



Bijdragen aan de wereld van morgen

Jaarverslag 2022



Inhoudsopgave

Bijdragen aan de wereld van morgen	4
2022 in het kort	8
Onze hoogtepunten 2022	10
Dit is Hoppenbrouwers Techniek	12
Bijdragen aan de groei van ons familiebedrijf	20
Bijdragen aan de beste werkgever	24
Bijdragen aan de techniek van morgen	32
Duurzaamheid & MVO	46
Bijdragen aan ieders veiligheid	54
Bijdragen aan de keten	58
Groeiambitie brengt pijn met zich mee	62
Financieel jaaroverzicht	64
GRI-tabel	66
Colofon	74



Bijdragen aan de wereld van morgen

Graag neem ik de lezer van dit jaarverslag mee in onze inspirerende reis naar de toekomst. Een toekomst, waarin energietransitie en duurzaamheid op alle fronten een grote uitdaging zijn. Maar voor ons, als gepassioneerde techneuten, vooral interessante ontwikkelingen die ons op het lijf zijn geschreven. Bij het aanpakken van dit complexe vraagstuk kan immers, naast gedrag en slimmer gebruik van energie, heel veel bereikt worden met technische oplossingen. Het komt dus nog meer aan op techniek. Zo wordt ons werk alsmäär belangrijker en leuker en maken we steeds meer maatschappelijke impact. Het mooie is dat dit voor onze eigen onderneming betekent dat onze omzet naar verwachting flink zal stijgen de komende jaren, terwijl we tegelijkertijd bijdragen aan een duurzamere wereld.

Bijdragen aan de duurzame ambities van klanten

Er is behoefte aan nieuwe installaties, die innovatiever, groter en geavanceerder worden. Onze engineers, ontwerpers en projectleiders hebben een natuurlijke drive om met al die veranderingen aan de slag te gaan. Dit soort vraagstukken en projecten zijn immers precies de reden waarom ze techniek hebben gestudeerd en een passie hebben voor dit vak. Het zit in ons bloed om dit op alle mogelijke manieren op te pakken. En omdat we bij Hoppenbrouwers ook nog eens ondernemend zijn, leggen we er alle eer in om in de voorste linies mee te doen. Hoe mooi is het dat we voor onze klanten - zowel bedrijven, instellingen als particulieren - bij kunnen dragen aan hun CO₂-reductie. Installaties maken die ervoor zorgen dat mensen energieneutraal kunnen leven en werken en het gebruik (en de kosten) van energie naar beneden gaat. Wij vinden het prachtig om dat te realiseren en steeds weer verdergaande stappen te zetten in onze ambitie het leven comfortabeler, veiliger, schoner en duurzamer te maken op een manier waarbij ons 'technische hart' sneller gaat kloppen.

'Hoe mooi is het dat we voor onze klanten - zowel bedrijven, instellingen als particulieren - bij kunnen dragen aan hun CO₂-reductie.'

Plezier in ons werk

Een bijkomend voordeel van onze missie is dat niet alleen klanten hiervan profiteren, maar wij ook een vooruitstrevende en dus interessante werkgever in de technische dienstverlening blijven. Een aspect dat zeker in deze tijd waarin het moeilijk is aan voldoende personeel te komen en medewerkers te behouden, een aanzienlijke rol speelt.

Het afgelopen jaar heb ik iedere dag opnieuw gezien hoe belangrijk het is als medewerkers plezier hebben in het werk wat ze doen. Het zorgt ervoor dat klanten meer dan tevreden zijn met de werkzaamheden die we voor hen uitvoeren. Niet alleen omdat onze installaties goed functioneren, want dat is voor ons niet meer dan vanzelfsprekend. Maar ook omdat klanten aangaven het prettig te vinden dat ze te maken hebben met aardige, professionele vakmensen, die met passie hun werk doen en zaken afhandelen. Dat was voor ons ook afgelopen jaar het mooiste compliment dat we konden krijgen.





Duurzame organisatie

Bij de structuur en organisatie van ons familiebedrijf is duurzaamheid eveneens een actueel onderwerp. We hebben stappen gezet om de stabiliteit van Hoppenbrouwers op de lange termijn te continueren. Niet alleen van belang voor onze organisatie en onze medewerkers, ook voor onze klanten is dit een duidelijk signaal dat ze altijd een beroep op ons kunnen blijven doen. Dat biedt vertrouwen dat al die nieuwe en geavanceerde installaties en systemen in de toekomst in goede handen blijven.

Met de groei van onze onderneming is afgelopen jaar het moment gekomen dat we een Raad van Commissarissen hebben ingesteld. We halen hiermee kennis van buiten met een hoogwaardig extern klankbord.

Zo borgen we de continuïteit van ons familiebedrijf. Maar bovenal hebben de commissarissen een onafhankelijke sparringrol bij de uitvoering van ons visieplan 2030. Hierin stippelen we de route uit om Hoppenbrouwers tot 2030 te laten groeien tot een omzet van een miljard euro en 5000 medewerkers. Het gestelde doel is om ieder jaar 10% autonoom te groeien en 10% door middel van acquisities.

Ondertussen gaat de reis richting de toekomst die mijn drie zonen in ons familiebedrijf zijn begonnen, gestaag door. Ze werken inmiddels al enkele jaren in de organisatie en zijn druk bezig zich te ontwikkelen om het bedrijf en het vak nog beter te kennen. In de geest van Hoppenbrouwers, draaien ze volop mee in het primaire proces, moeten ze presteren, klanten

tevreden maken en geld leren verdienen. Het is de intentie dat zij uiteindelijk het bedrijf overnemen. Het traject dat wij hiervoor zijn gestart zal echter vele jaren in beslag nemen. Vooral omdat ik zelf nog absoluut niet van plan ben het roer uit handen te geven: ik beleef nog te veel plezier aan de avontuurlijke reis van onze onderneming.

Tenslotte

Natuurlijk hadden we, zoals andere bedrijven en organisaties in en buiten de branche, afgelopen jaar ook te maken met prijsstijgingen, inflatie, stagnerende materiaalleveringen en uitstel van projecten en de rendementsdaling als gevolg daarvan. Hierover lees je meer in dit jaarverslag. Maar wat overheerst, is optimisme en zin om van de vele nieuwe uitdagingen

een succes te maken. De basis is in ieder geval goed: we zijn een gezonde organisatie die staat als een huis. De omzet is met 24% gestegen tot 313 miljoen euro en we hebben drie nieuwe overnames gedaan, waarmee we onze missie om zo dicht mogelijk bij onze klanten te kunnen opereren, verder uitvoeren. Wat mij betreft hebben we in 2022 onze organisatie verder klaargemaakt voor de toekomst en zetten we komend jaar alles op alles om de vaart erin te houden. Onze boeiende expeditie naar de toekomst gaat door.

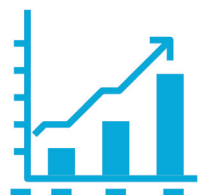
Henny de Haas

2022 in het kort

Financiën



313
mln omzet



1,5%
winst na belasting



41%
solvabiliteit

Door een splitsing in de balans van onderhanden werk daalt de solvabiliteit met 8 %. Overige 14% door meer vreemd vermogen.

Organisatie



9
disciplines

- Elektrotechniek
- Werktuigbouwkunde
- Industriële Automatisering
- Beveiliging
- Sprinkler
- Duurzame Energie
- Inspecties
- Technisch Beheer
- Dak (Technodak B.V.)



20
vestigingen
[21 met Technodak B.V.]

Begin 2022 is vestiging Haarlem aangesloten bij Hoppenbrouwers Techniek. In april kwam daar een vestiging in Middelharnis bij en in mei is de vestiging in Afferden aangesloten. Op 28 december is daar nog een autonome vestiging in Den Bosch bijgekomen.



3
Overnames

De Blaauw Installatietechniek
Kievit Warmte
RTP Elektrotechniek

Medewerkers



1.643
medewerkers



58
vrouwen in een
technische functie



39.236
scholingsuren

7,9
voor onze
medewerkerstevredenheid

Onze kernwaarden uitgelicht:

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

Klanten



13.925
unieke klanten

11
markten

- Kantoren
- Distributie & Logistiek
- Recreatie & Amusement
- Water & Infra
- Gemeente & Overheid
- Onderwijs
- Retail
- Particulier
- Ziekenhuizen
- Zorg & Woningbouw
- Industrie

+45
NPS-score

54% v.d. klanten geeft ons een 9 of een 10 (promotors)
37% v.d. klanten geeft ons een 7 of 8 (neutraal)
9% v.d. klanten geeft ons een 6 of lager (criticasters)

De NPS-score wordt berekend door het percentage criticasters af te halen van het percentage promotors.

Onze hoogtepunten 2022

Januari



Top Employer 2022



Aansluiting Haarlem

Februari



Tom de Haas, gepromoveerd naar vestigingsleider Dongen

Juni



MTO-Awards



Dag van de bouw

Juli



Naamsomzetting Middelharnis

Maart



Tritium Breda opgeleverd



Open dag op alle vestigingen



Oplevering DC Dudok Dordrecht

Augustus



Project Windesheim opgeleverd

September



Stage kick-off



Nieuwe Werkenbij website live

April



Aansluiting Middelharnis



Opening praktijkschool Barendrecht



Consumentenplatform live



Lancering boek "Hack"



Opening praktijkschool Goedereede

Oktober



Livegang warmtepompkiezer

Mei



Aansluiting Afferden



Elektrificatie wagenpark



Opening praktijkschool Sittard

November

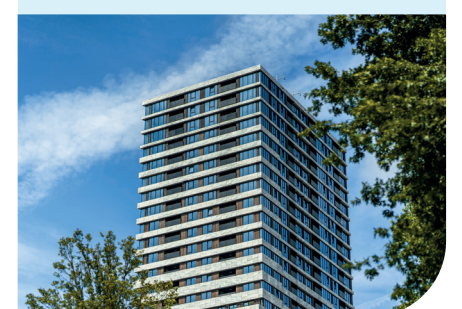


CO₂-prestatieladder trede 3



Opening praktijkschool Utrecht

December



Oplevering De Bunkertoren Eindhoven



Dit is Hoppenbrouwers Techniek

Vanuit meer dan 100 jaar ervaring in de technische dienstverlening hebben wij gezien hoe de tijden veranderen en hoe wij daarin meegaan. Met onze medewerkers verspreid over de vestigingen in heel Nederland ontwerpen, installeren en onderhouden we technische installaties voor bedrijven en hun gemeenschappen.

We hebben ruime ervaring opgedaan bij onder andere waterleidingbedrijven, in de industrie, bij verzorgingscentra en winkelketens. Van renovatie en onderhoud tot aan duurzaamheid en elektrotechniek en alles daartussen en daaromheen. Om juist met techniek een samenleving te helpen creëren, waar iedereen de beschikking heeft over de essentiële zaken die het leven het leven waard maken. Want techniek is leven.

‘Bij 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 kunnen we met elkaar ons bedrijf laten groeien. Met onze kernwaarden als uitgangspunt:

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

Bedrijfsfilosofie

Techniek verandert continu en daardoor groeit en ontwikkelt ons bedrijf zich iedere dag. 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 bepaald 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, wanneer er heldere afspraken en kaders zijn waarbinnen gewerkt wordt. Dit zorgt voor efficiëntie binnen de processen en een eerlijke organisatie waarbij persoonlijke voorkeur zo veel mogelijk wordt ontweken.

‘We werken binnen de vestiging met zelfsturende teams die regionaal samenwerken.’

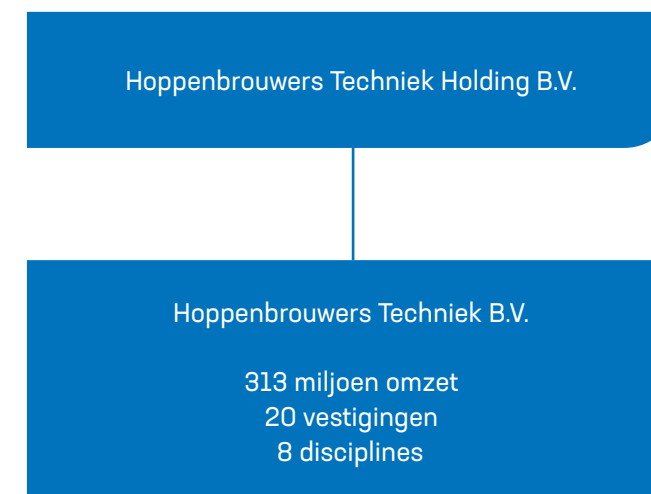
Onze vestigingen in Nederland



Onze organisatie

De aandelen van Koninklijke Hoppenbrouwers Techniek zijn volledig in het bezit van familie De Haas. Alle Hoppenbrouwers vestigingen vallen onder één BV: Hoppenbrouwers Techniek B.V. We geloven dat dit bijdraagt aan een goede onderlinge samenwerking.

Organogram en eigendomsstructuur



Onze kijk op organiseren

De organisatie verandert, we zijn in 2014 van één vestiging, 300 medewerkers, 40 miljoen omzet gegroeid naar 20 vestigingen, bijna 1.650 medewerkers en 313 miljoen omzet voor Hoppenbrouwers in 2022. Zusterbedrijf Technodak wordt niet in de jaarcijfers meegenomen, maar heeft een omzet van 3,3 miljoen. Ook het aantal disciplines, PMC's en de omvang van projecten groeit over alle Hoppenbrouwers vestigingen. Onze organisatie is dusdanig complex geworden dat een herindeling nodig is om onze ambities voor 2030 waar te kunnen maken. Onze droom: groeien naar landelijke dekking met meer dan 40 vestigingen die functioneren als een netwerkorganisatie in gedefinieerde markten met behoud van cultuur en eigenaarschap.

Wat betekent dit voor onze organisatiestructuur?

Organiseren gaat over het verdelen van werk en samen doelen behalen. Door te werken in zelfsturende teams hebben we een goede basis met veel ondernemers die elkaar weten te vinden.

We richten ons op **drie marktpijlers richting 2030**:

- Gebouw gebonden installaties in de zakelijke markt en overheid [pag. 32].
- Particulieren voor alle technische installaties in een woning [pag. 36].
- Industriële automatisering met procesinstallaties bij industrie en overheid [pag. 40].





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 de continuïteit is dat Hoppenbrouwers een Raad van Commissarissen heeft benoemd. Na een zorgvuldige procedure waarin we op zoek zijn gegaan naar de juiste mensen die ons familiebedrijf de komende jaren in die rol kunnen bijstaan, kunnen we met trots 'onze' nieuwe commissarissen voorstellen. Door de uitbreiding met een Raad van Commissarissen (RvC) wordt het reflectievermogen binnen de directie vergroot en de afhankelijkheid van Henny de Haas als bestuurder kleiner. Daarnaast helpen de commissarissen bij de begeleiding van de opvolging van Tom, Ruud en Thijs de Haas.

Jan-Renier Swinkels

Als doorgewinterd lid van Swinkels Family Brewery dat al generaties lang succesvol onderneemt, is het de missie van Jan-Renier Swinkels ook andere familiebedrijven verder te helpen in hun ontwikkeling. De reden dat hij het adviseurschap van de nieuwe Raad van Commissarissen van Hoppenbrouwers graag op zich neemt, is de openheid en bijzondere sfeer in het bedrijf. "De drive is hier enorm. Niet alleen bij Henny de Haas, maar bij iedereen die hier werkt. Ze snappen allemaal wat de ambities zijn. Iedereen heeft er zin in en gaat ervoor. Dat heb ik zelden nog zo meegemaakt." De nieuwe Raad van Commissarissen past wat hem betreft ook heel goed in die cultuur. "Ik denk dat beide bestuurders, ieder met hun eigen specialisme, een open en oprechte sparringspartner zijn. En juist omdat ze op afstand opereren, kunnen ze makkelijker onderwerpen oppakken en bespreekbaar maken. Bij een bedrijf als Hoppenbrouwers gebeurt er van alles, zeker als je zulke grote ambities hebt. Het is dan wel nodig dat als er iets speelt of niet goed gaat, je het op tafel legt."

Swinkels is bovendien nauw betrokken bij het opvolgingstraject van de zonen van Henny. Dat de kinderen de kans krijgen langzaam in het bedrijf te groeien, vindt hij verstandig. De adviseur weet uit ervaring dat dit de kans op succes het grootste maakt. "Voor de betrokken kinderen is dat een duidelijk pad, maar ook voor de medewerkers. Je geeft immers een signaal af van bestendigheid. Hoewel Hoppenbrouwers veel goede directieleden- en andere medewerkers heeft, is Henny toch de drijvende kracht. Dan is er toch niks mooier als het bedrijf straks kan worden overgenomen door zijn kinderen."



Angelique Poiesz

Betrokkenheid bij familiebedrijven loopt als rode draad door de carrière die Angelique Poiesz na haar studie bedrijfseconomie begon. Ze werkte in diverse functies bij verschillende bedrijven en banken, waarin ze haar financiële achtergrond combineerde met advies en begeleiding bij investeringen en advies op het gebied van (familie)vermogen. Ter verbreding van dit type werkzaamheden deed ze de opleiding Commissarissen en Toezichthouders bij de Erasmusuniversiteit. In 2017 koos ze voor het zelfstandig ondernemerschap. Ze werd partner bij het familiekantoor Rendante, waar ze haar eigen business creëert. "Ik krijg veel energie van het opzetten van iets nieuws." Poiesz begeleidt en adviseert nu hoog vermogende klanten bij investeringsvraagstukken, op fiscaal en juridisch gebied, als bestuurder binnen een familievennootschap, of toezichthouder bij private investments alsmede als sparringspartner bij overdrachtstrajecten naar toekomstige generaties. Kennis en ervaring die naadloos aansluiten bij de behoeftes van het snelgroeiende Hoppenbrouwers - het familiebedrijf dat ook letterlijk 'dichtbij' is voor haar. "Ik vind het belangrijk in je directe omgeving iets van betekenis te doen."

Vanuit haar expertise zal Poiesz zich als commissaris focussen op de financiën en de bedrijfsprocessen. Met daarbij altijd voor ogen het belang van het werkplezier van medewerkers. "Dit is cruciaal voor mij." Daarnaast zal ze, gezien haar jarenlange ervaring met het klaarstomen van volgende generaties in familiebedrijven, hier zeker ook een rol in spelen bij familie de Haas. Verder zal ze erop toe zien dat de wet - en regelgeving waar het bedrijf mee te maken heeft, goed wordt toegepast. Poiesz: "Hoppenbrouwers is een sterk familiebedrijf dat een enorme groei doormaakt. Ik zie het als een onderneming van de toekomst, dat onder andere op het gebied van duurzaamheid een belangrijke bijdrage kan leveren. Het is een prachtige missie om mee te helpen het bedrijf verder te brengen."

Lex Kerssemakers

Wat de passie voor techniek betreft, zit het bij Lex Kerssemakers wel goed, met ruim 38 jaar ervaring in de auto-industrie: "Auto's zijn immers bij uitstek één brok hoogwaardige techniek". De van origine uit Eindhoven afkomstige Kerssemakers werkte in de meest uiteenlopende functies bij Volvo Car Duitsland, België, UK, USA en Zweden - waarvan de laatste 17 jaar als lid van de Raad van Bestuur. Vanaf 2020 was hij als Chief Commercial Officer wereldwijd commercieel verantwoordelijk. Met ingang van 2023 bouwt hij zijn carrière in het buitenland af en wil hij zijn kennis gebruiken om andere bedrijven vooruit te helpen.

Wat hem aanspreekt bij ons bedrijf is dat het een sterk familiebedrijf is - met de waarden en normen die daarbij horen - maar wel gestuurd wordt als een publiek bedrijf. De nieuwe commissaris is onder de indruk van onze 'vergaande, maar wel realistische' ambities om te groeien en vindt het uitdagend daarbij een kritische sparringspartner te zijn. Temeer omdat hij diverse parallellen ziet tussen de toekomstplannen en de ontwikkelingen die hij bij Volvo meemaakte. Zoals wij een digitale reis richting consumentenmarkt gaan maken, heeft Lex de afgelopen jaren leiding gegeven aan een vergelijkbaar traject om het online bestellen van auto's te introduceren. "Net zoals er nu vraagtekens bij worden gezet of consumenten wel online een verwarmingsketel gaan bestellen, bestond er ook veel scepsis over of klanten wel een auto via internet zouden kopen. Wij hebben echter gemerkt dat het een niet te stoppen ontwikkeling is. Daarom zie ik de inzet van Hoppenbrouwers op digitalisering dan ook als een interessante mogelijkheid om pionier te zijn in een groeimarkt."

Maar ook ziet Kerssemakers op vele andere gebieden volop boeiende toekomstplannen, waar hij als voorzitter van de RvC graag zijn bijdrage aan levert.



Onze directie

Peter Valk
vestigingsdirecteur
Almelo

Ellen Vermeer
directeur Personeel
& Organisatie

Marcel Hendrikx
directeur Ziekenhuizen
& Utiliteit

Lily van den Berg
directeur Marketing &
Communicatie

Roel Hoosemans
directeur Water -
Infra & Industrie

Corné de Meijer
adjunct-directeur

Marcel de Boer
financieel directeur

Jobbe van Nuenen
directeur ICT, Data &
Verbeteren & Vernieuwen

Bas Ceelen
directeur Integratie

Henny de Haas
algemeen directeur

Freddy van Peer
regiodirecteur West

René van Loon
directeur Verkoop
(tot 31 december 2022)

Directie

Het directieteam bestond in 2022 uit 12 directieleden. Het directieteam van Hoppenbrouwers is 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 op die manier verantwoordelijkheid voor de onderwerpen in hun respectievelijke expertgebieden. De korte lijnen, snel beslissen zit in het DNA van ons bedrijf.

Rene van Loon is per 31 december 2022 geen directielid meer, maar blijft binnen Hoppenbrouwers de teams ondersteunen op het gebied van commercie.

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 veel bijdraagt aan het dagelijks leven van mensen.

Ambitie 2030

We zijn een kennisnetwerkorganisatie en de aantrekkelijkste werkgever voor medewerkers. Zij zorgen vanuit hun passie samen voor een excellente en verrassende klantbeleving. Processen zijn volledig gedigitaliseerd, data gedreven, predictive, 100% CO₂ neutraal en circulair ingericht. We hebben hiervoor een landelijk dekkend netwerk waar men krachtig samenwerkt om kennis te bundelen en dichtbij klant en medewerkers te zitten.

Bijdragen aan de toekomst - Waar Techniek Leeft video





Bijdragen aan de groei van ons familiebedrijf voor de volgende generatie

De kracht van het familiebedrijf

Een belangrijke meerwaarde die het hart van Hoppenbrouwers zo krachtig en energiek laat kloppen, is dat we al meer dan 100 jaar een familiebedrijf zijn. Een aspect dat herkenbaar en voelbaar is, zowel voor medewerkers als voor klanten en andere relaties. We zijn een bedrijf dat gaat voor de lange termijn. Denkt in generaties in plaats van in kwartalen. Groei – stap voor stap – is noodzakelijk, niet om de aandeelhouders dividend uit te kunnen keren, maar om het bedrijf nog beter te maken. Uitgangspunt is om kapitaal zoveel

mogelijk in het bedrijf te laten renderen op een goede en gezonde manier. Ook omdat, behalve onze passie voor techniek, ondernemerschap in ons bloed zit. Bij onze missie de beste technisch dienstverlener van Nederland te zijn, bouwen we op een toenemend aantal medewerkers met een hart voor techniek, en een professioneel directieteam.

Drie zonen in opleiding

Een andere bouwsteen in de weg naar de toekomst, is dat inmiddels de drie zonen van Henny de Haas druk

aan de slag zijn in het bedrijf. Na het afronden van hun studies, zijn Tom, Ruud en Thijs op verschillende plekken in de organisatie aan de slag gegaan. Ze waren allemaal werkzaam als monteur in de buitendienst en het is de bedoeling dat ze langzaam verder groeien in het bedrijf. Tom is vorig jaar begonnen als vestigingsleider in Dongen. Zijn broer Ruud is projectcoördinator in Udenhout en de jongste broer, Thijs, werkt als werkvoorbereider Water & infra. Ze draaien mee in het primaire proces, net als iedere andere medewerker. Hun belangrijkste taak is om te zorgen voor tevreden klanten en winst maken. Daar hebben ze veel plezier in en ze doen hun best zoveel mogelijk te leren van alles wat ze op hun werkplek ervaren. Tom heeft inmiddels al gemerkt dat hij met zijn bedrijfskundige achtergrond van toegevoegde waarde is in een bedrijf waar de meeste mensen technisch zijn opgeleid. “Ik kijk in projecten en teams naar andere dingen, waardoor ik juist een toevoeging ben op de mensen die wel de technische kennis bezitten. Wanneer ik iemand nodig heb met technische kennis ben ik zeker niet bang om hulp te vragen. Niemand kan alles alleen. Ik denk juist dat we elkaar versterken.”

‘Naast hun dagelijkse werk, volgen de zonen een speciaal traject, het zogenoemde Hazenpad.’

Ruud heeft al veel technische vakkennis opgedaan. “Ik weet waar monteurs en klanten het over hebben en waar collega’s op projecten mee te maken krijgen. In 2023 ga ik vanuit de vestiging in Heesch werken aan een groot renovatieproject voor een van onze grootste opdrachtgevers in Veldhoven. Een mooie kans om weer nieuwe dingen te leren en mijn interne netwerk in een andere vestiging te vergroten,” vindt Ruud. Thijs kan zich goed verdiepen in de cijfermatige kant van projecten en activiteiten. Hij vindt het interessant meer te weten van de cijfers van concurrenten en de branche in zijn algemeenheid. “Ik probeer steeds meer dingen te begrijpen of uit te zoeken. Klopt dit wel, of hoe zit het eigenlijk. Ik wil zelf goed snappen hoe ‘t werkt, anders kan ik me er geen mening over vormen.”

Hazenpad

Naast hun dagelijkse werk, volgen de zonen een speciaal traject, het zogenoemde Hazenpad. Hierin worden ze extra begeleid op gebieden die belangrijk zijn voor een mogelijke toekomstige overname. Ze worden gecoacht door de directeur van de vestiging of het team waar ze deel van uit maken. Daarnaast zijn ze aanwezig bij de managementdagen en cluster- en vestigingsleidersdagen, om het bedrijf en de betrokken managers beter te leren kennen. Een ander element waar aandacht aan wordt besteed is leren hoe ze van broers zakenpartners moeten worden. Dat doen ze onder leiding van Jos van Genugten, coachend leider bij diverse activiteiten van ons bedrijf. Belangrijkste sparringpartner is echter nog altijd Henny de Haas zelf. De drie broers en hun vader spreken elkaar regelmatig ‘aan de keukentafel’, waarbij ook zaken over het bedrijf regelmatig de revue passeren. Zo vergaren ze in de loop van de tijd steeds meer kennis over alle verschillende aspecten van Hoppenbrouwers. “Ze hoeven niet overal specialist in te zijn, maar het is wel goed om van zoveel mogelijk zaken verstand te hebben, zodat je altijd overal zelf over mee kunt denken,” is de filosofie van hun vader. Hij vindt het essentieel dat dat opvolgingstraject op een gedegen en natuurlijke manier verloopt. Zodat niet alleen zijn zonen, maar ook de organisatie langzaam maar zeker klaargestoomd wordt voor de volgende stap in de geschiedenis van het familiebedrijf.

Visie 2030

Henny de Haas is overigens nog lang niet van plan te stoppen of het rustiger aan te gaan doen. Zijn ambitie is de Visie 2030 zelf te realiseren. Hierin ligt de ambitie vastgelegd dat ons bedrijf wil groeien naar een landelijke dekking met meer dan 40 vestigingen en een omzet van 1 miljard euro in 2030 en naar 5000 medewerkers. Het gestelde doel is om ieder jaar 10% autonoom te groeien en 10% door middel van acquisities.

“Ik vind het heel erg leuk om de kar nog een tijd te blijven trekken. Mijn bedrijf is mijn passie. Ik vind het een prachtig avontuur om verder te bouwen – straks in toenemende mate in samenwerking met mijn zoons – totdat het juiste moment is gekomen dat ik terug kan treden. Maar voorlopig werk ik nog met groot enthousiasme en energie aan de groei van Hoppenbrouwers.”

Visie op integraties & nieuwe vestigingen

Crisisbestendigheid is een belangrijke pijler binnen ons familiebedrijf. Door bezig te zijn met de lange termijn kunnen we als organisatie en kunnen onze medewerkers blijven groeien. We groeien op eigen kracht, met autonome vestigingen en op basis van persoonlijke ambities. Vanuit onze visie 2030 groeien we naar landelijke dekking en versnellen we dit proces al jaren met overnames.

Onze groeistrategie richt zich onder andere op het openen van meerdere vestigingen verspreid over het land. Ons uitgangspunt is om ieder jaar 10% autonoom te groeien en 10% door overnames. Door groei zijn we als organisatie meer crisisbestendig en versterken we onze positie in verschillende markten, segmenten en regio's. We zien veel beweging en aanbod van bedrijven binnen de overname markt, tegelijkertijd is er veel vraag.

Wij houden vast aan onze strategie en koers. Jaarlijks bieden zich 60 bedrijven aan ter overname, hiervan nemen we slechts drie tot vier bedrijven over. We blijven selectief en een bedrijf moet echt meerwaarde voor ons bieden. Die meerwaarde kan zitten in medewerkers, kennis, klanten, geografische ligging en moet binnen onze cultuur- en familiewaarden passen.

Drie mooie familiebedrijven aangesloten

Afgelopen jaar zijn er drie mooie familiebedrijven aangesloten die meerwaarde bieden aan onze groeistrategie. Bedrijven die passen bij onze cultuur en die veel aandacht hebben voor medewerkers. Met de aansluiting en de kennis van De Blaauw Installatietechniek over beveiliging hebben we een mooie toevoeging op onze bestaande business in een nieuwe regio, Noord-Holland, gecreëerd. Met de komst van Kievit Warmte, verstevigen we onze positie in Zuid-Holland op het gebied van werktuigbouwkunde en duurzaamheid. En met de meest recente aansluiting van RTP Elektrotechniek dragen we bij aan onze ambitie om in de top 3 van industriële automatiseerders te komen.



Integratie strategie

We gaan voor volledige overnames en integreren 'all the way' waarbij we werken naar 100% Hoppenbrouwers. Van koopfase en implementatie, van systemen en werkprocessen tot één merknaam Hoppenbrouwers. "Wij zijn ervan overtuigd dat dit op de lange termijn bijdraagt aan een betere samenwerking tussen vestigingen en teams en dat medewerkers nauwer verbonden raken met onze cultuur en dus Hoppenbrouwers. Veel aandacht is er voor de medewerkers. Integreren gaat niet zonder slag of stoot voor medewerkers, maar ik ben trots op eenieder om te komen waar we nu staan", aldus Bas Ceelen, integratiedirecteur.

'Na een aantal maanden gaan medewerkers pas de voordelen van de overname zien en welke kansen en ontwikkelingsmogelijkheden het ze kan brengen.'



Cees Kievit: "Ondanks dat ik goed was voorbereid op de integratie en welke fases we zouden doorlopen, heb ik de integratie zeker onderschat. Het is een enorme transitie voor medewerkers in hun dagelijkse werk maar ook mentaal gezien. Na een aantal maanden gaan medewerkers pas de voordelen van de overname zien en welke kansen en ontwikkelingsmogelijkheden het ze kan brengen. Ik ben in het verleden gestart als ondernemer omdat ik bezig wilde zijn met klanten. Kievit Warmte groeide door de jaren heen waardoor ik steeds meer te maken kreeg met randzaken zoals HR, juridisch en finance. Nu we alweer een jaar zijn aangesloten bij Hoppenbrouwers zijn die zaken goed ingericht en kan ik me weer focussen op hetgeen waar ik energie van krijg. En dat is techniek en klanten."

Trots op erkenning als Top Employer

Met de erkenning 'Top Employer' begonnen we het jaar 2022 goed. Deze waardering sluit naadloos aan bij onze ambitie om beste werkgever te zijn voor onze (toekomstige) medewerkers. Hoewel afgelopen jaar werd geïllustreerd door een totaal overspannen arbeidsmarkt, wisten we toch een personele groei van 11% te realiseren. Enerzijds door een effectief werving- & selectieprogramma; anderzijds door overnames, om te denken en mensen laagdrempelig te begeleiden naar een passende functie in ons bedrijf. Tenslotte biedt onze branche stabiliteit, uitdaging en veel toekomstperspectief.

Ellen Vermeer, directeur HR, geeft aan dat het niet reëel is om een enorme eisenlijst af te willen vinken als het gaat om sollicitanten. "Hoewel we in de techniekbranche al jaren te maken hebben met krapte, was dit jaar uitzonderlijk. Wanneer we terugkijken op de 11% groei, ben ik trots dat we dit toch met zijn allen hebben gerealiseerd. Sollicitanten hebben in deze tijd nog meer mogelijkheden. We keken daarom afgelopen jaar wederom buiten de technische vijver, waardoor we veel zij-instromers mochten verwelkomen. Op deze manier zoeken we voor zoveel mogelijk kandidaten een geschikte functie. Ook is er veel interesse in onze verkorte leertrajecten. 'Een duidelijk toekomstperspectief spreekt kandidaten aan', zegt Ellen. "Ze vinden het prettig om een kort en overzichtelijk leertraject te volgen binnen onze

organisatie in plaats van dat ze jarenlang een studie moeten volgen naast hun baan. En het voordeel voor onze organisatie is dat we nieuwe medewerkers zo precies kunnen leren wat we in de dagelijkse praktijk nodig hebben."

Kopje koffie ter kennismaking

Verder rolden we gerichte en landelijke arbeidsmarktcommunicatiecampagnes uit met de inzet van eigentijdse kanalen zoals vloggers en social media (Instagram, TikTok en Snapchat). Met 20 miljoen impressies en 90 duizend bezoekers op onze vernieuwde 'werken bij-website' wisten we weer een hoop vacatures te vervullen. "Met name het 'kopje koffie' in plaats van een uitgebreid sollicitatiegesprek om kennis te maken, maakte het solliciteren laagdrempelig. Sowieso werpt het sneller reageren op sollicitanten zijn vruchten af. Ook zetten we meer in op vrouwen in technische functies; we willen van 58 vrouwen in 2022 naar 500 vrouwen in 2030. Dat is een enorme ambitie, maar we zien dat er heel veel vrouwelijk technisch talent nog onbenut blijft en daar zit dus veel potentie voor ons. Afgelopen jaar hebben we veel vrouwen weten te interesseren voor een technische functie door in relevante media te laten zien wat het werk inhoudt", geeft Ellen aan.



Leven lang leren & ontwikkelen

Voor al deze nieuwe mensen, maar uiteraard ook voor huidige medewerkers hebben we een passend opleiding- en loopbaanprogramma. "Leren en ontwikkelen voor iedereen staat centraal in ons bedrijf. Per persoon maken we een concreet loopbaan pad. We leiden onze mensen op tot kenniswerkers, waarbij we focussen op het talent van medewerkers en zorgen voor doorgroei binnen de organisatie. Net als vorig jaar, hebben we afgelopen jaar veel geïnvesteerd in leiderschapstrainingen voor projectleiders en vestigingsleiders. We geven hen tools in handen waarmee we het ondernemerschap en DNA van ons familiebedrijf kunnen waarborgen, maar ook helpen om nauw betrokken te blijven bij onze collega's", aldus Ellen. Verder hebben we in 2022 vijf praktijkscholen geopend (Sittard, Barendrecht, Goedereede, Almelo en Utrecht), waardoor we nu op 16 vestigingen een praktijkschool hebben. Hier zorgen we dat jongeren en zij-instromers leren & werken kunnen combineren voor een baan in de techniek. Voor mbo- en hbo-studenten hebben we in onze Hoppenbrouwers Experience Centers (HEC); een leeromgeving waar ze zichzelf kunnen ontplooiën en voorbereiden op het werkveld. En voor alle scholieren slaan we bovendien een brug tussen theorie en praktijk middels onze intensieve samenwerking met scholen.



Gezond pensioen halen

Een bewogen jaar als 2022 brengt ook minder positieve ontwikkelingen met zich mee. Het ziekteverzuim groeide met 0,9% naar 3,7%. Vergeleken met andere werkgevers is dat nog steeds een goede score, zeker in een jaar waarin we nog steeds de gevolgen van corona ondervonden. Toch vindt Ellen: “Als we kijken naar onze historie moeten we het ziekteverzuim weer naar 2% kunnen terugdringen.” Een volgend doel op Ellen’s lijstje. Ze vervolgt: “Daarom gaan we ons toeleggen op beïnvloedbaar verzuim. Hier komt vaak een gedragscomponent in terug en daar kunnen we in de meeste gevallen iets aan doen. Dat gaan we doen door onder andere onze leidinggevenden bewuster te maken van hun impact als leider. Ook zullen we onze integratie-aanpak verder optimaliseren en gaan we werken met lokale arbo specialisten. Leidinggevenden kunnen dan samen met onze HR-business partners, professionals uit de omgeving inschakelen om medewerkers te ondersteunen. Preventie en een persoonlijke aanpak staan voorop. Ik vind het belangrijk dat mensen gezond hun pensioen halen en dat we waar mogelijk voorkomen dat mensen ziek worden.”

Behoud medewerkers centraal in 2023

Door de bekende uitdagingen in de arbeidsmarkt hebben we afgelopen jaar ook een stijging gezien in de uitstroom en komen we uit op 21,4%. Deze werd onder meer veroorzaakt door de vele mogelijkheden die er voor werknemers zijn op de huidige arbeidsmarkt, medewerkers die zelfstandig gingen ondernemen, mensen die bij overnames de overstap niet wilden maken en medewerkers die zich om laten scholen naar een andere branche. Mede ingegeven door deze hoge uitstroom zal volgend jaar nog meer in

het teken staan van behoud van medewerkers. “Als we in 2030 met 5.000 medewerkers verspreid over ruim 40 vestigingen willen werken, is het essentieel om te weten wat mensen belangrijk vinden, hen perspectief te bieden en hierbij maatwerk te leveren. Medewerkers staan bij ons op één”, aldus Ellen. Ons HR-team zal daarom onder meer het onboarding programma verder uitbreiden en nog meer oog hebben voor de integratie van medewerkers bij overnames. Bovendien gaan we onze ‘offboarding’ beter op orde brengen, zodat we verbeterpunten goed in kaart krijgen en mensen die ons bedrijf verlaten, positief terugkijken. Verder zullen we nieuwe lesvormen zoals webinars en podcasts creëren, waardoor mensen zich voortdurend kunnen ontwikkelen. Ook zullen de arbeidsvoorwaarden gemoderniseerd worden per doelgroep, rekening houdend met wat het werk en de klant nodig hebben. “We vinden het belangrijk om aan te sluiten bij de wensen van onze medewerkers zonder dat we inefficiënt worden en het onnodig veel geld kost. Het blijft het beste om autonomie en doorgroeimogelijkheden te bieden.”

Sociaal ondernemen

Ze sluit af met: “Door de inzet van een duurzaam HR-beleid waar mensen kansen krijgen en ze kunnen blijven leren en doorgroeien, kunnen we bijdragen aan de wereld van morgen. Een voorbeeld hiervan is de PSO-certificering (Prestatieladder Sociaal Ondernemen) in trede 3, die we met veel trots in ontvangst hebben genomen. Dit is de bevestiging dat we meer dan gemiddeld sociaal ondernemen. Daar investeren we al jaren in. We hebben niet alleen ervaren technici in huis, ook BBL’ers, stagiaires, zij-instromers zijn bij ons werkzaam en dragen bij aan het succes van Hoppenbrouwers.”

Facts & figures

Instroom medewerkers 2022

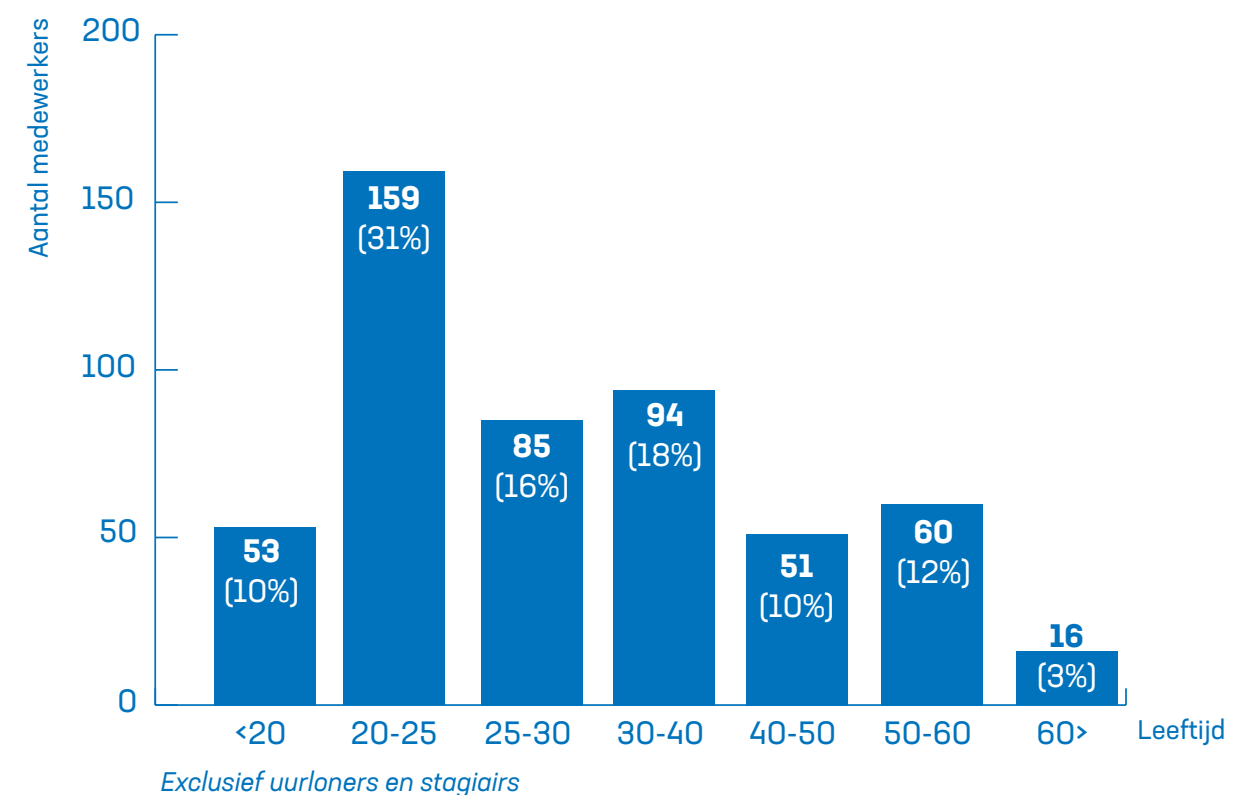
	Instroom	Uitstroom	Groei (%)
Autonome groei	377	331	46 (3%)
Groei door integraties	141	24	117 (8%)
Totaal	518	355	163 (11%)

Op 31 december 2021 hadden we in totaal 1.480 medewerkers in dienst, exclusief werkstudenten en stagiairs. Met een stijging van 11% in 2022 komen we nu uit op 1.643 medewerkers.

Aantal medewerkers gesegmenteerd naar geslacht en type contract

	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd	Oproep
Man	316	1.140	65
Vrouw	30	157	39

Leeftijdsopbouw instroom medewerkers



Facts & figures

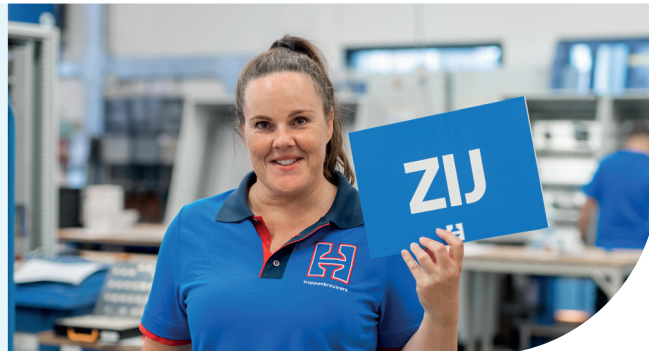
1.643

medewerkers

(Exclusief werkstudenten en stagiairs)

187 vrouwen

1.456 mannen



16
praktijkscholen



104
werkstudenten



2022
Top Employer



518
instroom

187 ervaren medewerkers
96 zij-instromers
37 hbo-starters/trainees
16 mbo-starters/duaal
41 bbl'ers
141 via integratie



355
uitstroom
(21,4%)

(Exclusief werkstudenten en stagiairs)



264
nieuwe stagiairs



3,7 %
ziekteverzuim





Guus Cleij - zij-instromer

Na vijftien jaar in de horeca te hebben gewerkt, was het voor Guus tijd voor iets nieuws. Ruim een jaar geleden koos hij voor het zij-instroomtraject bij ons bedrijf. Spijt van zijn keus heeft Guus nog geen moment gehad. “Ik ben hartstikke blij dat ik deze keuze gemaakt heb. Als jonge jongen twijfelde ik tussen een opleiding in de richting van de horeca of werktuigbouwkunde. De overstap van de horeca naar de techniek bevalt mij erg goed. Hoppenbrouwers heeft niet voor niets de erkenning Top Employer. Alles is goed geregeld en ik vind de loyaliteit naar het personeel erg fijn. Er wordt echt naar je ambities geluisterd en ik krijg de ruimte om deze ambities na te jagen.”

Guus zit vol met ambitie en ziet voor zichzelf in de toekomst een rol in een aansturende functie. “Ik merk in mijn huidige werk dat ik profijt heb van al die jaren in de horeca. Bovendien ben ik gestopt met de horeca, omdat ik wat problemen met mijn voeten heb. Het is niet reëel om te denken dat ik de rest van mijn leven buiten bezig kan zijn. Daarom heb ik de ambitie om op den duur naar binnen te gaan en meer een aansturende rol te vervullen. Hier heb ik samen met Hoppenbrouwers al een plan voor gemaakt. Het is fijn dat er ook wordt gekeken naar de toekomst van de medewerker.”

Sharon van Hees - vrouw in de techniek

Sharon van Hees droomde altijd al van een baan in de techniek. Na een carrière als medisch analist pathologie en lab assistant quality control deed de kans zich voor om een switch te maken. Die greep Sharon met twee handen aan. Ze mocht aan de slag met het opzetten van een nieuwe Prefab afdeling voor elektrotechniek in de vestiging Best. Met trots geeft ze aan dat ze van een idee op papier realiteit heeft gemaakt! “Ik maak het liefst alles zelf, dus die affiniteit met techniek is er altijd geweest. Het idee van de Prefab-afdeling is onderzocht door een afstudeer stagiair, maar wij hebben van een idee op papier uiteindelijk realiteit gemaakt.”

Sharon hoopt in de toekomst dat meer vrouwen de overstap naar de techniek maken. “Het is lastig dat de technische branche soms te maken heeft met stereotypering. Iedereen is juist heel behulpzaam en je wordt met respect behandeld. De wereld van techniek is heel anders dan vaak gedacht wordt. Ik werk met heel veel plezier bij Hoppenbrouwers en zit in een fijn team. Daarnaast krijg ik veel vrijheid en zijn er allerlei mogelijkheden op het gebied van opleidingen. Er wordt echt met je meegedacht.”



OR draagt bij aan de groei van de organisatie

Henny Broeders, voorzitter van de OR, spreekt van een mooi jaar. “Het was soms zoeken naar de juiste balans tussen de werkzaamheden voor de organisatie en werkzaamheden voor de OR. Desondanks hebben we als OR ons steentje weer kunnen bijdragen aan belangrijke thema’s. Zo zijn we als bedrijf weer gegroeid met drie nieuwe vestigingen. Bij de overnames en bijbehorende fusies worden wij door de directie betrokken. Met de komst van de RvC breiden we uit. Als OR worden we actief betrokken bij de selectieprocedure van de kandidaten. We hebben de cv’s kunnen inzien, de sollicitatiegespreken terug kunnen kijken en waren hierover in gesprek met Henny de Haas. Zo leveren we vanuit de OR een bijdrage aan de groei van onze organisatie.”

Een groot thema dat voor de OR volgend jaar op de agenda staat, zijn de nieuwe verkiezingen. “We zijn druk bezig met het voorbereiden zodat we in het begin van 2023 kunnen starten. We willen ervoor zorgen dat er vanuit iedere regio minimaal één medewerker in de OR zit, zodat we alle vestigingen vertegenwoordigen. We groeien als organisatie steeds meer naar landelijke dekking, daarom is het belangrijk dat alle regio’s goed vertegenwoordigd worden.”

Naast de overnames en de komst van de RvC is de OR betrokken geweest bij veranderingen voor het personeel. Henny: “We zijn na de zomer gestart met de nieuwe autoregeling en een wagenparkbeheersysteem. Ook bij de verandering naar een nieuwe WIA verzekering, waarmee we als organisatie veel geld besparen, zijn we betrokken geweest. Het is een goede ontwikkeling dat de organisatie ons steeds beter weet te vinden bij veranderingen. Het was een mooi jaar waarin we weer veel hebben kunnen betekenen voor ons bedrijf.”

‘Bij de overnames en bijbehorende fusies worden wij door de directie betrokken.’



Dynamische marktomstandigheden bij Gebouw Gebonden Installaties

Mensen gezond te helpen werken en leven, thuis en op school, in de zorg en op kantoor, is voor ons dagelijkse realiteit. Als technisch dienstverlener dragen wij eraan bij dat ook toekomstige generaties zich comfortabel, prettig, veilig en gezond voelen. Corné de Meijer, adjunct-directeur en verantwoordelijk voor **Gebouw Gebonden Installaties (GGI)** binnen ons bedrijf, wordt hiertoe dagelijks door klanten uitgedaagd. “Ondanks dynamische marktomstandigheden en veranderde klantbehoefte hebben we afgelopen jaar weer veel grote, complexe, maar ook kort lopende projecten kunnen realiseren voor opdrachtgevers in verschillende marktsegmenten. We wisten daarbij 250 miljoen euro om te zetten. Dat is 25 % meer dan vorig jaar”, geeft Corné aan.

Het GGI team met zo'n 1350 medewerkers kijkt terug op de realisatie van onder meer de bouw van een efficiënt distributiecentrum, verbetering van de luchtkwaliteit in scholen, zwembaden en overheidsgebouwen, de verduurzaming van bestaande woningen, maar ook het energieneutraal maken van een attractiepark, het plaatsen van technische installaties in een ziekenhuis en de volledige beveiligingsinstallatie van een aantal grote bedrijfscomplexen. Corné geeft aan: “We streven ernaar om ook het technisch beheer met deze klanten af te spreken. Wij kennen de installaties immers het beste. Zo kunnen we ook na installatie de beste partner voor onze relaties zijn.”

Topsport bedrijven

Tijdens grootschalige en langdurige GGI-projecten gebeurt er veel en zijn er continue wijzigingen. Corné zegt hierover: “Zeker afgelopen jaar heeft dat veel van onze mensen gevergd. We hebben te maken met de gevolgen van de stikstofcrisis zoals het vertragen van vergunningen, maar ook door de rentestijging en inflatie zijn klanten voorzichtiger en hebben we hier en daar discussie over prijsafspraken. Sommige projecten vragen om aanpassingen of ze schuiven zelfs op. Dat is echt topsport bedrijven. Onze projectmanagers zijn gewend om te werken in zelfsturende teams en pakken dat met hun mensen heel gestructureerd aan. Ze hebben een belangrijke rol in het ontzorgen van onze klanten. Daar ben ik apetrots op!”

Smart Building neemt vlucht

Om bij te kunnen dragen aan de wereld van morgen zullen we ieder project benaderen vanuit onze duurzaamheidsambitie. Dat gaat over het optimaliseren en verduurzamen van bestaande gebouwen en het duurzaam inrichten van nieuwbouw, maar ook steeds vaker over het gebruik van circulaire materialen en toekomstige materialenpaspoort. Bovendien zal onze expertise op het gebied van Smart Building een vlucht nemen. Klanten hebben behoefte aan hoger comfort voor hun bedrijfsgebouw, zoals het inregelen van verlichting, temperatuur en luchtbehandeling zodat klimaat- en lichtinstallaties alleen aangaan wanneer de systemen weten dat er mensen in het kantoor zijn of komen.

Maar bijvoorbeeld ook het kunnen reserveren van een (flexibele) werkplek, het koppelen van de agenda aan te reserveren laadpalen en het op afstand beheren van gebouwen met het oog op energiebesparing en veiligheid zijn wensen van onze opdrachtgevers. “We zijn nu volop bezig om onze eigen gebouwen in te richten met Smart Building. We halen steeds meer data uit onze installaties met als doel techniek en ict samen te laten komen en af te stemmen op de medewerkers, bezoekers of activiteiten in een gebouw. Dat vraagt andere en aanvullende kennis van onze vakmensen en nieuwe medewerkers, maar inmiddels kunnen we deze expertise toepassen bij onze klanten en blijven we vooroplopen in de branche. Zo dragen we zelf bij aan een duurzame wereld en helpen we onze klanten hun duurzaamheidsambities te verwezenlijken”, aldus Corné.

De groeiambitie van het GGI-team is om 650 miljoen euro om te zetten in 2030 met zo'n 3500 mensen. Voor volgend jaar is de groeiprognose tussen de 15-20%.





Project Hogeschool Windesheim Zwolle

Hogeschool Windseheim Zwolle: In juni 2022 was de officiële opening van project 'Renovatie Hogeschool Windesheim Zwolle'. Onze vestiging in Almelo heeft in een bouwteam de complete technische installaties van dit Design & Build project gerealiseerd. Het installatiegedeelte is vernieuwd en aangepast naar de normen van een "Frisse School". Oude verlichting werd vervangen door moderne en energiezuinige ledverlichting. De bestaande cv-installatie is uitgebreid met een lucht- en warmtepomp en de mechanische ventilatie is conform frisse scholen klasse B geïnstalleerd. Een nieuw gebouwbeheersysteem is aangebracht, waarmee de technische installaties op afstand te monitoren en te bedienen zijn. De vestiging in Best nam de leiding over de realisatie van de brandmeldinstallatie met volledige bewaking en zocht de samenwerking met collega's uit Almelo.



Hall of Fame vanaf nu creatieve én duurzame broedplaats

De 'Hall of Fame' is een begrip in Tilburg. Het industriële pand aan de Spoorzone is een creatieve vrijplaats die ruimte biedt aan culturele organisaties, skatelifhebbers en concertgangers. Een plek waar mensen samenkomen en elkaar vinden. Maar ook een plek die toe was aan een flinke opknabbeurt. En daar mochten wij mee aan de slag.

Je herkent de Hall of Fame al van een afstand. De opvallende graffiti voorgevel springt direct in het oog. Wat je niet aan de buitenkant ziet, is wat er aan de binnenkant allemaal is veranderd. Het gebouw is in een periode van ruim een jaar omgetoverd tot een toekomstbestendig en gasloos pand, waar genoten kan worden van vele culturele hoogstandjes. Projectleider Mike van Hellemond en werkvoorbereider Bram Persoon waren nauw betrokken bij het project. Mike: "De gebruikers, waaronder de gemeente Tilburg en Hall of Fame zelf, gaven duidelijk aan dat het gebouw toekomstbestendig moest worden gemaakt en dat er een budget was waar geen rek in zat. Dus moesten we ook kostenbesparend te werk gaan."

Slimme oplossingen

Toekomstbestendig en kostenbesparend. Duidelijke instructies waar de teams van Mike en Bram mee aan de slag gingen. Mike: "We plaatsen verschillende soorten ledverlichting en regelden de domotica slim in. Zo zijn er bewegingssensoren geplaatst, waardoor het licht nooit onnodig blijft branden. Verder hebben we qua beveiliging ook het een en ander geïnstalleerd. Denk hierbij aan brandmeld-, inbraak- en camerabeveiliging." Bram vult aan: "Mijn team verwijderde de gasketels en installeerde in plaats daarvan warmtepompen en een elektrische ketel. Ook is er een waterinstallatie geplaatst en is de riolering vernieuwd. Omdat de installaties meer vermogen hebben, vernieuwden we de complete energievoorziening. Dit project raakte dan ook bijna al onze technische disciplines."



Transformatie van oud naar nieuw

De creatieve vrijplaats ging niet alleen qua installatiewerk op de schop. Het hele pand werd anders ingedeeld. Zo zijn er drie oefenruimtes bijgekomen speciaal voor jamsessies, is er een vernieuwde foyer, nieuw skatepark en een vergrote concertzaal. Die laatste had nog wat voeten in de aarde. Bram: "Een deel van het dak kwam naar beneden en deze was zo lek als een mandje. Nu is het dak vernieuwd en de zaal groter gemaakt. De installaties zijn zo ontworpen dat de podiumrook niet gelijk wordt weggeblazen, maar dat door één druk op de knop de roosters bij het podium worden afgesloten zodat daar zo min mogelijk luchtverplaatsing is."

Bram: "Mooi om te zien dat de Spoorzone zich blijft ontwikkelen en dat wij ons technische steentje hieraan bij mogen dragen."





Consumentenplatform 'Hoppenbrouwers thuis'

Tim van der Meer, clusterleider van het nieuwe consumentenplatform, gelooft erin dat een woning als een zorgeloze warme deken moet voelen. En dat ondanks de vele ontwikkelingen en veranderingen altijd makkelijk, duidelijk en snel moet kunnen, zodanig dat het echt past bij de woonsituatie en wensen van consumenten. Wij zijn de 'totaalinstallateur voor thuis' en die helpen consumenten hun woning te verduurzamen.

Thuistechniek onder één dak

In april 2022 hebben we ons online consumenten platform 'Hoppenbrouwers thuis' gelanceerd. Een organisatieverandering waarmee we een enorme investering hebben gedaan om particulieren en zakelijke klanten zuiver van elkaar te scheiden. Zo krijgen de teams meer focus op hun markten en kunnen we klanten beter bedienen. We bieden als totaalinstallateur alle kennis, kunde en technologische

oplossingen 24/7 aan op een online platform voor consumenten. Alle producten, installatie- en onderhoudsservices met oog op de specifieke woonsituatie en woonwensen van onze consumenten zijn hier te vinden onder één dak. Want waarom beschouwen we thuistechniek nog als losse zaken? Waarom beschouwen we elk onderdeel: verwarming, elektriciteit, beveiliging en water, als een aparte aanschaf met apart onderhoud?

Groeiende behoefte aan technische installaties bij consumenten

Vanuit ons consumentenplatform bieden we cv-ketels, airco's en hybride warmtepompen aan. In 2023 komen daar zonnepanelen, laadpalen, meterkasten, thuis-adviesgesprekken bij en zo breiden we ons consumentenplatform steeds verder uit met productgroepen. De verkopen bleven in 2022 wat achter maar na de toevoeging van onder andere hybride warmtepompen in oktober 2022 en airco's in december 2022 hebben we een breder aanbod om particuliere klanten te bedienen en zien we de aanvragen toenemen. Mede door de oorlog in Oekraïne is de vraag naar (hybride) warmtepompen geëxplodeerd er is, ondanks de hogere prijzen, nog steeds groeiende vraag naar zonnepanelen. We bedienen consumenten vanuit onze vestigingen in de regio's Goeree Overflakkee, Limburg en Brabant. In 2023 breiden we de regio's verder uit in Midden-Nederland. We zijn nog relatief onbekend met 9% naamsbekendheid onder de consumenten.

Ambitie: omzet 25 miljoen en 130 medewerkers

Onze ambitie is om in 2024 door te groeien naar een naamsbekendheid van 14%. We investeren daarom veel in marketingactiviteiten en gaan samenwerkingen aan met regionale loketten binnen verschillende gemeentes. In 2023 gaan we het platform verder uitbreiden met nieuwe regio's en productgroepen. Ook adviseren wij onze consumenten op het gebied van het verduurzamen van de woning. En blijkt tijdens zo'n adviesgesprek dat ook de meterkast moet worden omgebouwd, dan kunnen wij dit ook realiseren. De verwachting is dat we volgend jaar uitkomen op een omzet van 25 miljoen euro en dat we groeien naar 130 medewerkers.



Bekijk hier de video
Hoppenbrouwers
Thuis



Tim van der Meer
clusterleider
E-commerce

Hoppenbrouwers Academy

Om consumenten die via ons online platform binnenkomen optimaal te kunnen bedienen, leiden we mensen binnen onze eigen Academy versneld op. In januari 2022 is de eerste klas gestart voor de opleiding tot cv-ketel installateur. Inmiddels hebben we 23 mensen opgeleid en de eerste klassen zijn verder opgeleid om hybride warmtepompen en airco's te kunnen installeren. In dit omscholingstraject wordt de basis gelegd met theorie en praktijk. Ze doen ervaring op in onze eigen praktijkschool en gaan met onze ervaren monteurs mee op locatie. We zien dat ze hier de meeste ervaring opdoen. Ook essentiële zaken als klantbeleving en teambuilding zijn onderdeel van de opleiding.

Techniek is leven

"Een trots gevoel overheerst", aldus Tim. "We zijn een startup binnen een volwassen onderneming en met mooie ontwikkelingen bezig. Ik ben nog zeker niet tevreden en zie veel kansen. We hebben een mooie winkel maar we ondervinden ook de nodige uitdagingen. We voelen de eerste groeipijnen ontstaan en de consument weet ons nog niet altijd te vinden. Op dit moment kunnen we voldoen aan de vraag, maar hoe de materiaaltekorten en leveringsproblemen voor cv-ketels en warmtepompen zich aankomend jaar ontwikkelen, blijft spannend. We werken naar iets moois toe en daar heb ik alle vertrouwen in. Namelijk met techniek een samenleving helpen creëren, waar iedereen de beschikking heeft over de essentiële zaken die het leven waard maken. Want techniek is leven."

hoppenbrouwersthuis.nl



Verkorte opleiding tot installatiemonteur

In 2022 is Jim Hamers gestart met de verkorte opleiding tot installatiemonteur voor het consumentenplatform 'Hoppenbrouwers Thuis'. In het afgelopen jaar heeft Jim veel geleerd en is hij blij met de switch die hij heeft gemaakt. "De techniek heeft mij altijd al aangetrokken. Mijn vader is timmerman en ik was zelf ook altijd handig met mijn handen. Mijn overstap naar de techniek was voor mijn familie dan ook geen verrassende stap."

Voor zijn overstap naar ons bedrijf was Jim werkzaam als monteur voor een aanbieder van internet en telefonie. Hier miste hij de mogelijkheid om zich te blijven ontwikkelen en door te groeien. Na veel goede verhalen te hebben gehoord over ons bedrijf als werkgever, besloot Jim om te solliciteren op een vacature voor elektriciens. "Ik had niet de juiste papieren voor de functie van elektriciens, maar kreeg gelijk een belletje met de vraag of ik open stond voor het opleidingstraject tot installatiemonteur. Ik houd wel van een uitdaging, dus ik was gelijk enthousiast. Hoppenbrouwers maakt waar wat ze zeggen. Ze stimuleren de medewerkers om zich te ontwikkelen en

beter te worden in het werk. Ik ervaar hier veel ruimte en vrijheid om het vak nog beter te leren. We zijn een jaar verder en heb nu mijn diploma behaald. Inmiddels hang ik zelfstandig cv-ketels op bij klanten."

Jim behoort tot de eerste lichting installatiemonteurs die zijn opgeleid voor het nieuwe online consumentenplatform wat we in april 2022 lanceerden. Samen met vijf andere collega's is Jim in drie maanden opgeleid tot installatiemonteur. Jim: "Het opleidingstraject was intensief, maar enorm leerzaam. De eerste paar weken bestonden uit veel theorielessen. Vervolgens ging je de geleerde theorie in praktijk toepassen. Ook werd je gekoppeld aan een ervaren monteur en keek je mee hoe hij alle werkzaamheden uitvoert. Na drie maanden heb ik de opleiding afgerond en kan ik zelfstandig cv-ketels hangen bij consumenten. Inmiddels heb ik mijn STEK certificaat behaald waarmee ik ook airco's en hybride warmtepompen kan hangen bij consumenten. Zo blijf ik me door ontwikkelen met andere specialismen."



Razendsnelle ontwikkelingen in Industriële Automatisering

Het afgelopen jaar had de water- en industriesector in Nederland te maken met veel uitdagingen. De grootste impact hebben de aanhoudend hoge energie- en materialenprijzen. Deze zetten de voortgang en winstmarges onder druk, maar ook de grillige levertijden en personeelstekort zijn remmende factoren. Als technisch dienstverlener van veel opdrachtgevers in de water- en industriesector voelen we deze dynamiek uiteraard ook. Ons team van **Industriële Automatisering (IA)** heeft zich volop ingezet om de processen van onze klanten zo optimaal mogelijk te laten verlopen. De omzet groeide bijna 50%. Deze is grotendeels gerealiseerd door de overname van RTP Elektrotechniek in Afferden en 25% door autonome groei.

Roel Hoosemans is directeur Water- Infra en Industrie en in die rol verantwoordelijk voor alle IA-projecten binnen ons bedrijf: "Zeven van onze vestigingen zijn gespecialiseerd in IA, waarvan vier actief in panelenbouw. We bedienen veel verschillende branches met onder meer opdrachtgevers in de voedingsmiddelen-, maak- en chemische industrie. In de waterbranche behoren we inmiddels tot een van de grootste technisch dienstverleners van Nederland. Dat is een verdienste van ons hele team. Bovendien hebben we door de overname van de locatie in Afferden een flinke uitbreiding gerealiseerd in de farmacie, wat een mooie aanvulling is op ons portfolio. Daarnaast mochten we door deze integratie ook veel opdrachtgevers verwelkomen waar het team in Afferden al een jarenlange klantrelatie mee heeft."

Technisch dienstverlener als hoofdaannemer

Het team van Roel met ruim 370 medewerkers houdt zich dagelijks bezig met IA-trajecten waarbij bijvoorbeeld productieprocessen worden gemoderniseerd, bij wijze van kortlopende projecten maar er zijn ook veel omvangrijke en meer complexe projecten. Zo werken we al jaren voor een groot attractiepark in Nederland waar we veel doen op het gebied van techniek; van het plaatsen van duizenden zonnepanelen tot de showbesturing van de attracties. Bij een fabriek in de voedingsmiddelenindustrie doen we inmiddels meerdere projecten, waaronder de bouw van een state of the art productielijn in een nieuwe hal. En bij een waterschap gaan we binnenkort zelfs als hoofdaannemer aan de slag om een compleet nieuw besturingssysteem aan te leggen inclusief alle software en bekabeling. "In de waterbranche verandert onze rol. Daar waar we voorheen pas in beeld kwamen als het plan van aanpak nagenoeg rond was, pakken we nu een project gezamenlijk met de opdrachtgever op vanaf de ontwerpfase. We leiden onze mensen specifiek op voor deze veranderende rol", aldus Roel.

Meer omzet, minder kosten en duurzaam

Hij voegt toe: "We doen prachtige projecten en daar zijn we heel trots op, maar we zouden nog meer een proactieve houding kunnen innemen. Wij weten wat er technisch mogelijk is om efficiënter te kunnen werken."

'Wij weten wat er technisch mogelijk is om efficiënter te kunnen werken.'



Dat betekent dat we naar opdrachtgevers veel beter inzichtelijk moeten maken dat ze met het optimaliseren van hun productieproces meer omzet kunnen maken, kosten kunnen verlagen en bovendien duurzamer kunnen produceren. Volgend jaar gaan we nog meer focussen op de voedingsmiddelindustrie. We bouwen aan referentieprojecten om ook deze branche inzicht te geven in onze toegevoegde waarde.”

Smart industry & digitale veiligheid

Binnen de discipline van Industriële Automatisering gaan de ontwikkelingen razendsnel. Smart Industry is daarin een veelbelovende trend voor onze business. In vrijwel iedere branche wordt gekeken naar hoe er geautomatiseerd en gedigitaliseerd kan worden. Er zullen meer robots komen die het werk gemakkelijker maken en we ontsluiten data uit machines en vertalen deze naar informatie waarmee we processen meer zelfsturend, voorspellend en dus slimmer in kunnen richten. Roel zegt hierover: “Aan alle data die worden verzameld om een bedrijfsproces te verbeteren, kleven wel gevaren voor veiligheid, zoals de opkomst van cyber criminaliteit. We zien de behoefte aan digitale

veiligheid bij klanten dan ook duidelijk toenemen. We spelen hierop in met ons veiligheidsprotocol ‘security by design’. Vanaf het ontwerp van de installaties nemen we een steeds belangrijkere rol in als het gaat om veilig inrichten van slimme technologieën.”

Master System Integrator

Om de installaties van onze klanten slimmer en beter te maken, hebben we, onder leiding van Dick Klaassen, een team van 10 mensen dat zich volledig focust en ontwikkelt op het gebied van Smart Industry. Met onze kennis, expertise en dit specialistische team bouwen we aan onze rol als Master System Integrator. Hiermee realiseren we uiteindelijk de totale integratie van digitale systemen bij klanten en dragen we bij aan de wereld van morgen.

Met een omzet van 62 miljoen in 2022 is ons IA-team een serieuze speler in Nederland. Richting 2030 heeft het team van Roel de ambitie om met 850 medewerkers als kennispartner en autoriteit een plek in de top drie van systemintegrators in te nemen en 150 miljoen euro om te zetten.



‘Een project om onze vingers bij af te likken’

Aviko Rixona kwam bij ons met een duidelijke wens. Er moest een aardappel ontvangst- en schilinstallatie ontwikkeld worden ter uitbreiding op de bestaande fabriek in Oostrum. Wij werden gevraagd om het industriële automatiseringsgedeelte voor onze rekening te nemen. Met onze uitgebreide kennis binnen de foodsector, hebben we dit project volledig turnkey gerealiseerd.

Een mooi project waar wij de hardware engineering, de software engineering, panelenbouw, het installatiewerk en het testen en bedrijfstelllen realiseren. Ook de nazorg is voor onze rekening middels het afgesloten onderhoudscontract.

Projectleider Sjef Borgmans: “Dit is voor ons als cluster industriële automatisering een project om onze vingers bij af te likken. Zowel de onderlinge samenwerking bij onze collega's, als de samenwerking met andere bouwpartners verliep optimaal waardoor we als een geoliede machine dit project hebben kunnen realiseren. Met alle uitdagingen die ons voor de voeten kwamen. Deze foodprojecten, smaken altijd naar meer.”

Bekijk hier de video van project Aviko





Hoppenbrouwers zet eerste stappen binnen de petrochemie

Als we het hebben over de ontwikkeling van ons bedrijf en van onze medewerkers, dan is het project bij Rotterdam-Rijn Pijpleiding (RRP) daar een mooi voorbeeld van. Het elektrotechnisch team van Stephan Jacobs van onze vestiging in Deurne nam een sprong in het diepe en begon het afgelopen jaar in een compleet nieuwe sector; namelijk de petrochemie. Een bijzondere klant werd met dit project aan ons klantenbestand toegevoegd.

Een hechte relatie

Al jarenlang heeft commercieel manager Paul Zeelen contact met RRP. Door dit nauwe contact ontstond er een samenwerking met eerst een aantal kleinere werkzaamheden in Lieshout. Gé Lemmen, supervisor Electrical Maintenance bij RRP: “Doordat dit allemaal goed verliep hebben wij voor dit grote project ook voor Hoppenbrouwers gekozen. Het is een ingewikkelde klus, waar we in de uitvoering voor wat verrassingen kwamen te staan. Stephan en Martin hebben hierin met ons meegedacht om het toch op een verantwoordelijke, zowel op technisch als op commercieel gebied de beste manier op te lossen. We zijn heel blij dat we in Hoppenbrouwers een partner hebben gevonden die meedenkt en flexibel is.”

Niet zomaar een klant

Sinds begin jaren zestig transporteert RRP ruwe olie en halffabricaten van Rotterdam Europoort naar het Ruhrgebied in Duitsland. Dit gebeurt veilig en onzichtbaar onder de grond, zonder overlast voor onze omgeving en het milieu. De ruwe olieleiding heeft in Venlo een tussenopslag middels 11 opslagtanks met drijvende daken. Hier werkt Stephan met zijn team aan de vervanging van de bekabeling en de junctionboxen op een deel van het terrein. Stephan: “Voor ons is dit een project met behoorlijk wat uitdaging. Buiten het feit dat we werken in een nieuwe sector, moet de installatie continu in bedrijf blijven. Daarom moeten we goed blijven communiceren met elkaar. Alles wat we uitschakelen, moet gecommuniceerd worden met de meldkamer omdat er anders al snel iets fout kan gaan. Verder zit je op het terrein constant in ATEX-zone 2 (Atmosferisch Explosief). Daarom dragen we een LEL

meter bij ons en hebben we speciale ATEX-portofoons om met elkaar te communiceren. Als we elektrisch gereedschap nodig hebben, moeten we daar speciale vergunningen voor laten schrijven om extra risico's te borgen. En ook bij de zuigwerkzaamheden van de grond, waarin de kabels grotendeels liggen, en in de kruipruimte van de MMC (Motor Control Center) hadden we een mangatwacht bij ons voor extra toezicht.”

Stephan en zijn team tackelden alle uitdagingen die dit project met zich meebracht. Stephan: “De prettige onderlinge samenwerking met het team, maar ook zeker met de klant, zorgde ervoor dat we dit project succesvol hebben kunnen doorlopen. Als we ergens tegenaan liepen zochten we gezamenlijk naar een oplossing. Alles was bespreekbaar en het contact was erg laagdrempelig. Heel fijn om met dit soort klanten te mogen samenwerken.”

Blik op de toekomst

Het hoofddoel is pas bereikt wanneer de klant tevreden is. Daar werken we iedere dag hard voor. Dat we een nieuwe klant in een nieuwe sector blij hebben mogen maken én dat we hier in de toekomst meer projecten voor zullen gaan uitvoeren, daar zijn we enorm trots op. Gé: “Door het delen van jullie kennis worden er binnenkort ook lampen op het terrein vervangen door energiezuinige apparatuur. Daarnaast lopen er nog wat andere projecten waar we Stephan en zijn team in gaan meenemen. De goede samenwerking en de vakkundigheid van het personeel van Hoppenbrouwers gaf ons het vertrouwen om ook in de toekomst met jullie bedrijf verder te gaan.”



Bijdragen aan de duurzaamheidsambities van onze klanten

Duurzaamheid is bij ons bedrijf vanzelfsprekend. Vanuit onze passie voor techniek willen we een waardevolle bijdrage leveren aan de leefomgeving van mensen door deze comfortabeler, veiliger, gezonder en duurzamer te maken. Techniek is overal, dus als technisch dienstverlener loopt het als een rode draad door onze dagelijkse werkzaamheden. Met onze kennis en kunde kunnen we veel impact maken op het welzijn van de wereld.

Duurzaamheid in het algemeen en klimaatverandering in het bijzonder zijn belangrijke uitdagingen in deze tijd. We kunnen alleen verder als we leren om de planeet te beschermen, voor nu en in de toekomst. Wij zijn ons bewust dat hier een belangrijke rol voor ons ligt. Er zijn veel ontwikkelingen gaande, zoals de veranderende wetgeving met de verplichting van energielabel C, maar ook stijgende energieprijzen, materiaaltekorten en het volle energienet zijn uitdagingen waar we mee te maken hebben. We zien hierdoor een toename van duurzaamheidsvraagstukken van klanten binnenkomen.

Hoe helpen we klanten

We verduurzamen met grote snelheid en beweging. Door de sterke verduurzaming van wonen en werken

neemt de vraag naar onze diensten toe. Wij hebben veel kennis van slimme technische oplossingen opgebouwd die minder belastend zijn voor het milieu en hebben hiermee afgelopen jaar, samen met opdrachtgevers, aansprekende projecten op het gebied van duurzaamheid gerealiseerd. Zo helpen we onze klanten hun duurzaamheidsambities waar te maken. We hebben waterleidingbedrijven geholpen het schoonste drinkwater te leveren en we helpen organisaties, bedrijven en scholen waar schone lucht om te ademen en verlichting zorgen voor betere leerprestaties en minder stress.

Prefabricage

We zien regelmatig teams opstaan die duurzamer naar projecten kijken. Zo zijn er in de vestiging Best mooie stappen gezet met de prefabricage-afdeling. Door elektronische elementen voor te monteren in huis kunnen die op een project in een keer aangesloten worden. Zo besparen we tijd, kosten en afval op een project waarbij er meer ruimte overblijft voor monteurs met het specialistische werk.



Duurzaam onderhoud en monitoring

Klanten weten ons steeds beter te vinden als het gaat om meerjarig onderhoud van hun technische installaties. Het zorgt voor een langere levensduur van de installaties en minder kans op storingen. Afgelopen jaar heeft het cluster technisch beheer in het teken gestaan van de basis op orde krijgen. We hebben gebouwd aan een sterk fundament waar we in 2023 profijt van gaan hebben. We zijn begonnen met eigen opleidingsprogramma's om de groei te kunnen continueren. Vanaf dit jaar zit monitoring op afstand standaard in alle nieuwe onderhoudsovereenkomsten voor de werktuigbouwkundige installaties, waardoor we meer op afstand kunnen doen en uitval kunnen voorkomen. Dat is wel zo duurzaam.

Om klanten nog meer grip te geven op de CO₂-uitstoot van hun project leggen we steeds vaker CO₂-reductie doelstellingen in een project vast. Ook het Milieueffectrapport wordt steeds vaker een onderdeel voor de start van een project waarbij de gevolgen van het project voor het milieu worden vastgelegd.



Project nieuwbouw sportcomplex Erasmus Universiteit Rotterdam

Een energieneutraal nieuwbouw sportcomplex van de Erasmus Universiteit. Wij kregen de opdracht om dit duurzame gebouw te realiseren. Het heeft indrukwekkende techniek, zoals warmtepompen, WKO-installatie, droge koeler, luchtbehandelingskasten en bijna 900 zonnepanelen. Alle systemen staan met elkaar in verbinding dankzij de slimme regeltechniek.

Nieuwbouw Van Mossel in Waalwijk

Van Mossel Waalwijk: Een nieuwbouwproject dat volgens de BREAM very good eisen gebouwd wordt en met BIM ontworpen is. Het pand wordt volledig gasloos en voldoet aan de laatste milieueisen. Wij kregen de opdracht om het pand te voorzien van technische installaties zoals warmtepompen, brandmeld- en elektrotechnische installaties. In maart 2023 wordt het project opgeleverd.

Eigen bedrijfsvoering in 2030 CO₂-neutraal en 50% circulair

Circulair ondernemen

Richting 2030 is onze ambitie om de beste en meest duurzame installateur in Nederland te zijn. We streven ernaar dat onze interne organisatie dan 100% CO₂-neutraal is; 20 jaar eerder dan de Europese doelstelling. Om de CO₂-uitstoot aanzienlijk te kunnen verminderen, hebben we ook de ambitie om in 2030 50% van de materialen circulair in te kopen. Fabrikanten bieden steeds meer circulaire materialen en componenten aan. We zien daardoor dat de eerste teams bewuster bezig zijn met het inkopen van circulaire materialen en dit meenemen in hun jaar doelstellingen. Deze teams vervangen bestaande artikelen voor een circulair alternatief zoals: refurbished onderdelen, onderdelen gemaakt van gerecycled plastic- en hergebruik van onderdelen.

Circulariteit vraagt om systeemverandering

Wij herkennen en erkennen het belang van circulariteit en realiseren ons tegelijkertijd dat dit nog sterk in ontwikkeling is binnen de installatiebranche. Op dit moment kopen we 0,77% circulair in op onze totale inkoopwaarde. Wij zijn sterk afhankelijk van de beschikbaarheid van circulaire onderdelen en krijgen langzaam maar zeker steeds meer inzicht in de mogelijkheden vanuit de keten. Ook werken we aan betrouwbare data op dit onderwerp. Circulariteit vraagt om systeemverandering in de hele keten. Samenwerking in het bouwproject is cruciaal om de ecologische voetafdruk van de hele keten te verkleinen en het klimaat te kunnen veranderen. Zo kunnen we fundamenteel de wereld beter maken.

Elektrificatie wagenpark

We hebben afgelopen jaar ook stappen gezet als het gaat om onze eigen CO₂- uitstoot binnen scope 1 en 2. Nu we deze inzichtelijk hebben, zijn we in staat hier doelstellingen aan te koppelen voor onze eigen gebouwen en wagenpark. Doelstelling voor ons wagenpark is dat we geen auto's aanschaffen op fossiele brandstoffen. We hebben afgelopen jaar €2.500.000,- geïnvesteerd in het elektrificeren van het wagenpark en de laadinfrastructuur. Op dit moment is 13% van het wagenpark elektrisch.

CO₂-reductie eigen gebouwen

Organisatie breed zorgt de inkoop van groene stroom voor onze eigen gebouwen ervoor dat we onze emissies door opwekking van elektriciteit op 0 hebben gekregen. Met onze opgedane kennis zijn we nu in staat om ook onze klanten inzicht te geven in de CO₂-uitstoot van hun eigen bedrijfsvoering. Om de CO₂-reductie in onze organisatie te versnellen en te borgen hebben we het CO₂-bewust certificaat behaald (prestatieladder trede 3). Daardoor stellen we op team- en vestigingsniveau nog concretere doelstellingen op het gebied van CO₂-reductie.

Kortom, duurzaam ondernemen is nodig om onze aarde leefbaar te houden. Elke zakelijke beslissing moet ook de juiste beslissing zijn voor de planeet. Zeker als familiebedrijf moeten we zorgen voor onze toekomstige generaties.



Facts & figures

Afval



635,92
ton afval

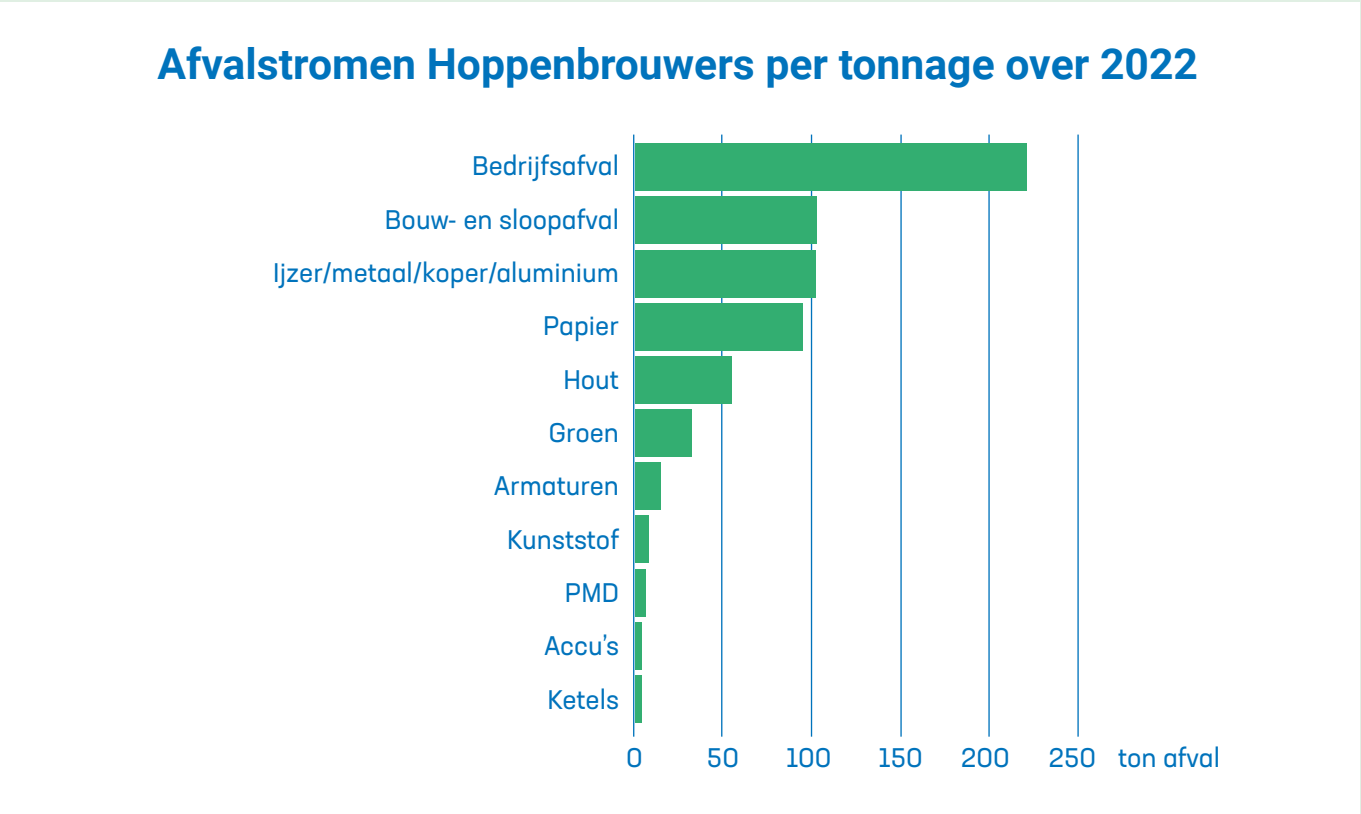
=

2
ton afval
per mln euro omzet

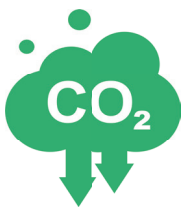
Verwerking van onze afvalsoorten

Per afvalsoort is er een verwerkingsmaatregel getroffen.

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



Uitstoot



Uitstoot 2021
19,5 ton CO₂

Uitstoot 2022
16,4 ton CO₂

Reductie

16%

ton CO₂ per
miljoen € omzet

Ons doel is 100% CO₂-reductie in 2030.

Verdeling uitstoot
% totale emissies:

Wagenpark 83%

Brandstoffen (gas) 9%

Elektriciteit 0%

Zakelijke reizen 8%

3,24

ton uitstoot
per FTE

Verdeling uitstoot
Door de groei is de absolute uitstoot toegenomen, maar de CO₂-uitstoot per mln euro is gedaald. Dit zal de komende jaren verder dalen door de verduurzaming van het wagenpark. Voor de CO₂-reductie is 2021 het basisjaar. Daarom zijn deze cijfers niet vergelijkbaar met jaarverslagen van voor 2021.

Directe emissies		2021 ton CO ₂	2022 ton CO ₂	Verandering t.o.v. 2021
Wagenpark	Scope 1	3.976	4.277	+8%
Gas voor verwarming	Scope 1	391	457	+17%
Totaal directe emissies	Scope 1	4.376	4.376	+8%

Indirecte emissies		2021 ton CO ₂	2022 ton CO ₂	Verandering t.o.v. 2021
Elektriciteit	Scope 2	240	0	-100%
Zakelijk reizen	Scope 3	357	395	+11%
Totaal directe en indirecte emissies	Scope 1, 2, 3	4.964	5.129	+3%

Facts & figures

Duurzaamheid



Energiebesparing 2022 (t.o.v. 2021)

11%

Door het elektrificeren van ons wagenpark is ons elektriciteitsverbruik met 25% gestegen. In 2022 was het energieverbruik 55,8 TJ.

De omzet van Hoppenbrouwers is echter harder gestegen dan het energieverbruik, waardoor uiteindelijk het energieverbruik per miljoen euro omzet met 11% is afgenomen.

CO₂-equivalent van F-gassen

7,79
ton

In dit verslag wordt er enkel gesproken over CO₂. Het CO₂-equivalent (CO₂-eq) voor de F-gassen is separaat gerapporteerd omdat dit slechts een zeer klein deel is van de totale uitstoot in CO₂. Overige broeikasgassen zoals Methaan (CH₄) en Lachgas (N₂O) etc. worden niet door onze bedrijfsvoering uitgestoten.

13%

van ons wagenpark is
elektrisch

154

elektrische voertuigen

Circulariteit



Achtergrond

Hoppenbrouwers heeft als doel 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 eerste jaar dat wij kunnen rapporteren over circulariteit, het proces om tot dit getal te komen is bijzonder leerzaam geweest maar ook de start tot het borgen van circulariteit in onze processen.

3,1%

van onze inkoop bij onze grootste inkooppartij is circulair

Deze groothandel is verantwoordelijk voor 25% van onze totale inkoop.

Op basis van handmatig verzamelde circulaire artikelen van
verschillende leveranciers is onze totale circulaire inkoop in 2022

0,77%



Veilig werken



Veilig werken is een diepgewortelde waarde in de cultuur van al onze medewerkers, teams en vestigingen. Door continu aandacht te besteden aan het veiligheidsbewustzijn, zorgen we ervoor dat medewerkers hun werk veilig kunnen uitvoeren. In het MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek) beoordelen medewerkers veiligheid op de projecten met een 8,2.

Ongevallen frequentie ontwikkelt zich positief

Het grootste succes van afgelopen jaar is dat we de bewustwording over veiligheid hebben laten toenemen. Dit resulteert in minder ongevallen dit jaar. De Injury Frequency (IF) komt in 2022 uit op 2,3 wat een verbetering is ten opzichte van de 6,1 van voorgaande jaren. Dat is uiteindelijk onze focus. Het aantal ongevallen met verzuim terugbrengen naar 0 en veiligheid continu onder de aandacht houden in onze teams, vestigingen en bij iedere medewerker.

De tien geboden

We hebben een duidelijk beleid om ten alle tijden veilig te werken. Veiligheid is een gemeenschappelijk goed, dat niet alleen geldt voor medewerkers op projecten

maar ook op kantoor. Om de veilige werkomgeving overal te borgen is dit beleid vertaald naar de 10 geboden van Hoppenbrouwers. De titel zegt alles: 'We doen het veilig of we doen het niet.' Inmiddels zijn deze 10 geboden vertaald naar een poster in zes talen. Zo kunnen we ook niet Nederlandstalige inleners bewust maken van onze veiligheidsregels. Het zit in onze cultuur om te leren van dingen die goed gaan en dingen die niet goed gaan. Dit geldt dus ook voor onveilige situaties en ongevallen. Hierbij staat de vraag centraal wat we als organisatie kunnen leren van deze voorvallen en welke acties daaruit volgen.

Een van de tien geboden voor een veilige werkomgeving betreft het direct oplossen van gevaarlijke situaties. Naast het direct oplossen is er een digitaal meldingsformulier dat een werkproces in gang zet om

gevaarlijke situaties te analyseren en de benodigde verbeteringen te doen. Jaarlijks vindt een analyse plaats van alle meldingen om trends te identificeren en verbeteracties in gang te zetten.

Veiligheidsbewustzijn inleners

Elke dag lopen we op projecten risico's. Naast de 1.643 medewerkers die bij ons in dienst zijn, werken we continu met zo'n 200 technische inleners voor Hoppenbrouwers. In 2022 hebben zich twee ernstige incidenten voorgedaan met inleners. Hun veiligheidsbewustzijn vergroten vraagt onze onverdeelde aandacht. Deze inleners worden door gekwalificeerde medewerkers van ons bedrijf aangesteld. De kwalificatie komt tot stand middels een intern opleidingsprogramma met examen.

Veiligheidscultuurladder

Zowel de eigen medewerkers als de inleners vallen onder de interne en externe audits van ons veiligheidssysteem. Net als vorig jaar zijn we ook dit jaar weer ge-audit voor de veiligheidscultuurladder trede 2. Volgend jaar staat trede 3 op het programma. Dit beoordelingsinstrument meet het veiligheidsbewustzijn door te kijken naar houding

en gedrag van onze medewerkers. Een instrument dat ons helpt, zijn de veiligheidsdashboards die we vorig jaar introduceerden. Coaches kunnen hierdoor gericht sturen en afspraken maken om veiligheid in projecten te vergroten. De face-to-face toolbox zorgt dat veiligheid gezamenlijk besproken en geregistreerd wordt in het VCA dashboard. Zo kunnen we trends en lering trekken van situaties uit onze eigen organisatie die vervolgens het veiligheidsbewustzijn vergroten.

HopSafe

In januari 2023 is de HopSafe app gelanceerd. HopSafe is de centrale plek waar onze medewerkers alles kunnen vinden omtrent veiligheid. Via HopSafe kunnen medewerkers en inleners sneller en eenvoudiger een incident melden, of via de telefoon een werkplekinspectie invullen en hun maandelijkse toolboxes maken. De app is zowel in Nederlands als Engels beschikbaar. Het belang van veiligheid geldt voor alle medewerkers en inleners van Hoppenbrouwers, of zij nu op kantoor zitten of op een project werkzaam zijn. Al deze instrumenten dragen bij aan de bewustwording over veiligheid en het terugbrengen van het aantal ongevallen met verzuim.

Facts & figures

Veiligheid

IF
2,3

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

In 2021 was dit 6,1.

Injury Frequency (IF)

De Injury Frequency (IF) komt in 2022 uit op 2,3 wat een verbetering is ten opzichte van de 6,1 van de voorgaande jaren. Ondanks deze positieve vooruitgang blijven we alert en werken we toe naar een nog lager aantal ongevallen.

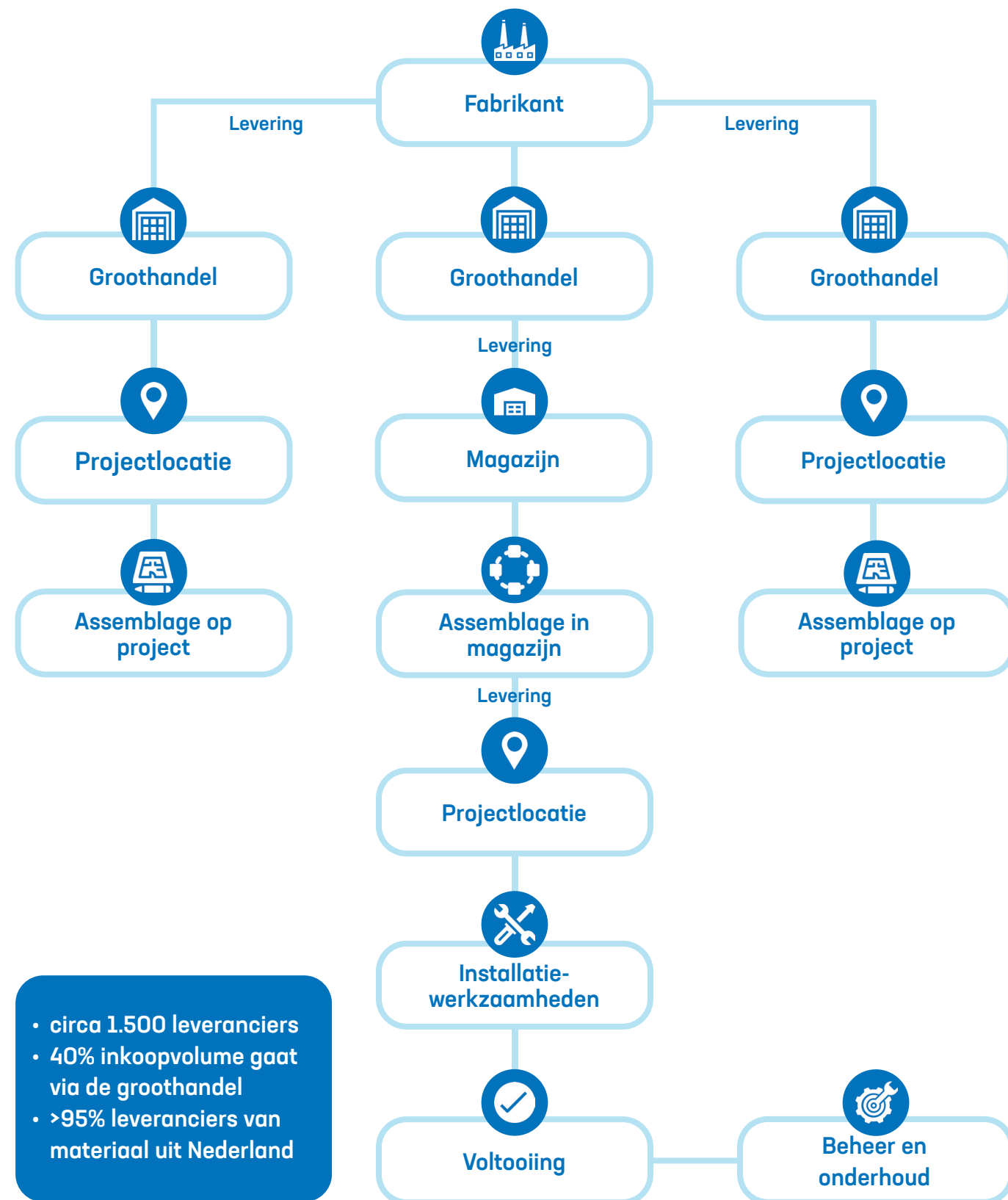
	2020	2021	2022
Aantal gewerkte uren	2.448.700	2.952.902	3.088.785
A. Ongevallen zonder verzuim	31	12	35
B. Ongevallen met verzuim/werkverlet	15	18	7
C. Ongevallen met dodelijke afloop	0	0	0
Aantal arbeidsongevallen	15	18	7
Ongevallen frequentie index (IF)	6,1	6,1	2,3

Noot: De berekening van de IF is aangescherpt. We hebben de cijfers over 2021 en 2020 daarop aangepast waardoor vergelijking mogelijk blijft.



Supply chain

Als technisch dienstverlener heeft Hoppenbrouwers een belangrijke plaats in de supply chain van technische projecten. We werken nauw samen in de keten om te zorgen voor installaties van hoge kwaliteit, met tevreden klanten als gevolg.



Waardecreatie model

Input:

Wat is er nodig om ons bedrijf te laten draaien?

- 1 **Onze medewerkers**
- 2 **Financiën**
- 3 **Grondstoffen en materialen**
- 4 **Producten en materialen**
- 5 **Kennis en innovaties**

Businessmodel:

Wat zijn onze uitgangspunten?

Ambitie:

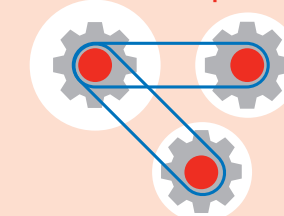
Met onze passie voor techniek willen wij als familiebedrijf een waardevolle bijdrage leveren aan de leefomgeving van mensen door deze comfortabeler, schoner, veiliger en duurzamer te maken.

Onze pijlers:

- Onze medewerkers
- Zelfsturende teams
- Kennisnetwerkorganisatie
- Aantrekkelijke werkgever
- Excellente en verrassende klantbeleving
- Datagedreven
- Landelijk dekkend netwerk

CO₂-neutraal

Circulaire processen



Duurzame oplossingen

Output:

Wat is het effect van onze aanwezigheid op korte termijn?

- Klant-tevredenheid**
- Ontwikkeling medewerkers**
- Continuïteit**
- CO₂ besparing**
- Veiligheid**
- Lokale geworteldheid**
- Financiële gezondheid**
- Duurzaam materiaalgebruik**

Impact:

Welke waarden creëren we op lange termijn?

Ontwikkeling van kennis en talent

Duurzame leefomgeving

Energietransitie

Verlaging van CO₂ uitstoot

Versterking technische beroepen

Lager gebruik van primaire grondstoffen

Materiële thema's

In 2022 heeft Hoppenbrouwers een interne materialiteitsanalyse uitgevoerd. Gezien dit het eerste jaar is, zijn de materiële thema's, door middel van interviews, alleen onder interne stakeholders en betrokken medewerkers opgehaald. In 2023 wordt dit verfijnd en getoetst onder overige in- en externe stakeholders. De thema's vormen de basis van onze dagelijkse bedrijfsvoering en agenda voor verbeterprojecten.

1. Een aantrekkelijke werkgever

Hoppenbrouwers werkt aan mooie technische projecten: zowel groot en complex als kortlopend. Er is een inclusieve werkcultuur waar onderlinge verschillen elkaar juist versterken. Door de hoge autonomie in onze teams zijn er veel doorgroeimogelijkheden.

2. Groei & ontwikkeling van medewerkers naar kenniswerkers

Wij zorgen voor passende opleidingen en omscholingstrajecten waarbij we rekening houden met ieders persoonlijke talent en ambitie.

3. Veiligheid & cybersecurity

Zowel in onze technische projecten als in onze digitale systemen streven wij naar het hoogste niveau van veilig werken. Hiermee borgen wij een veilige omgeving voor medewerkers en gebruikers.

4. De hoogste klantwaardering

Wij helpen de duurzame ambities van onze 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.

5. Topkwaliteit en efficiënt beheer van installaties

Het bouwen van de beste technische oplossingen is onze corebusiness. De klant moet kunnen vertrouwen op ons werk, gedurende de gehele levensduur van de installatie.

6. Procesinnovatie en digitaliseren

Wij investeren continu in digitalisering en vernieuwing om onze processen slimmer in te richten. Daarmee houden we onze organisatie toekomstbestendig.

7. Projectmanagement

Door LEAN projectmanagement zijn onze autonome teams in staat om op een efficiënte wijze projecten te realiseren. Dit resulteert in een gestroomlijnd proces, korte doorlooptijden en kwalitatieve duurzame oplossingen.

8. Sturen op CO₂-reductie

Wij zijn ons bewust van het feit dat een toekomstbestendige bedrijfsvoering alleen mogelijk is op een gezonde aardbol. Daarom sturen wij actief op het afbouwen naar 0 ton CO₂-uitstoot. Dit doen we voornamelijk door elektrificatie van het wagenpark en het reduceren van energieverbruik in gebouwen en projecten.

9. Gecontroleerde groei

Wij laten de organisatie duurzaam groeien naar landelijke dekking met meer dan 40 vestigingen, 5000 medewerkers en een omzet van 1 miljard euro. Dit doen we door autonome- en overnamegroei.

10. Gezonde financiële basis

Wij zijn zuinig maar vooruitstrevend in onze financiële aanpak. Door hoog eigen vermogen kunnen wij leveranciers tijdig betalen, zelfstandig investeren in verduurzamen van wagenpark, eigen gebouwen en groei & innovatie. Hierdoor zijn we crisis- en toekomstbestendig.

11. Focus op de technische installaties in de consumentenmarkt

De zakelijke- en consumentenmarkt zijn twee verschillende werelden. Door deze te splitsen en een andere aanpak te kiezen sluiten we beter aan bij de duurzame behoefte van de consument.



Groeiambitie brengt groeipijn met zich mee

Afgelopen jaar stond in het teken van projectbeheersing. Door stijgende materiaal- en energieprijzen, leveronzekerheid en krapte op de arbeidsmarkt lukte het niet alle vestigingen om onze groeiambitie bij te houden. We hebben de gewenste omzet van ruim 313 miljoen euro wel gehaald, maar het rendement is bij sommige teams achtergebleven.

Onze financieel directeur, Marcel de Boer, noemt het 'groeipijn': "Als je onderneemt, moet je risico's nemen. Er is enorm veel werk in de markt. Als we onze klanten goed willen blijven bedienen, moeten we onze teams scherp houden, hen van voldoende kennis en expertise voorzien en blijven zoeken naar oplossingen. Dat is met de dynamische marktomstandigheden niet altijd gemakkelijk. Projecten schuiven soms op en er vallen weleens gaten door medewerkers die opstappen. Daar hebben we in de huidige tijdsgeest nou eenmaal mee te maken. Aan ons om daarop voor te sorteren." Overigens is ons bedrijf met een goede solvabiliteit nog altijd zeer crisisbestendig.

Bewustwording over kosten

Ook blijven we scherp op kosten. In 2022 zijn we gestart met een kostenbeheersingstraject om beter grip te krijgen op de overheadkosten. Marcel geeft aan: "We hebben afgelopen jaar binnen de stafafdelingen vooral gewerkt aan bewustwording. We hebben kosten inzichtelijk gemaakt en nagedacht over besparingen.

Ons doel is om 10% van de omzet aan overheadkosten terug te dringen naar 8%. Door slim te automatiseren zijn bepaalde administratieve processen groeibestendig gemaakt waardoor bij groei de kosten ten opzichte van de omzet dalen. Bij een ander deel van de kosten zit de grootste uitdaging in de ontwikkeling van onze teams. Naarmate de zelfstandigheid van de teams toeneemt zal ook minder ondersteuning vanuit de staf nodig zijn en zullen de kosten dalen. Ik verwacht dat we daar in 2023 de vruchten van gaan plukken."

Boost aan elektrificatie wagenpark

Om invulling te kunnen geven aan de groeiambitie van ons bedrijf hebben we afgelopen jaar onze additionele financiering aangewend. Dit hebben we ingezet voor overnames, consumentenplatform, huisvesting, werkkapitaal en verduurzaming van ons wagenpark. Zo hebben we een pand in Den Bosch gekocht waar ruimte is voor 200 medewerkers. Hier zal onder meer ons consumentenplatform team gaan huisvesten, maar het is ook een fijne en centrale plek in het land voor trainingen van onze medewerkers. Verder hebben we met een investering van 2,5 miljoen euro extra een boost gegeven aan de elektrificatie van ons wagenpark. "Dit geld is vooral uitgegeven aan elektrische bussen en aan onze laadinfrastructuur. Ook komende jaren zullen we ons wagenpark blijven verduurzamen en dragen we op die manier bij aan de wereld van morgen", aldus Marcel.

Focus op integratie en uitbreiding expertise

Verder hebben we afgelopen jaar ook geïnvesteerd in de overname van bedrijven. Begin van het jaar realiseerden we een overname in Haarlem, in maart in Middelharnis en in mei wisten we een mooi installatiebedrijf in Afferden over te nemen. "We merken dat de overnamemarkt meer en meer wordt ingenomen door andere organisaties, zoals private equity partijen en bouwbedrijven die hun business willen verbreden met technische dienstverlening. Daar waar private equity vooral gefocust is op rendement en het aan elkaar rijgen van bedrijven op korte termijn, willen wij vooral goed integreren en onze expertise uitbreiden op lange termijn. Zo willen we elk jaar twee tot drie overnames blijven doen", zegt Marcel.

Zichtbaarheid door cyberkennis

Tot slot geeft hij aan dat er veel aandacht is geweest voor cyberveiligheid. Enerzijds door met de aanname van een privacy & security officer te investeren in eigen beveiliging; anderzijds heeft ons bedrijf wederom veel zichtbaarheid en naamsbekendheid gekregen voor de succesvolle aanpak van de cyberaanval in de zomer van 2021. Zo lanceerden we afgelopen jaar het boek 'Hack' en is Marcel inmiddels een veel gevraagd spreker bij onze opdrachtgevers en op seminars over cyberveiligheid.



Download het boek
Hack via de QR code



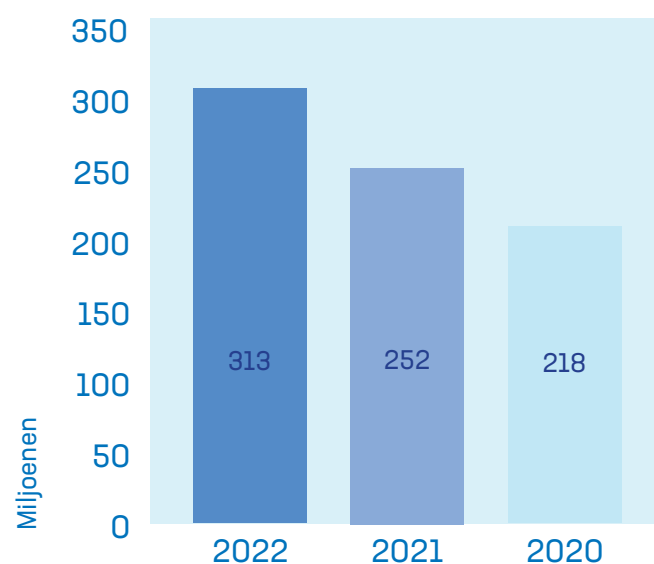
Financieel jaaroverzicht

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

Geconsolideerde balans per 31 december 2022

	2022	2021	2020
Immateriële vaste activa	11.170.560	4.207.615	4.421.375
Materiële vaste activa	15.334.344	15.116.860	13.057.798
Financiële vaste activa	106.382	125.745	167.529
Vorraden	4.788.372	2.812.259	2.382.358
Onderhanden projecten	25.475.382	4.203.832	2.016.795
Handelsdebiteuren	37.824.950	28.944.316	23.190.118
Vorderingen op groepsmaatschappijen	10.000.363	2.005.524	1.302.561
Belastingen en premies sociale verzekeringen	63.907	123.464	-
Overige vorderingen	7.173.093	5.098.630	3.375.689
Liquide middelen	589.814	4.549.480	1.306.642
Balanstotaal	112.527.167	67.187.725	51.220.865
Eigen vermogen	46.307.982	41.509.594	33.279.885
Voorzieningen	583.985	452.000	417.000
Langlopende schulden	19.250.000	8.594.833	1.704.440
Schulden aan kredietinstellingen	6.463.357	3.112.348	1.470.084
Schulden aan leveranciers	10.842.164	6.278.023	4.593.733
Schulden aan groepsmaatschappijen	473.335	-	970.169
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.064.395	274.950	2.045.685
Onderhanden projecten	18.322.811	-	-
Overige schulden	8.219.138	6.965.977	6.739.869
Balanstotaal	112.527.167	67.187.725	51.220.865

Omzetontwikkeling



Geconsolideerde winst- en verliesrekening

	2022	2021	2020
Productiewaarde	312.710.503	251.842.327	217.699.877
Kosten grond- en hulpstoffen	109.066.708	81.754.036	67.241.443
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	78.767.021	60.194.365	51.782.141
Lonen en salarissen	67.978.401	58.522.522	49.398.607
Sociale lasten	11.700.117	9.785.480	8.135.001
Pensioen lasten	6.617.465	5.651.062	4.492.763
Afschrijvingen	7.745.383	5.556.231	5.127.573
Overige bedrijfskosten	22.436.182	18.329.077	15.446.021
Totale bedrijfslasten	304.311.277	239.792.773	201.623.549
Bedrijfsresultaat	8.399.226	12.049.554	16.076.328
Financiële baten en lasten	-248.485	141.569	-94.144
Resultaat voor belastingen	8.150.741	12.191.123	15.982.184
Belastingen	-3.352.352	-3.364.747	-4.508.604
Winst na belastingen	4.798.389	8.826.376	11.473.580
% Winst na belastingen	1,5%	3,5%	5,3%

	2022	2021	2020
RATIO'S			
Solvabiliteit *	41%	62%	65%
Quick ratio (incl. onderhanden projecten)	1,75	2,70	1,97

	2022	2021	2020
OVERIGE			
Uitsplitsing omzet			
Industriële Automatisering	61.325.191	42.296.893	40.603.559
Utiliteit & Woningbouw	189.499.851	162.377.286	145.516.786
Service & Onderhoud	61.885.461	47.168.148	31.579.532
Medewerkers (FTE)	1.602	1.409	1.289

* Uitleg solvabiliteit

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

GRI-tabel

GRI is als leidraad gebruikt voor onze duurzaamheidsverslaglegging. Er wordt nog niet aan alle officiële GRI-standaarden voldaan. De bijlage van deze tabel en andere downloads zijn te vinden op <https://www.hoppenbrouwerstechniek.nl/jaarverslag/>

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

General disclosures Organisatie en verslaglegging

2-1-a	Naam van de organisatie	Hoppenbrouwers Techniek B.V.	-
2-1-b	Aard van eigendom en rechtsvorm	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	15
2-1-c	Locatie van het hoofdkantoor	Kreitenmolenstraat 201, 5071 ND, Udenhout	-
2-1-d	Landen waarin de organisatie actief is	Nederland	-
2-2-a	Overzicht van alle ondernemingen die in het jaarverslag zijn opgenomen	Financieel jaaroverzicht	64
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 2022 - 31 december 2022, jaarlijks	-
2-3-b	De verslagperiode van de financiële verslaglegging	1 januari 2022 - 31 december 2022	-
2-3-c	Publicatiedatum van het verslag	23 februari 2023	-
2-3-d	Contactpersoon voor vragen over het verslag	Antoinette Boleij, aboleij@hoppenbrouwers.nl	-
	Belangrijkste lidmaatschappen van verenigingen (zoals brancheverenigingen) en nationale en internationale belangenorganisaties	De Brabantse Familiebedrijven genootschap, Techniek Nederland, Vrouwen in de Techniek Vereniging, BZW, BORT, Hermes	-
2-4-a	Herformuleringen van informatie uit voorgaande verslagperiodes	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	Sector	Technische dienstverlening	-
2-6-b	Waardeketen	Bijdragen aan de keten	59
2-6-b-i	Activiteiten, producten, diensten, en markten	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	8-9
2-6-b-ii	Supply chain	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	58
2-6-b-iii	Entiteiten downstream van de organisatie en hun activiteiten	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	9
2-6-c	Samenwerkingen	Hoppenbrouwers werkt zowel lokaal als landelijk samen met vele verschillende partijen, waarbij de focus ligt op de jeugd en de techniek.	-
2-6-d	Veranderingen in punt 2-6-a t/m c	Bijdragen aan de wereld van morgen	4 t/m 7
2-7-a	Totaal aantal medewerkers	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	9
2-7-b	Medewerkers uitgesplitst op contract-type	Bijlage	27
2-7-c	Methode voor dataverzameling	Bijlage	-
2-7-d	Contextuele informatie over medewerkersbestand	Bijdragen aan de beste werkgever, Bijlage	24 t/m 29
2-7-e	Beschrijving van significante fluctuaties in het medewerkersbestand	Bijdragen aan de beste werkgever	26
2-8-a	Totaal aantal inleners en beschrijving type werkzaamheden	Bijlage	-
2-8-b	Methode voor dataverzameling	Bijlage	-
2-8-c	Beschrijving van significante fluctuaties in het inlenersbestand	Bijlage	-

Governance

2-9-a	Governance structure	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	16
2-9-b	Hoogste bestuursorgaan	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	19
2-9-c	Directiesamenstelling	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	18-19
2-12-a	Rol van het hoogste bestuursorgaan	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	18-19
2-13-b	Beschrijving van hoe het bestuursorgaan verantwoordelijkheid delegeert	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	18

Vervolg GRI-tabel

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

Strategie, beleid en praktijken

2-22-a	Statement met betrekking tot duurzaamheid van het hoogste bestuursorgaan	Bijdragen aan de wereld van morgen	4 t/m 7
2-23-a	Beschrijving van beleid voor verantwoord ondernemen, zoals waarden, normen, principes	Bijdragen aan de wereld van morgen, Dit is Hoppenbrouwers Techniek	4 t/m 7, 12 t/m 15
2-23-f	Beschrijving van hoe beleid wordt gecommuniceerd naar medewerkers	Er worden meerdere communicatiemiddelen ingezet naar medewerkers, zoals intranet, managementdagen, teamdagen etc.	-
2-27-a	Significante gevallen van niet-naleving van wet- en regelgeving	Er zijn in 2022 geen significante gevallen van niet-naleving van wet- en regelgeving voorgekomen.	-
2-28-a	Lidmaatschappen	Brabantse Familiebedrijven Genootschap, Techniek Nederland, BZW, BORT, Hermes, 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.	-

Materiële onderwerpen

3-1-a	Proces voor het vaststellen van materiële onderwerpen	Bijdragen aan de keten	60
3-1-b	Beschrijving van stakeholders betrokken bij het vaststellen van materiële onderwerpen	Bijdragen aan de keten	60
3-2-a	Lijst van materiële onderwerpen	Bijdragen aan de keten	60
3-2-b	Veranderingen in materiële onderwerpen t.o.v. vorige verslagperiode	Niet van toepassing	-
3-3 a t/m f	Management van materiële onderwerpen	Bijdragen aan de keten	60

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

Specifieke standaard disclosures Materialen

301-2-a	Percentage van circulaire producten gebruikt in technische dienstverlening	Duurzaamheid & MVO	53
301-3-b	Methode van dataverzameling	Duurzaamheid & MVO	53

Energie

302-1-a	Fossiele brandstoffen (gas, grijze stroom, brandstof)	Duurzaamheid & MVO	51
302-1-b	Hernieuwbare brandstof	Duurzaamheid & MVO	51
302-1-c	Elektriciteit, verwarming, koeling	Duurzaamheid & MVO	51
302-1-d	Verkochte elektriciteit	N.v.t.	-
302-1-e	Totaal energieverbruik	Duurzaamheid & MVO	52
302-1-f	Beschrijving van standaarden, aannames en/of rekentools	Duurzaamheid & MVO	51-52
302-1-g	Bron van conversiefactoren	https://www.CO2emissiefactoren.nl/	-
302-4-a	Energiebesparing	Duurzaamheid & MVO	52

Emissies

305-1-a	Directe (Scope 1) emissies	Duurzaamheid & MVO	51
305-1-b	Gassen meegenomen in de berekening	Duurzaamheid & MVO	52
305-2-a	Indirecte (Scope 2) emissies	Duurzaamheid & MVO	51
305-2-b	CO2- equivalent van indirecte emissies	Duurzaamheid & MVO	51
305-4-a	Broeikasgas uitstoot ratio	Duurzaamheid & MVO	51
305-4-b	Gekozen maatstaf	Duurzaamheid & MVO	51
305-4-c	Scopes meegenomen in de uitstoot ratio	Duurzaamheid & MVO	51
305-5-a	Uitstootreductie in ton CO2	Duurzaamheid & MVO	51

Vervolg GRI-tabel

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

Afval

306-1-a	Afval geproduceerd en impact die hieruit voorkomt	Duurzaamheid & MVO, Bijlage	50
306-2-a	Acties genomen op afvalreductie	Duurzaamheid & MVO, Bijlage	-
306-2-b	Beschrijving afvalverwerking door derde partij	Duurzaamheid & MVO, Bijlage	-
306-2-c	Methode voor dataverzameling	Duurzaamheid & MVO, Bijlage	-
306-3-a	Totale gewicht aan afval in tonnen	Duurzaamheid & MVO, Bijlage	50
306-3-b	Contextuele informatie bij gewicht aan afval	Duurzaamheid & MVO, Bijlage	-
306-4-a	Totale gewicht aan afval dat niet gestort of verbrand is	Het totale gewicht aan afval dat niet gestort of verbrand is, is gelijk aan het totale gewicht aan afval.	-
306-4-b	Totaal gewicht aan gevaarlijk afval	Duurzaamheid & MVO, Bijlage	-
306-4-c	Totaal gewicht aan niet-gevaarlijk afval dat is verwijderd	Duurzaamheid & MVO, Bijlage	-

Werkgelegenheid

401-1-a	Totaal aantal instroom van nieuwe medewerkers, gesplitst op leeftijd en geslacht	Bijdragen aan de beste werkgever, Bijlage	27
401-1-b	Totaal aantal verloop van medewerkers, gesplitst op leeftijd en geslacht	Bijdragen aan de beste werkgever, Bijlage	27
401-2-a	Arbeidsvoorwaarden voor vaste medewerkers, o.a. ouderschapsverlof, pensioen e.d.	Bijlage	-
401-3	Ouderschapsverlof	Het beleid voor ouderschapsverlof bij Hoppenbrouwers is geregeld volgens de in Nederland actieve wet- en regelgeving.	-

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
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 veiligheids management systeem	Bijdragen aan ieders veiligheid	54-55
403-1-b	Beschrijving van de scope van het VMS	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	9
403-2-a	Proces om gevaren te identificeren en minimaliseren	Bijlage	-
403-2-b	Procedure om gevaarlijke situaties te melden en op welke wijze werknemers worden beschermd tegen represailles	Bijdragen aan ieders veiligheid	55
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	Bijdragen aan ieders veiligheid	54
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	Bijdragen aan ieders veiligheid	55
403-7-a	Hoe de organisatie negatieve impact van risico's direct gelinkt aan onze werkzaamheden mitigeert of voorkomt.	Bijlage	-
403-8-a	Medewerkers die onder het veiligheids-systeem vallen	Bijdragen aan ieders veiligheid	54
403-8-b	Medewerkers die niet onder het veiligheidssysteem vallen	N.v.t.	-
403-8-c	Contextuele informatie bij bovenstaande	N.v.t.	-
403-9-a	Aantal werkgerelateerde ongevallen met dodelijke afloop of aantal werkgerelateerde ongevallen met ernstig letsel voor medewerkers	Bijdragen aan ieders veiligheid	56
403-9-b	Aantal werkgerelateerde ongevallen met dodelijke afloop of aantal werkgerelateerde ongevallen met ernstig letsel voor inleners	Bijdragen aan ieders veiligheid	56

Vervolg GRI-tabel

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
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	Bijdragen aan ieders veiligheid	54-55
403-9-e	Ratio's	Bijdragen aan ieders veiligheid	56
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.	-
403-10-c	Gezondheidsrisico's met grootste kans op ernstige gevolgen	We informeren onze medewerkers over gezonde werkomstandigheden en het juist gebruiken van hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Daarnaast heeft iedereen de mogelijkheid om direct contact op te nemen met een de arbodienst en/of een bedrijfsarts of arboconsultant.	-
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	Door een verscherping van het berekeningsproces voor de ongevallen frequentie index, wijken de cijfers over vorige jaren af van voormalige verslagperiodes.	-

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
Training en opleiding			
404-1-a	Aantal uren training voor medewerkers	39.236	9
404-2-a	Type en scope van de trainingsprogramma's	Bijdragen aan de beste werkgever	25
404-2-b	Beschrijving van transitie en einde dienstverbandprogramma's	Bijdragen aan de beste werkgever	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.

Redactie

2twintigPR
Antoinette Boleij

Vormgeving

Communicatie Team
Claudia Grijsbach

Contact via

communicatie@hoppenbrouwers.nl

Teksten

2twintig PR
Edith van Zalinge
Antoinette Boleij

Fotografie

Jordi Sloots | The Creatorshub
Jurian Kriebel
Niels Houwer
Ilse van den Ham
Claudia Grijsbach

Drukwerk

Deze uitgave is gedrukt op FSC papier.

GRI-verslaglegging

Bij het opzetten van dit verslag hebben we gebruik
gemaakt van de GRI-verslaglegging.
Fenna Lambregts
Eleonoor Hintzen via Rebel Group

Kleding directie

Latenzo Fashion

Udenhout, februari 2023
Hoppenbrouwers Techniek B.V.

Kreitenmolenstraat 201
5071 ND Udenhout
T (013) 511 72 27
Nederland

www.hoppenbrouwerstechniek.nl
www.hoppenbrouwersthuis.nl/

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





Bijdragen aan de
wereld van morgen