



Onze bijdrage aan een duurzame wereld



Inhoudsopgave

Volop in beweging		Autoriteit en System integrator	40
Voorwoord Henny de Haas	4	Project: Van legerkazerne naar 12 luxe appartementen	42
2023 in het kort	8	Project: Distributiecentrum Monza	43
Over ons		Project: Eerste robot voor AMI	44
Dit is Koninklijke Hoppenbrouwers Techniek	10	Project: Waterschap Rivierenland	45
Bedrijfsfilosofie	11	Duurzaamste technisch dienstverlener	46
Maatschappelijke opgaven	11	Duurzaamheid voor klanten	46
Visie 2030	12	Project: Houtlab	48
Organisatiestructuur	12	Project: Preston Palace	49
Bestuur		14% CO ₂ -reductie in 2023	50
Directieteam	14	Duurzaamheid facts & figures	52
Raad van Commissarissen	16	Ondernemende en wendbare organisatie	56
Onze omgeving en strategie	18	Duurzame groei en familiewaarden	58
Trends & ontwikkelingen	18	Hazenpad	60
Waardecreatiemodel	20	Governance	
Materiële thema's	22	Verslag Raad van Commissarissen	62
Aantrekkelijkste werkgever	24	Jaarrekening	68
HR facts & figures	27	Bijlagen	
Ondernemingsraad	29	GRI-tabel	70
Beste praktijkopleider	30	Colofon	78
Veiligheid	32		
Veiligheid facts & figures	35		
Beste partner voor onze klanten	36		
Grote en complexe bouwprojecten	36		
Consumentenplatform Hoppenbrouwers Thuis	38		



Volop in beweging

We hebben een dynamisch jaar achter de rug bij Hoppenbrouwers. Ons familiebedrijf blijft voortdurend in beweging en we hebben opnieuw interessante stappen gezet om het fundament onder onze toekomst verder te versterken.

Een belangrijk aspect van de groei en inspiratie afgelopen jaar waren de vijf mooie overnames. Niet alleen leidden deze tot een omzetgroei van 12%, we hebben hiermee vooral nieuwe specialisten en nieuwe kansen in huis gehaald. Ondanks dat deze overnames veel extra inzet, wendbaarheid en flexibiliteit van de organisatie vragen, brengen ze ook veel energie met zich mee. We zetten overal in de organisatie in op het zo snel mogelijk integreren van activiteiten, systemen en medewerkers. Wat opvalt, is dat er meteen overal in de organisatie nieuwe verbindingen en initiatieven ontstaan die Hoppenbrouwers nog sterker maken, met nog meer vakmensen, kennis en specialiteiten. Dat dit zijn vruchten afwerpt, blijkt wel uit het feit dat we

steeds grotere opdrachten binnenhalen. En dat is nou precies waar ons technische hart sneller van gaat kloppen. En daar profiteren al onze klanten en andere partners van mee. Dat is toch waar we het voor doen!

Vanzelfsprekend kregen ook wij, net als iedereen, te maken met een mix van onzekerheden zoals inflatie, rentestijging en de stikstofproblematiek. Deze factoren zorgden voor de nodige investeringstwijfels in de markt. Gelukkig konden de grote projecten over het algemeen doorgaan, maar sommige opdrachtgevers moesten hun opdrachten doorschuiven naar volgend jaar.

Ondanks deze situatie hebben we opnieuw laten zien hoe flexibel en ondernemend we zijn door de uitgestelde projecten deels op te vangen met andere werkzaamheden.

Hoewel we er niet in slaagden onze autonome groei te realiseren, hebben we dankzij strategische overnames toch een groei van 12% weten te bewerkstelligen in 2023. En zo was dit jaar uiteindelijk financieel een beter jaar dan het voorgaande jaar. De financiële tegenvallers van 2022 hebben we in 2023 grotendeels weten te voorkomen.

We hebben onze locatie in Nijmegen gesloten en Roosendaal is gedeeltelijk samengevoegd met Breda. De Nijmeegse vestiging werkte al nauw samen met de vestigingen in Afferden en Heesch. Hetzelfde gold voor Roosendaal en Breda. Vanuit een strategisch perspectief zijn de vestigingen Roosendaal en Nijmegen, inclusief alle betrokken medewerkers, geïntegreerd in andere vestigingen om bestaande teams te versterken. Als resultaat hiervan heeft de vestiging Breda een aanzienlijke groei doorgemaakt en een positieve ontwikkeling laten zien. Het klantenbestand van de twee gesloten vestigingen bedienen we nu vanuit andere teams.

Business units

Aanvankelijk waren onze vestigingen dominant in onze strategie, nu geven we de voorkeur aan een business gerichte benadering. We zijn bezig met het opzetten van business units die op landelijk niveau samenwerken. Dit deden we al op het gebied van

beveiliging en technisch beheer en nu breiden we dit uit naar industriële automatisering en utiliteitsbouw.

Het interessante van deze organisatorische aanpassing is dat we nu beter aansluiten bij de werkwijze en behoeftes van klanten die landelijk werken. Het draagt ook bij aan een scherpere focus van de projectteams en verlaging van risico's. De kracht van het lokale blijft wel gewoon behouden doordat de vestigingen eindverantwoordelijk zijn.

'Door het opzetten van business units die op landelijk niveau samenwerken, sluiten we beter aan bij de werkwijze en behoeftes van klanten die landelijk werken.'





Consumentenplatform

Afgelopen jaar hebben we ook meer ervaring opgedaan met ons consumentenplatform, dat nog volop in ontwikkeling is. Het eerste halfjaar zijn we succesvol van start gegaan, met veel aanvragen voor hybride warmtepompen en zonnepanelen. Het negatieve marktsentiment in de tweede helft van het jaar leidde echter tot een forse terugval van de omzet. Dit had aanzienlijke impact op het rendement. Ook omdat we voortdurend investeren om de groei bij te benen. Desondanks laten we ons niet weerhouden om door te gaan. In lijn met de zakelijke aanpak van onze vestigingen, hebben bijna alle vestigingen hun activiteiten rondom particuliere klanten ondergebracht in het consumentenplatform. We geloven in de integrale aanpak van ons consumentenplatform, waarbij we streven naar een unieke ervaring voor onze klanten. Als groeiend bedrijf maken we op dit vlak soms fouten en zijn we ons ervan bewust dat consumenten niet altijd tevreden zijn. Daar zijn we uiteraard niet trots op en we zien dit als belangrijke leermomenten om de klantbeleving verder te verbeteren. We blijven zoeken naar een evenwicht tussen groei en operationele excellentie, zodat we onze klanten de best mogelijke ervaring kunnen bieden, zelfs in tijden van groei waarin niet alles altijd vlekkeloos verloopt.

Onze rol in energietransitie

Als steeds belangrijkere speler in de markt zijn we ons volledig bewust van onze verantwoordelijkheid op het gebied van duurzaamheid. We hebben een programmamanager die zich inzet voor het realiseren van de CO₂-reductie van Hoppenbrouwers (0% directe uitstoot in 2030). Daarnaast helpt hij bij de doelstelling om 'klanten te helpen bij hun duurzame ambities'.

In 2023 was bijna 100% procent van de 144 auto's die we aanschaffen elektrisch. Echter, door de overnames werden we geconfronteerd met een wat minder milieuvriendelijk wagenpark, wat enige druk legt op onze duurzaamheidsresultaten.

Verder maken we, waar mogelijk, onze panden duurzamer. Dat geldt zeker voor de nieuwbouw in 2024 van onze vestigingen in Deurne en Dongen. Deze hebben de uitdaging om te werken met een aansluiting van maximaal beschikbare 80 ampère. Dit vereist zuinig energiegebruik en slimme oplossingen. Interessant voor toekomstige ontwikkelingen in onze eigen onderneming, maar ook een mooi voorbeeld voor klanten die met dezelfde beperkingen in energielevering worden geconfronteerd.

Maatschappelijk gezien spelen we als technisch dienstverlener een actieve rol bij het aanpakken van maatschappelijke opgaves op het gebied van waterzuivering, de vergrijzing, de arbeidsmarkt en de leegloop van winkelgebieden als gevolg van online-shopperen. Ook streven we ernaar zelf een sociale werkgever te zijn, door een hoge mate van autonomie voor de medewerkers en door werk en opleiding te bieden aan zij-instromers. We zijn heel transparant in onze resultaten en betrekken iedereen bij het rendement.

Raad van Commissarissen

Een mooie bijdrage aan de continuïteit van ons familiebedrijf is dat we sinds 2023 met een Raad van Commissarissen (RvC) werken. De afhankelijkheid van mij als CEO – en daarmee de risico's voor het bedrijf – is daardoor verminderd. Verder heeft de RvC een belangrijke toegevoegde waarde op het gebied van coaching en de professionalisering van het topmanagement. Ook denkt ze op strategische niveau mee over de toekomst van de onderneming en hoe mijn kinderen zo goed mogelijk het familiebedrijf in kunnen groeien.

Logo

We hebben een duidelijke visie richting 2030. Voor ons familiebedrijf was nu de tijd gekomen om de ingeslagen koers te vertalen naar een nieuw logo. We hebben een logo geïntroduceerd dat past bij onze groei, samenwerking en de vernieuwing. Een krachtig eenvoudig symbool, zonder aanvullende informatie. Met dit logo laten we zien dat we klaar zijn voor de toekomst, gebouwd op het fundament

Bekijk de video die het verhaal vertelt achter onze nieuwe uitstraling



van het verleden, onze passie voor techniek en ondernemende bedrijfsfilosofie. Dat geeft mij, en de medewerkers, dan ook weer een gevoel van trots.

Toekomst

Al met al kijk ik met veel vertrouwen naar de toekomst. Ik ga ervan uit dat onze missie om zeker tien procent autonome groei te realiseren, gaat lukken. Deze zal in toenemende mate uit grote projecten bestaan. Gezien onze omvang van 350 miljoen omzet en bijna tweeduizend medewerkers is er voldoende vertrouwen in ons bedrijf om deze uitdagende projecten te realiseren en succesvol uit te voeren. De orderportefeuille is al goed gevuld en biedt volop uitdagende kansen voor iedereen die bij, met en voor Hoppenbrouwers werkt.

Henny de Haas

Algemeen directeur



2023 in het kort

Onze financiën

 **350**
mln omzet

 **3%**
winst na belasting

 **39,6%**
solvabiliteit

Onze organisatie

 **11**
disciplines

- Elektrotechniek
- Smart Industry
- Werktuigbouwkunde
- Smart Building
- Industriële automatisering
- Digitalisering
- Beveiliging
- Energietransitie
- Sprinkler
- Modulair bouwen
- Technisch beheer



 **20**
vestigingen
(21 met Technodak B.V.)

Afgelopen jaar kreeg het consumentenplatform 'Hoppenbrouwers Thuis' een eigen hoofdkwartier in 's-Hertogenbosch.

 **5**
overnames

- Top Installatiegroep
- Van Thiel Optimaal
- Technisch
- Nijsten Elektrotechniek
- Installatiebureau
- Control Digit B.V.
- Van Wijngaarden B.V.

Onze medewerkers

 **1.842**
medewerkers

 **69**
vrouwen in een
technische functie

 **52.279**
scholingsuren 2023

7,8
voor onze
medewerkers-
tevredenheid

Onze kernwaarden uitgelicht:

Werkplezier	7,8
Vakmanschap	8,1
Autonomie	8,5
Verbondenheid	7,8
Ondernemend	7,9



Onze klanten

 **12.500**
unieke klanten



11
markten

- Water & Infra
- Food & Beverage
- Industrie
- Retail
- Leisure
- Woningbouw
- Onderwijs
- Distributie & Logistiek
- Ziekenhuizen
- Overheid
- Kantoren

Ons consumentenplatform 'Hoppenbrouwers Thuis' werd in 2023 gemiddeld beoordeeld met een

 **8,2**
score Kiyoh reviews

Totaal score	8,2
Totaal aantal beoordelingen	183
Beveelt ons aan	86%
Aantal keer bekeken	4.276

183 beoordelingen in 2023
86% beveelt ons aan



Over ons

Dit is Koninklijke Hoppenbrouwers Techniek

Hoppenbrouwers bestaat 105 jaar. Als familiebedrijf met 20 vestigingen verspreid over heel Nederland, ontwerpen, installeren en onderhouden we technische installaties voor mens en maatschappij. Van renovatie en onderhoudsprojecten tot projecten gericht op duurzame energieopwekking en energiemanagement, maar ook 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.

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.

Een sterk fundament voor goed werkgeverschap

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 en klanten.
2. We werken binnen de vestiging met **zelfsturende teams** die regionaal samenwerken. Het werken in onze grote 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** laag in de organisatie te leggen, weten mensen hoe het gaat en nemen ze initiatief. Dit draagt bij aan de structurele groei van de organisatie. We zijn een centraal en efficiënt georganiseerd bedrijf.
5. **Autonomie** kan alleen in een netwerk bestaan waar heldere afspraken en kaders zijn waarbinnen gewerkt wordt. Deze zorgen voor efficiëntie binnen de processen en voor een eerlijke organisatie waarbij persoonlijke voorkeur zo veel mogelijk wordt ontweken.

Maatschappelijke opgaven

De technische branche staat voor grote opgaven, zoals het faciliteren van de energietransitie, circulariteit, maar ook veilig en gezond ouder worden zijn thema's waar we vanuit de techniek aandeel in hebben. Daarvoor zijn nieuwe technologieën en informatietechnieken cruciaal. Digitalisering komt daarmee in een versnelling. Er komt veel op ons af; BIM, digitale dossiers voor de Wet Kwaliteitsborging en systemen die in toenemende mate geïntegreerd en verbonden worden met het internet. En dat moet ook nog eens veilig gebeuren.

Digitalisering, en daarmee standaardisering van informatie en communicatie, leidt tot betere (keten) samenwerking waarin collega's, leveranciers, partners en afnemers efficiënter met elkaar kunnen communiceren. Maar ook tot nieuwe dienstverlening: bedrijven die realtime inzicht kunnen geven in bijvoorbeeld werkprestaties en -afspraken, energieadvies kunnen geven, die voorspellend onderhoud en beheer op afstand kunnen uitvoeren, hebben een voorsprong in de markt. Techniek staat daarin nooit stil en heeft zelfs een grote rol in het vervullen van deze behoeftes.

Onze missie

De beste partner voor medewerkers, klanten en scholen.



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. Onze visie is opgedeeld in vijf ambities die we in 2030 behaald willen hebben.

- Aantrekkelijkste werkgever
- Beste partner voor onze klanten
- Best gewaardeerd als autoriteit & system integrator
- Duurzaamste technisch dienstverlener
- Ondernemende en wendbare organisatie

Hoppenbrouwers
alles onder één dak

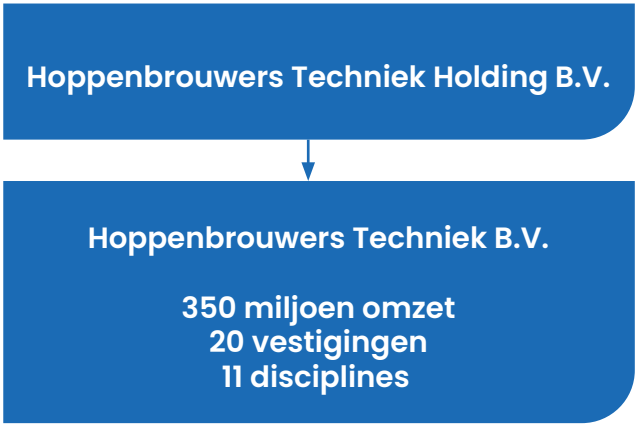
Bekijk hier de
video



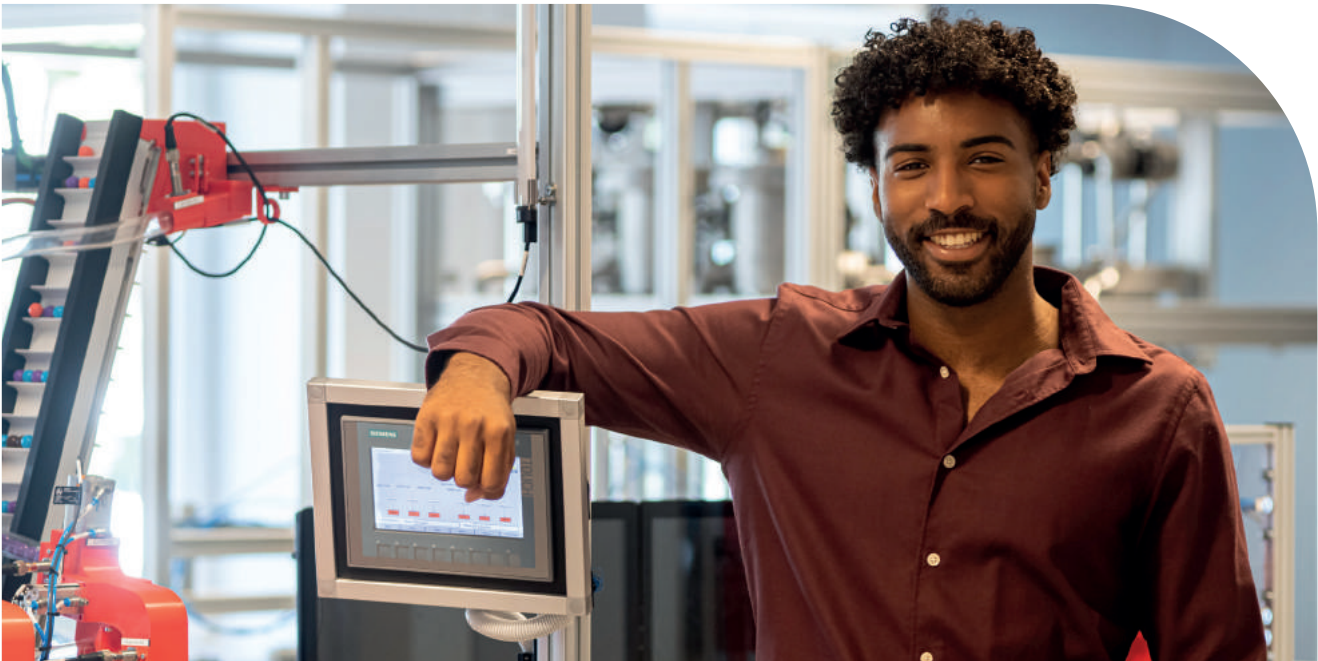
Onze organisatie

De aandelen van Hoppenbrouwers Techniek zijn volledig in het bezit van familie De Haas. Alle Hoppenbrouwers vestigingen vallen onder één B.V.: Hoppenbrouwers Techniek B.V. We geloven dat deze aanpak bijdraagt aan een nog betere samenwerking.

Organogram en eigendomsstructuur



Zusterbedrijf Technodak B.V. wordt niet meegenomen in de jaarcijfers en heeft een omzet van 3,4 miljoen.



Directieteam



Directie
Het operationele directieteam van Hoppenbrouwers bestaat uit een mix van zeer ervaren Hoppenbrouwers mensen van het eerste uur die het DNA mede hebben gemaakt, in combinatie

met nieuwe aanwas die elders hun sporen hebben verdiend. De directie draagt verantwoordelijkheid voor de onderwerpen in hun respectievelijke expertgebieden. Korte lijnen en snel beslissen zitten in het DNA van ons bedrijf.

Maak kennis met onze directie en hun expertise rol via onze website:



Raad van Commissarissen

Door de groei van afgelopen jaren en de omvang van onze organisatie hebben we steeds meer maatschappelijke impact op klanten en medewerkers. Een onderdeel van het voortbouwen aan continuïteit is dat Hoppenbrouwers sinds dit jaar een Raad van Commissarissen (RvC) heeft. Door de uitbreiding met een RvC wordt het reflectievermogen binnen de directie vergroot en de afhankelijkheid van Henny de Haas als bestuurder kleiner.

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.





Trends & ontwikkelingen

Onze omgeving & strategie

Arbeidsmarkt

Het aanbod aan gekwalificeerd personeel neemt af. Dat komt niet alleen door de vergrijzing, ook steeds minder jongeren kiezen voor de techniek. Om deze uitdaging het hoofd te bieden, staat de installatiesector niet stil. Enerzijds verschuift de technische rol van uitvoering naar integraal ontwerpen, anderzijds pakt de installateur steeds meer de rol van technisch opleider. Met deze verschuiving groeit ook de behoefte aan hoog opgeleid technisch personeel en zij-instromers. De technische ontwikkelingen zorgen ervoor dat voortdurende scholing nodig is. Zittend personeel dient up-to-date te zijn en de grote groep zij-instromend personeel wordt om- of bijgeschoold. Met een groot aanbod aan eigen opleidingsprogramma's ontwikkelen we onze medewerkers naar kenniswerkers. We zien dat wanneer ervaren vakmensen weggaan, de werkdruk toeneemt. We huren dan meer specialisten in voor bekabelingswerkzaamheden, aanleggen van

kabeldraagsystemen en het aanleggen en isoleren van luchtkanalen. Maar ook door prefab onderdelen aan te laten komen op de bouw.

Economische ontwikkelingen

De prijzen van grondstoffen en energiebronnen stegen in 2022 enorm en dat heeft ook in 2023 een doorwerking gehad van hoge energie- en loonkosten. Afgelopen jaar zagen we een verdubbeling in de energiekosten ten opzichte van 2022.

In de huidige markt is schaalvergroting voor installatiebedrijven die willen meedoen onontkoombaar. We zien een duidelijke verschuiving in de overnamemarkt van installatiebedrijven. Binnen deze trend spelen entiteiten die buiten onze branche vallen, zoals private equity-bedrijven en bouwbedrijven die hun activiteiten willen verbreden met technische dienstverlening, een steeds prominentere rol.

Energietransitie

Op wereldniveau stijgt de levensstandaard gestaag en men voorziet een voortdurende groei van de totale energievraag. Deze groei is een gevolg van de doorlopende energietransitie, die een bredere waaier aan alternatieven voor fossiele brandstoffen heeft voortgebracht. Hierdoor manifesteren zich in snel tempo innovaties zoals warmtepompen, laadpalen, CO₂-opslag en de elektrificatie van de industrie.

Sinds juni is er een tijdelijke stop voor nieuwe en bestaande bedrijven, voor zowel de afname als het opwekken van elektriciteit. Dit omdat ons huidige energienet de vraag en aanbod van elektriciteit niet langer aankan.

Hoppenbrouwers levert een bijdrage aan deze uitdaging door bedrijven te helpen slimme installatiekeuzes te maken. Bijvoorbeeld door slimmer energiemanagement met behulp van hard- en software. Zo kunnen we bedrijven adviseren om uiteindelijk verbruik te reduceren, waardoor de druk op het stroomnet afneemt. Een voorbeeld van een veelgevraagde oplossing is het gebruik van een batterij om energie op te slaan bij piekmomenten. Dit maakt bedrijven minder afhankelijk van het net. Ook werktuigbouwkundige installaties hebben veel impact op gebouwen. Het vraagt een sterke toekomstvisie naast de financiële business case. We verwachten dat het beheer van gebouwen voor een slimmer energiemanagement een klantbehoefte is die in 2024 nog veel aandacht van ons vraagt.

CO₂-neutraal

Hoppenbrouwers heeft de ambitie om in 2030 CO₂-neutraal te zijn op scope 1 en 2 emissies. Onze groei als organisatie gaat met een toename van onze totale CO₂-uitstoot gepaard. Door over te stappen op elektrische auto's en bussen, het beschikbaar stellen van elektrische wisselauto's voor zakelijke ritten en door het reizen met het openbaar vervoer te promoten, verlagen we de CO₂-uitstoot enorm. Onze aanpak hiervoor is door de directie en onze programmamanager duurzaam vastgelegd in onze reductiedoelstellingen. De uitvoering van deze aanpak ligt bij de domeineigenaren die verantwoordelijk zijn voor wagenpark, huisvesting en inkoop.

Circulariteit

Hoppenbrouwers heeft als doel 50% circulaire inkoop in 2030. Technologische innovaties zijn nodig om materialen en hulpbronnen efficiënter te gebruiken, afval te verminderen en circulaire processen te bevorderen. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op het gebruik van geavanceerde recyclingtechnologieën en het ontwerp van producten met het oog op hergebruik. We sturen steeds meer op circulariteit in onze organisatie. In 2023 is er gewerkt aan goede definities en meetmethoden op dit gebied. Met de eerste inzichten kunnen we aan de slag. Daarnaast zijn er al verschillende praktische circulaire oplossingen die wij onze klanten bieden.

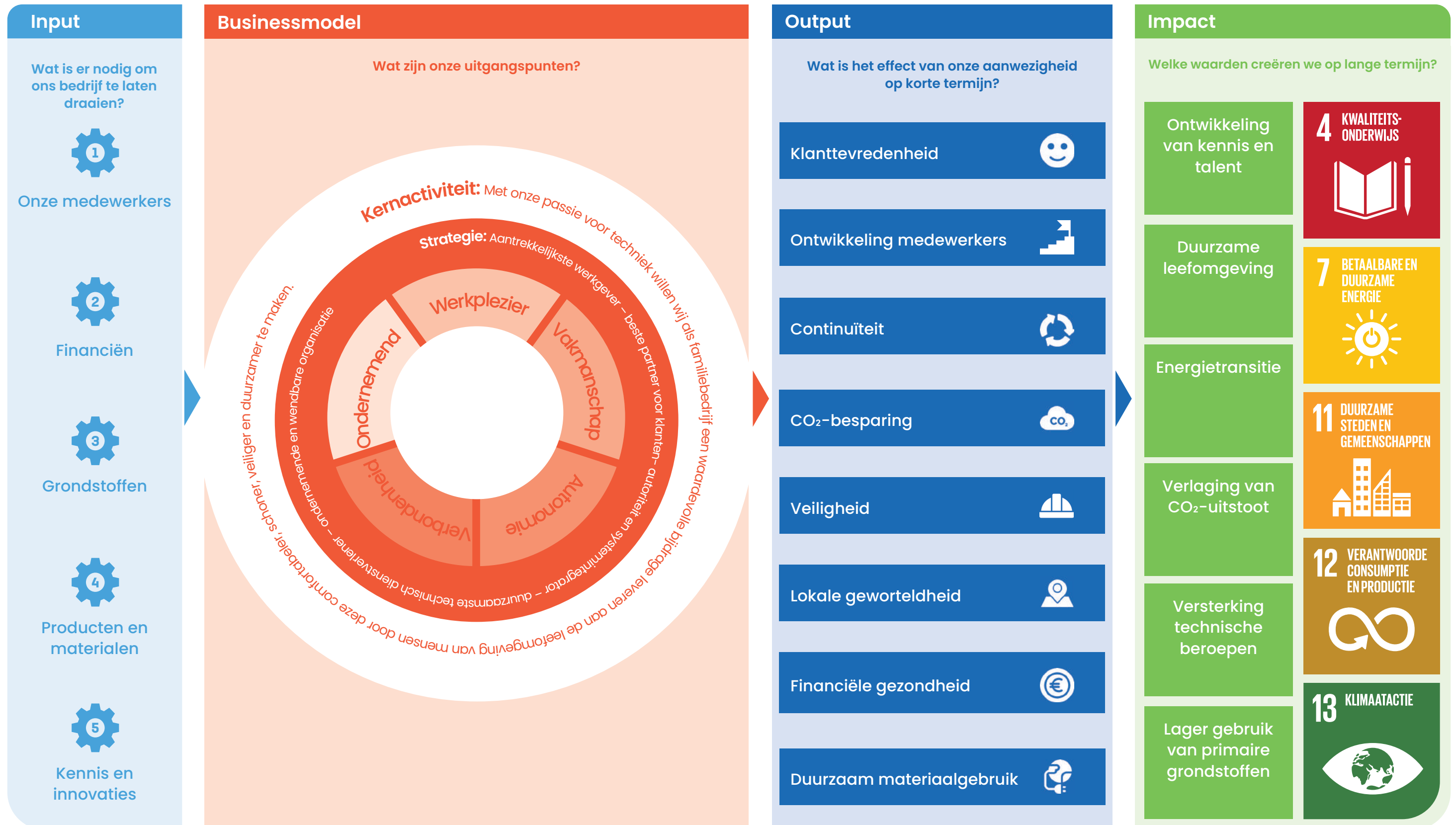
Stikstof

De stikstofcrisis remt de energietransitie af, omdat alle stikstofbeperkende maatregelen een vertragend effect hebben op de uitbreiding van het elektriciteitsnet. Daarnaast brengen de strengere eisen om een bouwvergunning aan te vragen risico's met zich mee in de planning van een project. Projecten worden hierdoor steeds vaker stilgelegd en vertraagd. Deze ontwikkelingen zorgden het afgelopen jaar voor verschuivingen in onze planning of zelfs tot uitstel van projecten. Doordat we een grote organisatie zijn met projectteams in heel Nederland kunnen we intern makkelijker schuiven, de impact op de totale organisatie blijft daarmee beperkt. We verwachten dat ook in 2024 de stikstofproblematiek nog aan blijft houden.

Technologie & Digitalisering

De technische branche staat voor grote opgaven zoals personeelstekort, het faciliteren van de energietransitie, circulariteit, standaardisatie en toepassen van duurzaamheidsdata, veilig en gezond ouder worden. Daarvoor zijn nieuwe technologieën en informatietechnieken cruciaal. Digitalisering komt daarmee in een versnelling met als uitgangspunt real time informatie. Hierdoor kan men sneller beslissingen nemen, processen optimaliseren en efficiënter werken. We zetten Smart Building steeds vaker in en koppelen gebouwen en applicaties zodat deze slimmer kunnen samenwerken. Ook BIM, digitale rapportages, sturen op energiestromen, voorspellend onderhoud, beheer op afstand, robotisering en modulair bouwen blijven nog steeds belangrijke thema's.

Waardecreatiemodel



Materiële thema's

Als onderdeel van ons strategieproces hebben we in 2023 een nieuwe dubbele materialiteitsanalyse gemaakt. Daarmee hebben we in kaart gebracht met welke onderwerpen en thema's de organisatie een significante impact maakt op het milieu, mensen en onze organisatie. Alsmede de financiële gevolgen van ESG-factoren voor de organisatie zelf. Door deze analyse zijn we voorbereid op wetgeving vanuit de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Hoppenbrouwers moet in 2026 over het verslagjaar 2025 volledig in lijn met de CSRD rapporteren.

De materiële thema's zijn onderwerpen die inzicht bieden in hoe duurzaamheid de financiële prestaties van Hoppenbrouwers beïnvloedt en hoe onze omgeving ons beïnvloed. Denk aan inkomsten, kapitaal, eigen vermogen en reputatie. Deze materiële thema's verschillen van die van vorig jaar. Met behulp van nieuwe inzichten doorliepen we

het proces van totstandkoming opnieuw via een andere benadering. Met deze geüpdate materiële onderwerpen werken we actief toe naar het sturen op een toekomstbestendige organisatie.

Als eerste hebben we de belangrijkste stakeholders (medewerkers, klanten en scholen) voor Hoppenbrouwers geïdentificeerd en gekeken hoe deze het beste benaderd kunnen worden. Vervolgens hebben we een longlist van thema's opgesteld, gebaseerd op deskresearch en feedback van stakeholders en zijn de onderwerpen in kaart gebracht die een rol spelen voor Hoppenbrouwers. Vervolgens zijn we met een projectgroep tot een shortlist van onderwerpen gekomen. In 2024 gaan we deze bij onze interne en externe stakeholders toetsen om tot definitieve materiële thema's te komen. Op deze manier borgen we de betrokkenheid van opdrachtgevers, partners, medewerkers en leveranciers binnen het gehele proces.



Lijst van materiële onderwerpen

(E)nvironment	Omschrijving
Energietransitie	De elektrificatie van Nederland.
Klimaatverandering	De algehele opwarming van de aarde over een langere periode.

(S)ocial	Omschrijving
Een aantrekkelijke werkgever	Een werkgever die zowel voor bestaande als nieuwe collega's aantrekkelijk is en positief opvalt in haar marktsegment.
Personeelstekorten	De aanhoudende tekorten aan (technisch) personeel.
Veilig werken	Het continue streven naar minimalisering van het aantal ongevallen.
De hoogste klantwaardering	Wij helpen de duurzame ambities van klanten waar te maken en streven ernaar om de meest klantgerichte organisatie in de branche te zijn. We zijn pas tevreden als de klant tevreden is met een minimale NPS van +45.

(G)overnance	Omschrijving
Topkwaliteit installaties	Altijd de hoogste kwaliteit van installaties opleveren.
Efficiënt beheer van installaties	Met minimale tijdsinspanning de langst mogelijke levensduur van de bestaande installaties realiseren.
Procesinnovatie	Continu investeren in digitalisering en vernieuwing van onze bedrijfsprocessen.
Projectmanagement	Het planmatig en efficiënt beheersen van projecten.
Gecontroleerde groei	Het beheerst en gestructureerd laten groeien van onze organisatie.
Gezonde financiële basis	Het op pijl houden van eigen vermogen en de continue aandacht daarop.
Consumentenmarkt	Technische installaties voor particulieren.
Bescherming van data	Data beschermen tegen corruptie, fouten en privacy.
Cybercriminaliteit	Misdaden die gepleegd worden met een ICT-middel en die gericht zijn op ICT.



Aantrekkelijkste werkgever

Beste werkgever door bieden van aantrekkelijke werkomgeving

Met de aanhoudende krapte op de (technische) arbeidsmarkt en de groei van onze sector, is het belang van goed werkgeverschap en het bieden van een aantrekkelijke werkomgeving belangrijker dan ooit. We zijn dan ook trots dat we dit jaar wederom begonnen met de erkenning 'Top Employer'. Deze waardering blijkt eveneens uit de vele sollicitaties die we kregen en de instroom van bijna 600 nieuwe medewerkers. Opvallend is de groei in de aanname van ervaren technisch personeel. Dit gezien de ontwikkeling van onze rol van technisch dienstverlener naar die van system integrator.

Ellen Vermeer, directeur HR geeft aan: 'Afgelopen jaar hebben we door overnames zo'n 200 nieuwe medewerkers mogen verwelkomen en bijna 400

medewerkers door autonome instroom. Met het oog op onze groeiambitie en de uitdagende arbeidsmarktomstandigheden hebben we ons

recruitmentteam uitgebreid. Zo houden we in deze krappe arbeidsmarkt de snelheid erin. We bekijken elke sollicitant niet alleen voor de functie waarop ze hebben gesolliciteerd, maar ook of er misschien een andere plek binnen onze organisatie is waar hun talenten en vaardigheden nog beter tot hun recht komen. Op deze manier hebben we, van de bijna 400 mensen binnen autonome instroom, 250 medewerkers aangenomen voor een andere positie dan waarvoor ze oorspronkelijk hadden gesolliciteerd. Daardoor hebben we ook 78 zij-instromers verwelkomd. Om medewerkers zich snel thuis te laten voelen, besteedden we extra aandacht aan ons onboarding programma. Zo organiseerden we naast meeloopdagen, een vernieuwde cultuurtraining en netwerkbijeenkomsten. Ook krijgen nieuwe medewerkers een coach waarmee ze minimaal negen keer in het eerste jaar van hun dienstverband in gesprek gaan over hun ontwikkeling. Verder hebben we vanuit HR iemand vrijgemaakt voor overnames, zodat we overgenomen medewerkers de juiste aandacht kunnen geven. Bovendien zorgen onze cultuurevenementen zoals de vrijdagmiddagborrels, bioscoopavonden, HOP-café's, Sint- en kerstvieringen en ons tweejaarlijkse HOP-festival, blijvend voor onderlinge verbondenheid.'

Voor iedereen een passend opleidings- en loopbaanprogramma

Ellen vertelt: 'Het is uniek in de markt hoeveel mensen we via onze verkorte leertrajecten weten te interesseren voor een baan in de techniek die daardoor instromen. Hiervoor hebben we onze eigen praktijkscholen, de Hoppenbrouwers Academy, bieden we gecombineerde leer- en werktrajecten aan (bbl) en werken we nauw samen met gerenommeerde onderwijsinstellingen. Leren en ontwikkelen staat bij ons centraal. Voor alle medewerkers hebben we een passend opleidings- en loopbaanprogramma, zijn er voor leidinggevenden leiderschapstrainingen en leiden we onze medewerkers op tot ondernemende kenniswerkers. We hebben het volgen van passende leertrajecten nog toegankelijker gemaakt. Via een persoonlijke online omgeving (Learning Management Systeem) hebben medewerkers nu zelf de touwtjes

in handen over hun persoonlijke en vaktechnische ontwikkeling. Dit systeem begint zijn vruchten af te werpen.'

Hogere uitstroom

Hoewel de instroom dit jaar succesvol verliep, hebben we te maken gehad met een hogere uitstroom die verklaarbaar is. Deze uitstroom bestaat enerzijds uit het reguliere verloop en anderzijds door verloop ten gevolge van onze groeistrategie.

Het reguliere verloop is 10,2% en wordt gevormd door medewerkers die op zoek zijn naar nieuwe uitdagingen, met pensioen gaan of niet goed passen bij de cultuur. Ellen benadrukt: 'Er zitten altijd medewerkers bij die we graag binnen ons team hadden willen houden. Denk hierbij aan mensen die elders een betere positie of arbeidsvoorwaarden konden verkrijgen, medewerkers die een overstap maakten naar een andere branche, vertrokken uit ontevredenheid of medewerkers die ervoor kozen om als zelfstandige te gaan werken.'

De overige 10,3% kan niet enkel worden toegeschreven aan de overspannen arbeidsmarkt. Onze ambitie om te groeien, het 'ruimer denken' in onze wervingsstrategieën, en het actief inzetten op zij-instromers leidde ook tot een hogere uitstroom, omdat het niet bij iedereen lukt. Ook het consumentenplatform is snel gegroeid van 68 naar 100 medewerkers, volledig op basis van zij-instromers.

Daarnaast hebben ook medewerkers van overgenomen bedrijven de organisatie verlaten, enerzijds omdat hun functies zijn komen te vervallen anderzijds omdat zij de overstap naar Hoppenbrouwers niet wilden maken. Ook hebben we direct afscheid genomen van medewerkers die zich schuldig maakten aan fraude of integriteitsschendingen. Ondanks onze groeiambitie blijven we kritisch op onze kwaliteit, normen en waarden. Samen met de vestigingsleiders bespreken we iedere maand de uitstroom en evalueren we de exitgesprekken. We gunnen iedereen de beste werkplek, ook als dat ergens anders is.



Wat we wel belangrijk vinden is dat iedere uitgestroomde medewerker als een ambassadeur ons bedrijf verlaat. Het is fijn om te zien dat er 16 medewerkers zijn teruggekeerd nadat ze hun baan hadden opgezegd. Tegelijkertijd houden we vast aan onze visie en groeiambitie richting 2030 en dat brengt met zich mee dat we soms moeten dealen met hogere uitstroom. Uiteindelijk gunnen we iedereen een fijne werkplek.'

Gerichte en lokale zorgondersteuning

Een ander aandachtspunt in 2023 was verlaging van het ziekteverzuim. Ter ondersteuning van de leidinggevend en HR-adviseurs hebben we twee casemanagers aangenomen die gespecialiseerd zijn in complex en langdurig verzuim. Tenslotte hebben we als werkgever een belangrijke zorgtaak. Hoewel het verzuim nog 3,7% is, hebben we in 2023 veel acties uitgezet waar we in 2024 de resultaten van gaan zien. Zo hebben we afscheid genomen van de verschillende arbodiensten waarmee we samenwerkten omdat dit aantal was toegenomen door de bedrijfsovernames. Ellen zegt hierover: 'Wij gunnen iedereen een goede gezondheid, wat weer resulteert in werkgeluk. Ook als het een keer minder goed gaat, willen we er als werkgever voor onze medewerkers zijn door hen de juiste zorg te bieden. De zorgverlening die we boden met onze lokale arbodiensten werkte soms juist vertragend. Mensen moesten soms ver reizen en er waren lange wachttijden bij hulpverlening.

Met ons huidig landelijk dekkend netwerk van specialisten zijn de juiste hulpverleners dichterbij

en worden mensen sneller en beter geholpen. We geloven dat dit de kwaliteit van zorg verbetert, verzuimkosten verlaagt en uiteindelijk bijdraagt aan ons doel om het ziekteverzuim te verlagen. Op deze manier kunnen we mensen bovendien preventief support bieden. Denk bijvoorbeeld aan mediation, hulp bij psychische problemen en budgetcoaching. We zijn hier eind 2023 mee gestart en gaan hier in 2024 de vruchten van plukken, zodat onze medewerkers laagdrempelig gebruik kunnen maken van hetgeen ze nodig hebben.'

Top Employer Award

Focus op goed werkgeverschap is voor ons niet iets van de laatste jaren. Daar zijn we al heel lang mee bezig. Maar we willen ons blijven verbeteren. De Top Employer Award is, naast de mooie waardering voor goed werkgeverschap, ook een waardevol auditinstrument om te toetsen of ons HR-beleid goed blijft aansluiten bij de wereld van vandaag en morgen. We zijn dan ook heel blij dat we in twee jaar tijd onze score hebben verhoogd met 10%. Hiermee komen we nu uit op een totaalscore van ruim 84%. Met een ambitie om in 2030 te groeien naar 5.000 medewerkers, blijven we ons inzetten als excellente HR-organisatie.

Met name op de gebieden leren & ontwikkelen en diversiteit & inclusiviteit zagen we een mooie stijging. Met onze eigen praktijkscholen, Hoppenbrouwers Experience Centers en sinds vorig jaar ook de Hoppenbrouwers Academy willen we dat al onze medewerkers kunnen groeien. Of dat nu in de breedte of juist specialistisch is. Mede door de komst van de Hoppenbrouwers Academy, zagen we in 2023 een toename van meer dan 30% in het aantal opleidingsuren per medewerker! Ook weten we steeds meer vrouwen te interesseren voor technische functies, bieden we zij-instromers een passende functie en bieden we de jeugd al jaren een mooie werkplek.

De komende tijd gaan we aan de slag met de verbeterkansen die er liggen. Zo willen we onze uitstroom verlagen naar 15% en het verzuim van 3,7% naar 2,5%. Ook gaan we ons nog meer focussen op talentontwikkeling. We willen namelijk een nóg betere werkgever zijn.

HR Facts & Figures

Instroom medewerkers

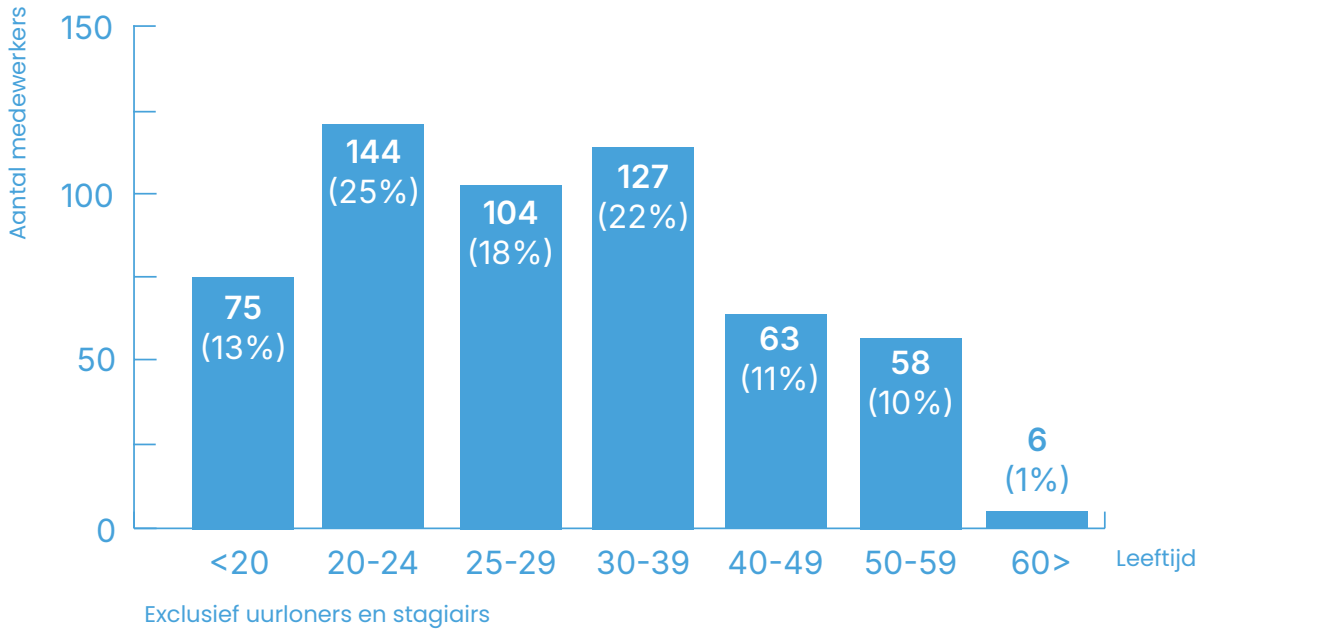
	Instroom	Uitstroom	Groei (%)
Autonome groei	378	362	16 (1%)
Groei door overnames	199	16	183 (10%)
Totaal	577	378	199 (11%)

Op 31 december 2022 hadden we in totaal 1.643 medewerkers in dienst, exclusief werkstudenten en stagiairs. Met een stijging van 11% in 2023 komen we uit op 1.842 medewerkers.

Aantal medewerkers gesegmenteerd naar geslacht en type contract

Geslacht	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd
Man	312	1.283
Vrouw	35	210
Non-binair	1	1

Leeftijdsopbouw instroom medewerkers



HR Facts & Figures

Overige cijfers

 **1.842**
medewerkers
(excl. werkstudenten & stagiairs)
245 vrouwen
1.595 mannen
2 non-binair

 **107**
werkstudenten

 **179**
nieuwe stagiairs

 **17**
praktijkscholen



 **577**
instroom
212 ervaren medewerkers
78 zij-instromers
16 hbo-starters/trainees
20 mbo-starters/duaal
52 bbl'ers
199 integratie

 **378**
uitstroom

 **3,7%**
ziekterverzuim

 **5**
Hoppenbrouwers
Experience Centers

 **1**
Hoppenbrouwers
Academy



Henny Broeders
projectcoördinator
& voorzitter
Ondernemingsraad (OR)

Henny Broeders, voorzitter van de OR spreekt over een druk, maar mooi jaar. 'Afgelopen jaar hebben we als OR veel belangrijke thema's voorbij zien komen. Zo zijn we als OR natuurlijk betrokken geweest bij een aantal overnames en fusies. In dit proces worden wij voornamelijk aangehaakt om de due-dilligence door te nemen. We nemen rapporten van de overnamevestigingen grondig door om mogelijke verrassingen te voorkomen. Deze check is noodzakelijk om op een bewuste manier te groeien naar landelijke dekking en onze ambitieuze doelen te verwezenlijken.'

Daarnaast is de OR nauw betrokken geweest bij het aanstellen van de nieuwe CFO, Monique Busch. Henny: 'Voor het aanstellen van de CFO hebben wij in eerste instantie een adviesaanvraag gekregen. Vervolgens zijn wij in het gehele proces aangehaakt en hebben wij hierin een evaluerende rol op ons genomen. Het aanstellen van een nieuwe CFO betekent een mooie stap naar de verdere professionalisering van ons bedrijf.'

Het afgelopen jaar vormden de OR-verkiezingen een centraal thema en bleken ze een waardevolle leerschool voor de toekomst. Henny reflecteert: 'Onze OR kan uit maximaal 15 collega's bestaan, en helaas hebben zich het afgelopen jaar, inclusief de zittende leden, slechts 13 collega's aangemeld. Desondanks constateren we een aanzienlijke interesse binnen de organisatie om deel uit te maken van de OR. De OR bestaat uit collega's vanuit verschillende vestigingen, functies en leeftijden en vormt daarmee een goede afspiegeling van ons bedrijf. Het voornemen voor het komende jaar is om de zichtbaarheid en transparantie van de OR binnen de organisatie te vergroten. Hoewel sommige vergaderonderwerpen nog niet volledig openbaar gedeeld kunnen worden, is het plan om elke zes weken de notulen te delen, zodat medewerkers op de hoogte blijven van lopende zaken en genomen beslissingen. Met deze doelstellingen voor ogen kijken we vol verwachting uit naar het komende jaar!'





Beste praktijkopleider 2023

Met onze groeiambities en de maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan, is goed opgeleid personeel onontbeerlijk. We geloven in eigen kweek en doorstroom van onderaf en leiden onze mensen graag zelf op. Jong talent leiden we op binnen onze praktijkscholen én laten we techniek ervaren van dichtbij. Onze praktijkopleider Martin Kant is dagelijks betrokken bij de opleiding van nieuw talent. Het afgelopen jaar werd hij verkozen tot 'Beste Praktijkopleider' door het Ministerie van OCW en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Als technisch opleider zijn we enorm trots op deze belangrijke erkenning.

Geheim van de winnaar

Praktijkopleider Martin Kant kwam als winnaar 'Beste Praktijkopleider 2023' uit de bus in de sector techniek. Daar kijkt hij nog steeds met onwerkelijke gevoelens op terug: 'Je doet iedere dag je best om leren over techniek leuk te maken voor de jeugd.

Het feit dat dit wordt erkend, vind ik heel eervol.' De jury van de verkiezingen prees Martin Kant om zijn inspirerende lesmateriaal en betrokkenheid bij de leerlingen. Wanneer hem wordt gevraagd naar het geheim achter zijn benadering, verschijnt er een glimlach op zijn gezicht en antwoordt hij: 'Het

is enorm belangrijk om het leuk te houden voor je leerlingen. Een grapje hier en daar zorgt ervoor dat de kennis die je probeert over te brengen, goed blijft plakken.'

Trotse leerling

Bas Simons (20), de langstzittende praktijkleerling, is trots op de nationale erkenning die 'zijn' praktijkopleider het afgelopen jaar kreeg. Bas begon drieënhalf jaar geleden aan zijn mbo niveau 3-opleiding 'Eerste monteur woningen en utiliteit' en stroomde door naar mbo 4 'Technicus'. Als 16-jarige, zonder ooit een schroevendraaier te hebben aangeraakt, betrad hij in 2020 voor het eerst de praktijkschool van de vestiging in Breda. Met een glimlach op zijn gezicht blikt hij terug op dat moment: 'Ik was nog een stuk jonger, erg nerveus, én wist toen nog niet zeker of techniek bij me paste. De vonk met het vak sloeg uiteindelijk vrij snel over.' Volgens hem speelden de aanpak van Martin en de cultuur van het familiebedrijf een belangrijke rol hierin. Bas zegt: 'Martin ontving mij en de andere leerlingen met open armen. Vanaf het eerste moment begeleidde hij me persoonlijk in de techniek. Daarnaast werd ik meteen door ervaren collega's meegenomen naar projectvergaderingen. Hierdoor voelde ik me snel thuis en landde ik op een fijne manier in het vak.'

Rijke ervaringen verder

Inmiddels loopt Bas al wat jaren rond binnen ons bedrijf en heeft hij al aan mooie projecten meegewerkt. Terugdenkend aan zijn beginjaren kan Bas zich het eerste project dat hij aanpakte nog goed herinneren: 'Voor de oplevering van een distributiecentrum van een grote online retailer, mocht ik samen met een klein team aan de slag met alle elektrotechnische installaties bij de toiletten. Daar installeerde ik lichtgroepen en voor het eerst bewegingssensoren bij de kranen.' Na dit project kreeg Bas de smaak goed te pakken en volgden er nog meer projecten. Hij benadrukt dat er altijd ruimte is om te leren van zijn meer ervaren collega's: 'Iedereen is druk, maar nooit te druk om vragen te beantwoorden. Superfijn.' Zijn meest gedenkwaardige ervaring tot nu toe deed hij op tijdens het hypermoderne project voor Van Mossel, waarbij Hoppenbrouwers verantwoordelijk was voor alle beveiligings-, werktuigbouwkundige en elektrotechnische installaties. 'Binnen dit

project kreeg ik verantwoordelijkheid over een 'deelproject'. Daarbinnen was ik niet alleen bezig met techniek, ook essentiële zaken als coördinatie en communicatie vielen toen onder mijn verantwoordelijkheid. Daar heb ik veel van opgestoken.' Met die ervaring, is de vlam van Bas om ooit door te groeien naar 'uitvoerder' ontstoken. 'Daarvoor heb ik nog een lang pad te bewandelen, maar dat is wel de stap die ik hoop ooit te kunnen zetten', deelt hij met een bescheiden glimlach.

Leermeester

Ondanks dat Bas de praktijk al vaak van dichtbij zag in projecten, begeeft hij zich nog altijd iedere dinsdagavond naar de praktijkschool in Breda waar het ooit voor hem begon. Van Martin Kant die daar nog altijd voor de avondklas staat en die hij omschrijft als zijn 'leermeester', steekt hij nog steeds veel op. Bas vertelt: 'Het voordeel van de praktijkschool is dat ik hier met techniek kan werken die je in de praktijk tegenwoordig minder vaak tegenkomt. Zo ben ik er in projecten, mocht ik er toch mee te maken krijgen, in ieder geval vertrouwd mee. Bovendien weet Martin me nog steeds goed te ondersteunen wanneer ik worstel met vragen vanuit mijn opleiding. Hij weet je gewoon altijd van goede antwoorden te voorzien. Een belangrijk deel van mijn kennis heb ik dan ook aan hem te danken.'





Veiligheid

Veiligheid zit in ons DNA; het is een inherent onderdeel van Hoppenbrouwers. Onze medewerkers staan niet alleen op één, ze vormen het kloppende hart van onze organisatie. We werken voortdurend aan het versterken van het bewustzijn rond veiligheid, zodat onze medewerkers hun werkzaamheden veilig kunnen uitvoeren. Dit jaar scoorde 'veiligheid' als thema in het MTO (Medewerkerstevredenheidonderzoek) opnieuw hoog met een 8,4.

Veiligheidsbewustzijn groeit

Onze medewerkers lopen dagelijks veiligheidsrisico's op projecten, onze missie is duidelijk: aan het einde van elke werkdag moeten al onze medewerkers veilig thuiskomen. Daarom was er ook afgelopen jaar weer veel aandacht voor veiligheidsbewustzijn. In het verlengde hiervan, introduceerden we in januari 2023 een mobiele app, genaamd 'HopSafe'.

Met deze app kunnen medewerkers gevaarlijke situaties, ongevallen en milieu-incidenten op een laagdrempelige manier melden aan de organisatie. In onze communicatie hebben we alle relevante aangelegenheden benut om het thema veiligheid in combinatie met HopSafe voor het voetlicht te brengen. Dat is succesvol gebleken, want het gebruik van de app vertoont een duidelijk stijgende

lijn in het aantal geregistreerde risico's sinds de uitrol. De inzichten die HopSafe biedt, stellen leidinggevend en eindverantwoordelijken binnen alle lagen van de organisatie in staat om gericht het gesprek aan te gaan over veiligheid. Hiermee fungeert HopSafe als een effectief middel om veiligheidsbewustzijn in de haarvaten van onze medewerkers te laten landen.

Veiligheid leren

Naast bewustwording is dit jaar verder ingezet op het vergroten van veiligheidskennis. Veiligheid is immers een competentie die je kunt ontwikkelen. Daarom investeren we veel in veiligheidstrainingen. Al onze medewerkers zijn voorzien van een VCA-diploma en sinds het afgelopen jaar beschikken medewerkers die het vanuit hun vakgebied nodig hebben ook over een Bewijs van Vakmanschap (CO). Daarnaast bieden we kennismodules (veiligheidstoolboxen) aan die onze buitendienstmedewerkers verplicht dienen af te ronden. Het aanbod kennismodules is het afgelopen jaar flink uitgebreid. Voor de ontwikkeling van nieuwe modules houden we nauwlettend de gemelde gevaarlijke situaties in de gaten. Als we een stijging van snijincidenten waarnemen, dan brengen we relevante kennismodules onder de aandacht om deze incidenten terug te dringen. Onze

volgende stap in 2024 is het implementeren van meer op maat gemaakte kennismodules, zodat deze beter aansluiten op de werkplek en hierdoor nog relevanter zijn voor onze medewerkers.

Aandacht voor zij-instromers

Het principe van 'aldoende leert men' kreeg het afgelopen jaar voor het eerst ook invulling binnen de door Leren & Ontwikkelen georganiseerde bootcamps, gericht op zij-instromers. Door middel van op maat gemaakte veiligheidscursussen, laten we onze nieuwe aanwas op een praktische manier kennismaken met veiligheid binnen onze branche. Juist in deze programma's staat veiligheid prominent op de agenda, aangezien deze doelgroep in voorgaande functies aanzienlijk minder risico's liepen. We zien en nemen onze verantwoordelijkheid om zij-instromers goed op te leiden.

Veiligheidscultuur

Om onze toewijding te onderstrepen, hebben we de veiligheidscultuur van ons bedrijf laten auditen volgens de veiligheidscultuurladder. Ondanks de ambitie om het afgelopen jaar naar trede 3 te stijgen, hebben we opnieuw met succes trede 2 behaald. In het komende jaar wordt het bereiken van trede 3 verplicht gesteld voor alle bedrijven die de Governance Code Veiligheid in de Bouw



(GCVB) hebben ondertekend. Wij ondertekenden deze in 2021. Het komende jaar zetten we alles in het werk om onze ambitie alsnog te realiseren. De veiligheidscultuurladder beoordeelt het veiligheidsbewustzijn door te kijken naar de houding en het gedrag van onze medewerkers. De in 2022 geïntroduceerde veiligheidsdashboards, in combinatie met de HopSafe-app, hebben aanzienlijk positief bijgedragen aan ons veiligheidsbewustzijn.

Onze uitdagingen

De groei van Hoppenbrouwers brengt organisatorische uitdagingen met zich mee. Het thema veiligheid is hier niet op uitgezonderd. Het handhaven van een uniforme veiligheidscultuur in al onze vestigingen is dan ook een prioriteit die onze onverdeelde aandacht vereist. Dit jaar is de Injury Frequency (IF) toegenomen tot 4,2, wat een stijging betekent ten opzichte van de 2,3 vorig jaar. Met deze stijging zijn we natuurlijk niet gelukkig. Tegelijkertijd zien we dat de stijging voornamelijk komt door een toename van relatief lichte blessures en incidenten, die resulteren in kortstondig verzuim, eerder dan zware incidenten. Hoppenbrouwers heeft nooit incidenten met dodelijke afloop meegemaakt.

Vooruitblik op het nieuwe jaar

We bouwen voort op de stappen die we het afgelopen jaar hebben genomen en richten ons op nieuwe uitdagingen. Een belangrijke opgave is het naadloos integreren van de recent aangesloten vestigingen bij Hoppenbrouwers in de al bestaande sterke veiligheidscultuur. Daarnaast introduceren we dit jaar het opleidingsprogramma 'Levensreddend handelen' binnen ons bedrijf. Met dit programma bereiden we onze medewerkers voor op noodgevallen, zodat ze adequaat kunnen handelen en professionele medische zorg kunnen overbruggen wanneer de situatie hierom vraagt. Hiermee maken we onszelf minder afhankelijk van externe bedrijfshulpverleners en borgen we op een nieuwe manier de veiligheid van onze medewerkers. Om veiligheidsrisico's te blijven herkennen en verminderen, blijven we continu met elkaar in gesprek. De HopSafe-app blijft een terugkerend element in onze communicatie en zal dit jaar verder worden geoptimaliseerd. Zo willen we de VGM-plannen en NEN-aanwijzingen integreren in de HopSafe-app, zodat deze voor iedereen gemakkelijk en snel te raadplegen zijn.



Facts & Figures

Veiligheid



IF 4,2
(in 2022 was dit 2,3)

De berekening van het IF-cijfer is: aantal ongevallen
(met verzuim en dodelijke afloop)/gewerkte uren *
1.000.000.

Injury Frequency (IF)

Dit jaar is de Injury Frequency (IF) toegenomen tot 4,2, wat een stijging betekent ten opzichte van de 2,3 vorig jaar. Met deze stijging zijn we natuurlijk niet gelukkig. Tegelijkertijd zien we dat de stijging voornamelijk komt door een toename van relatief lichte blessures en incidenten, die resulteren in kortstondig verzuim, eerder dan zware incidenten. We blijven alert en werken toe naar een lager IF-getal.

	2021	2022	2023
Aantal gewerkte uren	2.952.902	3.088.785	3.081.716
A. Ongevallen zonder verzuim	12	35	42
B. Ongevallen met verzuim/werkverlet	18	9	13
C. Ongevallen met dodelijke afloop	0	0	0
D. Gevaarlijke situaties	-	6	35
E. Milieu-incidenten	-	0	3
Aantal arbeidsongevallen (B + C)	18	9	13
Ongevallen frequentie index (IF)	6,1	2,3	4,2

In 2023 zijn we overgestapt op een nieuw registratiesysteem van ongevallen. Hierdoor valt het aantal arbeidsongevallen met verzuim/werkverlet in 2022 (7) hoger uit dan eerder gerapporteerd.

Veiligheidssysteem

Ons gecertificeerde veiligheidsmanagementsysteem, gebaseerd op VGM Checklist Aannemers (VCA 2017/6.0) en de veiligheidscultuurladder, zorgt voor controle over de veiligheid. Het veiligheidsmanagementsysteem is van toepassing op alle activiteiten en bedrijfsonderdelen van Hoppenbrouwers Techniek B.V. Het systeem geeft inzicht in risico's tijdens werkzaamheden en registreert ongevallen, gevaarlijke situaties en milieu-incidenten. Deze informatie wordt gedeeld via het veiligheidsdashboard met alle (operationeel) leidinggevendenden, inclusief organisatiebrede gegevens zoals de Injury Frequency (IF).



Voortrekkersrol in grote en complexe bouwprojecten

Beste partner voor onze klanten

In een tijdperk waarin technologische vooruitgang snel plaatsvindt, is onze sector een van de meest bestendige sectoren in Nederland en zijn wij als technisch dienstverlener meer dan ooit van betekenis voor onze klanten.

Corné de Meijer, adjunct-directeur en verantwoordelijk voor de business unit Gebouw Gebonden Installaties (GGI) binnen ons bedrijf vertelt: 'De vraagstukken van onze zakelijke klanten in zowel de industriële omgeving als in de bebouwde omgeving worden complexer. Onze rol bij grootschalige bouwprojecten, zoals bij de realisatie van distributiecentra en bij renovaties van grote gebouwen, nam afgelopen jaar flink toe.'

Waarmaken klantbelofte

Corné licht toe: 'Onze professionele teams nemen vaker het voortouw in de planning, ze denken vooruit en komen samen met onze opdrachtgevers en de verschillende partijen in de keten tot de beste en slimste oplossingen. Hierbij vormt goed projectmanagement een belangrijk onderdeel van

het succes. Ook draagt de inrichting van onze organisatie met eigen klantengroepen bij aan borging van een persoonlijke aanpak. We werken met specialisten die de markt en het proces van onze klanten goed kennen. Bovendien maken we de klantbelofte waar. Afspraak is afspraak, we zijn transparant in prijs en we voorkomen dat er punten open blijven staan.'

Veranderende behoeften

Door de grote technologische ontwikkelingen zoals robotisering en automatisering veranderen de behoeften van onze klanten voortdurend. Opdrachtgevers in de industriële omgeving vragen om volledige digitalisering van hun processen en we richten deze datadriven en predictive in. In de bouw is onder andere steeds meer vraag

naar prefab bouwen en eigenaren van bestaande gebouwen vragen om Smart Building en meer verduurzaming. Corné geeft aan: 'Met deze ontwikkelingen veranderen ook onze interne behoeften en gaan we steeds slimmer en efficiënter te werk. Zo digitaliseren we onze werkzaamheden op de bouw door te werken met BIM en zetten we robotisering in voor standaardhandelingen. Ook hebben we bij onze opdrachtgevers te maken met steeds minder eigen technisch personeel met de juiste kennis om grote veranderingen bij te houden en technische innovaties door te voeren. Met meer dan 100 jaar ervaring in het leveren van oplossingen op dit vlak, begrijpen wij wat techniek voor onze klanten betekent en helpen we hen om hun ambities waar te maken. We denken mee van ontwerp tot uitvoering en doen, als een project is afgerond, vaak ook het technisch beheer. 80% van ons werk binnen de zakelijke markt komt voort uit langdurige klantrelaties.'

Anticiperen op vertraging

Afgelopen jaar vroeg ook om aanpassingsvermogen door onder meer het uitblijven van vergunningen

vanwege het stikstofbeleid, stijgende rentes en het uitblijven van voldoende aansluitingen op het elektriciteitsnet (netcongestie). Hierdoor schoof werk op of werd stopgezet en kwamen er gaten in de planning. Corné zegt hierover: 'Door de omvang van ons bedrijf lukt het ons meestal wel om intern te schuiven en deze gaten voor de korte termijn op te vangen. Echter, door het steeds groter worden van de projecten en dus grotere gaten in de planning, moesten we creatief zijn om de weggevallen omzet te compenseren met ander werk. Het gaf ons daardoor ook weer ruimte om sneller te reageren op offerte-aanvragen. In het geval van netcongestie helpen wij onze klanten door andere technieken in te zetten om toch te kunnen bouwen. Bijvoorbeeld door slimmer met energie om te gaan (energiemanagement-systemen). Denk aan het 's nachts laten draaien van luchtbehandelingskasten en laadpalen op een ander moment in- en uit te schakelen. Maar ook door andere oplossingen te hanteren zoals het gebruik van batterijen. De inzet van deze pragmatische en specialistische kennis en onze daadkracht hierin, is waar klanten om ons waarderen.'





Consumentenplatform ontwikkelt zich in rap tempo

We geloven erin dat je huis als een zorgeloze warme deken moet voelen. En dat dat ondanks de vele ontwikkelingen en veranderingen altijd makkelijk, duidelijk en snel moet kunnen, zoals het past bij ieders woonsituatie en wensen. Na de introductie van ons online consumentenplatform in het voorjaar van 2022 hebben we afgelopen jaar grote stappen gemaakt in de ontwikkeling van 'Hoppenbrouwers Thuis'. Eind van het jaar mochten we de 100ste medewerker verwelkomen en zetten we in 2023 ruim 20 miljoen euro om in de particuliere markt. Ook kunnen we inmiddels bijna de helft van de consumenten in Nederland bedienen vanuit onze verschillende vestigingen.

Duurzaamheidsadvies

We zijn ons consumentenplatform anderhalf jaar geleden begonnen om naast de zakelijke markt ook de particuliere markt te bedienen met technische- en duurzame installaties. We kunnen hierdoor meer focus aanbrengen en bovendien ons bedrijf op deze

manier laten groeien. Het negatieve marktsegment leidde in de tweede helft van het jaar wel tot een terugval van de omzet. Consumenten weten ons wel steeds beter te vinden, onder meer via onze samenwerkingen met Vattenfall en het Regionaal Energieloket.

Tim van der Meer, clusterleider van 'Hoppenbrouwers Thuis', vertelt: 'Thuis techniek wordt voor veel mensen steeds ingewikkelder. Alles werkt samen, wordt geïnstalleerd op moeilijk bereikbare plekken, gaat steeds meer geautomatiseerd en er zijn steeds meer duurzame oplossingen mogelijk. Als totaalinstallateur hebben wij alle kennis, kunde en technologische middelen in huis om deze aan te kunnen bieden aan consumenten. Inmiddels heeft ons online platform een ruim aanbod met cv-ketels, hybride warmtepompen, airco's, zonnepanelen, laadpalen en thuisbatterijen en bieden we adviesgesprekken over verduurzaming in huis. Begin van het jaar was er veel vraag naar hybride warmtepompen. Nu is er veel vraag naar cv-ketels, omdat een duurzaam alternatief, zoals een hybride warmtepomp, voor veel mensen een investering is die ze zo lang mogelijk willen uitstellen. Ook is er steeds meer vraag naar adviesgesprekken over het verduurzamen van woningen. Daarnaast groeit de vraag naar thuisbatterijen om zelf opgewekte energie op te kunnen slaan vanwege een overbelast energienet. Vanaf volgend jaar zullen we beveiligingsinstallaties en all-electric warmtepompen aanbieden en werken we toe naar een service voor kleine klussen in huis, variërend van het installeren van kranen tot het aanpassen van een meterkast.'

Hoppenbrouwers Academy

Afgelopen jaar kreeg het online platform een eigen hoofdkwartier in 's-Hertogenbosch. Binnen dit nieuwe pand hebben we een groot magazijn gecreëerd en hebben we diverse kantoren met werkplekken ingericht. Ook leiden we onze eigen specialistische monteurs op in de Hoppenbrouwers Academy. Tim zegt: 'Dit zijn mensen die zich willen omscholen. Zij worden specialistisch voor een productgroep opgeleid en als ze hun expertise willen verbreden, kunnen ze instromen in vervolgopleidingen binnen de Hoppenbrouwers Academy. Elke productopleiding duurt 12 weken. Onze opleidingstrajecten zijn kort, maar intensief. We leiden onze medewerkers zelf op tot vakmensen. Zo kunnen ze installaties doen, maar ook service en onderhoud verrichten.'

Ambitieuus

Ondanks wat groeipijn als bij een reguliere startup, groeit het aantal tevreden klanten (gemiddeld cijfer van 8,2 bij reviews, bron Kiyoh) bij het consumentenplatform. Zij kiezen voor lokale geworteldheid, onze vakkundige installateurs en waarderen hen voor het nakomen van hun afspraken en hun vriendelijke houding. 'We zijn ambitieus met 'Hoppenbrouwers Thuis'. In 2030 streven we te groeien naar een team van 800 medewerkers, waarmee we een goed geoliede machine vormen die voortdurend klanten aantrekt en een ervaring van 9+ biedt,' aldus Tim.





Autoriteit & System integrator

Technische dienstverlening en systeemintegratie in harmonie

Onze branche speelt een grote rol bij omvangrijke maatschappelijke opgaven, zoals de klimaatverandering, energietransitie, circulariteit en veilig en gezond ouder worden. Daarvoor zijn nieuwe technologieën en informatietechnieken cruciaal. We doen er alles aan om de business voor onze klanten te 'verslimmen', versnellen en automatiseren. Tegelijkertijd zijn we ons voortdurend bewust van het efficiënt inrichten van onze processen, platformen en projecten. Het zijn veranderingen die we het afgelopen jaar volop hebben ingezet en waarin we blijven investeren.

Automatisering leidend in industrie en gebouwen

Onze rol verandert feitelijk van technisch dienstverlener naar system integrator. Dat doen we door bij steeds meer bedrijven hun (productie) processen te moderniseren en deze te laten aansturen door geïntegreerde data. Zo wordt automatisering leading in fabrieken en organisaties. Hierbij is een versnelling zichtbaar in de adoptie van automatiseringstechnologieën zoals robotica en zelflerende machines. Ook eigenaren van gebouwen willen zaken beter kunnen monitoren en waar mogelijk optimaliseren met onder meer duurzame toepassingen. We zetten Smart Building in en koppelen middels digitalisering gebouwen aan applicaties die slim samenwerken. Adjunct-directeur Corné de Meijer geeft aan: 'Wij hebben alle kennis en kunde in huis die nodig zijn om een gebouw optimaal te laten functioneren en om industriële processen te optimaliseren. We verbinden daarbij alle losse disciplines en afzonderlijke systemen aan elkaar en nemen de totale eindverantwoordelijkheid.'

System integrator op verschillende markten

Inmiddels zijn we in diverse branches als system integrator aan het werk en ervaren onze klanten ons als voorloper en belangrijke kennispartner. Zo hebben we afgelopen jaar niet alleen meer expertise opgebouwd bij waterschappen, ziekenhuizen, grote distributiecentra en in de voedingsmiddelenindustrie, maar ook bij scholen, zwembaden en overheidsinstellingen. Roel Hoosemans, directeur Industrie - Water & Infra, licht toe: 'Een mooi voorbeeld van systeemintegratie is een productielijn met verschillende machines in de voedingsmiddelenindustrie. Door de machines veilig en logisch te koppelen, kunnen we het gehele productieproces verbeteren. Een ander voorbeeld is de bouw van een volwaardige waterzuivering waarbij het gaat om de koppeling tussen afzonderlijke units als roosters, pompen en nafiltratatie. En bij gebouwen koppelen we de elektrotechnische-, werktuigbouwkundige- en beveiligingsinstallaties, veilig en goed aan elkaar. Via onze afdeling Technisch Beheer zorgen we eveneens voor de service en het onderhoud hiervan.'

Kennis delen

Om onze rol als system integrator optimaal te kunnen blijven vervullen, zorgen we dat onze technische kennis van hoogstaand niveau blijft. Waar traditioneel gezien technische alleskunnners een belangrijke rol speelden, verschuift dat nu meer naar vakspecialisten. Corné zegt hierover: 'Techniek wordt zo ingewikkeld, dat bijna niemand meer kennis en ervaring kan hebben op al die onderwerpen. Onze medewerkers ontwikkelen zich tot kenniswerkers en kennen bovendien het proces van een klant door en door. Wij nemen onze opdrachtgevers aan de hand in de vele technische ontwikkelingen die er zijn en willen hen verrassen met onze kennis over het proces. Dat doen we niet alleen in de dagelijkse praktijk. Zo gaven we afgelopen jaar tijdens ons Data & Food-event klanten en andere relaties een inkijkje in de stappen die genomen kunnen worden in een meer datagedreven toekomst. Ook in 2024 zullen we weer kennisevents organiseren. Er zal een specifiek event voor de food industrie plaatsvinden en een event over netcongestie en de praktische stappen die klanten kunnen nemen om deze uitdaging het hoofd te bieden. Dit alles met het doel om bedrijven en organisaties te kunnen transformeren en toekomstbestendig te maken. Het is onze ambitie om het elke dag een beetje beter te doen en uiteindelijk in de markt waar we actief zijn, de nummer 1 technische dienstverlener te zijn.'





Van legerkazerne naar 12 luxe appartementen

Duurzaam én op maat renoveren. In Bergen op Zoom stond ooit een legerkazerne. Nu herbergt het gebouw 12 luxe appartementen na een duurzame renovatie. Ronald Hoevenaars en zijn team verzorgden de werktuigbouwkundige werkzaamheden tijdens dit project.

Het team dat Ronald leidde was er vanaf het prille begin al bij. 'Dat is heel prettig. Op deze manier ben je één op één met elkaar bezig en beslis je samen. We hebben ieder appartement voorzien van een eigen ventilatiewarmtepomp en een WTW-installatie, die ook kan koelen. Verder namen we het loodgieterswerk en het installeren van het luxe sanitair voor onze rekening', aldus Ronald.

Zoveel mensen, zoveel wensen. Het team van Ronald fungeerde niet alleen als uitvoerende partij, maar adviseerde ook de opdrachtgever

over het installatiewerk. Dit vormde een extra uitdaging vanwege de diverse wensen van de kopers, aangezien de appartementen werden gerealiseerd onder het CPO (collectief particulier opdrachtgeverschap). Ronald: 'Sommige kopers wilden bijvoorbeeld de installatie deels zichtbaar voor een industriële uitstraling, terwijl anderen alles weggewerkt wilden hebben. Het team moest de techniek op een slimme manier in de architectuur integreren, rekening houdend met het behouden van zoveel mogelijk leefruimte voor bewoners.'

Totaalinstallatie bij nieuw distributiecentrum DC Monza

Gezamenlijk optrekken en krachten bundelen voor een nieuwe distributiehal in Culemborg. Het recent toegevoegde distributiecentrum, genaamd DC Monza, beslaat een oppervlakte van 41.328 m², dat is inclusief een kantoor, hal en een pompkamer. Voor deze opdracht werden diverse teams van Hoppenbrouwers vanuit verschillende vestigingen ingezet.

Vanuit Hoppenbrouwers hebben we een belangrijke rol gespeeld in de realisatie van de distributiehal. We hebben de elektrotechnische, beveiligings, brandmeld- en sprinklerinstallaties van het project gerealiseerd. De samenwerking met onze teams uit Udenhout, Dongen en Nijmegen kenmerkte zich door een integrale, intensieve en aangename aanpak. Samenwerkend als één team, pakten we uitdagingen gezamenlijk aan en vonden we oplossingen zij aan zij.

Een uitdaging hoort erbij

De voltooiing van de distributiehal was een succes, ondanks de uitdagingen die bijna elk project met zich meebrengt, vooral met betrekking tot de strakke tijdschema's. De wens van de opdrachtgever om het distributiecentrum zo spoedig mogelijk af te hebben, vereiste een versneld werktempo. Hoewel we in de beginfase met enige vertraging te maken kregen, toonde ons monteursteam een indrukwekkende flexibiliteit en aanpassingsvermogen, iets wat de aannemer bijzonder waardeerde.

Sterk staaltje brandmeldinstallatie

Binnen ons specialisme in beveiliging hebben we uitgebreid geïnvesteerd in de installatie van een geavanceerd brandmeldsysteem. Dit omvatte een uitgebreide set rookmelders, sirenes, en een sprinklermeldinstallatie. Op speciaal verzoek van het bevoegd gezag installeerden we ook een geografisch brandmeldpaneel voorzien van LED-

verlichting, waardoor de brandweer in staat is om een brand sneller te lokaliseren. In overleg met de klant hebben we gekozen voor een esthetisch aantrekkelijke inbouwvariant van het paneel en hebben we de 'sleutelbuis' gemoderniseerd om te voldoen aan de nieuwste eisen van de brandweer.

Terugkijkend op dit project zijn we zeer positief over de behaalde resultaten en de manier waarop we als eenheid hebben samengewerkt.





Eerste robot uit handen van Hoppenbrouwers een feit

Sneller, veiliger en efficiënter werken met robot automatisering. Een robot voert repeterend werk sneller en veiliger uit. Producent van aluminium bouwbeslag 'AMI' uit Lomm, ontwierp en bouwde zelf een machine om een deel van het productieproces te automatiseren. Hoppenbrouwers Deurne kreeg de taak om de besturing voor de machine (zaagcel) te ontwerpen en te leveren.

AMI vroeg Hoppenbrouwers mee te werken aan de ontwikkeling van een zaagcel met een robot die in de gieterij ingezet zou worden. In de krukkerij worden de deurkrukken gegoten en deze moeten uiteindelijk losgezaagd worden van elkaar. Een arbeidsintensieve klus, die niet zonder gevaren is. AMI ontwierp en bouwde grotendeels zelf de machine en wij ontwikkelden de robot.

In samenwerking met de vestiging in Udenhout kreeg de vestiging Deurne versterking van software-engineer Raoul van de Laak, hij ontwikkelde de software. 'In ons Hoppenbrouwers Experience Center doe ik al langere tijd ervaring op in het

werken met robots. Om mijn kennis nu toe te kunnen passen bij een klant, dat was een hele gave kans. Je krijgt in het veld ineens allerlei uitdagingen voor de voeten geworpen, waaronder een stuk veiligheid en productieplanningen- en stromingen', aldus Raoul.

Smaakt naar meer

'Het is een goede eerste ervaring geweest, waarmee we mooie beginstappen hebben gezet in de wereld van robotisering. We hebben veel nieuwe kennis opgedaan en zowel de samenwerking intern als met de klant verliep soepel.



A-team opereert voor Waterschap Rivierenland

Twee jaar geleden begon projectleider Thijs Doeleman aan het bouwen van zijn team Industriële Automatisering. Vanuit de vestiging Arnhem werkt een gemotiveerd team dat binnen de Water & Infra markt actief opereert. Afgelopen jaar werkte het team aan de ombouw van twee waterlijnen in Tiel van Waterschap Rivierenland. En met succes!

Thijs is ontzettend trots op dit project. 'Waterschap Rivierenland (WSRL) is voor ons team, voor de vestiging Arnhem, een zeer gewaardeerde klant. Een van mijn doelstellingen is lokale klanten aan onze vestiging binden. Want lokaal werken is fijn voor de klant en voor de werknemers. Zo kunnen we namelijk klanten in de regio optimaal bedienen en beperken we de reisafstand van onze medewerkers. Dit is natuurlijk ook goed voor het milieu. Bovenal is deze opdracht voor ons team een mooie ervaring.'

Alles volgens plan

Thijs kijkt met een goed gevoel terug op het project en de ombouw van de twee waterlijnen. 'Geen storingen, een duidelijk plan, een goede structuur en maximale bereikbaarheid van mijn team. Veiligheid en kwaliteit staan hoog in het vaandel. Daarbij wil ik benadrukken dat Waterschap Rivierenland proactief en betrokken was, meedenkt en eigenaarschap toont. Wij hoeven dat niet te inspireren, het gaat zo goed als vanzelf. De samenwerking is hecht en transparant.'

Niet alleen Thijs is tevreden, ook voor Waterschap Rivierenland voelt de samenwerking goed. 'Als projectleider houd ik me nauwelijks bezig met de techniek, en des te meer met de voortgang van het project', zegt Fer Klein Holkenborg, projectleider bij WSRL. 'Tot nu toe gaat alles gestroomlijnd dankzij de inzet van het team. Ik hoor geen verontrustende geluiden. Iets waar we blij mee zijn. Het gaat hier om

een omvangrijk project en ondanks dat het ontwerp van de vervangende automatisering vastligt, is het toch een flinke en uitdagende klus.'

Een goede voorbereiding...

...is inderdaad het halve werk. Een belangrijke reden waarom het project tot nu toe zo soepel verloopt, zijn de voorbereidende werkzaamheden aan de voorkant. Fer: 'Zowel WSRL als Hoppenbrouwers hebben veel energie gestoken in de voorbereiding. We zijn voor een plug & play-concept gegaan. Om verrassingen uit te sluiten, testten we alles door. Keer op keer. En als je zo goed voorbereidt, heb je het op het moment zelf bijna niet in de gaten dat alles zo gladjes verloopt. Maar dat is wel bijzonder.'

Alle reden om trots te zijn

WSRL blij, Hoppenbrouwers blij. En niet alleen dankzij het technisch succes tot nu toe, ook omdat het team van Thijs zo fijn draait. 'Ik vind het mooi, dat ik een gemotiveerd team zie. Een goede mix van ervaren en nieuwe medewerkers die elkaar vinden in het veld. Er wordt met plezier gewerkt, er is sprake van eigenaarschap en iedereen is betrokken. Het is een van onze teamdoelstellingen om door te groeien naar een geoliede machine. Natuurlijk worden er weleens foutjes gemaakt, maar die worden direct opgepakt, hersteld en geborgd. De hardware- en software engineering die bij dit project komt kijken, is in samenwerking met medewerkers uit Udenhout.'



Duurzaamheid voor klanten

Duurzaamste technisch dienstverlener

Het klimaat verandert en het is cruciaal dat we verdere opwarming van de aarde voorkomen. Als samenleving moeten we onze maatschappij verduurzamen door over te stappen naar schonere en efficiëntere energiebronnen. Onze klanten delen deze ambitie en willen bijdragen aan deze ontwikkelingen. Techniek speelt een centrale rol in hun activiteiten, waardoor onze dienstverlening integraal deel uitmaakt van de oplossing. Vanuit onze passie voor techniek helpen we onze klanten bij de algehele transitie naar duurzaamheid, waarbij we hen begeleiden bij het volledig verduurzamen van hun bedrijfsactiviteiten. Hierdoor dragen we dagelijks bij aan het welzijn van mensen en maatschappij én maken we de leefomgeving van mensen comfortabeler, veiliger, schoner en duurzamer.

Maatschappelijke uitdagingen

De uitdaging van klimaatverandering behoort tot de meest omvangrijke vraagstukken van deze tijd; de impact wordt op steeds meer plaatsen tastbaar en zichtbaar. Het oplossen van deze uitdaging vereist een collectieve inspanning om onze planeet te beschermen. Wouter Hendrickx, programmamanager duurzaamheid bij Hoppenbrouwers: 'Het afgelopen jaar zagen we een aanzienlijke toename in de

vraag naar duurzame techniek. De urgentie om in actie te komen wordt door iedereen gevoeld. Voor onze klanten zetten we elke dag grote stappen in de richting van verduurzaming.' De inspanningen die onze organisatie levert, vinden plaats in een samenleving waarin gelijktijdig tal van uitdagende ontwikkelingen plaatsvinden. Wouter benadrukt: 'De klanten die we helpen verduurzamen, hebben last van het overvolle energienet.

'We kunnen nu de milieuprestaties per project analyseren en rapporteren, waarmee de klant inzicht krijgt in hoe ons wagenpark, onze inkoopactiviteiten en ons stroomverbruik de CO₂-uitstoot voor een project beïnvloeden', Wouter Hendrickx, programmamanager Duurzaamheid.



Door de integratie van intelligente energiemonitor- en managementsystemen bieden we de mogelijkheid voor bedrijven om inzicht te verkrijgen en effectiever met energie om te gaan. Tegelijkertijd verplicht nieuwe Europese wetgeving Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bedrijven om steeds meer eenduidige en transparante informatie te delen over alle duurzaamheidsinspanningen. Dit maakt het tot een complexe uitdaging. Desondanks zijn we goed in innoveren en het bedenken van creatieve oplossingen. Klanten waarderen ons hierom.'

De klantvraag verandert

Het afgelopen jaar stonden we bedrijven bij in het optimaliseren van hun gebouwen. Op dagelijkse basis ondersteunden we de overstap naar duurzamere energiebronnen, ontwikkelden we intelligente en efficiënte energiebeheersystemen, en implementeerden we geïntegreerde automatiseringssystemen. 'Bij de aanvang van projecten gaat het bij de duurzaamheidsvraag al lang niet meer alleen over de eindresultaten. Klanten willen steeds vaker weten hoe we hun projecten op een milieuvriendelijke manier kunnen uitvoeren. Ik beschouw dit als een positieve ontwikkeling', aldus Wouter. Klanten stellen vragen over hoe we onze CO₂-uitstoot beperken en hoe we circulariteit borgen. 'Deze nieuwe benadering dwingt onze hele keten om in beweging te komen, aangezien we regelmatig overleggen met onze samenwerkingspartners over deze kwesties. Uiteindelijk moeten we dit gezamenlijk aanpakken', vertelt Wouter. Tegelijkertijd zijn we succesvol in het transparant en adequaat uitstippelen van een gedegen duurzaamheidsaanpak; hierop werden in 2023 meerdere tenders en aanbestedingen aan

ons toegekend. 'We hebben een sterke visie en het lukt ons goed om deze door te vertalen naar concrete plannen. Dat komt omdat we de taal van duurzaamheid al een aardig woordje spreken', aldus Wouter.

Milieuprestaties inzichtelijk

De rol van data neemt steeds meer toe. Het inzicht in data over CO₂-uitstootbronnen stelt ons in staat duurzame besparingsmogelijkheden te identificeren en gericht te werken aan reductie. Daarom werkten we de afgelopen jaren aan diverse dashboards en daar plukken we nu de vruchten van. 'We kunnen nu de milieuprestaties per project analyseren. Hierdoor krijgen we inzicht in hoe ons wagenpark, onze inkoopactiviteiten en ons stroomverbruik de CO₂-uitstoot voor een project beïnvloeden. Deze informatie zorgt ervoor dat we gericht kunnen sturen op reductie.' We delen deze data ook met onze klanten in de vorm van een 'milieurapportage'. Zo krijgen we gezamenlijk inzicht en grip op de scope 3-emissies. Deze gegevens stellen klanten in staat om doelgericht te werken en te voldoen aan de milieurapportage-eisen van de CSRD. Met de milieurapportage sorteert Hoppenbrouwers voor op de toekomst. 'Met één druk op de knop bieden we klanten bijzonder veel inzichten. Hierdoor zijn we op een nieuwe manier van toegevoegde waarde voor onze klanten. We optimaliseren in 2024 de milieurapportage door circulariteit en overige scope 3-gebieden modulegewijs toe te voegen aan de rapportage', aldus Wouter.



Duurzame installaties en oplossingen voor Houtlab - Hercuton

Circulair bouwen met het oog op de toekomst. Daar helpen wij graag aan mee. Blij waren wij dan ook met de vraag van bouwbedrijf Hercuton om mee te werken aan de ontwikkeling van een state-of-the-art kantoorpand op het gebied van duurzaamheid. Daan Arts, Manager Innovatie en Digitalisatie bij Hercuton: 'Als je telkens met dezelfde partner werkt, dan weet je precies waar die staat. Zo ook onze samenwerking met Hoppenbrouwers. We weten waar we van op aan kunnen en wat we aan elkaar hebben. Dit uit zich wederom in dit mooie eindresultaat. Met dit gebouw inspireren we onszelf, onze eigen medewerkers maar ook bouwend en installatietechnisch Nederland.'

Bekijk de video van het project Houtlab - Hercuton



Duurzame transformatie Preston Palace

Preston Palace, het grootste All-in Family Resort van Nederland, heeft met dank aan onze dienstverlening succesvol de transitie naar gasloze verwarming en koeling voltooid als onderdeel van een omvangrijk duurzaamheidsproject. Het resort heeft 318 luxe hotelkamers en suites uitgerust met innovatieve 'Variable Refrigerant Flow' (VRF) systemen, wat heeft geresulteerd in een enorme vermindering van het gasverbruik.

Onze rol

Ons team in Almelo heeft een belangrijke rol gespeeld bij de verwezenlijking van dit duurzame project. Met enthousiasme en toewijding heeft het team veertien R2-type Variable Refrigerant Flow (VRF)-installaties geïmplementeerd. Deze geavanceerde systemen stellen het hotel in staat om individuele kamers op een efficiënte wijze te koelen of te verwarmen, waarbij warmte ook efficiënt kan worden uitgewisseld tussen verschillende ruimtes. De keuze voor deze duurzame technologie heeft geleid tot aanzienlijke vermindering van de ecologische voetafdruk van het hotel.





14% CO₂-reductie in 2023

Ons streven is om tegen 2030 de directe uitstoot van CO₂ volledig naar nul terug te brengen. 'We liggen goed op koers om dit doel te bereiken, grotendeels dankzij de grote stappen die we zetten in de elektrificatie van ons wagenpark', vertelt Wouter. Het afgelopen jaar investeerden we 4,8 miljoen euro in de elektrificatie van ons wagenpark. Momenteel is 23,6% van ons totale wagenpark elektrisch, een stijging van 10,6% ten opzichte van vorig jaar.

CO₂-uitstoot op koers

Tegen 2030 streven wij ernaar de beste en meest duurzame technische dienstverlener in Nederland te zijn. We handhaven ons inkoopbeleid voor voertuigen en schaffen geen nieuwe voertuigen aan met een fossiele brandstofmotor. Met het oog op de toekomst openden we in juli 2023 ons eerste laadplein aan de Transportweg in Udenhout. Onze inspanningen op het gebied van dashboardontwikkeling, waarmee we de CO₂-

uitstoot van ons wagenpark, onze gebouwen en elektriciteitsverbruik monitoren, bieden ons waardevolle handvatten om onze CO₂-uitstoot (scope 1 & 2) te reduceren. Deze data spelen een steeds belangrijkere rol bij onze projecten. Wouter legt uit: 'Het belangrijkste doel is ervoor zorgen dat onze teams milieubewuster werken. Bijvoorbeeld, door te stimuleren dat onze mensen efficiënter reizen of voertuigen opladen aan eigen laadpalen.' Dankzij de inspanningen voor CO₂-reductie en de

implementatie van nieuwe reductiemaatregelen behaalden we het afgelopen jaar opnieuw het CO₂-bewust certificaat (prestatieladder trede 3).

Circulariteit groeit

We streven in 2030 naar 50% circulaire inkoop van onze materialen. We hebben deze doelstelling vastgesteld omdat we het belang van circulariteit onderkennen en erkennen. Wouter legt uit: 'Circulariteit is binnen de installatiebranche nog sterk in ontwikkeling en is er een van de lange adem. Dat komt onder meer door het gebrek aan de juiste data.' Desondanks zagen we ook het afgelopen jaar weer dat fabrikanten meer circulaire materialen en componenten zijn gaan aanbieden. Ten opzichte van vorig jaar hebben we dan ook weer mooie stappen gemaakt. Het afgelopen jaar steeg onze circulaire inkoop bij onze grootste inkooppartij naar 5,3% (in 2022 was dit 3,1%). 'We beseffen dat we nog een lange weg te gaan hebben. Circulariteit vereist flexibiliteit in de hele keten, zowel in denken als in systemen', vertelt Wouter. Daaraan voegt hij toe: 'Samenwerking in de keten is cruciaal voor het concretiseren van circulaire oplossingen. We streven naar standaardisatie van data en definities. Tegelijkertijd initiëren we circulaire processen tussen bedrijven in de keten. Dit jaar zetten we opnieuw in op het ontwikkelen van praktische circulaire oplossingen in samenwerking met onze klanten en leveranciers.

Afvalstromen

Vorig jaar zijn we grotendeels overgestapt naar één afvalverwerker, wat ons gedetailleerd inzicht gaf in onze afvalstromen. Momenteel is ons restafval nog 39%, wat betekent dat er zowel op milieuvlak als financieel nog kansen voor verbetering zijn. We brengen nu ons afvalgeneratieproces gedetailleerd in kaart. Waardoor we inzicht krijgen in de bedrijfsprocessen die aanpassing behoeven om volledig afvalvrij te worden. Effectieve scheiding van deze grondstoffen stelt ons in staat te streven naar een meer duurzame bestemming, zoals het recyclen van hout tot een (laagwaardiger) product in plaats van verbranding. Bij voorkeur verminderen we het afval direct bij de bron. Wouter: 'Het komende jaar ligt de focus op het in kaart brengen van ons afvalgeneratieproces. Met die inzichten kunnen we gericht sturing aanbrengen op ons afvalbeheer.

Daarmee voorkomen we effectief en preventief dat materialen op de verkeerde plek belanden.'

Onze uitdagingen

Om onze CO₂-doelstelling te behalen, is het noodzakelijk om ook onze gebouwen te verduurzamen. Dit houdt in dat we onze panden moeten loskoppelen van het gasnetwerk en volledig moeten overschakelen op elektriciteit. Met het oog op een 100% elektrisch wagenpark, moeten we ook de laadinfrastructuur verder uitbreiden. 'Elektrificeren van onze panden en ons wagenpark wordt steeds uitdagender, aangezien we tegen de capaciteitsgrenzen van het elektriciteitsnet aanlopen', vertelt Wouter. Het bereiken van deze grens heeft ook invloed op de nieuwbouwplannen van de vestigingen in Dongen en Deurne, aangezien deze maar een beperkte aansluiting van de netbeheerders krijgen. Desondanks blijft Wouter optimistisch: 'Netcongestie dwingt ons om efficiënter om te gaan met energie en kritischer te kijken naar hoe we onze energie-infrastructuur inregelen. In onze nieuwbouwplannen staat dit nu centraal. Dat is ook duurzaamheid. De mooie bijvangst is dat we met deze kennis ook onze klanten steeds beter kunnen helpen bij het vinden van oplossingen.'

De andere veelbelovende ontwikkeling voor ons is de nieuwe Europese wetgeving (Corporate Sustainability Reporting Directive), die bedrijven verplicht om gedetailleerd te reflecteren op hun sociale en milieu-impact. Wouter benadrukt: 'Dit zal behoorlijke invloed hebben op onze keten, aangezien bedrijven hun bedrijfsvoering meer op duurzaamheid moeten richten. Maar uiteindelijk helpt dit de gehele keten om sneller te verduurzamen.' Ondanks de uitdagingen is hij trots op de manier waarop Hoppenbrouwers zich aanpast. Wouter: 'CSRD kwam het afgelopen jaar vroeg op onze agenda. Sindsdien hebben we grote stappen gezet en constructieve gesprekken gevoerd. De nieuwe Europese richtlijnen bieden ons de uitgelezen kans om kritisch te kijken naar de data die we nu voorhanden hebben. Daarom beschouw ik dit als een verdere professionalisering van onze eigen monitoring.'

Duurzaamheid

Facts & Figures

CO₂-uitstoot in 2023



14%

minder per miljoen
€ omzet

Scope 1 & 2



412

ton CO₂ vermeden door
onze afvalverwerking

Scope 3



16%

minder per FTE

Scope 1 & 2



34%

meer CO₂-uitstoot door
zakelijke reizen met
privévoertuigen

Scope 3



5,5%

minder door ons
wagenpark

Scope 1 & 2



5,3%

circulaire inkoop bij onze
grootste inkooppartij

Scope 3

Energiebesparing in 2023



8%

energiebesparing

in TJ



10%

meer elektrische
voertuigen



De cijfers hebben betrekking op emissies binnen verschillende scopes.

1. Directe emissies. 2. Emissies van (ingekochte) energie. 3. Emissies in de waardeketen.

Afval



609,13

ton afval

=

1,7

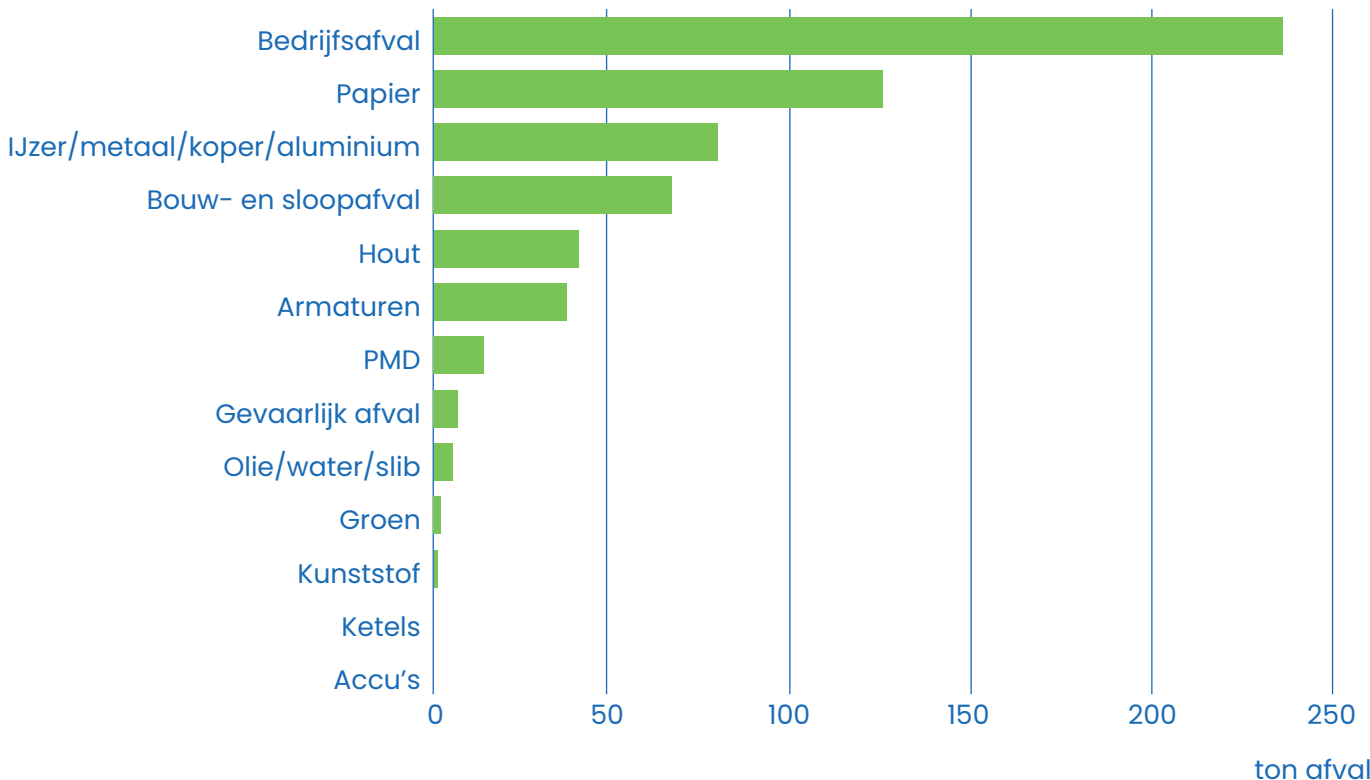
ton afval per
mln € omzet

Verwerking van onze afvalsoorten

Per afvalsoort is er een verwerkingsmaatregel getroffen.

Afvalsoort	Verwerking
Bedrijfsafval, hout, PMD, armaturen, accu's, ketels, glas, kunststof en F-gassen.	Recyclen
Groen, bedrijfsafval, bouw- en sloopafval en olie/water/slib.	Groene energie
Papier, hout, bedrijfsafval, bouw- en sloopafval en ijzer/metaal/koper/aluminium.	Hergebruiken

Afvalstromen Hoppenbrouwers per tonnage over 2023



Ons doel is 100% CO2-reductie in 2030 (Scope 1 & 2)

Onze absolute uitstoot op scope 1 en 2 is weer toegenomen, maar de CO2-uitstoot per miljoen euro is gedaald. Daarnaast hebben we het afgelopen jaar mooie stappen gezet op het inzichtelijk maken van onze scope 3-emissies.

Scope	Categorie	Onderdeel	Uitstoot ton CO ₂ -eq	Verdeling CO ₂ (%)	Verschil t.o.v. 2022
1	Wagenpark	Diesel	2.619		
		Benzine	1.403		
			4.022	5,5%	-5,5%
	Bedrijfsprocessen	F-gassen	33		
		Aardgas	474		
			507	0,7%	+24%
2	Gebouwen	Elektriciteit gebouwen inkoop (bruto)	1.243		
		Elektriciteit gebouwen inkoop (netto)	0		
			1.243	1,7%	+29%
	Wagenpark	Elektriciteit vervoer (bruto)	414		
		Elektriciteit vervoer (netto)	0		
			414	0,6%	+122%
3	Reizen	Zakelijk reizen	433		
		Woon-werk verkeer	573		
			1.006	1,4%	+53%
	Inkoop	Inkoop goederen en diensten	63.500		
		Kapitaal goederen	2.159		
			65.659	89,9%	-
	Afvalverwerking	Verbranding restafval	217		
			217	0,3%	-
Totaal			73.068		

Het verschil betreft de absolute CO2-uitstoot.

Energie per jaar (in Tjoule)

In 2023 bedroeg het energieverbruik 64 Tjoule. Ondanks de sterke omzetgroei van Hoppenbrouwers is het energieverbruik per miljoen euro omzet met ruim 8% gedaald ten opzichte van vorig jaar.

Jaar	Omzet	Energie	TJ/mln €	Reductie t.o.v. vorig jaar
2021	252	57,1	0,227	-
2022	313	62,5	0,2	11,9%
2023	350	64,0	0,183	8,4%

Wagenpark

23,6%
van ons wagenpark
is elektrisch

294
elektrische voertuigen
Hoppenbrouwers heeft haar wagenpark
volledig in eigen beheer.

Ons doel is 50% circulaire inkoop in 2030

Wij herkennen en erkennen het belang van circulariteit maar realiseren ons tegelijkertijd dat dit nog sterk in ontwikkeling is binnen de installatiebranche. Dit is het tweede jaar dat wij kunnen rapporteren over circulariteit.

Circulariteit

5,33%
van de inkoop bij onze
grootste inkooppartij is
circulair

Deze groothandel beslaat 70% van ons
inkoopvolume bij de vijf groothandels.

3,77%
circulaire inkoop bij onze vijf
grootste inkooppartijen

Deze inkooppartijen vormen 24% van ons
inkoopvolume.

CO2-equivalent
van F-gassen

33
ton

Het CO2-equivalent (CO2-eq) voor de F-gassen is slechts een zeer klein deel van de totale uitstoot in CO2. Overige broeikasgassen zoals Methaan (CH4) en Lachgas (N2O) en dergelijke worden niet door onze bedrijfsvoering uitgestoten. Wij werken aan de verbetering van de centrale registratie van deze uitstoot, waardoor het de verwachting is dat deze uitstoot komende jaren toe gaat nemen.



Ondernemende en wendbare organisatie

Kennisnetwerkorganisatie met zelfsturende teams houdt ons ondernemend en wendbaar

Wij groeien elk jaar en hebben nog altijd grote ambitie op dat vlak. In 2030 willen we 1 miljard euro omzetten en zijn we landelijk dekkend door in elke provincie een paar grote vestigingen te hebben. Eén van de grootste uitdagingen bij deze sterke groei is om de organisatie ondernemend en wendbaar te houden. Adjunct-directeur Corné de Meijer zegt hierover: 'We hebben een decentrale organisatie

met zelfsturende, autonome teams en relatief weinig regels. Dit stelt ons in staat om heel zelfstandig te opereren met een sterke focus op de gemeenschap en omgeving waarin we actief zijn. Dit is voor ons een belangrijk fundament om dichtbij medewerkers en klanten te kunnen staan en ons familiegevoel vast te houden.'

'Om in control te blijven, hebben we een risicomanagementproces ingericht op projecten,' vertelt Corné de Meijer, adjunct-directeur.



Samenwerken over de vestigingen heen

Het afgelopen jaar hebben we ons nóg meer ontwikkeld tot een sterke kennisnetwerkorganisatie. Regelmatig laten we mensen en teams uit een specifiek vakgebied of met gedeelde kennis van een bepaalde markt samenwerken. Dit gaat veelal over de vestigingen heen. Zo benutten we onze kennis optimaal en kunnen we goede kwaliteit afleveren bij onze klanten. In 2023 zijn er diverse projecten in co-creatie opgepakt. 'Je merkt dat het bij ons heel laagdrempelig is om kennis intern op te halen. Rechtstreeks bij collega's op andere vestigingen, maar ook via intranet delen mensen hun expertise. Deze ontwikkeling is nodig om onze klanten optimaal te kunnen blijven bedienen, want techniek wordt steeds complexer. Bovendien zorgen we voor een goeie mix van meer en minder ervaren mensen in een team, want zo kunnen we zowel de expertise stroomlijnen als de kostprijs van een project', aldus Corné.

Projectrisico's borgen

Uiteraard worden we in onze bedrijfsvoering ook geconfronteerd met risico's en onzekerheden. Enerzijds worden deze veroorzaakt door externe ontwikkelingen zoals schaarste aan personeel en materialen, prijsstijgingen, netcongestie en het uitblijven van vergunningen in bouwprojecten. Hierdoor hebben we het afgelopen jaar regelmatig te maken gehad met het uit- of afstellen van projecten. Wat uiteraard veel verstoringen gaf in onze capaciteitsplanning. Anderzijds hadden we te maken met interne uitdagingen, zoals het

Corné de Meijer



uitvallen of vertrek van sleutelfiguren op projecten en de samenwerking met onbekende teams uit integraties met nieuwe vestigingen. Corné geeft aan: 'Om in control te blijven, hebben we een risicomanagementproces ingericht op projecten. Hierin leggen we met het gehele projectteam de projectrisico's vast en bepalen we gezamenlijk de beheersmaatregelen. Afhankelijk van de impact van het risico op de projectdoelen, kun je risico's accepteren, verzekeren, overdragen aan gespecialiseerde onderaannemers of deze uit de weg gaan door bijvoorbeeld zo veel mogelijk het ontwerp te standaardiseren. Uiteraard doen we altijd alles in overleg met de eindklant en onze bouwpartners om zo de eisen en wensen te blijven waarborgen. Onze ambitie is om de beste te zijn in projectmanagement, proactief te handelen in een project en zo de klant te ontzorgen.'



Duurzame groei en familiewaarden

In de huidige markt is schaalvergroting onontkoombaar voor bedrijven die willen meedoen. De snelle vooruitgang op het gebied van automatisering, digitalisering en duurzaamheid vormt een uitdaging voor veel kleine ondernemingen die proberen bij te blijven. Met tal van verplichte certificeringen op verschillende gebieden kunnen bedrijven moeilijkheden ondervinden. Bovendien leggen toenemende eisen op het gebied van naleving, financieel beheer en effectieve interne en externe communicatie een grotere druk op bedrijven. Een omvangrijke en professionelere organisatie is nodig om deze uitdagingen aan te gaan. En de ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden zijn voor medewerkers enorm belangrijk. Dit is een van de redenen dat veel bedrijven aansluiten bij Hoppenbrouwers.

Onze stabiliteit wordt versterkt door een omvangrijk directieteam en een Raad van Commissarissen. Dit biedt klanten, medewerkers en andere belanghebbenden meer zekerheid. Dit resulteert op zijn beurt in uitdagendere opdrachten voor onze teams en opent meer kansen voor individuele medewerkers. Voor ons betekent groei niet zozeer groter worden in omvang, maar eerder het aangaan van nieuwe projecten met passie, energie en toewijding.

We zien een verschuiving in de overnamemarkt, waarbij entiteiten buiten onze branche, zoals private equity-bedrijven en bouwbedrijven die hun activiteiten willen verbreden met technische dienstverlening, een prominenter rol gaan spelen. Wij blijven trouw aan onze langetermijnstrategie waarbij goed integreren en de uitbreiding en versterking van onze expertise centraal staan. Deze aanpak bevordert de ontwikkeling van onze organisatie, terwijl we vastberaden ons karakter als familiebedrijf behouden.

De groeistrategie van ons bedrijf richt zich op gezamenlijke stabiliteit. Gezamenlijk zijn onze vestigingen crisisbestendig, waardoor we samen onze positie versterken in diverse markten, segmenten en regio's. Onze benadering van overnames is selectief; een bedrijf moet daadwerkelijk meerwaarde bieden. Deze meerwaarde kan zich manifesteren in omvang, personeelsbestand, kennis, klanten, geografische locatie en moet aansluiten bij onze cultuur- en familiewaarden. Ons uitgangspunt is om ieder jaar 10% autonoom te groeien en 10% middels overnames. In 2023 hebben we vijf overnames gedaan met een totale omzet van 70 miljoen euro.

Uitbreiding en versterking

In maart werd de Drents-Groningse Top Installatiegroep met twee vestigingen in Hoogeveen en Veendam verenigd, waardoor we nu ook in het noordoosten van het land goed vertegenwoordigd zijn. In mei sloot het Technisch Installatiebureau Van Wijngaarden aan uit Nieuwerkerk aan den IJssel en in diezelfde maand integreerde de system integrator Control Digit B.V. in onze vestiging in Deurne waarmee we haar cluster Industriële Automatisering een boost hebben gegeven. In juni werd Nijsten Elektrotechniek geïntegreerd in de vestiging van Hoppenbrouwers Sittard en met de laatste overname van Van Thiel Optimaal in Schijndel wordt Brabant versterkt op het gebied van werktuigbouwkundige installaties en duurzaamheid.

Rob van Thiel



Rob van Thiel – Van Thiel Optimaal

Van Thiel Optimaal is in juni aangesloten bij Hoppenbrouwers. Rob van Thiel vertelt: 'Stilstaan is achteruitgaan. We zagen groei als een manier om te kunnen blijven voldoen aan de regelgeving in ons vakgebied werktuigbouwkunde. Maar we doen het ook voor onze medewerkers: zij willen vooruit en we willen ze kansen kunnen bieden. De vraag waar Mark Louwerensen en ik mee worstelden, was: op welke manier kunnen we nog groeien? In de huidige markt is dat moeilijk. Overigens had mijn broer Chris (bijna 59) eerder aangegeven om te willen stoppen. Nadat we ons gingen bewegen op de overnamemarkt, zijn we in gesprek gegaan met diverse partijen. Hoppenbrouwers was er daar één van; een echt familiebedrijf, net als wij, met kennis van de markt. Dat vonden we belangrijk. De contacten binnen Hoppenbrouwers verlopen heel makkelijk. We worden overal bij betrokken. Iedereen die we spreken is erg positief. Dat positieve, dat kennen we. Dat zit ook in ons. Zo waren we zelf al bezig om te kijken hoe we de samenwerking met scholen konden versterken. Onlangs waren we bij de Hoppenbrouwers Academy in 's-Hertogenbosch. Dat zie ik als een kans om ons technische vak nog meer te promoten.'

Het Hazenpad

v.l.n.r. Ruud, Tom & Thijs de Haas



De drie zonen van Henny de Haas, die allemaal in het bedrijf werken, hebben in 2023 mooie stappen gezet in hun professionele ontwikkeling. Er is nadrukkelijk voor gekozen om Tom, Ruud en Thijs zoveel mogelijk te laten focussen op hun eigen werkzaamheden. Zo kunnen ze als individu ieder hun eigen pad volgen in het familiebedrijf.

Ze hebben regelmatig overleg – zowel met elkaar, afgewisseld met hun vader erbij – over allerlei voor het bedrijf relevante zaken en vraagstukken. Daarnaast voeren ze ieder half jaar gesprekken met de nieuwe Raad van Commissarissen over de ontwikkelingen van henzelf en het bedrijf. Ze ervaren dat alle drie als een belangrijke meerwaarde. 'Zij delen hun ervaringen bij andere bedrijven. Daar haal ik veel uit,' aldus Ruud. Tom vindt het prettig ook met 'anderen dan interne collega's' te sparren. 'En ze stellen kritische vragen. Daar leren we veel van.' De broers vinden het inspirerend dat ze structureler met elkaar en met hun vader in gesprek gaan over het werk. Ze merken alle drie dat ze steeds meer zakenpartners beginnen te worden.

Tom de Haas: 'Ik denk steeds meer als een ondernemer.'

Tom heeft het afgelopen jaar veel geleerd. Hij merkt dat hij meer is gaan denken en opereren als een ondernemer. Nog steeds werkt hij met veel plezier als vestigingsleider in Dongen. Het afgelopen jaar hield hij zich vooral bezig met het observeren van het reilen en zeilen van de projectteams en het oplossen van problemen. Daar heeft hij de organisatie beter door leren doorgronden. Tegelijkertijd bleef er te weinig tijd over om door te bouwen aan de vestiging. Daar komt nu meer ruimte voor. 'Ik heb er echt zin in om samen met de teams in Dongen aan de slag te gaan om de vestiging verder te laten groeien en ontwikkelen.' Wat Tom betreft is het streven een gezonde 15-20

procent groei. 'Daarnaast richten we ons op de toekomstige ontwikkelingen van de markt en hoe we daar zo goed mogelijk op kunnen anticiperen. En heel belangrijk: hoe gaan we alle toekomstige leiders die hier in projectteams zitten een kans geven om een gezonde manier door te groeien. Dat vind ik zelf heel belangrijk.' De geplande nieuwbouw van Dongen biedt volgens hem volop nieuwe kansen. Het is de bedoeling dat dit het meest duurzame gebouw van Hoppenbrouwers wordt en daarmee een inspirerend voorbeeld voor zowel klanten als de andere vestigingen.

Tom maakte afgelopen jaar ook kennis met minder prettige kanten van meer verantwoordelijkheid hebben. Zo moest hij in Dongen afscheid nemen van twee projectteams, omdat ze niet toekomstbestendig bleken. 'Ik vond het moeilijk zo'n beslissing te nemen, omdat het mensen zijn waar je elke dag met plezier mee werkt. Maar als je een bedrijf runt, moet je ook kijken naar wat op de lange termijn goed is voor de organisatie. En dan zijn dit soort lastige beslissingen onontkoombaar.'

Ruud de Haas: 'Een interessante stap vooruitgezet'

Voor Ruud de Haas bracht 2023 de kans om een interessante stap te zetten in zijn ontwikkeling. Sinds februari is hij als projectleider verantwoordelijk voor het operationele stuk van een grootschalig project. Met een totale kantooroppervlakte van 28.000 vierkante meter en een technische ruimte van 400 vierkante meter waar Hoppenbrouwers de installaties voor verzorgt, is dit het meest omvangrijke werk dat het familiebedrijf ooit deed. Ruud werkt nauw samen met een collega-projectleider die hoofdverantwoordelijk is voor het hele project. 'Ik vind het leuk om op een nieuwe plek te werken, met een ander team aan de gang te gaan en mezelf weer te moeten bewijzen. Het werken op deze grote schaal brengt weer heel andere verantwoordelijkheden met zich mee.'

Ruud merkt dat de rol van projectleider bij dit soort grotere projecten anders is dan bij kleinere projecten. 'Daar speelde ik vaak nog wel een rol in de uitvoering. Hier is nu geen ruimte meer voor, omdat ik degene ben die alles bij elkaar

moet brengen om te zorgen dat iedereen goed aangesloten is en de planning wordt gehaald.' Daarnaast is een belangrijke taak het bewaken van de budgetten en moet hij zijn collega's begeleiden, beoordelen en coachen. 'Ik moet nog veel leren, maar vind het mooi om samen te kijken hoe we als team topkwaliteit kunnen leveren. En als ik merk hoe leuk de collega's het vinden om zo'n bijzonder technisch project optimaal uit te voeren, dan krijg ik daar zelf ook weer energie van.'

Thijs de Haas: 'Vooruitgang gaat sneller dan verwacht'

Anderhalf jaar eerder dan gepland, begon Thijs in 2023 een traject naar het projectmanagement. Hij is als projectleider in opleiding betrokken bij het grootste Nederlandse project voor CO₂-reductie, op de Maasvlakte. De technische werkzaamheden die Hoppenbrouwers daar uitvoert gaan twee jaar duren.

In die periode zal Thijs, die nog steeds onderdeel uitmaakt van het team van Jeroen Michielsen, zich verder gaan ontwikkelen als projectleider. 'Dit is zo'n omvangrijk project dat we werken met een technische- en een organisatorische projectleider. Jeroen blijft als projectmanager hoofdverantwoordelijk voor het totale project dat Hoppenbrouwers daar uitvoert,' aldus de jongste van de drie zonen De Haas.

In de periode daarvoor werkte hij onder andere mee als werkvoorbereider bij de volledige renovatie van de elektrotechnische besturing bij het Zeeuwse waterschap Scheldestromen. Vervolgens verving hij een werkvoorbereider in Barendrecht. 'Ik was een spin in het web. En zorgde ervoor dat alles zo goed mogelijk geregeld was met alle verschillende partijen. Dat geeft veel voldoening.'

Met het oog op deze verantwoordelijkheden wordt, in het kader van zijn verdere ontwikkeling, ook aandacht besteed aan goed leren coachen van werkvoorbereiders, monteurs en uitvoerders. Verder verdiept hij zich in de financiële aspecten van projecten. 'Dat is nodig om de zaken beter te kennen en te begrijpen. Heel belangrijk als je geld wilt verdienen.'



Verslag van de RvC van Hoppenbrouwers over het verslagjaar 2023

Hierbij biedt de Raad van Commissarissen (RvC) het eerste jaarverslag aan over het jaar 2023. In dit verslag wordt inzicht gegeven in de wijze waarop de RvC toezicht heeft uitgeoefend en de belangrijkste onderwerpen waar de RvC zich in het verslagjaar over heeft gebogen. De RvC heeft kennisgenomen van het verslag van het bestuur over het boekjaar 2023. De jaarrekening is met de DGA en BDO besproken aansluitend door de RvC 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.

Uit de cijfers die in dit jaarverslag worden gepresenteerd, blijkt de veelzijdigheid van de dienstverlening en de inspanningen van de medewerkers van Hoppenbrouwers. Deze hebben ervoor gezorgd dat een groei van 12% werd behaald en dat de winstmarge verbeterde. Deze resultaten benadrukken het gezonde ondernemerschap en de wendbaarheid van de Hoppenbrouwers-organisatie.

Samenstelling en werkwijze RvC

De RvC bij 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 voor de onderneming relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen. De DGA heeft bij de invulling van de RvC van het familiebedrijf nadrukkelijk gekozen voor ervaren toezichthouders die ook bereid zijn een ondernemende rol te spelen en mee te denken over de strategie en de groei van Hoppenbrouwers richting toekomst. Met als implicatie dat ze betrokken zijn bij operationele strategische sessies met het management en voeling houden met de leidinggevendenden.

Macro-economische factoren

Macro-economische factoren waar de RvC in 2023 rekening mee moest houden, waren de inflatie, de renteverhoging en het stikstofbeleid. Hierdoor moesten sommige opdrachtgevers bouwplannen of investeringen in duurzaamheid uitstellen. Als gevolg van deze ontwikkelingen heeft Hoppenbrouwers een aantal projecten moeten doorschuiven naar 2024 hetgeen van invloed is op de resultaten van onderliggend verslagjaar. Tegelijkertijd heeft het bedrijf de meeste projecten die werden uitgesteld, op kunnen vangen met andere werkzaamheden, waardoor de financiële prognoses die zijn afgegeven voor 2023 toch bijna geheel konden worden gerealiseerd. Het nieuw opgestarte consumentplatform ondervond problemen als gevolg van het 'schommelende' overheidsbeleid ten aanzien van het verduurzamen van woningen. Er zijn maatregelen genomen om deze activiteiten – die in de start-upfase verkeren – toch economisch gezond te houden.

Financiën

Omdat voor alle partijen de samenwerking nieuw was, heeft de RvC zich gedurende het eerste half jaar vooral gefocust op de kennismaking met het bedrijf.

De tweede helft van 2023 is de RvC zich meer gaan focussen op de financiële situatie van het bedrijf, en met name op de winstgevendheid van de operationele uitdagingen. Speciale aandacht was er voor de overnames, die – naast autonome groei – een belangrijk onderdeel zijn van de algehele strategie om in 2030 een omzet van een miljard te draaien. De RvC ziet het als haar taak erop toe te zien dat het bedrijf in die beoogde groei de juiste balans houdt tussen de gewenste ondernemingsnelheid van de DGA en de haalbaarheid daarvan in de markt en de onderneming. Verder is een start gemaakt met de evaluatie van de structuur van het bedrijf, hetgeen zal worden voortgezet in 2024. Daarnaast heeft de RvC zich beziggehouden met de organisatie en dan specifiek het managementteam. Dit heeft geleid tot een aantal aanpassingen, waaronder de benoeming van de nieuwe CFO. Omdat grotere projecten een steeds belangrijkere rol spelen in de groei van Hoppenbrouwers, zijn stappen gezet om dat soort klanten de juiste dienstverlening te kunnen bieden. Ander belangrijk punt van aandacht zijn de doorgroeimogelijkheden van het management en de laag eronder. Dit proces wordt voortgezet in 2024.

Het laatste kwartaal van 2023 heeft de RvC samen met het managementteam extra aandacht besteed aan de winstgevendheid van het bedrijf en andere onderwerpen die raken aan de uitvoering van de strategie en langetermijnwaardecreatie van Hoppenbrouwers. Ze heeft gestimuleerd dat er kostenprogramma's worden opgestart om efficiënter en effectiever te werken, zodat kosten worden gereduceerd en om het bedrijfsresultaat op het gestelde niveau uit te laten komen. Met het oog op de groeiambities is ook gekeken naar de financieringsstructuur. Onderdeel van de voorgenomen groei is dat de governance in het bedrijf daarvoor klaar wordt gestoomd.

OR

De RvC hecht aan goed contact met de ondernemingsraad (OR). Dit geeft gevoel bij wat er speelt binnen de organisatie. Per 1 juni 2023 is de nieuwe OR van Hoppenbrouwers gestart. De leden van de RvC zijn een maal per jaar aanwezig bij OR vergaderingen en hebben op regelmatige basis contact met de OR.

In het verslagjaar was sprake van een prettige manier van samenwerken tussen OR, DGA en RvC. De RvC is blij met de kwaliteit van de discussies en de open relatie met de OR en dankt hen hiervoor.

Arbeid

De RvC heeft zich gebogen over de gevolgen voor de schaarste op de arbeidsmarkt van Hoppenbrouwers. De RvC is van mening dat de manier van werken bij Hoppenbrouwers voor individuele technici heel aantrekkelijk is in een schaarse arbeidsmarkt. Ze heeft er goede hoop op dat de intensivering van het recruitmenttraject zijn vruchten af zal gaan werpen. Wel is het nodig dat Hoppenbrouwers rekening houdt met die schaarste op arbeidsmarkt bij het aannemen van grote projecten. De RvC heeft meegekeken hoe Hoppenbrouwers dat op een goede manier kan coördineren.

Duurzaamheid

Hoppenbrouwers neemt haar verantwoordelijkheid op het gebied van duurzaam ondernemen en kan worden beschouwd als een voorloper, als het gaat om duurzaamheidsrapportage (GRI/CRSD). Duurzaamheid op sociaal-, maatschappelijk-, economisch- en financieel vlak, de SDG's en impactmeting maken integraal deel uit van de strategie en de dagelijkse bedrijfsvoering van Hoppenbrouwers. Voor de verschillende initiatieven op het gebied van duurzaamheid, verwijzen wij naar het bestuursverslag. De RvC ondersteunt de verschillende initiatieven op het gebied van duurzaamheid en is van mening dat deze bijdragen aan langetermijnwaardecreatie.

Familiebedrijf

Een belangrijke taak van de RvC bij Hoppenbrouwers is het toezicht en de bevordering van het ontwikkelingstraject van de zonen van de DGA. Zij zijn alle drie werkzaam bij de onderneming en er is een plan uitgestippeld om hen zowel persoonlijk als bedrijfsmatig te laten groeien. Zolang de zonen bezig zijn met dit traject – zonder dat vooraf al vastligt wat de uitkomst ervan is – is het de verantwoordelijkheid van de RvC om te zorgen voor de opvang van de DGA in geval er iets met hem gebeurt. Er is gewerkt aan een scenario waarbij, in geval van een calamiteit, mensen in het

managementteam operationele zaken over kunnen nemen.

Vergaderfrequentie en zelfevaluatie

De RvC is in 2023 vier keer bij elkaar geweest in een formele RvC-setup met een vaste agenda. Alle commissarissen hebben iedere vergadering bijgewoond.

Gedurende het verslagjaar zijn er geen (potentieel) tegenstrijdige belangen die van materiële betekenis zijn voor de vennootschap en/of voor de desbetreffende commissaris geconstateerd.

In januari 2024 zal de RvC de zelfevaluatie over het jaar 2023 uitvoeren op basis van de standaardprocedures die zijn vastgelegd in de uitgangspunten van de Nederlandse corporate governance. De daaruit voortgekomen punten van aandacht en verbetering zullen gedurende 2024 meegenomen worden. Het vinden van de juiste balans tussen toezicht en mee-ondernemen is een belangrijk onderwerp voor de RvC-evaluatie in januari.

De RvC ondersteunt het standpunt dat diversiteit bijdraagt aan effectief bestuur en toezicht en is tevreden over de samenstelling van de RvC vanuit dat perspectief. Mogelijk wordt in de loop van 2024 op zoek gegaan naar een derde lid van de RvC. Verder zal de RvC in 2024 kijken of het nodig is nog additionele commissies aan te stellen binnen de RvC, zoals bijvoorbeeld audit en risk.

Toekomst

De RvC wil de ondernemingsraad, alle medewerkers en het management van Hoppenbrouwers bedanken voor hun belangrijke bijdrage gedurende het verslagjaar. De RvC heeft veel vertrouwen in de verdere ontwikkeling van Hoppenbrouwers en ziet er naar uit een bijdrage te blijven leveren aan het realiseren van de gestelde doelen.

Lex Kerssemakers, voorzitter
Angelique Poiesz, lid
Jan Renier Swinkels, adviseur





Overnames markeren groei 2023

Toelichting op de jaarrekening

Ondanks uitdagingen als blijvende schaarste aan personeel, prijsstijgingen van materialen en het uitstellen of zelfs annuleren van projecten, zijn de financiële resultaten in 2023 beter dan in de afgelopen twee jaar. Een belangrijk aspect van de groei waren vijf strategische overnames waardoor we uiteindelijk een groei van 12% wisten te realiseren. Van de 350 miljoen euro omzet zetten we 44,5 miljoen om op projecten van overgenomen bedrijven.

12.500 klanten

Marcel de Boer, financieel directeur in 2023 licht toe: 'Qua type projecten maakten we vooral groei door bij gebouw gebonden installaties, bij kortlopende projecten, bij technisch beheer (service en onderhoud) en beveiligingsinstallaties. En ondanks de grillige woningbouwmarkt is de omzet door onze werkzaamheden bij de bouw van woningen met 10% gegroeid. Verder is de omvang van ons consumentenplatform waar we anderhalf jaar geleden mee van start gingen, verdubbeld. Het aantal klanten (zakelijk en particulier) dat we vorig jaar mochten bedienen is zo'n 12.500. De investeringen die we deden, bedragen 26 miljoen euro. Deze zitten overwegend in de overnames en is een vijfde deel gebruikt voor de elektrificatie

van ons wagenpark en de ontwikkeling van onze laadinfrastructuur. De investeringen zijn mede gedaan met additionele financiering.'

Professionaliseringsslag

Afgelopen jaar hebben we ook weer een goede slag gemaakt op kostenbeheersing. Met name op kosten voor overhead zoals finance & control, HR, IT, marketing & communicatie, huisvesting en inkoop zit de financiële afdeling er nog strakker op. Met de groei van ons bedrijf worden sowieso de financiële uitdagingen groter en daarom zal de afdeling Finance nog verder gaan professionaliseren en krijgt deze per 1 januari 2024 een nieuwe structuur. Marcel vertelt: 'In de afgelopen jaren is de afdeling met de groei van ons bedrijf organisch groot

geworden en hebben we inmiddels een afdeling van 30 vaste medewerkers. Om onze financiële stabiliteit en veerkracht te kunnen behouden en onze groeiambitie waar te kunnen maken, zal Monique Busch de afdeling gaan leiden en de rol van Chief Financial Officer (CFO) op zich nemen. Ook zal de verantwoordelijkheid voor financiën meer bij de projectleiders op de vestigingen komen te liggen. Voor sommige financieel medewerkers verschuiven de werkzaamheden daarmee van operationeel naar meer strategisch.'

De functie van Marcel zal eveneens veranderen. Hij draagt het stokje van CFO over aan Monique en zal zich in het nieuwe jaar focussen op het vastgoed binnen Hoppenbrouwers, de huisvesting, financieringszaken, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), familiezaken en

het wagenpark. Verder zal hij regelmatig blijven optreden als spreker over onze ervaring met cybercriminaliteit.

10-10-10

Daar waar onze aandacht afgelopen jaar vooral ging naar groei door overnames, zal autonome groei volgend jaar weer meer focus krijgen op alle marktsegmenten. Verder willen we ons nog breder verspreiden over het land, wat betekent dat we onder meer willen uitbreiden in de Randstad. Onze algemeen directeur Henny de Haas hanteert de stelregel 10-10-10, waarmee hij bedoelt dat hij idealiter elk jaar 10% intern rendement wil halen, 10% door autonome groei en 10% door overnames. Kortom, weer een mooie uitdaging voor het nieuwe jaar.

Monique Busch nieuwe CFO

Per 1 januari 2024 versterkt Monique Busch het directieteam van ons bedrijf als Chief Financial Officer (CFO). Deze benoeming markeert een belangrijke stap in onze professionalisering en ons streven naar financiële stabiliteit en succes. Monique werkte jarenlang in verschillende financiële functies, waarvan de laatste jaren als CFO van de vooraanstaande kredietverzekeraar Coface. Haar indrukwekkende achtergrond en bewezen leiderschap zullen van onschatbare waarde zijn voor onze organisatie, terwijl we onze financiële strategie verder ontwikkelen en uitvoeren. Monique geeft aan: 'Vanaf het eerste moment was ik onder de indruk van de energie, ondernemingsgeest en ambitie van Hoppenbrouwers. Ik kijk ernaar uit om alle ervaring die ik heb opgedaan toe te kunnen passen en om een rol te spelen in de verdere strategische ontwikkeling van dit mooie bedrijf.'



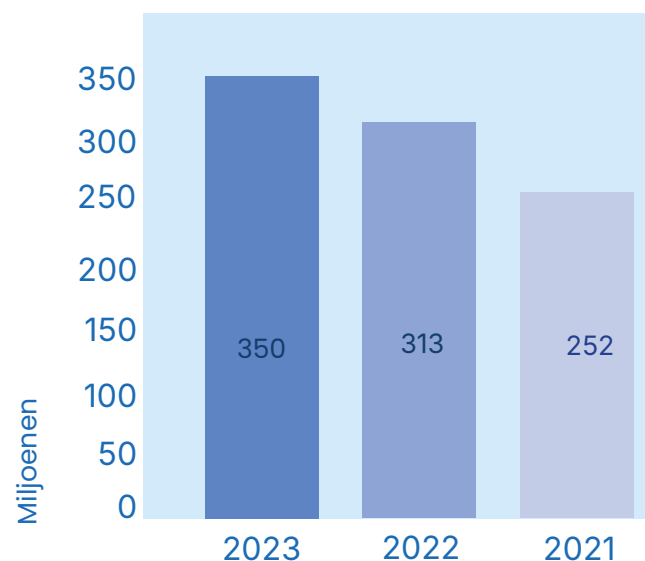
Financieel jaaroverzicht

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

Geconsolideerde balans per 31 december 2023

	2023	2022	2021
Immateriële vaste activa	17.484.317	11.170.560	4.207.615
Materiële vaste activa	16.882.608	15.334.344	15.116.860
Financiële vaste activa	496.425	106.382	125.745
Voorraden	6.043.884	4.788.372	2.812.259
Onderhanden projecten	22.511.808	25.475.382	4.203.832
Handelsdebiteuren	42.129.775	37.824.950	28.944.316
Vorderingen op groepsmaatschappijen	13.762.760	10.000.363	2.005.524
Belastingen en premies sociale verzekeringen	233.858	63.907	123.464
Overige vorderingen	10.688.436	7.173.093	5.098.630
Liquide middelen	7.119.305	589.814	4.549.480
Balanstotaal	137.353.176	112.527.167	67.187.725
Eigen vermogen	54.368.514	46.307.982	41.509.594
Voorzieningen	509.530	583.985	452.000
Langlopende schulden	22.589.409	19.250.000	8.594.833
Schulden aan kredietinstellingen	8.263.913	6.463.357	3.112.348
Schulden aan leveranciers	11.920.009	10.842.164	6.278.023
Schulden aan groepsmaatschappijen	349.029	473.335	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.450.614	2.064.395	274.950
Onderhanden projecten	24.091.502	18.322.811	-
Overige schulden	9.810.656	8.219.138	6.965.977
Balanstotaal	137.353.176	112.527.167	67.187.725

Omzetontwikkeling



Geconsolideerde winst- en verliesrekening

	2023	2022	2021
Productiewaarde	350.305.422	312.710.503	251.842.327
Kosten grond- en hulpstoffen	109.572.965	109.066.708	81.754.036
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	86.096.706	78.767.021	60.194.365
Lonen en salarissen	78.979.365	67.978.401	58.522.522
Sociale lasten	13.879.195	11.700.117	9.785.480
Pensioen lasten	7.699.590	6.617.465	5.651.062
Afschrijvingen	9.334.747	7.745.383	5.556.231
Overige bedrijfskosten	28.809.786	22.436.182	18.329.077
Totale bedrijfslasten	334.372.354	304.311.277	239.792.773
Bedrijfsresultaat	15.933.068	8.399.226	12.049.554
Financiële baten en lasten	-411.557	-248.485	141.569
Resultaat voor belastingen	15.521.511	8.150.741	12.191.123
Belastingen	-5.116.521	-3.352.352	-3.364.747
Winst na belastingen	10.404.990	4.798.389	8.826.376
% Winst na belastingen	3,0%	1,5%	3,5%

	2023	2022	2021
Ratio's			
Solvabiliteit *	39,6%	41,2%	51,4%
Quick ratio (incl. onderhanden projecten)	1,61	1,75	1,93

	2023	2022	2021
--	------	------	------

Overige

Uitsplitsing omzet

Industriële Automatisering	€ 74.015.604	€ 61.325.191	€ 42.296.893
Utiliteit & Woningbouw	€ 208.720.759	€ 189.499.851	€ 162.377.286
Service & Onderhoud	€ 67.569.059	€ 61.885.461	€ 47.168.148

Medewerkers (FTE) gemiddeld over het hele jaar	1.749	1.602	1.409
--	-------	-------	-------

* Uitleg solvabiliteit

Saldering onderhanden projecten met ingang van 2022 niet meer toegestaan op basis RJ221 derhalve stelselwijziging van 8% doorgevoerd.



	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
General disclosures			
Organisatie en verslaglegging			
2-1-a	Naam van de organisatie	Hoppenbrouwers Techniek B.V.	-
2-1-b	Locatie van het hoofdkantoor	Kreitenmolenstraat 201, 5071 ND, Udenhout	-
2-1-c	Aantal landen met namen waar de organisatie actief is	Nederland	-
2-1-d	Aard van eigendom en rechtsvorm van de organisatie	Dit is Koninklijke Hoppenbrouwers Techniek	-
2-2-a	Overzicht van alle ondernemingen die in het jaarverslag zijn opgenomen	Financieel jaaroverzicht	68
2-2-b	Verschillen tussen ondernemingen opgenomen in het jaarverslag en ondernemingen opgenomen in de jaarrekening	Technodak B.V. is uitgesloten van alle rapportages in dit jaarverslag.	-
2-3-a	De verslagperiode en frequentie van verslaglegging	1 januari 2023 – 31 december 2023, jaarlijks	-
2-3-b	Indien van toepassing, de datum van het meest recente vorige rapport	23 februari 2023	-
2-3-c	Rapportageperiode voor de verstrekte informatie	1 januari 2023 - 31 december 2023	-
2-3-d	Contactpersoon voor vragen over het verslag	Antoinette Boleij, aboleij@hoppenbrouwers.nl	-
	Belangrijkste lidmaatschappen van verenigingen (zoals branche-verenigingen) en nationale en internationale belangenorganisaties	Brabantse Familiebedrijven genootschap, Techniek Nederland, Vrouwen in de Techniek Vereniging, BZW, BORT, Hermes	-
2-4-a	Herformuleringen van informatie uit voorgaande verslagperioden	Tenzij anders aangegeven zijn er geen andere formuleringen of berekeningen gehanteerd dan in voorgaande rapporten.	-
2-5-a	Beleid met betrekking tot assurance	Geen externe assurance heeft plaatsgevonden buiten de jaarrekening.	-

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
Activiteiten en medewerkers			
2-6-a	Beschrijving van de activiteiten	2023 in het kort	8
2-6-b	Waardecreatiemodel	Onze omgeving en strategie	20
2-6-b-i	Activiteiten, producten, diensten en markten	2023 in het kort	8
2-6-b-ii	Supply chain	N.v.t.	-
2-6-b-iii	Entiteiten downstream van de organisatie en hun activiteiten	2023 in het kort	8
2-6-c	Samenwerkingen	Beste partner voor onze klanten	36-39
2-6-d	Veranderingen in punt 2-6-a t/m c	Voorwoord Henny de Haas en Onze omgeving en strategie	4-7, 18
2-7-a	Totaal aantal medewerkers	Aantrekkelijkste werkgever	24, 26 28
2-7-b	Medewerkers uitgesplitst op contracttype	Aantrekkelijkste werkgever, Bijlage	27
2-7-c	Methode voor dataverzameling	Bijlage	-
2-7-d	Contextuele informatie over medewerkersbestand	Aantrekkelijkste werkgever, Bijlage	27
2-7-e	Beschrijving van significante fluctueringen in het medewerkersbestand	Aantrekkelijkste werkgever	24-27
2-8-a	Totaal aantal inleners en beschrijving type werkzaamheden	Bijlage	-
2-8-b	Methode voor dataverzameling	Bijlage	-
2-8-c	Beschrijving van significante fluctueringen in het inlenersbestand	Bijlage	-

Vervolg GRI-tabel

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
--	------------	-----------------------	--------

Governance

2-9-a	Governance structure	Over ons	12
2-9-b	Hoogste bestuursorgaan	Voorwoord Henny de Haas	4-7
2-9-c	Directiesamenstelling	Bestuur	14-15
2-12-a	Rol van het hoogste bestuursorgaan	Voorwoord Henny de Haas www.hoppenbrouwerstechniek.nl/over-ons/bestuur	4-7
2-13-b	Beschrijving van hoe het bestuursorgaan verantwoordelijkheid delegeert	Voorwoord Henny de Haas	4-7

Strategie, beleid en praktijken

2-22-a	Statement met betrekking tot duurzaamheid van het hoogste bestuursorgaan	Voorwoord Henny de Haas	6
2-23-a	Beschrijving van beleid voor verantwoord ondernemen, zoals waarden, normen en principes	Over ons en Waardecreatiemodel	10-11 20-21
2-23-f	Beschrijving van hoe beleid wordt gecommuniceerd naar medewerkers	Het beleid wordt effectief gecommuniceerd naar medewerkers via diverse kanalen, zoals het intranet, managementdagen, teambijeenkomsten, nieuwsbrieven en webinars. Visuele hulpmiddelen, zoals presentaties en infographics en verduidelijken beleidsinformatie. Deze gevarieerde aanpak vergroot de toegankelijkheid en betrokkenheid van medewerkers.	-
2-27-a	Significante gevallen van niet-naleving van wet- en regelgeving	Er zijn in 2023 geen significante gevallen van niet-naleving van wet- en regelgeving voorgekomen.	-
2-28-a	Lidmaatschappen	Brabantse Familiebedrijven Genootschap, Techniek Nederland, BZW, BORT, Hermes en VNO-NCW	-
2-30-a	Percentage van medewerkers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt	100%; alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met Hoppenbrouwers Techniek vallen automatisch onder de CAO Technisch Installatiebedrijf.	-

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
--	------------	-----------------------	--------

Materiële onderwerpen

3-1-a	Proces voor het vaststellen van materiële onderwerpen	Onze omgeving en strategie	22
3-1-b	Beschrijving van stakeholders betrokken bij het vaststellen van materiële onderwerpen	Onze omgeving en strategie	22
3-2-a	Lijst van materiële onderwerpen	Onze omgeving en strategie	23
3-2-b	Veranderingen in materiële onderwerpen t.o.v. vorige verslagperiode	N.v.t.	22
3-3 a t/m f	Management van materiële onderwerpen	Onze omgeving en strategie	22

Specifieke standaard disclosures Materialen

301-2-a	Percentage van circulaire producten gebruikt in technische dienstverlening	Duurzaamste technisch dienstverlener	55
301-3-b	Methode van dataverzameling	Bijlage	-

Energie

302-1-a	Fossiele brandstoffen (gas, grijze stroom en brandstof)	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	54
302-1-b	Hernieuwbare brandstof	N.v.t.	-
302-1-c	Elektriciteit, verwarming en koeling	Duurzaamste technisch dienstverlener	54
302-1-d	Verkochte elektriciteit	N.v.t.	-
302-1-e	Totaal energieverbruik	Duurzaamste technisch dienstverlener	54
302-1-f	Beschrijving van standaarden, aannames en/of rekentools	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	46-55
302-1-g	Bron van conversiefactoren	https://www.CO2emissiefactoren.nl/	-
302-4-a	Energiebesparing	Duurzaamste technisch dienstverlener	53

Vervolg GRI-tabel

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
Emissies			
305-1-a	Directe (Scope 1) emissies	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	54
305-1-b	Gassen meegenomen in de berekening	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	54
305-2-a	Indirecte (Scope 2) emissies	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	54
305-2-b	CO ₂ -equivalent van indirecte emissies	Duurzaamste technisch dienstverlener	54
305-4-a	Broeikasgasuitstoot ratio	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	54
305-4-b	Gekozen maatstaf	Duurzaamste technisch dienstverlener	54
305-4-c	Scopes meegenomen in de uitstoot ratio	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	54
305-5-a	Uitstootreductie in ton CO ₂	Duurzaamste technisch dienstverlener	54
Afval			
306-1-a	Afval geproduceerd en impact die hieruit voortkomt	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	53
306-2-a	Acties genomen op afvalreductie	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	53
306-2-b	Beschrijving afvalverwerking door derde partij	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	51
306-2-c	Methode voor dataverzameling	Bijlage	-
306-3-a	Totale gewicht aan afval in tonnen	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	53
306-3-b	Contextuele informatie bij gewicht aan afval	Bijlage	51, 53
306-4-a	Totale gewicht aan afval dat niet gestort of verbrand is	Bijlage	-
306-4-b	Totaal gewicht aan gevaarlijk afval	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	53
306-4-c	Totaal gewicht aan niet-gevaarlijk afval dat is verwijderd	Duurzaamste technisch dienstverlener, Bijlage	53

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
Werkgelegenheid			
401-1-a	Totaal aantal instroom van nieuwe medewerkers, gesplitst op leeftijd en geslacht	Aantrekkelijkste werkgever, Bijlage	27
401-1-b	Totaal aantal verloop van medewerkers, gesplitst op leeftijd en geslacht	Aantrekkelijkste werkgever, Bijlage	27
401-2-a	Arbeidsvoorwaarden voor vaste medewerkers, o.a. ouderschapsverlof en pensioen	Bijlage	-
401-3	Ouderschapsverlof	Het beleid voor ouderschapsverlof bij Hoppenbrouwers is geregeld volgens de in Nederland actieve wet- en regelgeving.	-
401-3-a	Totaal aantal medewerkers met recht op ouderschapsverlof	Bijlage	-
401-3-b	Totaal aantal medewerkers dat ouderschapsverlof heeft opgenomen	Bijlage	-
401-3-e	Ratio's van bovenstaande	Bijlage	-
Gezondheid en veiligheid			
403-1-a	Statement over het veiligheidsmanagementsysteem	Aantrekkelijkste werkgever	32-34
403-1-b	Beschrijving van de scope van het VMS en Bijlage	Aantrekkelijkste werkgever	32-35
403-2-a	Proces om gevaren te identificeren en minimaliseren	Aantrekkelijkste werkgever, Bijlage	32
403-2-b	Procedure om gevaarlijke situaties te melden en op welke wijze werknemers worden beschermd tegen represailles	Aantrekkelijkste werkgever	32-34
403-2-c	Beleid dat werknemers in staat stelt werk niet uit te voeren wanneer er in hun ogen sprake is van gevaar en hoe ze beschermd zijn tegen represailles	Bijlage	-
403-2-d	Proces hoe ongevallen worden onderzocht en correctieve acties worden bepaald en uitgevoerd na een ongeval	Bijlage	-
403-5-a	Veiligheidstrainingen die gegeven worden aan werknemers	Aantrekkelijkste werkgever	33

Vervolg GRI-tabel

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
Vervolg gezondheid en veiligheid			
403-7-a	Beschrijving van hoe de organisatie de impact van veiligheidsrisico's voorkomt	Bijlage	-
403-8-a	Medewerkers die onder het veiligheidssysteem vallen	Aantrekkelijkste werkgever, Bijlage	32-34
403-8-b	Medewerkers die niet onder het veiligheidssysteem vallen	N.v.t.	-
403-8-c	Contextuele informatie bij bovenstaande	De berekening van het IF-cijfer is: aantal ongevallen (met verzuim en dodelijke afloop) / gewerkte uren * 1.000.000.	35
403-9-a	Aantal werkgerelateerde ongevallen met dodelijke afloop of aantal werkgerelateerde ongevallen met ernstig letsel voor medewerkers	Aantrekkelijkste werkgever, Bijlage	35
403-9-b	Aantal werkgerelateerde ongevallen met dodelijke afloop of aantal werkgerelateerde ongevallen met ernstig letsel voor inleners	Er hebben zich in 2023 geen ongevallen voorgedaan met inleners en ZZP'ers.	-
403-9-c	Arbeidsrisico's met de grootste kans op ernstige gevolgen	Bijlage	-
403-9-d	Acties genomen om arbeidsrisico's te verkleinen of elimineren	Aantrekkelijkste werkgever	32-34
403-9-e	Ratio's	De berekening van het IF-cijfer is: aantal ongevallen (met verzuim en dodelijke afloop) / gewerkte uren * 1.000.000.	35
403-9-f	Welke medewerkers uitgesloten zijn van deze cijfers	N.v.t.	-
403-10-a	Werkgerelateerde ziektes of gezondheidsklachten voor medewerkers	N.v.t.	-
403-10-b	Werkgerelateerde ziektes of gezondheidsklachten voor inleners	N.v.t.	-

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
403-10-c	Gezondheidsrisico's met grootste kans op ernstige gevolgen	Bijlagen	-
403-10-d	Welke medewerkers uitgesloten zijn van deze cijfers	N.v.t.	-
403-10-e	Beschrijving van de gegevens	In Nederland is het conform de wetgeving niet toegestaan om vast te leggen wat de oorzaak van het verzuim is. Omdat dit in Nederland wordt gezien als medische gegevens hoeft de medewerker ook niet aan te geven wat de oorzaak/reden van verzuim is. Door deze beide factoren is het niet mogelijk om aan te geven hoeveel medewerkers met werkgerelateerde ziektes/gezondheidsklachten verzuimen of hebben verzuimd. Dit geldt ook voor inleners.	-
2-4-a	Herformuleringen van informatie uit voorgaande verslagperioden	In 2023 zijn we overgestapt op een nieuw registratiesysteem van ongevallen. Hierdoor zijn kleine verschillen ontstaan in de vastlegging t.o.v. van voorgaande jaren.	-

Training en opleiding

404-1-a	Aantal uren training voor medewerkers	52.280, Bijlage	-
404-2-a	Type en scope van de trainingsprogramma's	Aantrekkelijkste werkgever, Bijlage	24-26
404-2-b	Beschrijving van transitie en einde dienstverbandprogramma's	Aantrekkelijkste werkgever, Bijlage	24-26
404-3-a	Percentage medewerkers dat een performance en ontwikkelingsprogramma hebben ontvangen	Bijlage	-



Colofon

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

Tekst en eindredactie

2twintig PR
Antoinette Boleij
Delano Seliman
Edith van Zalinge

Vormgeving

Communicatie Team
Claudia Grijsbach

Fotografie

Jordi Sloots | The Creatorshub
Jurian Kriebel

Drukwerk

Er zijn slechts enkele exemplaren van dit jaarverslag
gedrukt voor onze stakeholders.

Volledige uitgave met bijlagen is online in te zien:

jaarverslag.hoppenbrouwerstechniek.nl

GRI-verslaglegging

Voor de verslaglegging is gebruik gemaakt van de
GRI-verslaglegging ter voorbereiding op de CSRD.

Udenhout, februari 2024
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.



Onze bijdrage aan een
duurzame wereld