus op persoonlijke ontwikkeling.

Onze familiecultuur reikt verder dan alleen genetische banden; het weerspiegelt hoe we met elkaar omgaan. We hechten veel waarde aan het menselijke aspect: zorg voor elkaar, toegankelijkheid en transparantie zijn kenmerkend voor onze werkwijze. Daarnaast vieren we gezamenlijk onze successen, wat bijdraagt aan een positieve werksfeer en een hechte samenwerking op de werkvloer.

Recruitment

De huidige druk op de arbeidsmarkt vraagt om een gerichte aanpak voor het aantrekken van nieuwe collega's, met een sterke nadruk op de werving van technisch talent. Daarom zetten we actief in op het versterken van Hoppenbrouwers als werkgeversmerk en verbeteren we onze arbeidsmarktcommunicatie. Door middel van verschillende wervingsmethoden, zoals informele kennismakingsgesprekken, oriëntatieavonden en open dagen op scholen, vergroten we onze zichtbaarheid en bereik onder diverse doelgroepen.

Onze benadering van selectie richt zich op vaardigheden en werkervaring, zodat we geschikte kandidaten kunnen aantrekken en selecteren voor instroomtrajecten op basis

van hun talent in plaats uitsluitend hun cv. Dit draagt bij aan een inclusieve en breed gedragen wervingsstrategie.

In 2024 hebben we daarnaast opnieuw ingezet op het ondersteunen van zij-instromers die een carrière in de techniek ambiëren. Onze oriëntatiedagen spelen hierbij een sleutelrol, doordat potentiële kandidaten in een persoonlijke en toegankelijke setting de kans krijgen om hun loopbaanmogelijkheden bij Hoppenbrouwers te verkennen. Dit initiatief draagt bij aan onze ambitie om talent te ontwikkelen en te begeleiden naar een toekomst in de techniek en versterkt onze positie als toonaangevende opleider en werkgever binnen de sector.

Overleg medewerkers impacts (S1-2)

Werknemersvertegenwoordigers

De ondernemingsraad (OR) bij Hoppenbrouwers bestaat uit medewerkers die namens het personeel in overleg treden met de werkgever over belangrijke beleidszaken en de belangen van het personeel. De OR houdt toezicht op de naleving van relevante wet- en regelgeving binnen de organisatie en adviseert de directie waar nodig. De OR fungeert als aanspreekpunt

voor zowel medewerkers als directie, gericht op een open en transparant dialoog.

De OR heeft de verschillende specialisaties ingedeeld in verschillende commissies. Iedere commissie kent een eigen overlegstructuur, waarbij er een onderscheid wordt gemaakt tussen de OR-leden onderling en het overleg tussen de commissie met de bestuurders in de organisatie. Hierbij heeft iedere commissie als doel de bedrijfsvoering op dit specifieke thema te verbeteren en te optimaliseren. Daarnaast worden hier ook belangrijke thema's besproken en onder de aandacht gebracht.

De directie informeert de OR regelmatig over belangrijke bedrijfsbeslissingen, zoals beleidswijzigingen, overnames en de jaarcijfers. De OR heeft advies- en instemmingsrechten, maar richt zich uitsluitend op collectieve belangen, niet op individuele kwesties.

De OR-leden, afkomstig uit verschillende functies en locaties, vertegenwoordigen verschillende functies en niveaus binnen Hoppenbrouwers, en vormen een afspiegeling van de vestigingen.

In 2024 heeft de OR acht vergaderingen gehouden, waarbij de raad van commissarissen (RvC) eenmaal aanwezig was. Gedurende het jaar heeft de OR nauw contact gehouden met de directie en verschillende thema's besproken. Onderwerpen die in 2024 zijn behandeld, zijn onder andere:

Instemmingsaanvragen

- Training levensreddend handelen: Goedkeuring verleend voor een nieuwe training ter bevordering van veiligheid en eerste hulp op de werkvloer.
- Verhuizing afdeling van Heesch naar Schijndel: Instemming met de verhuizing, gericht op een stevige woningbouwvestiging passend bij de ontwikkeling van de business unit.
- Bonusregeling 2025: Toestemming verleend voor de aanpassing van de bonusregeling voor het komende jaar.
- Pilot wijziging bonusregeling A: Instemming met een pilot om een alternatieve bonusstructuur te testen.

Adviesaanvragen

- Verkoop van Technodak: Advies uitgebracht over de verkoop van Technodak, inclusief gevolgen voor medewerkers en strategie.
- Juridische fusie met Panhuizen: Advies gegeven over de juridische samenvoeging van Panhuizen binnen de organisatie, inclusief aandacht voor organisatorische impact.

Sociale partners

Hoppenbrouwers werkt nauw samen met diverse sociale partners om zowel de belangen van medewerkers als die van de organisatie te behartigen. Belangrijke partners zijn Techniek Nederland en Wij Techniek. Deze samenwerking sluit aan bij het volgen van de cao Metaal en Techniek, specifiek voor Technische

Installatiebedrijven. Bij wijzigingen in de cao werken we ook samen met vakbonden als sociale partners.

Continue dialoog met de medewerker

Hoppenbrouwers hanteert een gestructureerde gesprekscyclus, waarin medewerkers meerdere keren per jaar in gesprek gaan met hun leidinggevende. Twee vaste momenten in deze cyclus zijn het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en de eindejaarsevaluatie. Deze gesprekken bieden de gelegenheid om stil te staan bij prestaties, werkplezier en ontwikkeling.

Voor nieuwe medewerkers is er tijdens de onboarding extra aandacht, zodat zij goed kunnen integreren binnen de organisatie. Hiervoor bieden wij een groeitraject aan dat gedurende de eerste twaalf maanden de ontwikkeling van een nieuwe medewerker faciliteert en hen houvast geeft. Zowel de nieuwe medewerker, de leidinggevende als ook de directe collega's leveren hierin een bijdrage. Daarnaast wordt voor iedere medewerker een op maat gemaakt traject aangeboden met coaching gesprekken en persoonlijke ontwikkelplannen die aansluiten bij hun individuele behoeften en ambities.

MTO

We voeren jaarlijks een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uit, een vast onderdeel van onze gesprekscyclus. Dit onderzoek is essentieel om inzicht te krijgen

in de tevredenheid van onze medewerkers met hun functie, team en de organisatie als geheel. In tegenstelling tot de meeste organisaties, wordt ons MTO niet anoniem uitgevoerd. De resultaten worden rechtstreeks besproken tussen de medewerker en hun coach, wat zorgt voor concrete afspraken en directe opvolging. Deze persoonlijke aanpak resulteert in een zeer hoge response rate, gemiddeld 97%. Dat draagt bij aan een nauwkeuriger beeld van de aandachtsgebieden binnen onze organisatie.

De resultaten van het MTO bieden waardevolle inzichten op individueel, team-, vestigings- en organisatieniveau. Vestigings- en teamleiders hebben een sleutelrol in het terugkoppelen van de resultaten, omdat werkplezier en tevredenheid vaak direct worden beïnvloed door de werksfeer binnen het team en op de vestiging. Ons doel is dat iedere medewerker zich op zijn of haar plek voelt en optimaal kan functioneren, wat bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid en het werkgeluk binnen Hoppenbrouwers.

Op organisatieniveau zetten we op basis van de verkregen feedback gerichte verbeterstappen. Hierbij spelen ondersteunende afdelingen, zoals HR, ICT, KAM en Communicatie, een belangrijke rol in het optimaliseren van de dagelijkse processen en het bevorderen van een prettige werkomgeving voor iedereen.

Leiderschap

Binnen Hoppenbrouwers staat sterk en betrokken leiderschap centraal. Om dit te waarborgen, zijn verschillende overlegstructuren ingericht waarin de directie leidinggevenden informeert over de strategische koers, operationele uitvoering en prioriteiten. Het is de taak van de leidinggevenden om deze informatie door te vertalen naar hun teams. Voorbeelden van deze overlegvormen zijn het maandelijks stafwebinar, de managementdagen, de driemaal per jaar georganiseerde managementwebinars, de vestigingsleidersdagen en het tactisch overleg waarbij hoger management participeert.

De samenwerking tussen leidinggevenden en HR is essentieel voor het behalen van onze organisatiedoelen. Door verschillende leiderschapsprogramma's worden leidinggevenden ondersteund bij de verdere ontwikkeling van hun vaardigheden om de betrokkenheid van hun medewerkers op hoog niveau te houden. Naast het continu ontwikkelen van leiderschap, faciliteren en ondersteunen we in de HR-jaarcyclus met verschillende instrumenten.

We werken met zelfsturende teams die flexibel kunnen inspelen op veranderingen en een hoge mate van verantwoordelijkheid dragen voor hun projecten. Deze werkwijze vereist een leiderschapsstijl die zich richt op begeleiding en coaching in plaats van directe sturing. Leiders binnen onze organisatie geven teams het vertrouwen en de ruimte om

zelfstandig beslissingen te nemen, terwijl zij een ondersteunende rol vervullen.

Onze leidinggevenden stimuleren persoonlijke en teamontwikkeling, faciliteren kennisdeling en creëren een veilige werkomgeving waarin leren centraal staat. Het leiderschap bij Hoppenbrouwers draait om het bevorderen van eigenaarschap, samenwerking en een cultuur van structurele verbetering. Zo bouwen we aan een organisatie waarin zowel teams als individuen groeien en bijdragen aan onze gezamenlijke doelen.

Persoonlijke ontwikkeling

We stimuleren een cultuur van open communicatie en regelmatige feedback, waarbij zowel prestaties als persoonlijke groei centraal staan. Een gestructureerde dialoog is essentieel om de ontwikkeling van onze medewerkers continu te volgen. Dit wordt ondersteund door een vaste gesprekscyclus, zoals beschreven in dit hoofdstuk.

Via een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) stellen medewerkers in samenwerking met hun coach een gericht plan op voor persoonlijke en professionele groei. Dit plan stimuleert collega's om actief stil te staan bij hun carrière binnen het bedrijf. Of het nu gaat om doorgroeien naar een andere functie, specialisatie in een specifieke markt, een verschuiving naar meer werk op kantoor of juist in het veld, of zelfs een overstap naar een andere afdeling – alle mogelijkheden worden besproken en ondersteund.

Naast een Persoonlijk Ontwikkelingsplan zijn er speciale talentenprogramma's voor aanstormend talent. Medewerkers met ambitie en potentie krijgen daarin intensieve begeleiding. Door een combinatie van gerichte opleidingen, trainingen en praktijkervaring ontwikkelen zij zich tot de toekomstige leiders en experts binnen ons vakgebied.

Met een vlootschouw brengen we systematisch de huidige en toekomstige personeelsbehoeften in kaart. Dat geeft ons waardevolle aanknopingspunten om gericht in te spelen op ontwikkelingen in de markt en intern talent optimaal in te zetten.

Meldkanalen (S1-3)

Het creëren van een veilige en vertrouwde werkomgeving is een basisvoorwaarde voor een succesvolle samenwerking. Hiervoor hebben we binnen de organisatie een gestructureerde gesprekscyclus ingericht zoals in S1-2 benoemd. Specifiek in het MTO wordt er extra aandacht gevraagd voor het kenbaar maken van hun zorgen op individueel, team-, vestigings- en/of organisatieniveau. Jaarlijks terugkerende impactgebieden zijn groeiperspectief, toegevoegde waarde, autonomie, werkdruk, betrokkenheid in het werk, communicatie, teamresultaat en belemmeringen. Naast dat deze resultaten met de medewerker zelf worden besproken, worden deze resultaten ook op zowel team-, vestigings- als organisatieniveau geanalyseerd en worden waar nodig verbeteringen opgepakt.

	Score 2023	Score 2024	KPI (2025)
Medewerkerstevredenheid	7,8	7,6	8
Medewerkers	1.476	1.597	99%
Response rate	99%	98%	98%

Behaalde cijfers MTO 2024

De gemiddelde tevredenheid van onze medewerkers in cijfers



Als een medewerker zijn zorgen kenbaar wil maken, hebben we afhankelijk van de aard van de zorg verschillende processen ingericht die de medewerker kan volgen. Primair hebben alle medewerkers een directe rol in het elkaar aanspreken op en signaleren van ongepast gedrag dat niet past bij onze cultuur ‘een fijne werkplek voor iedereen’. Allereerst kan een medewerker altijd terecht bij zijn of haar leidinggevende. Als dit niet of onvoldoende

kan, dan heeft ook iedere locatie een eigen HR-adviseur voor persoonlijke, laagdrempelige benadering. Ook kennen we de volgende escalatiemogelijkheden:

- Externe vertrouwenspersoon
- OR
- Klokkenluidersregeling bij misstand van groot maatschappelijk belang

Materiële risico's en kansen medewerkers (S1-4)

Het belangrijkste thema voor onze medewerkers, wat ook terugkomt in de kwalitatieve resultaten van het MTO en de kwantitatieve beschikbare interne data, is dat we als organisatie een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven. Het is daarbij belangrijk om als stafafdelingen de intensieve samenwerking en focus te blijven

behouden op de behoeften van de operationele teams. Binnen het HR-werkveld ligt hierbij de focus op de thema's instroom en behoud. De volgende verbeteringen of aanpassingen zijn doorgevoerd in 2024:

Arbeidsvoorwaarden

De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en de groei van de technische sector maken goed en duurzaam werkgeverschap steeds

belangrijker. Daarmee trekken we nieuwe collega's aan en zorgen we ervoor dat onze medewerkers met plezier werken en blijven werken. Om medewerkers meer flexibiliteit te bieden, voerden we enkele wijzigingen door. Zo kunnen dienstverbanden in leidinggevende functies voortaan ook aangepast worden naar een parttime omvang en kan thuiswerken voor bepaalde functiegroepen een onderdeel van de werkweek worden. Ook werken we sinds dit jaar met verschoven start- en eindtijden, waardoor de werk-privébalans beter is. Gezien de grootte van onze organisatie, voeren we benchmarks buiten de branche uit om onze positie als werkgever te evalueren en verbeteren. Op basis van deze inzichten zorgen we ervoor dat onze organisatie aantrekkelijk blijft, ook in een competitieve arbeidsmarkt.

Nieuw medewerkerssysteem

Ons nieuwe medewerkerssysteem is succesvol live gegaan. Dit systeem ondersteunt een belangrijke automatiseringsslag binnen de administratieve processen van HR. Het biedt medewerkers de mogelijkheid om zelfstandig wijzigingen door te voeren en aanvragen in te dienen, zonder directe tussenkomst van HR. Daarnaast draagt het systeem bij aan de toekomstbestendigheid van onze organisatie door handmatige werkzaamheden te minimaliseren, waardoor de kans op menselijke fouten verder wordt verkleind. Met deze innovatie zijn we beter voorbereid op de groei en verdere professionalisering van onze HR-processen. Op

termijn draagt dit bij aan het vermogen van de leidinggevende om zich nog beter te richten op teamsamenstelling en teamontwikkeling.

Academy's

Door intensief samen te werken met diverse onderwijsinstellingen hebben we innovatieve leerprogramma's ontwikkeld. In een inspirerende leeromgeving krijgen zij-instromers en bbl'ers de kans om het vak te leren. Hierdoor leiden we sneller inzetbare vakmensen op, wat ons in staat stelt beter in te spelen op het tekort aan technici, de leerwensen van toekomstige leerling-monteurs en de behoefte aan ondersteuning van teams bij de begeleiding van leerlingen. Dit resultaat heeft ertoe geleid dat 167 leerlingen zijn gestart in 2024. Het doel voor de komende jaren is om deze opleidingsmethode uit te rollen naar landelijke dekking.

Leiderschapsprogramma's

Goed leiderschap is noodzakelijk om de medewerker centraal te kunnen stellen. Het is daarom belangrijk om voortdurend te werken aan groei in kennis en vaardigheden. Hiervoor zijn verschillende leiderschapstrainingen geïntroduceerd voor zowel operationeel leidinggevend als het hoger management. In 2025 willen we ons nog meer richten op het potentiële talent in de organisatie en effectieve teamontwikkeling.

Aanpak op kort verzuim

Niet alleen het MTO, maar ook de interne data

geven ons inzichten en stuurinformatie over waar we als organisatie op moeten focussen. Het verzuimpercentage is hierin een belangrijke indicator, vooral het kortdurende verzuim, dat wij vaak vertalen naar gedragsverzuim. In 2023 was het verzuimpercentage 3,7% en in 2024 is dit gestegen naar 3,8% (doelstelling was 2,5%). In 2024 hebben we vooral onze aandacht gevestigd op het korte verzuim (korter dan zes weken), dat 1,5% van het totale verzuim veroorzaakte, terwijl

onze doelstelling op 1% lag. Alle vestigingen met een kort verzuim van 1,5% of hoger hebben een maatwerk verbetertraject doorlopen op basis van audits. Met als doel om het kort verzuim te reduceren en, nog belangrijker, te voorkomen. Dit is een samenwerking tussen leidinggevend, vestigingsleiders, HR en de verzuimspecialist. Voor 2025 hebben we als doelstelling een totaal verzuim van 2,5%.

Kenmerken van medewerkers (S1-6)
In en uitstroom

	Instroom	Uitstroom	Groei (%)
Medewerkers	430	378	3,5%

Aantal medewerkers excl. werkstudenten en stagiaires	2024	2023	Vast dienstverband	Tijdelijk dienstverband	Fulltime	Parttime	Niet-technisch	Technisch
Man	1.659	1.595	1.249	410	1.480	179	121	1.538
Vrouw	246	245	195	51	115	131	162	84
Non-binair	1	1	1		1		1	1
Totaal	1.906	1.842	1.445	461	1.596	310	284	1.668

Diversiteitsmaatstaven (S1-9)

De directie van Hoppenbrouwers bestaat ultimo 2024 uit vier mannen (50%) en vier vrouwen (50%). De raad van commissarissen bestaat ultimo 2024 uit één vrouw en één man. Daarnaast heeft de RvC ook één mannelijke adviseur. In de managementlaag (directie, vestigingsleiders en clusterleiders en managers van stafafdeling) zijn 8 vrouwen werkzaam.

Aantal medewerkers op basis van leeftijd	
Leeftijd	Aantal
< 20 jaar	132
Tussen 20 - 24 jaar	268
Tussen 25 - 29 jaar	326
Tussen 30 - 39 jaar	469
Tussen 40 - 49 jaar	308
Tussen 50 - 59 jaar	316
> 60 jaar	130

Opleiding en vaardigheidsontwikkeling (S1-13)

Bij ons familiebedrijf staan leren en ontwikkelen centraal. We stimuleren onze medewerkers om actief bezig te zijn met hun loopbaan, ongeacht hun dienstjaren. Dit doen we onder andere via onze Hoppenbrouwers Academy, waarin we doelgericht investeren in hun professionele groei. We onderhouden ook nauwe banden met onderwijsinstellingen om toekomstige medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling.

Ons leermodel is gebaseerd op het 70:20:10-principe van Charles Jennings, dat uitgaat van het idee dat we het meeste leren door ervaring op de werkplek.

Dit model is opgebouwd uit:

70% werkplekleren – leren door praktijkervaring, 20% sociaal leren – leren via intervisie en supervisie, 10% formeel leren – leren door gestructureerde kennisbronnen.

Ons ideale leerscenario combineert formeel en informeel leren en biedt diverse leervormen, waaronder:

- E-learning
- Fysieke trainingen
- (Online) assessments
- Webinars
- Teamintervisies
- Coaching on the job
- Externe opleidingen
- Interne maatwerktrajecten
- Traineeships

Al deze leermogelijkheden zijn beschikbaar op ons centrale leerplatform, de Hoppenbrouwers Academy. Dit platform ontsluit continu nieuwe kennisbronnen en biedt medewerkers een overzichtelijk, geïntegreerd platform voor alle leer- en ontwikkelmogelijkheden. Zo bouwen we samen aan een organisatie die voortdurend blijft leren.

In 2024 is de Hoppenbrouwers Academy vernieuwd om beter in te spelen op het tekort aan technisch personeel. De vernieuwde Academy biedt een praktijkgerichte leeromgeving, specifiek gericht op bbl-studenten en omscholers. Naast nieuwe basisopleidingen in elektrotechniek en werktuigbouwkunde kunnen deelnemers nu na het verkorte leertraject een mbo-certificaat behalen. Hiermee sluiten we beter aan op de leerbehoeften van toekomstige technici en de veranderende marktvraag. Daarnaast is er extra geïnvesteerd in het aanbod van technische opleidingen zoals die voor BIM-specialisten en acc-systeemtechnici, die aansluiten op de energietransitie en de groeiende vraag naar technisch inzicht en innovatievermogen. Ons doel is om collega's als kenniswerkers meerwaarde te laten bieden door hun technische expertise breed in te zetten en zich aan te passen aan ontwikkelingen in de markt. Deze aanpak versterkt hun vakken en hun rol als strategische spelers in de toekomst van techniek.

We hebben speciale talentenprogramma's voor aanstormend talent binnen Hoppenbrouwers,

die naar leeftijd essentieel zijn voor de toekomstbestendigheid van onze organisatie. Deze programma's richten zich op medewerkers met de ambitie en potentie om door te groeien naar sleutelposities. Zij ontvangen intensieve begeleiding in hun ontwikkeling door een combinatie van opleidingen, trainingen en praktijkervaring, waarmee we de toekomstige leiders en experts in de techniek vormen.

We geloven sterk in het rendement van opleidingen, daarom hebben we er geen vast budget voor. Gemiddeld volgt iedere medewerker 2,6 opleidingen per jaar, dat zijn gemiddeld 67,49 scholingsuren per persoon. We besteden 0,8 tot 1% van onze omzet aan opleidingen. Deze opleidingskosten zien we als een investering in de toekomst. Door te investeren in de ontwikkeling van onze technici, voorkomen we fouten tijdens projecten, werken we efficiënter en kunnen we onze klanten beter van dienst zijn. Dit leidt op de lange termijn tot hogere winstmarges en een sterkere positie in de markt.

Duurzame inzetbaarheid

We zetten ons in voor een werkomgeving waarin collega's gezond, gemotiveerd en vakbekwaam blijven. Duurzame inzetbaarheid betekent dat we onze collega's ondersteunen in hun gezondheid, ontwikkeling en werk-privébalans gedurende hun loopbaan. We leveren maatwerk, passend bij de levensfase van onze medewerkers.

Opleidingsuren naar leeftijd	
Totale aantal opleidingsuren uitgesplitst naar leeftijd	Aantal uren
< 20 jaar (99 personen)	20564,75
Tussen 20 - 24 jaar (256 personen)	33737,25
Tussen 25 - 29 jaar (285 personen)	22354,75
Tussen 30 - 39 jaar (369 personen)	29505,75
Tussen 40 - 49 jaar (241 personen)	14416
Tussen 50 - 59 jaar (224 personen)	7039,75
> 60 jaar (71 personen)	1015,5
Totaal	128.633,75

Gender	Opleidingsuren
Man	119.853
Vrouw	8.568
Non-binair	212
Totaal	128.633

Loopbaanbegeleiding
Bij veranderingen in de loopbaan, zoals omscholing of nieuwe werkfuncties, bieden we begeleiding om collega's te ondersteunen bij het omgaan met nieuwe uitdagingen in de techniek.

Dit beleid ondersteunt de duurzame inzetbaarheid van onze collega's.

Veiligheid en gezondheid (S1-14)
Veiligheid staat binnen Hoppenbrouwers centraal. We doen het veilig of we doen het niet; dit thema zit verweven in onze bedrijfscultuur en ons DNA. Daarom werken we structureel aan het vergroten van het veiligheidsbewustzijn, zodat elke collega zijn of haar werk veilig kan uitvoeren en aan het einde van de dag veilig thuiskomt. Want niets is belangrijker dan veiligheid.

Ons veiligheidsbeleid richt zich op het creëren van een veilige werkomgeving voor alle betrokkenen, waaronder medewerkers, inclusief inleners, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en onderaannemers. Het doel is dat iedereen de veiligheidsnormen begrijpt en naleeft om risico's te minimaliseren en incidenten te voorkomen.

Samen veilig werken
Veilig werken doen we samen. Door kennis en ervaringen te delen, creëren we een cultuur waarin veiligheid altijd bespreekbaar is. Dit vraagt om actief contact en het aangaan van gesprekken met elkaar over veiligheid. We dragen niet alleen

verantwoordelijkheid voor onze eigen veiligheid, maar ook voor die van onze collega's en van opdrachtgevers. Daarom zetten we binnen ons bedrijf diverse initiatieven op om veiligheid als vast onderwerp op de agenda te houden.

Hopsafe app

Een van onze initiatieven is de 'HopSafe'-app die sinds 2023 actief is. Met deze app kunnen medewerkers eenvoudig gevaarlijke situaties, ongevallen en milieu-incidenten melden. De inzichten die uit HopSafe voortkomen, helpen leidinggevenden en andere verantwoordelijken binnen alle lagen van onze organisatie om gericht in gesprek te gaan over veiligheid en de meest veilige werkwijzen te bepalen.

Certificeringen en veiligheidseisen

Voor medewerkers in technische en ondersteunende functies zijn specifieke certificeringen wettelijk verplicht. Deze certificeringen, zoals de Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers (VCA), ondersteunen dat we veilig werken. Hoppenbrouwers beschikt organisatiebreed inmiddels over 25 certificeringen die kwaliteit en veiligheid binnen de hele organisatie waarborgen. We zijn sinds 2024 ook gecertificeerd voor SCL-ladder niveau 3 (veiligheidscultuurladder).

Ook investeren we veel in veiligheidstrainingen om het veiligheidsbewustzijn van onze medewerkers te vergroten.

Het behalen en behouden van deze

certificeringen is een integraal onderdeel van ons commitment aan professionaliteit en betrouwbare dienstverlening. Ze zijn niet alleen een bewijs van ons vakmanschap, maar ook een garantie voor onze klanten dat we volgens de hoogste normen werken, zowel op het gebied van veiligheid als kwaliteit.

Digitale toolboxmeetings

Om veiligheidskennis actueel te houden, zijn onze technische (en ondersteunende) medewerkers verplicht om twaalf keer per jaar een digitale toolboxmeeting te behalen. Door deze regelmatige toetsing vergroten we het veiligheidsbewustzijn en zorgen we ervoor dat kennis binnen het team op peil blijft.

De ongevallenfrequentie-index (IF-rate)

Om veiligheid te meten en te verbeteren, hanteren we de ongevallenfrequentie-index (IF-rate) als belangrijke veiligheids-kpi. De IF-rate geeft inzicht in het aantal bedrijfsongevallen met verzuim in relatie tot onze interne norm. IF (frequentie) = aantal ongevallen met verzuim/werkverlet x 1.000.000 / aantal gewerkte uren. Het gaat om ongevallen met verzuim/werkverlet van het totale bedrijf, inclusief tijdelijke medewerkers.

In de CSRD-richtlijnen maakt men gebruik van een andere definitie van ongevallen. De CSRD-ongevallenrating = alle ongevallen x 1.000.000 / aantal gewerkte uren. Hierbij worden alle ongevallen meegerekend, zowel met als zonder

verzuim, van het totale bedrijf, inclusief tijdelijke medewerkers.

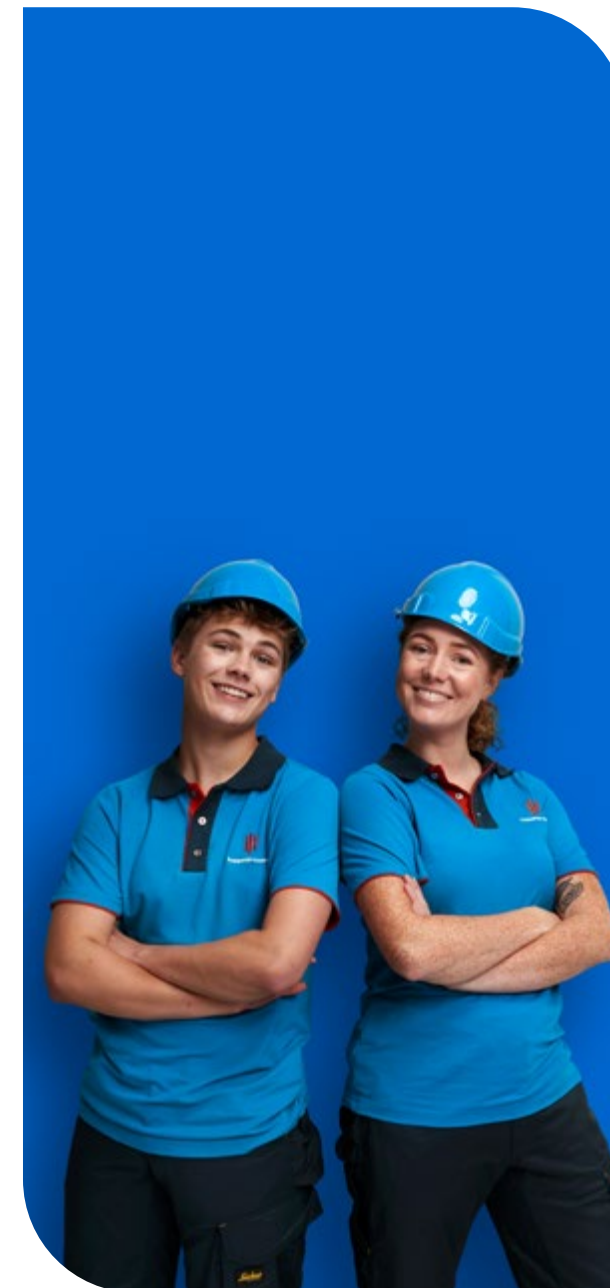
Het actief melden en opvolgen van incidenten speelt hierbij een essentiële rol. De resultaten van deze kpi, samen met de gerapporteerde incidenten, worden in de onderstaande tabel weergegeven en geëvalueerd.

Veiligheidscultuur verbeteren

Ter versterking van het veiligheidsbewustzijn en leiderschap op het gebied van veiligheid, organiseren we regelmatig webinars voor vestigingsleiders, clusterleiders en projectleiders. Deze webinars zijn gericht op het versterken van kennis over veiligheidsprotocollen, het bespreken van nieuwe initiatieven en het delen van best practices. Leidinggevenden hebben hierin een voorbeeldfunctie en zijn verantwoordelijk voor het naleven en uitdragen van ons veiligheidsbeleid binnen hun teams en vestigingen.

Visuele campagnemiddelen

We hebben een reeks visuele campagnemiddelen ontwikkeld, waaronder veiligheidsposters in tien talen. Deze posters fungeren als dagelijkse herinnering aan onze kernwaarden rondom veiligheid en zorgen ervoor dat elke medewerker, ongeacht de taal, zich bewust is van de veiligheidsprotocollen. De visuele hulpmiddelen worden regelmatig bijgewerkt om ze relevant en in lijn met de meest recente veiligheidsinstructies te houden.



	% onder het beheerssysteem van de onderneming voor gezondheid en veiligheid	Aantal sterfgevallen als gevolg van arbeidsongevallen en beroepsziekten	Aantal arbeidsongevallen	% arbeidsongevallen	Aantal te registreren beroepsziekten*	Aantal dagen verzuim door letsel en overlijden als gevolg van arbeidsongevallen, beroepsziekten en sterfgevallen.
Medewerkers in loondienst	100%	0	68	20,78	-	492
Medewerkers niet in loondienst	100%	0	5	1,53	-	0

Aantal arbeidsongevallen

Beroepsziekten is een gevolg van 'een belasting die in hoofdzaak het gevolg is van het werk of de werkomstandigheden'. Vastlegging over beroepsziekten is niet mogelijk, vanuit de Nederlandse wetgeving (Wet Verbetering Poortwachter) is het niet toegestaan om oorzaak/verzuimreden op te vragen en te registreren.

Vitaliteit en gezondheid

We stimuleren fysieke en mentale fitheid door initiatieven zoals de jaarlijkse Vitaliteitsweek. Daarnaast vinden we het belangrijk om regelmatig het gesprek aan te gaan met collega's over hun welzijn. Samen met de leidinggevende en HR-adviseur zoeken we naar oplossingen, waarbij we indien nodig gebruikmaken van ondersteuning via onze externe providersboog. Door passend en zinvol werk te bieden, streven we naar het verhogen van werkgeeluk en een duurzame inzetbaarheid van onze collega's.

Werk- en privébalans (S1-15)

Als werkgever hechten we veel waarde aan een gezonde werk-privébalans voor onze collega's. In het afgelopen jaar hebben we verdere stappen gezet om medewerkers die niet tijdsgebonden zijn aan specifieke tijdstippen of werkplekken meer flexibiliteit te bieden in werktijden en locaties.

Flexibiliteit en werk-privébalans

Om medewerkers meer flexibiliteit te bieden, werken we met verschoven start- en eindtijden, of langere werkdagen (4x9). Dit draagt bij aan een betere werk-privébalans beter. Daarnaast kan thuiswerken voor bepaalde functiegroepen een vast onderdeel van de werkweek zijn.

Gezinsverlof

In lijn met deze bepalingen heeft 100% van onze medewerkers recht op gezinsverlof. Gezinsverlof omvat zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof,

ouderschapsverlof en zorgverlof, zoals vastgelegd in nationale wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten. Het percentage medewerkers dat daadwerkelijk gebruikmaakt van deze verlofregelingen wordt apart geregistreerd en gerapporteerd. Deze cijfers bieden inzicht in de mate waarin onze medewerkers gebruikmaken van deze rechten, en helpen ons het beleid verder te optimaliseren om een gezonde werk-privébalans te bevorderen.

Meldstructuur

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers laagdrempelig en veilig meldingen kunnen maken als het gaat om integriteit of ongewenst gedrag. De externe vertrouwenspersoon heeft van vijf medewerkers een melding ontvangen en deze zijn behandeld.

% recht op gezinsverlof daadwerkelijk opgenomen

Totaal aantal medewerkers 1.906 (100%)

Aantal medewerkers dat gebruikgemaakt heeft van gezinsverlof 438 (22,9%)

Werknemers in de waardeketen (S2)

Hoppenbrouwers streeft naar een verantwoordelijke en duurzame bedrijfsvoering waarin het welzijn van werknemers in de waardeketen een belangrijke rol speelt. Dit beleid richt zich op het waarborgen van correcte arbeidsomstandigheden, naleving van relevante wet- en regelgeving en het bevorderen van samenwerking met leveranciers en

onderaannemers die deze normen onderschrijven. Het naleven van de gestelde eisen wordt actief gemonitord door middel van audits, evaluaties en terugkoppelingen. Onze KAM-afdeling controleert veiligheid, gezondheid en milieuplannen en volgt incidenten op om te zorgen dat eventuele knelpunten snel worden opgelost. Structurele gesprekken met leveranciers en onderaannemers, bijvoorbeeld binnen de DGC-overleggen, zorgen voor een structureel verbeterproces en versterken de relatie met onze partners. Uit onze materialiteitsanalyse blijkt dat veiligheid en gezondheid in de waardeketen een van de belangrijkste thema's is.

Veiligheid en gezondheid in de waardeketen

We stellen hoge eisen aan onze leveranciers en onderaannemers om te waarborgen dat onze gezamenlijke werkzaamheden worden uitgevoerd volgens de geldende wet- en regelgeving en onze eigen veiligheidsstandaarden.

Veiligheidsvoorwaarden

Alle leveranciers en onderaannemers dienen akkoord te gaan met onze veiligheidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de veiligheidsposter, die bij iedere overeenkomst wordt meegestuurd. In onze onderaannemersovereenkomsten zijn duidelijke afspraken opgenomen met betrekking tot veiligheid. Hierin verklaren opdrachtnemers:

- Bekend en akkoord te zijn met alle relevante wettelijke bepalingen, normen en protocollen die van toepassing zijn op de opdracht.

- Te handelen in overeenstemming met arbeidsveiligheid, veiligheid op de bouwplaats, milieuwetgeving, ketenaansprakelijkheid, de Wet aanpak schijnconstructies, en andere relevante voorschriften. Opdrachtnemer zal dit ook van de door haar in te schakelen derden bedingen.
- Zich te houden aan specifieke vereisten, zoals de inzet van gekeurd gereedschap en materieel, waarvan de kosten voor rekening van de opdrachtnemer zijn, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
- Vooraf schriftelijk te melden als medewerkers met een andere nationaliteit, specifiek van buiten de EU, worden ingezet binnen een project.

Sturen op veilige arbeidsomstandigheden in de keten

Ons inkoopbeleid is gericht op het selecteren van leveranciers en onderaannemers die veilige en gezonde arbeidsomstandigheden waarborgen. Hierbij hanteren wij de volgende wettelijke richtlijnen als basis:

- **Arbowet:** Verplicht tot het uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en samenwerking met arbodiensten om veilige werkplekken te garanderen.
- **Arbeidstijdenwet (ATW):** Reguleert werk- en rusttijden om overmatige werkbelasting en gezondheidsrisico's te voorkomen.
- **Arbobesluit:** Bevat specifieke voorschriften

voor arbeidsomstandigheden, zoals veiligheidsvoorzieningen en het omgaan met gevaarlijke stoffen.

- **Bouwbesluit:** Stelt veiligheidsvoorschriften voor de bouwsector vast, waaronder eisen voor veilige werkplekken op bouwplaatsen.
- **Code of conduct:** Opgezet door onze inkoopcombinatiegroep DGC en zorgt er voor dat alle relaties een verantwoorde bedrijfsvoering moeten onderhouden (zie G2-1).
- **Uitzendbureaus:** Waadi, WagwEU, WAS, Wav, WID,
- **Zzp** (rechtstreeks of via bureau): Wet DBA
- **Waadi:** De Wet allocatie arbeidskrachten door Intermediairs en de daaraan verwante wet- en regelgeving.
- **WagwEU:** De Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid binnen de Europese Unie en de daaraan verwante wet- en regelgeving.
- **WAS:** De Wet aanpak schijnconstructies en de daaraan verwante wet- en regelgeving.
- **Wav:** De Wet arbeid vreemdelingen en de daaraan verwante wet- en regelgeving.
- **WID:** De Wet op de identificatieverplichting.
- **Wet DBA:** De Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties en de daaraan verwante wet- en regelgeving.

Onze afspraken en richtlijnen zijn formeel vastgelegd en worden tevens actief onder de aandacht gebracht bij onze leveranciers en onderaannemers. Door middel van duidelijke

communicatie en het delen van hulpmiddelen, zoals onze veiligheidsposter, werken we samen aan een veilige werkomgeving.

Met deze aanpak dragen we bij aan het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving binnen onze gehele keten, waarmee we onze ambities op het gebied van veiligheid en kwaliteit waarborgen.

Privacy consumenten en eindgebruikers (S4-1)

Hoppenbrouwers hecht veel waarde aan het zijn van een betrouwbare en transparante partner voor medewerkers, klanten en eindgebruikers. Dit komt tot uiting in ons informatiebeveiligingsbeleid en de maatregelen die wij treffen om de materiële impacts van onze producten en diensten op consumenten en eindgebruikers te beheersen.

Concreet beleid en uitgangspunten:

- **Privacybescherming en gegevensverwerking:** Alle klant- en persoonsgegevens worden verwerkt conform de AVG-wetgeving en ons interne **privacybeleid**. We hanteren daarbij het principe van 'privacy by design en security by design'.
- **Beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid:** Onze IT- en informatiesystemen worden beveiligd en geoptimaliseerd volgens de ISO27001-normering, waarmee we aantoonbaar voldoen aan internationaal erkende standaarden voor informatiebeveiliging.

- **Verantwoordelijkheid voor risico's:** Risicoanalyses en incidentenprocedures zorgen ervoor dat risico's worden geïdentificeerd, beoordeeld en gemitigeerd. Hierbij wordt gebruikgemaakt van **interne audits, penetratietesten en vulnerability tests**.
- **Veiligheid van systemen en installaties:** In al onze projecten, waaronder gebouwbeheersystemen en industriële installaties, nemen we passende maatregelen om de informatiebeveiliging van onze klanten te waarborgen. Onze systemen voldoen aan de hoogste beveiligingsstandaarden ISO 27001 en IEC 62443-2-4, om gegevens te beschermen tegen cyberdreigingen.

Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen over impacts

We betrekken klanten, eindgebruikers en andere stakeholders actief bij de verbetering van diensten en het beheersen van risico's. Dit doen wij door:

- **Klanttevredenheidsonderzoeken en feedbackgesprekken:** Regelmatig meten we de tevredenheid en verzamelen we feedback om inzichten te verkrijgen in mogelijke impacts. Deze worden besproken en verwerkt in verbeteracties.
- **Directe communicatiekanalen:** Consumenten en klanten kunnen vragen en zorgen kenbaar maken via onze helpdesk, klantcontactteams en projectmanagers.

- **Maatwerkoplossingen:** Bij het ontwerpen en implementeren van technische installaties overleggen we met klanten over specifieke eisen en risico's, zoals netcongestie, informatiebeveiliging en energiebeheer.

Herstelprocessen voor negatieve impacts

Bij negatieve impacts voor consumenten of eindgebruikers heeft Hoppenbrouwers duidelijke herstelprocessen en meldingskanalen ingericht:

- **Incidentenprocedure:** Alle incidenten, zoals datalekken of beveiligingsrisico's, worden volgens een vastgestelde procedure gemeld, onderzocht en opgelost. Medewerkers zijn verplicht incidenten te melden via de IT-helpdesk of via de daarvoor ingerichte meldkanalen.
- **Datalekbeleid:** Bij incidenten met persoonsgegevens wordt de melding geregistreerd, de impact geanalyseerd en – indien nodig – gerapporteerd aan de Autoriteit Persoonsgegevens en betrokken partijen.
- **Sancties en opvolging:** Tekortkomingen worden besproken met betrokken medewerkers en kunnen, bij ernstige schendingen, leiden tot sancties zoals beschreven in het personeelshandboek.

Acteren op impacts, risico's en kansen

We zetten concrete stappen om materiële impacts, risico's en kansen voor consumenten en eindgebruikers te beheersen en te benutten:

- **Actieve monitoring en risicomanagement:** Door middel van periodieke risicoanalyses, interne en externe audits en vulnerability tests identificeren en mitigeren we risico's die van invloed kunnen zijn op klanten en eindgebruikers.
- **Veilige technische oplossingen:** Bij projecten wordt informatiebeveiliging standaard geïntegreerd. Dit geldt met name voor:
 - o **Gebouwbeheersystemen en industriële installaties:** Hier zorgen we voor integriteit en bescherming van technische systemen en klantdata.
 - o **Softwareontwikkeling:** Nieuwe systemen worden ontwikkeld volgens de principes van 'security by design' en onderworpen aan controles.
- **Opleiden en bewustmaken:** Medewerkers volgen regelmatig trainingen en bewustwordingscampagnes over informatiebeveiliging, klantgericht werken en privacybescherming.
- **Samenwerking en innovatie:** We werken actief samen met communities zoals het Brainport Weerbaarheidscentrum en externe specialisten om ons informatiebeveiligingsbeleid continu te verbeteren.
- Het periodiek verzamelen en evalueren van kpi's die gekoppeld zijn aan beleidsdoelstellingen. Deze worden besproken tijdens het managementoverleg en de directiebeoordeling.
- Externe ISO27001-audits en tussentijdse reviews die aantonen dat we voldoen aan alle eisen en gestelde doelen.

Effectiviteit van maatregelen

De effectiviteit van onze maatregelen wordt geborgd door:

- Het 'Plan, Do, Check, Act'-proces binnen ons Information Security Management System (ISMS), waarmee we voortdurend verbeteren.

12. Governance

Beleid zakelijk gedrag

Het zakelijk gedrag van Hoppenbrouwers wordt primair bepaald door de cultuur binnen ons bedrijf. Bij Hoppenbrouwers staat het creëren van een veilige, motiverende en respectvolle werkomgeving centraal. Het beleid op het gebied van integriteit en gedrag is erop gericht om zowel gewenste als ongewenste omgangsvormen te identificeren en actief te beïnvloeden. Hierbij wordt een cultuur van openheid, gelijkwaardigheid en respect gestimuleerd, waarbij iedereen de kans krijgt zich optimaal te ontplooiën. Dit beleid is niet alleen van toepassing op interne relaties tussen medewerkers, maar strekt zich ook uit naar de omgang met externe stakeholders, zoals klanten, leveranciers en samenwerkingspartners.

Gedrag ten opzichte van de organisatie

De gedragscodes maken deel uit van de Algemene Arbeidsvoorwaarden en vormen een onderdeel van de arbeidsovereenkomst met de medewerkers. Iedere medewerker ontvangt een personeelshandboek bij indiensttreding en bevestigt de naleving door ondertekening van de overeenkomst. Het handboek is ook beschikbaar op ons intranet en vormt een praktische leidraad voor het dagelijks handelen van onze medewerkers en partners. Het belang van deze

regels wordt periodiek benadrukt in gesprekken en tijdens teamoverleggen, met speciale aandacht bij indiensttreding en bij signalen die daar aanleiding toe geven. Iedere medewerker is verplicht kennis te nemen van deze gedragscode en voor sommige onderwerpen worden ook e-learningen verplicht gesteld.

De organisatie volgt wettelijke kaders, maar biedt daarnaast ook eigen richtlijnen om gewenste omgangsvormen te verduidelijken. Onze 'Uitgangspunten gewenste omgangsvormen' zijn een aanzet om gedragsregels samen te vatten. Daarmee wordt aangegeven hoe wij vinden dat medewerkers met elkaar om moeten gaan. Centraal staat een cultuur waarin medewerkers zich gehoord, gewaardeerd en ondersteund voelen.

Gedrag ten opzichte van externe stakeholders

We hechten grote waarde aan eerlijkheid, transparantie en wederzijds respect in al onze zakelijke relaties. Onze projectleiders en inkopers vervullen hierin een sleutelrol. Zij zijn verantwoordelijk voor het waarborgen van eerlijke contractafspraken, het naleven van onze integriteitsnormen en het voorkomen van situaties die kunnen leiden tot belangenverstrengeling of

oneerlijke bevoordeling. Om dit te ondersteunen, hanteren we een gedragscode die ook expliciet toeziet op corruptie en omkoping.

Het accepteren of aanbieden van cadeaus, uitnodigingen of andere voordelen wordt streng gereguleerd en dient altijd proportioneel en zakelijk te zijn. Situaties waarbij deze grenzen worden overschreden, kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen of contractbeëindiging. Bij inkoopactiviteiten controleren we actief op transparantie en eerlijkheid in onze processen, inclusief audits en periodieke evaluaties.

Integriteit en preventie van corruptie en omkoping

Binnen Hoppenbrouwers zijn duidelijke richtlijnen opgesteld om corruptie en omkoping te voorkomen. Alle medewerkers, met name die in cruciale functies zoals projectleiders, inkopers en management, worden getraind om situaties te herkennen die kunnen leiden tot belangenverstrengeling of schending van integriteitsnormen.

Het beleid schrijft voor dat:

- Relaties met klanten en leveranciers altijd professioneel en transparant zijn.

- Beslissingen onafhankelijk worden genomen, zonder persoonlijke bevoordeling.
- Geschenken of voordelen alleen binnen strikte grenzen mogen worden geaccepteerd.

Onze meldstructuur biedt medewerkers en externe stakeholders de mogelijkheid om incidenten van mogelijk ongewenst zakelijk gedrag, zoals corruptie of belangenverstrengeling, vertrouwelijk te melden. Dit kan via de coach, vertrouwenspersoon of rechtstreeks bij HR. Deze meldingen worden zorgvuldig onderzocht en, indien nodig, leiden ze tot corrigerende acties zoals schriftelijke waarschuwingen, beëindiging van samenwerkingen of juridische stappen.

Periodieke evaluatie en versterking van beleid

Het beleid op zakelijk gedrag en integriteit wordt jaarlijks geëvalueerd in samenwerking met de HR-directeur en externe vertrouwenspersonen. Deze evaluaties worden uitgebreid met feedback uit audits en meldingen vanuit interne en externe stakeholders. Op basis hiervan worden verbeterpunten doorgevoerd om een integere bedrijfscultuur te waarborgen en verder te versterken.

Door integriteit en ethisch gedrag centraal te stellen in zowel interne als externe relaties, draagt Hoppenbrouwers bij aan een werkomgeving en waardeketen die gebaseerd zijn op vertrouwen, eerlijkheid en wederzijds respect.

Beheer relaties met leveranciers

We hechten grote waarde aan het opbouwen en onderhouden van duurzame relaties met onze leveranciers en onderaannemers. Dit vormt een belangrijk onderdeel van ons inkoopbeleid en draagt bij aan het waarborgen van kwaliteit, veiligheid en verantwoord ondernemerschap binnen onze keten.

Relatiebeheer en selectie

De inkoopcombinatie DGC beheert circa 76% van ons inkoopvolume en speelt een centrale rol in het onderhouden van strategische relaties. Nieuwe leveranciers of onderaannemers die willen toetreden tot ons relatiebestand, vullen een online formulier in om correcte gegevens te waarborgen en akkoord te gaan met onze veiligheidsvoorschriften. Vanaf volgend jaar wordt hier ook de 'code of conduct' aan toegevoegd.

De code of conduct, ontwikkeld door de DGC, stelt duidelijke eisen aan een verantwoorde bedrijfsvoering. Alle relaties binnen de DGC conformeren zich hieraan, en ons streven is om ook leveranciers buiten de DGC deze code te laten onderschrijven.

In lijn met ons inkoopbeleid willen wij bij de

selectie van leveranciers nadruk leggen op:

- Verantwoord kwaliteitsmanagement (ISO 9001 of vergelijkbaar).
- Correcte arbeidsomstandigheden en mensenrechten.
- Gezondheid, veiligheid en transparante communicatie.
- Milieu, klimaat en circulariteit.

Hoewel dit beleid nog niet volledig is geïmplementeerd, biedt het een duidelijke richting voor toekomstig relatiebeheer.

Feedback en audits

Maandelijks versturen wij leveranciersbeoordelingen, waarbij onze bestellers de prestaties van hun leveranciers evalueren. De ontvangen feedback wordt opgevolgd om samenwerking te optimaliseren. Daarnaast voeren we interne inkoopaudits uit bij projectteams om inzicht te krijgen in hun inkoopprocessen. Deze audits helpen ons bijsturen waar nodig en bieden advies ter verbetering.

Relatiebeheer binnen vestigingen

Tijdens kwartaaloverleggen bespreken we met de vestigingsleiders het beheer van leveranciersrelaties binnen hun teams in de vestigingen. Dit helpt ons om wildgroei te voorkomen en de samenwerking met strategische partners te versterken.

Betalingspraktijken en financiële

gezondheid

We monitoren de financiële gezondheid van onze belangrijke leveranciers en onderaannemers via creditsafe, waarbij wekelijks controles worden uitgevoerd. Hierbij hebben we ook aandacht voor ons beleid om latere betalingen te voorkomen. Zo kunnen we eventuele risico's vroegtijdig signaleren en beperken.

Eindejaarsevaluaties

Met onze belangrijkste leveranciers voeren we eindejaarevaluaties, waarin onderwerpen zoals samenwerking, kwaliteit, leverbetrouwbaarheid en verbeterpunten worden besproken. Dit versterkt onze relatie en creëert ruimte voor gezamenlijke groei en innovatie. Met deze aanpak zorgt Hoppenbrouwers voor een duurzaam en professioneel beheer van leveranciersrelaties, gericht op kwaliteit, continuïteit en verantwoord ondernemerschap.



13. Bijlage

Dataverwijzingen ESRS 2

ESRS	DR	Rapportageonderwerp
ESRS 2	GOV-1	"Samenstelling van bestuur en toezicht"
ESRS 2	GOV-2	"Duurzaamheid in beloning"
ESRS 2	GOV-3	"Duurzaamheid in beloning"
ESRS 2	GOV-4	"Sustainability due diligence statement"
ESRS 2	GOV-5	"Risicomanagementrapportage"
ESRS 2	SBM-1	"Business units"
ESRS 2	SBM-2	"In gesprek met onze stakeholders"
ESRS 2	SBM-3	"Uitkomst materialiteitsanalyse"
ESRS 2	IRO-1	"Totstandkoming materialiteitsanalyse"
ESRS 2	IRO-2	"Toelichting materiële thema's"

Dataverwijzingen Environment

ESRS	DR	Datapunt	Rapportageonderwerp
E1	E1-1	14	"Klimaattransitieplan"
E1	E1-1	16a	"Toelichting broeikasgasemissiereductie doelen"
E1	E1-1	16b	"Scope 1 en 2: Elektrificatie en verduurzaming van onze operatie"
E1	E1-1	16d	"Locked-in broeikasgasemissies en CO ₂ -intensieve producten"
E1	E1-1	16e	"CapEx, OpEx en economische activiteiten"
E1	E1-1	16h	"Transitieplan: Integratie, evaluatie en goedkeuring"
E1	E1-1	16i	"Transitieplan: Integratie, evaluatie en goedkeuring"
E1	E1-1	16j	"Monitoring van voortgang"
E1	E1.SBM-3	19a	"Toelichting en methodiek veerkrachtanalyse"
E1	E1.SBM-3	19b	"Toelichting en methodiek veerkrachtanalyse"
E1	E1.SBM-3	19c	"Veerkrachtanalyse"
E1	E1.IRO-1	20a	"Evaluatie en beheer van klimaatimpact"
E1	E1.IRO-1	20b	"Identificatie en analyse van fysieke klimaatrisico's"
E1	E1.IRO-1	20c	"Identificatie en analyse van klimaattransitierisico's"
E1	E1.IRO-1	21	"Toelichting en methodiek veerkrachtanalyse"
E1	E1-2	24	"Klimaatmitigatie"

ESRS	DR	Datapunt	Rapportageonderwerp
E1	E1-2	25	"Beleid voor klimaat en duurzaamheid"
E1	E1-3	28	"Beschrijving maatregelen klimaatmitigatie"
E1	E1-3	29b	"Behaalde en verwachte reducties"
E1	E1-3	29c	"Transparantie in geldstromen voor verduurzaming"
E1	E-1-4	32	"Monitoring en vaststelling van klimaatdoelen"
E1	E1-4	33	"Monitoring en vaststelling van klimaatdoelen"
E1	E1-4	34a	"Monitoring en vaststelling van klimaatdoelen"
E1	E1-4	34b	"Monitoring en vaststelling van klimaatdoelen"
E1	E1-4	34c	"Monitoring en vaststelling van klimaatdoelen"
E1	E1-4	34e, 16a	"Wetenschappelijke onderbouwing en consistentie"
E1	E1-4	34f	"Decarbonisatiehefbomen"
E1	E1-5	37	"Energieverbruik"
E1	E1-5	37a	"Fossiele energie"
E1	E1-5	37b	"Energieverbruik en uitsluiting van specifieke bronnen"
E1	E1-5	TV 34	"Energieverbruik en uitsluiting van specifieke bronnen"
E1	E1-5	37c	"Hernieuwbare energie"

ESRS	DR	Datapunt	Rapportageonderwerp
E1	E1-5	37ci	"Gedetailleerde afvaldata"
E1	E1-5	37cii	"Gedetailleerde afvaldata"
E1	E1-5	37ciii	"Gedetailleerde afvaldata"
E1	E1-5	TV 34, TV 71	"Hernieuwbare energie"
E1	E1-5	38a	"Energieverbruik en uitsluiting van specifieke bronnen"
E1	E1-5	38b	"Energieverbruik en uitsluiting van specifieke bronnen"
E1	E1-5	38c	"Energieverbruik en uitsluiting van specifieke bronnen"
E1	E1-5	38d	"Energieverbruik en uitsluiting van specifieke bronnen"
E1	E1-5	38e	"Energieverbruik en uitsluiting van specifieke bronnen"
E1	E1-5	TV 34	"Hernieuwbare energie"
E1	E1-6	50	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E1	E1-6	TV 46d	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E1	E1-6	TV 46g	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E1	E1-6	48a	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E1	E1-6	48b	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E1	E1-6	48c	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E1	E1-6	49a	"Broeikasgasemissies (E1-6)"

ESRS	DR	Datapunt	Rapportageonderwerp
E1	E1-6	49b	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E1	E1-6	51	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E1	E1-6	44+52a	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E1	E1-6	44+52b	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E1	E1-6	53	"Broeikasgasemissies (E1-6)"
E5	E5-1	14	"Beleid circulariteit"
E5	E5-1	15a	"Ambitie voor 2030: 50% circulaire inkoop"
E5	E5-1	15b	"Ambitie voor 2030: 50% circulaire inkoop"
E5	E5-3	24e	"Doelstellingen circulaire economie (E5-3)"
E5	E5-4	30	"Beschikbaarheid data instroom middelen"
E5	E5-4	31a	"Beschikbaarheid data instroom middelen"
E5	E5-4	31b	"Beschikbaarheid data instroom middelen"
E5	E5-4	31c	"Beschikbaarheid data instroom middelen"
E5	E5-4	32	"Methodologie en uitdagingen"
E5	E5-4	AR 25	"Vermeden dubbele telling"
E5	E5-5	37a	"Gedetailleerde afvaldata"
E5	E5-5	37b	"Gedetailleerde afvaldata"

ESRS	DR	Datapunt	Rapportageonderwerp
E5	E5-5	37b(i)	"Gedetailleerde afvaldata"
E5	E5-5	37b(ii)	"Gedetailleerde afvaldata"
E5	E5-5	37b(iii)	"Gedetailleerde afvaldata"
E5	E5-5	37c	"Gedetailleerde afvaldata"
E5	E5-5	37c(i)	"Gedetailleerde afvaldata"
E5	E5-5	37c(ii)	"Gedetailleerde afvaldata"
E5	E5-5	37c(iii)	"Gedetailleerde afvaldata"
E5	E5-5	37d	"Gedetailleerde afvaldata"
E5	E5-5	38	"Samenstelling afval"
E5	E5-5	38a	"Samenstelling afval"
E5	E5-5	39	"Samenstelling afval"
E5	E5-5	40	"Berekeningen en methodologie"

Dataverwijzingen Social

ESRS	DR	Datapunt	Rapportageonderwerp
S1	S1-1	19	"Beleid eigen medewerkers"
S1	S1-1	20	"Werknemers in de waardeketen (S2)"
S1	S1-2	27	"Persoonlijke ontwikkeling"
S1	S1-2	28	"Overleg medewerkers impacts (S1-2)"
S1	S1-2	29	"Overleg medewerkers impacts (S1-2)"
S1	S1-3	32	"Herstelprocessen voor negatieve impacts"
S1	S1-3	33	"Herstelprocessen voor negatieve impacts"
S1	S1-4	37	"Materiële risico's en kansen medewerkers (S1-4)"
S1	S1-4	38	"Materiële risico's en kansen medewerkers (S1-4)"
S1	S1-4	39	"Materiële risico's en kansen medewerkers (S1-4)"
S1	S1-4	40	"Materiële risico's en kansen medewerkers (S1-4)"
S1	S1-4	41	"Materiële risico's en kansen medewerkers (S1-4)"
S1	S1-4	43	"Materiële risico's en kansen medewerkers (S1-4)"
S1	S1-6	50	"Kenmerken van medewerkers (S1-6)"
S1	S1-9	66b	"Diversiteitsmaatstaven (S1-9)"
S1	S1-13	83	"Opleiding en vaardigheidsontwikkeling (S1-13)"

ESRS	DR	Datapunt	Rapportageonderwerp
S1	S1-14	88	"Veiligheid en gezondheid (S1-14)"
S1	S1-15	93	"Werk- en privébalans (S1-15)"
S1	S1-17	103	"Meldstructuur"
S2	S2-1	16	"Werknemers in de waardeketen (S2)"
S2	S2-1	17	"Veiligheid en gezondheid in de waardeketen (S2)"
S2	S2-1	18	"Veiligheid en gezondheid in de waardeketen (S2)"
S2	S2-1	19	"Veiligheid en gezondheid in de waardeketen (S2)"
S4	S4-1	16	"Consumenten en eindgebruikers (S4)"
S4	S4-2	20	"Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen over impacts"
S4	S4-3	25	"Herstelprocessen voor negatieve impacts"
S4	S4-4	31	"Acteren op impacts, risico's en kansen"

Dataverwijzingen Governance

ESRS	DR	Datapunt	Rapportageonderwerp
G1	G1-1	10	"Beleid zakelijk gedrag"
G1	G1-2	15	"Beheer relaties met leveranciers"

Colofon

Dit jaarverslag is een uitgave van Koninklijke Hoppenbrouwers Techniek B.V.

Tekst en eindredactie

Tekstschrijvers

Antoinette Boleij

Delano Seliman

Vormgeving

Claudia Grijsbach

Fotografie

Jordi Sloots | The Creatorshub

Jurian Kriebel

Digitaal beschikbaar

Dit jaarverslag is niet gedrukt, met oog op duurzaamheid. Door het digitaal te delen, besparen we papier en beperken we onze impact op het milieu.

CSRD-verslaglegging

Het jaarverslag sluit grotendeels aan bij de Europese richtlijnen die volgend jaar ingaan voor Hoppenbrouwers. De verslaglegging wordt dit jaar verder verbeterd, zodat volgend jaar op alle verplichte thema's volledig gerapporteerd wordt.

Udenhout, februari 2025

Hoppenbrouwers Techniek B.V.

Kreitenmolenstraat 201

5071 ND Udenhout

T (013) 511 72 27

Nederland

Contact

communicatie@hoppenbrouwers.nl

www.hoppenbrouwerstechniek.nl

Met dank aan iedereen die een bijdrage heeft geleverd en/of op een andere wijze heeft meegeholpen aan de totstandkoming van dit jaarverslag.



Hier leeft techniek