

HOUBEN

ALTIJD
OP MISSIE.

DUURZAAMHEIDSRAPPORT 2025 - 2026



Inhoud

1. Over Houben	03	3. Operational excellence //	30	6. Goed bestuur V	70
— 1.1 Voorwoord	03	— 3.1 Kwaliteit	31	— 6.1 Integriteit	71
— 1.2 Over Houben	04	— 3.2 Lean werken	33	— 6.2 Cybersecurity	72
— 1.3 Groep Houben	05	— 3.3 Nieuwe technologie	36	— 6.3 Maatschappelijk engagement	73
— 1.4 Onze expertise	07	— 3.4 Klantgericht werken	39	— 6.4 Doelstellingen	74
— 1.5 Missie en visie	09	— 3.5 Bouwpartners	40		
— 1.6 Tijdlijn	10	— 3.6 Doelstellingen	41	7. Projecten in de kijker	75
— 1.7 Bestuur	11			— 7.1 Burenberg	76
— 1.8 All-in	14	4. Mensen eerst ///	42	— 7.2 Velodroom sportcomplex	77
— 1.9 Trends en uitdagingen	16	— 4.1 Veiligheid en welzijn	43	— 7.3 Kunstencentrum Z33	78
— 1.10 Onze strategie	20	— 4.2 Groeikansen	48	— 7.4 Quartier Blue	79
— 1.11 Beleidsverklaring	21	— 4.3 Familiale cultuur	51	— 7.5 Parkeergebouw Thor	80
— 1.12 VSME	22	— 4.4 Inclusie	54		
— 1.13 SDG's	24	— 4.5 Doelstellingen	57	8. VSME-tabellen	84
2. Bouwen aan de toekomst /	25	5. Klimaatactie IV	58		
— 2.1 Efficiënt bouwen	26	— 5.1 Decarbonisatie	59		
— 2.2 Duurzaam & circulair	27	— 5.2 Milieumanagement	65		
— 2.3 Standaardisatie	28	— 5.3 Doelstellingen	69		
— 2.4 Doelstellingen	29				

1.1 Voorwoord



Ignace Houben
Veronique Houben

Altijd op missie... Voor uw bouwproject en voor een duurzame toekomst waar economische groei en verantwoordelijkheid hand in hand gaan.

Wij nemen alvast onze verantwoordelijkheid op voor de mensen die bij ons werken, voor het milieu, voor de klanten die ons vertrouwen en voor de samenleving waarin wij actief zijn.

Die overtuiging vormt de basis van dit duurzaamheidsrapport. Het document toont hoe we van missie naar actie overgaan aan de hand van tal van acties, cijfers en initiatieven. Het rapport weerspiegelt ook onze waarden en onze wil om continu vooruitgang te boeken.

Onze strategie is opgebouwd rond vijf pijlers:

Met **Bouwen aan de toekomst** richten wij ons op projecten die maatschappelijke waarde hebben en die beantwoorden aan de uitdagingen van vandaag en morgen.

Operational excellence geeft richting aan de manier waarop wij onze processen verfijnen en onze kwaliteit borgen.

Mensen eerst betekent dat wij veiligheid en welzijn van medewerkers vooropstellen en tegelijk investeren in opleiding en ontwikkeling.

Klimaatactie gaat over het beperken van onze ecologische voetafdruk door energiebeheer, elektrificatie en circulaire toepassingen.

Goed bestuur garandeert dat wij integer, transparant en professioneel handelen, met oog voor de continuïteit van het bedrijf en de bredere maatschappelijke context.

Als directie zien wij dit rapport als een uitnodiging. Het is een uitnodiging om te begrijpen hoe wij bouwen met respect voor mens en milieu. Het is een uitnodiging om te zien hoe wij stap voor stap investeren in processen en innovaties die bijdragen aan kwaliteit, efficiëntie en duurzaamheid. Het is ook een uitnodiging om samen te werken, want vooruitgang realiseren wij nooit alleen.

Wij danken onze medewerkers voor hun inzet, onze klanten en partners voor hun vertrouwen en alle belanghebbenden die ons uitdagen om telkens beter te presteren.

Veronique Houben,
Ignace Houben

en het hele team.

1.2 Over Houben

Wij zijn Houben, een Belgisch bouwbedrijf met klasse D8-erkenning. Sinds 1932 bouwen we vanuit Hasselt aan complexe en hoogwaardige projecten voor zowel overheden als private opdrachtgevers. Met ongeveer 200 medewerkers en een jaarlijkse omzet van ongeveer bijna 150 miljoen euro vormen we een performante organisatie die inzet op kwaliteit, veiligheid en procesbeheersing. We beschikken over VCA**, ISO 9001- en ISO 14001-certificaten en zijn gekend om vakmanschap, innovatie en digitale vooruitgang.

We werken met BIM en lean-methodologieën en pakken elk project aan als een totaalopdracht, van voorbereiding tot uitvoering, afwerking en nazorg. Onze kernactiviteiten: uitvoering, aankoop, calculatie en werkvoorbereiding worden versterkt door ondersteunende diensten zoals finance, kwaliteit, nazorg, transport en magazijn, en door strategische afdelingen zoals HR, IT en processen. Dit geïntegreerde model zorgt voor transparantie, korte communicatielijnen en gedeelde verantwoordelijkheid.

Een belangrijke hefboom zijn onze Houben All-In werkgroepen. Houben Academy staat voor opleiding en kennisdeling, Houben Digital ontwikkelt digitale tools, Houben Culture focust op werkplek, events en duurzaamheid, en Houben Synergy werkt aan operationele verbeteringen. Dankzij de multidisciplinaire samenstelling bundelen we onze expertise, verfijnen we processen en versterken we onze mensgerichte cultuur waarin overleg, initiatief en betrokkenheid centraal staan.

In 2024 vernieuwden we onze positionering in nauwe samenwerking met onze medewerkers. Dit weerspiegelt wie Houben vandaag is: een betrouwbare en toekomstgerichte bouwpartner die inzet op samenwerking, vakmanschap en respect voor afspraken. Intern versterkt dit de verbinding en duidelijkheid, extern zorgt het voor een herkenbare en consistente uitstraling richting klanten, partners en nieuwe collega's.

We werken vanuit twee locaties: ons energiezuinige hoofdkantoor in het Hollandsch Huys in Hasselt en ons logistiek centrum in Beringen, dat instaat voor bevoorrading en ondersteuning van onze werven.

Wat ons onderscheidt, is de combinatie van technische expertise, sterke procesbeheersing en menselijke betrokkenheid. Elk gebouw dat we realiseren, is het bewijs dat samenwerking, vertrouwen en kwaliteit leiden tot duurzame meerwaarde.

Houben in 't kort samengevat



Sinds 1932



±150 MIO omzet



± 200 Medewerkers



Focus op kwaliteit & innovatie



Klasse D8-erkenning



VCA en ISO 9001 + ISO 14001 gecertificeerd, CO₂-prestatieladder niveau 3**

1.3 Groep Houben

Buiten Houben NV maken nog twee andere bedrijven deel uit van Groep Houben. Elk bedrijf binnen de groep heeft zijn eigen karakter en geschiedenis, maar samen werken ze toe naar één doel: het creëren van totaalprojecten die meer zijn dan de som van hun delen.

AIRDECK
BUILDING CONCEPTS



Airdeck ontwikkelt en verdeelt het innovatieve lichtgewichtvloersysteem Airdeck®, geschikt voor grote overspanningen zonder dragende muren. Het systeem wordt ook internationaal toegepast.

f FUTURE CLIMA



Future Clima is een installatiebedrijf voor HVAC en sanitair, met focus op ontwerp, installatie en onderhoud van complexe technieken in utilitaire en industriële gebouwen.





1.4 Onze expertise

Bij Houben staat bouwen gelijk aan vooruitdenken. Al sinds 1932 onderscheiden we ons door een sterke combinatie van ervaring, vernieuwing en betrokkenheid. Onze expertise rust op een continue zoektocht naar verbetering, gedragen door een jong van geest en wendbaar team dat inspeelt op verandering en luistert naar de noden van klant, partner en medewerker. Elk project vertrekt vanuit een grondige voorbereiding, waarbij we kwaliteit, veiligheid en duurzaamheid centraal stellen.

Dankzij nauwe samenwerking tussen project-team en uitvoering op de werf, en met behulp van innovatieve processen zoals BIM en lean, garanderen we maximale efficiëntie en klanttevredenheid. Als erkend klasse 8 aannemingsbedrijf mogen we de meest complexe projecten aanpakken, van ruwbouw tot technieken en interieurafwerking. We zijn van mening dat bouwen altijd beter kan, zolang je samen denkt, deelt en durft vernieuwen.



HOUBEN



ALTIJD OP MISSIE.

Missie. Een krachtig woord. Het houdt ambitie in. De ambitie om iets blijvends neer te zetten. Om doelstellingen te realiseren. Om iets te bouwen dat er stáát. Voor onze klanten. Voor onszelf.

Altijd drukt een engagement uit. Van een groep mensen die samen de schouders zetten onder jouw project. Denkers en doeners. Experts en aanpakkers. Vol passie. Van eerste steen tot laatste detail.
Van eerste handdruk tot finale schouderklop.

1.5 Missie en visie

Wij staan voor duurzame bouwprojecten in een familiale context. Onze onderneming combineert een hedendaagse, klantgerichte aanpak met een performant team, met als doel kwalitatieve en toekomstbestendige gebouwen te realiseren. Onze visie is stevig geworteld in familiale waarden: samen werken aan innovatieve en duurzame projecten die generaties lang een positieve impact creëren. Die langetermijnblik vertalen we in concrete keuzes op vlak van samenwerking, ontwerp, duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Onze kernwaarden

Onze manier van werken is gestoeld op duidelijke waarden die elke dag opnieuw richting geven aan beslissingen, samenwerking en uitvoering. Deze kernwaarden vormen onze identiteit en zijn voelbaar op de werkvloer, op de werf én in het contact met klanten en partners. Ze zorgen voor samenhang, betrouwbaarheid en vertrouwen, zowel intern als extern.

Deze waarden zorgen ervoor dat projecten niet alleen technisch sterk staan, maar ook gedragen worden door een cultuur van vertrouwen, transparantie en groei. Het zijn deze waarden die ons onderscheiden als een bouwpartner waarop je echt kunt bouwen.



Betrokkenheid: We hechten veel belang aan verantwoordelijkheid en engagement. Elk teamlid bouwt mee aan het project met volle overtuiging, alsof het om zijn of haar eigen werk gaat. Die betrokken houding versterkt de kwaliteit en de trots op het resultaat.



Openheid: We plaatsen een cultuur van luisteren, delen en constructief meedenken centraal. Openheid maakt het mogelijk om als team sterker te staan en samen met partners tot doordachte oplossingen te komen.



Uitdaging: Groeien betekent durven. Wij kiezen bewust voor trajecten die grenzen verleggen en stimuleren een houding waarbij we uitdagingen niet schuwen, maar juist aangrijpen als kansen.



Win-win: Samenwerking moet voor iedereen waardevol zijn. We zetten in op eerlijke, transparante relaties waarbij zowel de klant, het bouwteam als de partners vooruitgaan, op menselijk en zakelijk vlak.

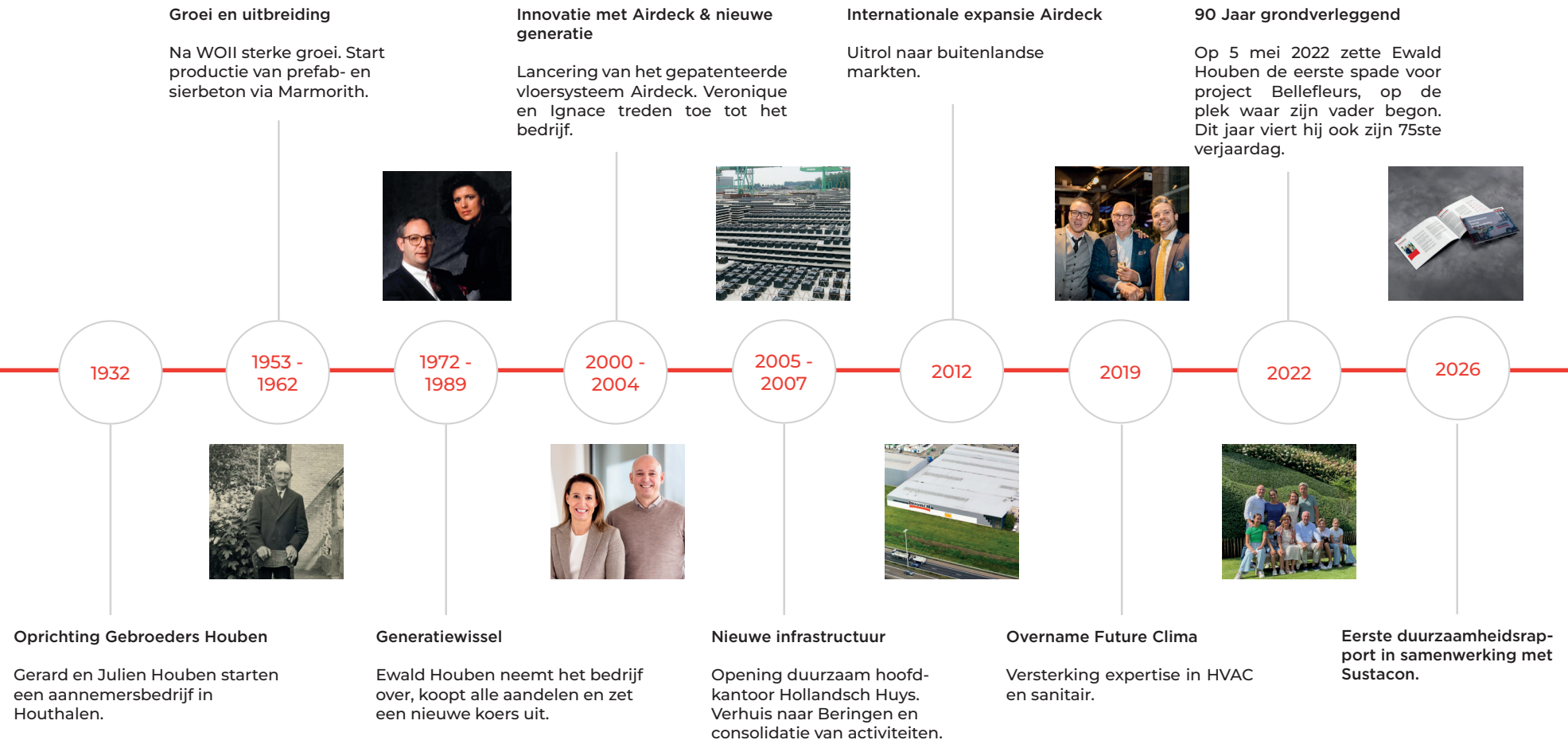


Expertise: Vakkennis, ervaring en oog voor detail vormen onze basis. Tegelijk leggen we een sterke focus op veiligheid, kwaliteit en milieubewustzijn, als integraal onderdeel van elk project.



Respect: Zonder respect geen duurzame samenwerking. Binnen de Houben-familie benaderen we iedereen met waardering en zorg, ongeacht rol of positie, en dat uit zich in correcte, oprechte communicatie en samenwerking.

1.6 Tijdlijn



1.7 Bestuur

We organiseren het bestuur volgens een duidelijke en functionele structuur die technische expertise, projectcoördinatie en ondersteuning verenigt. Aan het hoofd staan de gedelegeerde bestuurders Veronique en Ignace Houben, die samen met het managementteam de strategische richting bepalen.

Onze kernstructuur wordt gevormd door zes functionele pijlers: uitvoering, commercie, procesondersteuning, HR & veiligheid, finance en nazorg.

Als familiaal geleid bouwbedrijf bepalen we de strategische koers door een hecht kernteam dat nauw samenwerkt met operationele en technische verantwoordelijken. We dragen beslissingen door multidisciplinaire overlegstructuren, waarbij zowel continuïteit als innovatie centraal staan. Onze directie stuurt niet alleen op resultaten, maar ook op waarden: vakmanschap, betrouwbaarheid en verbondenheid vormen de fundamenteën van ons dagelijks beleid.



EWALD HOUBEN
Gedelegeerd bestuurder



VERONIQUE HOUBEN
Gedelegeerd bestuurder



IGNACE HOUBEN
Gedelegeerd bestuurder



ANDRES LESIRE
Commercieel directeur



GERRY VANHOONACKER
HR directeur



JORIS WAERNIERS
Business proces manager



ELS LIESENS
CFO



INGRID LIJNEN
CFO



RUDI BERX
Technisch directeur



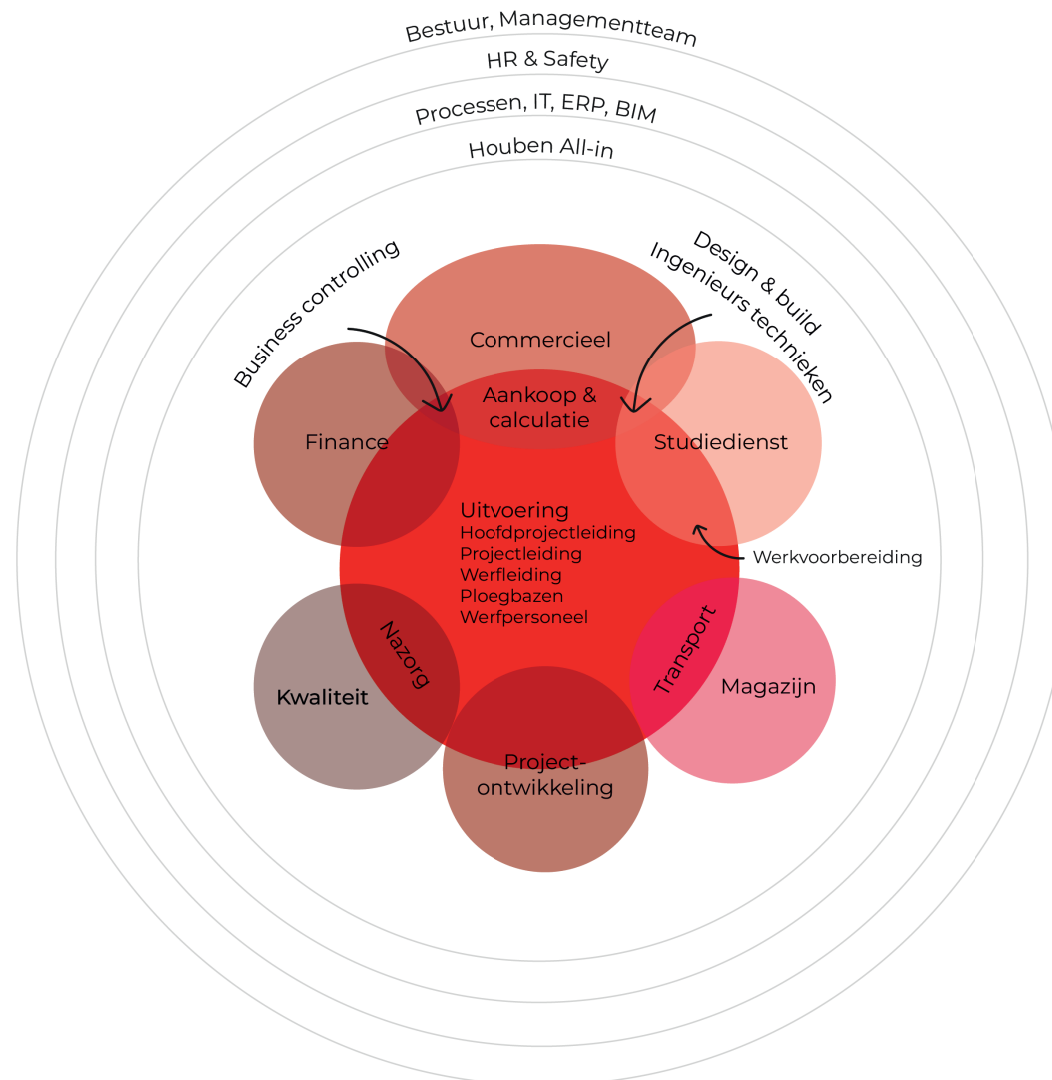
MARC MAES
Technisch directeur

1.7 Bestuur

De uitvoering vormt het hart van onze organisatie. Hierin werken hoofdprojectleiders, projectleiders, werfleiding, ploegbazen en werfpersoneel nauw samen aan een kwalitatieve realisatie van elk bouwproject. Rond deze centrale cel bevinden zich de ondersteunende functies: aankoop & calculatie, werkvoorbereiding, kwaliteitsbewaking, nazorg, studiedienst, magazijn en transport. Elk van deze afdelingen levert input op maat van het project en werkt via korte communicatielijnen samen met de werf.

Ons samenwerkingsmodel visualiseert deze multidisciplinaire werking. Uitvoering staat centraal, met daarrond overlappende afdelingen die elk hun expertise inbrengen: van calculatie en voorbereiding tot kwaliteitscontrole en logistiek. We ondersteunen deze kruislings versterkende aanpak door overkoepelende domeinen zoals HR & Safety, IT, BIM, ERP en onze interne Houben All-In werkwijze.

We nemen belangrijke beslissingen altijd in overleg met het management en de gedelegeerde bestuurders. Dankzij deze geïntegreerde structuur kunnen we flexibel schakelen, expertise efficiënt inzetten en projecten sturend maar gedragen realiseren. We zetten sterk in op samenwerking over afdelingsgrenzen heen, waardoor kennisdeling, afstemming en wendbaarheid gewaarborgd blijven, ook in complexe of grootschalige projecten. Deze matrixwerking vormt ook de basis voor onze betrouwbare marktpositie: een bouwpartner die structuur en menselijkheid combineert, en inzet op procesbeheersing, innovatie én onderlinge verbondenheid.





1.8 All-in

Binnen Houben nemen de vier All-In werkgroepen Synergy, Digital, Academy en Culture, een centrale plaats in bij de verankering van strategie en innovatie. Zij functioneren als structurele instrumenten om de bedrijfsvoering te vernieuwen, processen te standaardiseren en medewerkers actief te betrekken bij de uitbouw van de onderneming. De werkgroepen zijn samengesteld uit een brede mix van functies: van uitvoerders en projectleiders tot aankopers, BIM-experten, HR-medewerkers en leden van het management. Dit zorgt voor kruisbestuiving en voor een rechtstreeks verband tussen beleid, uitvoering en kennisdeling.

De betrokkenheid van vele collega's in het changeverhaal van Houben maakt ons uniek, weerbaarder en sneller, klaar voor de uitdagingen van de toekomst aan te gaan met een team dat open staat voor adaptaties richting een future proof warm familiebedrijf.

All-in denken. All-in doen. All-in realiseren. Bij Houben NV staat all in voor volledige betrokkenheid en blijvende verandering. Collega's werken in diverse werkgroepen samen en zetten via vele kleine stappen een groot veranderingsproces in gang. Ideeën worden gedeeld, acties worden uitgevoerd en verbeteringen worden tastbaar. All-in betekent dat iedereen meebouwt aan een organisatie die voortdurend leert, groeit en verbetert.



Houben Synergy

De werkgroep Synergy richt zich op de kernprocessen van het bouwen. Zij analyseert het standaard bouwproces en verfijnt de interne werkmethodes, met bijzondere aandacht voor werkvoorbereiding, overdracht van informatie en communicatie tussen projectteams. Van bij de aanvang worden alle disciplines betrokken en dossiers omgevormd tot bouwrijpe documenten, zodat faalkosten vermeden worden en bouwheren zekerheid krijgen over onze aanpak.

Synergy ontwikkelt sjablonen en uniforme werkpakketten die de overgang van voorbereiding naar uitvoering vergemakkelijken. Het gebruik van BIM-modellen en visuele lean-planning zorgt voor transparante workflows en een betere afstemming tussen ontwerp, engineering en uitvoering. Daarnaast werkt de werkgroep aan de profilering van projectteams en aan de keuze van projecten die strategisch het meest relevant zijn voor Houben. Ook externe partnerships met architecten, ingenieurs en leveranciers worden geëvalueerd om samenwerking efficiënter en duurzamer te maken.

Het standaardiseren van processen vormt de rode draad en creëert focus op de kwaliteit, de planning en de budgetbewaking.



Houben Digital

De werkgroep Digital vormt de motor achter de digitale transformatie. Zij coördineert de implementatie van ERP-systemen zoals 4PS Construct, de uitrol van BIM-toepassingen en de integratie van digitale tools op de werf. Naast softwareontwikkeling en systeemkeuze gaat veel aandacht naar de dagelijkse bruikbaarheid voor projectleiders en werfleiding. Door IT-profielen systematisch te koppelen aan uitvoerende medewerkers wordt verzekerd dat digitale innovaties aansluiten bij de operationele realiteit.

Belangrijke thema's binnen Digital zijn onder meer datastandaardisatie, de betrouwbaarheid van rapportages, en de introductie van nieuwe tools voor mobiele werfopvolging. Daarmee wordt niet alleen de interne efficiëntie verhoogd, maar wordt ook de transparantie richting opdrachtgevers versterkt.

1.8 All-in



Houben Academy

De werkgroep Academy heeft als doel de ontwikkeling van talent binnen Houben duurzaam te structureren. Zij organiseert opleidingsprogramma's, onboardingtrajecten en interne leerlijnen. Concrete initiatieven zoals Learning Waves zorgen ervoor dat kennisdeling niet vrijblijvend blijft, maar ingebed wordt in het loopbaanbeleid.

Daarnaast ondersteunt onze Houben Academy de implementatie van ISO-normen en de voorbereiding van externe audits, waaronder ISO 9001 (kwaliteit) en ISO 14001 (milieu). Ook veiligheid maakt deel uit van de opleidingsagenda, met regelmatige trainingen en toolboxen. Door deelname van medewerkers uit HR, aankoop, calculatie, BIM en projectleiding wordt de kennis breed verspreid en blijft de organisatie wendbaar bij nieuwe uitdagingen.



Houben Culture

De werkgroep Culture richt zich op de sociale en culturele dimensie van de onderneming. Zij organiseert initiatieven die de verbondenheid versterken, variërend van werkplekinrichting en ergonomie tot teamactiviteiten en informele events. Daarnaast is Culture verantwoordelijk voor de implementatie en opvolging van de CO₂-prestatieladder, waarmee Houben haar klimaatimpact systematisch reduceert.

De werkgroep onderhoudt hiervoor ook externe samenwerkingen, zoals met POM Limburg, waarbij innovatieve projecten rond duurzaamheid en circulariteit in de praktijk worden gebracht. Door deze combinatie van welzijnsbevordering en duurzame innovatie levert Culture een dubbele bijdrage: de werksfeer wordt versterkt én de externe reputatie van Houben als maatschappelijk verantwoorde bouwpartner wordt verder uitgebouwd.



1.9 Trends en uitdagingen

De bouwsector staat onder druk van een aantal externe en interne factoren. Deze kunnen bedreigingen zijn, maar ook kansen om zich anders te positioneren. Wij houden deze trends en evoluties nauwlettend in het oog. Op economisch vlak is er sprake van conjuncturele uitdagingen: de afgelopen jaren vielen er perioden van stilstand of krimp te noteren. Daarnaast wegen stijgende materiaalprijzen, energiekosten en loonkosten op de rendabiliteit van projecten. De terughoudendheid van investeerders als gevolg van hogere rentevoeten bemoeilijkt bovendien de financiering van bouwprojecten, zowel voor particuliere als voor professionele opdrachtgevers. Tegelijk zien wij dat de macro-economische onzekerheden, zoals inflatie en geopolitieke spanningen, tot terughoudendheid leiden bij klanten. En toch is de woningschaarste groter dan ooit te voren en moeten duizenden gebouwen klimaatvriendelijker gemaakt worden.

Ook op regelgevend vlak is de druk groot. De Europese of nationale overheden leggen steeds strengere normen op met betrekking tot energieprestatie, milieubescherming en veiligheid. Het vergunningsproces is complexer geworden en de administratieve lasten nemen toe. Dit vraagt meer van onze projectvoorbereiding, vereist gespecialiseerde kennis en leidt vaak tot langere doorlooptijden. Nieuwe normen rond circulair bouwen, emissiebeperking en digitalisering van het bouwdoossier stellen ons voor bijkomende uitdagingen, maar openen tegelijk nieuwe kansen voor innovatie.



1.9 Trends en uitdagingen



Vergrijzing en demografie

De bouwsector voelt sterk de impact van vergrijzing. Veel ervaren mannen en vrouwen verdwijnen, terwijl de instroom te laag blijft. Zo ontstaat een structureel tekort aan arbeiders, technici en projectleiders, wat leidt tot loonspanning en langere doorlooptijden. Tegelijk worden huishoudens kleiner en groeit de vraag naar zorg en nabijheid van voorzieningen. Dit beïnvloedt de woningtypologie en de toekomstige projecten.



Stijgende verwachtingen

Stakeholders stellen steeds hogere eisen. Opdrachtgevers vragen transparantie, strakke planning en hoge kwaliteit. Overheden en omwonenden verwachten duurzaamheid en minimale hinder. Werknemers en partners willen veiligheid, duidelijke processen en ruimte voor inspraak.



Strategie en toekomstvisie

Deze mix van trends en uitdagingen vraagt om een duidelijke koers. Wij vertalen druk in kansen door te investeren in mensen, processen en technologie. Met onze vijf strategische pijlers en 17 speerpunten tonen we hoe we inspelen op noden en tegelijk bouwen aan groei en vernieuwing.



Efficiënt en duurzaam bouwen

De vraag naar betaalbare woningen blijft groot, maar bouwgronden zijn schaars en duur. Tegelijk stijgt de druk om energiezuinige en duurzame gebouwen te realiseren, wat extra complexiteit vraagt. Creatieve oplossingen worden noodzakelijk: lichtere constructies, prefabricatie, hergebruik van materialen en hernieuwbare energie.

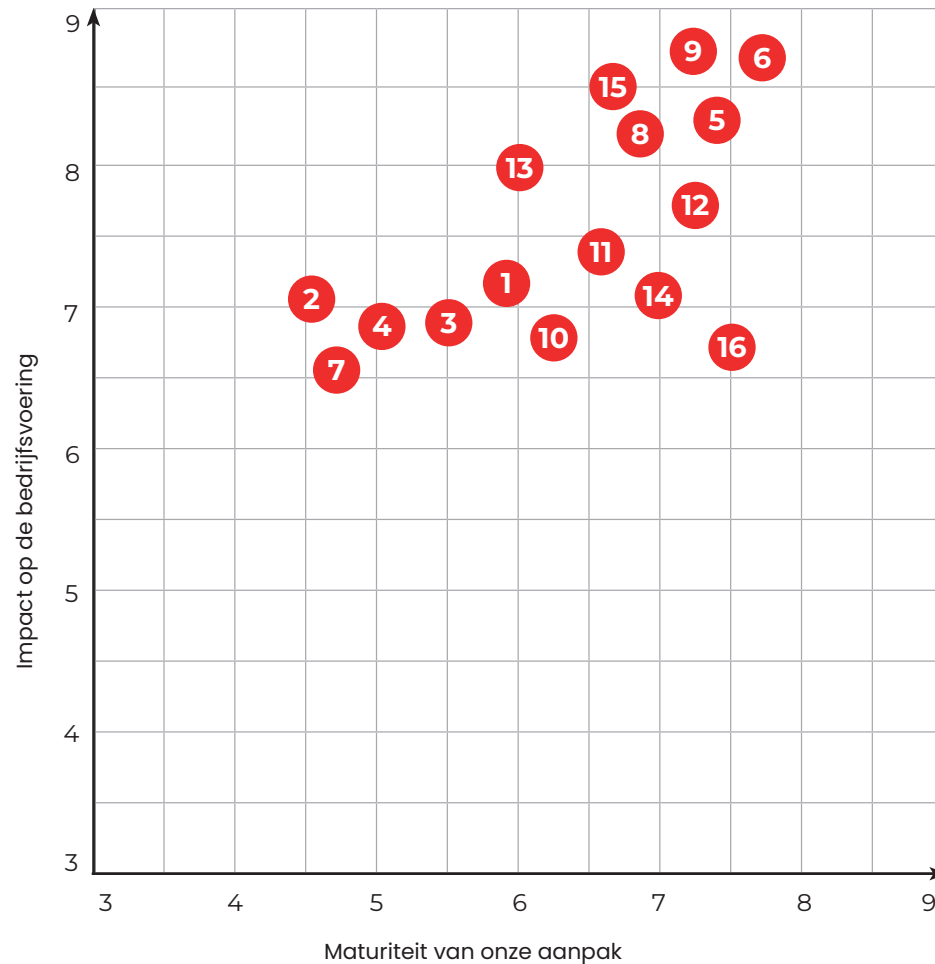


Arbeidsmarkt en innovatie

Het tekort aan personeel is dagelijks voelbaar, van vaklui tot ingenieurs. We investeren in opleidingen, stages en samenwerkingen met scholen, maar ook detachering en buitenlandse vaklui blijven nodig. Intussen is digitalisering onmisbaar. BIM, Lean en geautomatiseerde planning zorgen voor efficiëntie en minder verspilling, al vraagt dit investeringen en opleiding.



1.9 Trends en uitdagingen



- 1 CO₂-actie
- 2 Waterverbruik en -recuperatie
- 3 Afvalbeheer
- 4 Circulariteit
- 5 Veiligheid en gezondheid
- 6 Welzijn
- 7 Opleiding en ontwikkeling
- 8 Leiderschap en groei
- 9 Werknemerstevredenheid
- 10 Flexibele werkomstandigheden
- 11 Diversiteit en inclusie
- 12 Waarden en cultuur
- 13 Partnerships en samenwerking
- 14 Betalingstiptheid
- 15 Klantgerichtheid
- 16 Externe certificaties

1.9 Trends en uitdagingen

1. CO₂-actie

Maatregelen om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen, meestal onderverdeeld in Scope 1 (directe emissies) en Scope 2 (indirecte emissies uit aangekochte energie). Doel is het beperken van de klimaatimpact en het behalen van reductiedoelen.

2. Waterverbruik en -recuperatie

Het beperken van drinkwaterverbruik door efficiënter gebruik, hergebruik en opvang van regen- of proceswater. Dit draagt bij aan klimaatadaptatie en vermindert druk op waterbronnen.

3. Afvalbeheer

Systematisch beheer van afvalstromen volgens de ladder: preventie, hergebruik, recyclage en pas in laatste instantie verbranding of storten. Essentieel om verspilling en milieubelasting te verminderen.

4. Circulariteit

Het ontwerpen en uitvoeren van projecten met aandacht voor herbruikbaarheid, demonteerbaarheid en levensduurverlenging van materialen. Circulariteit richt zich op een gesloten kringloop zonder afval.

5. Veiligheid en gezondheid

Het waarborgen van een veilige werkomgeving en het voorkomen van arbeidsongevallen of gezondheidsrisico's. Dit vormt een basisvoorwaarde voor welzijn en continuïteit.

6. Welzijn

De zorg voor het fysieke, mentale en sociale welbevinden van medewerkers. Aandacht voor werk-privébalans, vitaliteit en een positieve werkcultuur staan hierbij centraal.

7. Opleiding en ontwikkeling

Het voorzien van leer- en groeimogelijkheden om kennis, vaardigheden en inzetbaarheid van medewerkers te versterken. Dit draagt bij aan innovatie en toekomstbestendigheid.

8. Leiderschap en groei

Het ontwikkelen van sterke leidinggevende competenties en het stimuleren van professionele en persoonlijke groei. Dit versterkt betrokkenheid en strategisch succes.

9. Werknemerstevredenheid

De mate waarin medewerkers tevreden zijn met hun werk en werkgever, en het imago van de organisatie als aantrekkelijke werkgever. Dit beïnvloedt motivatie en retentie.

10. Flexibele werkomstandigheden

Het bieden van variatie in werkplek, werktijd en arbeidsorganisatie. Flexibiliteit verhoogt de aantrekkelijkheid voor werknemers en ondersteunt productiviteit.

11. Diversiteit en inclusie

Het actief bevorderen van gelijke kansen ongeacht achtergrond, overtuiging of situatie. Inclusieve werkculturen benutten de kracht van diversiteit en stimuleren innovatie.

12. Waarden en cultuur

De gedeelde overtuigingen, normen en gedragingen die richting geven aan de organisatie. Een sterke cultuur versterkt samenwerking, vertrouwen en reputatie.

13. Partnerships en samenwerking

Hetaangaan van samenwerkingen met klanten, leveranciers, overheden en kennisinstellingen. Strategische partnerschappen vergroten innovatiekracht en duurzaamheid.

14. Betalingsstiptheid

De termijn waarbinnen financiële verplichtingen zoals facturen worden voldaan. Tijdige betalingen zijn cruciaal voor vertrouwen en stabiliteit in de keten.

15. Klantgerichtheid

Het vermogen om behoeften en verwachtingen van klanten centraal te stellen.

16. Externe certificaties

Onafhankelijke erkenningen die bevestigen dat processen voldoen aan (inter)nationale normen. Certificeringen versterken geloofwaardigheid en ondersteunen continue verbetering.

1.10 Onze strategie



Pijler 1: Bouwen aan de toekomst

Wij bouwen met het oog op morgen. Dat doen we door drie dingen altijd in balans te houden. **Efficiënt bouwen** betekent dat we slimme keuzes maken in ontwerp en uitvoering, zodat we kwaliteit leveren tegen een eerlijke prijs. **Duurzaam en circulair bouwen** houdt in dat we materialen hergebruiken, kiezen voor milieuvriendelijke oplossingen en ontwerpen voor de lange termijn. Met **standaardisatie** versnellen en verbeteren we het proces via bouwindustrialisatie, prefabricatie en goed georganiseerde logistiek.

”

Onze strategie steunt op vijf pijlers, gebaseerd op onze waardepropositie en focus op operational excellence, en vertaalt zich vervolgens in concrete acties rond mensen, milieu en goed bestuur.

Veronique Houben,
Gedelegeerd bestuurder



Pijler 2: Operational excellence

Vakmanschap is onze basis, maar we combineren het met moderne processen en technologie. Onder **kwaliteit** verstaan we dat elke stap in het bouwproces voldoet aan hoge standaarden en nauwkeurig wordt opgevolgd. **Lean** werken betekent dat we verspilling tegengaan en efficiënt plannen. Met **BIM en digitale tools** brengen we alle informatie samen, waardoor we sneller beslissen en verrassingen op de werf vermijden. Ten slotte werken we **klantgericht** door helder afstemmen en verwachtingen vroeg te bespreken, en bouwen we aan sterke, duurzame samenwerkingen met **onze bouwpartners**.



Pijler 3: Mensen eerst

Mensen maken onze projecten. **Veiligheid en welzijn** hebben daarom altijd prioriteit: duidelijke afspraken, goede opleidingen en preventie horen bij ons werk. We creëren **groei kansen** door opleidingen, doorgroeimogelijkheden en gerichte instroom, met aandacht voor **inclusie** zodat iedereen gelijke kansen krijgt en zich gerespecteerd en welkom voelt. Met **open en familiaal** bedoelen we korte lijnen, respect voor elkaar en een cultuur waarin iedereen zich betrokken voelt.



Pijler 4: Klimaatactie

Bouwen doen we met respect voor onze omgeving. Met **decarbonisatie** beperken we onze CO₂-uitstoot door elektrificatie, energiebeheer en gerichte besparingen. Ons **milieubeleid** zorgt ervoor dat duurzaamheid in alle beslissingen wordt meegenomen. Propere werven staan voor netheid, veiligheid en een professionele uitstraling, elke dag opnieuw.



Pijler 5: Goed bestuur

Wij besturen ons bedrijf op een eerlijke en transparante manier. **Integriteit** betekent doen wat we beloven en correct handelen in elke situatie. Professionalisme houdt in dat we gestructureerd werken, onze processen blijven verbeteren en risico's beheersen. Met **maatschappelijke verantwoordelijkheid** nemen we onze rol op in de samenleving en dragen we bij aan projecten die verder gaan dan bouwen alleen.

1.11 Beleidsverklaring

Onze algemene doelstellingen zijn helder en ambitieus. Wij willen in de eerste plaats een veilige en gezonde werkomgeving realiseren. Het is ons uitdrukkelijke doel om arbeidsongevallen, beroepsziekten en materiële of milieuschade voor eigen mensen, opdrachtgevers, onderaannemers of derden te voorkomen of minstens tot een minimum te beperken. Daarnaast streven wij ernaar om tegen 2030 onze ecologische voetafdruk met 51,83% te verlagen. Dat doen wij door maatregelen zoals de overgang naar biodiesel, de elektrificatie van voertuigen, groene stroomcontracten en duurzame aankopen. Op die manier dragen wij actief bij aan een betere leefomgeving.

Wij hechten groot belang aan het vermijden van schade en verliezen en aan het waarborgen van de continuïteit van onze activiteiten. Het is ons streven om steeds opdrachten van hoge kwaliteit te leveren, in nauwe samenwerking met onze opdrachtgevers en volgens de hoogste standaarden. Ons bedrijf functioneert vanuit de overtuiging dat iedereen naar best vermogen kan en wil bijdragen. Ieder van ons voert de toevertrouwde opdracht met volle inzet uit, met als doel dat elke opdracht volgens de best mogelijke middelen en kwaliteitsvereisten gerealiseerd wordt.

Wij voorzien zowel interne als externe procedures die bijdragen tot een cultuur van permanente zelfcontrole en continue verbetering. Door systematische feedback ontstaat een klimaat dat gericht is op behoud, optimalisatie en voortdurende versterking van ons kwaliteits- en veiligheidssysteem. Daarbij krijgt de klant steeds onze volledige aandacht. Pas wanneer de klant tevreden is, beschouwen wij onze opdracht als geslaagd.

De zorg voor veiligheid, gezondheid en milieu geldt voor ieder van ons. Zij rust zowel op vaste medewerkers als op tijdelijke krachten, ongeacht hun positie of niveau binnen de organisatie.



1.12 VSME

Door de recente aanpassing van de toepassingsdrempels binnen de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vallen wij als Houben NV niet langer onder de wettelijke rapporteringsplicht van deze Europese richtlijn. Toch kiezen wij ervoor onze duurzaamheidsinspanningen onverminderd voort te zetten door het vrijwillig toepassen van het Voluntary Sustainability Reporting Framework for SMEs (VSME). Zo waarborgen wij continuïteit in ons duurzaamheidsbeleid en transparantie, in lijn met onze schaalgrootte, eigendomsstructuur en langetermijnvisie.

Het VSME-kader biedt een gestructureerde en proportionele aanpak voor duurzaamheidsrapportering, specifiek ontwikkeld voor kleine en middelgrote ondernemingen die niet wettelijk onder de CSRD vallen. Het is tot stand gekomen in overleg met de European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) en getest door toonaangevende kmo's in Europa. Dankzij dit kader kunnen wij onze verantwoordelijkheid en toekomstbestendigheid aantonen, op een wijze die is afgestemd op onze operationele realiteit.



Wij implementeren het volledige pakket van de Basic module, de Comprehensive module en de Additional Financial Institutions (AFI)-module. Samen vormen deze onderdelen een geïntegreerd rapporteringskader dat zowel kwalitatieve als kwantitatieve prestaties op het gebied van duurzaamheid weergeeft.

- De Basic module borgt onze essentiële rapportering over governance, milieu- en sociale impact en beleidsintegratie.
- De Comprehensive module verruimt onze Scope met meetbare kernprestatie-indicatoren (KPI's), dubbele materialiteitsanalyse en gestructureerde stakeholderbetrokkenheid.
- De AFI-module legt de koppeling tussen duurzaamheidsfactoren en financiële resultaten, waaronder kostenblootstelling, weerbaarheidsanalyses en risicobeheersingsstrategieën.

In het kader van transparantie publiceren wij in dit openbaar duurzaamheidsverslag een aantal geselecteerde elementen, waaronder de milieugerelateerde KPI's, de gegevens over HR-aspecten en kernprincipes van governance.



1.12 VSME

VSME	Basic Module	Comprehensive Module	AFI-Module
1. Algemene informatie	- B1 – Basis voor voorbereiding - B2 – Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven voor de transitie naar een duurzamere economie	- C1 – Strategie: bedrijfsmodel en duurzaamheidsinitiatieven - C2 – Beschrijving van beleid, praktijken en toekomstige initiatieven voor een duurzamere economie	
2. Milieumetrics	- B3 – Energieverbruik en broeikasgasemissies - B4 – Vervuiling van lucht, water en bodem - B5 – Biodiversiteit en impact op ecosystemen - B6 – Watergebruik en beheer - B7 – Grondstoffengebruik, circulaire economie en afvalbeheer	- C3 – Doelstellingen voor broeikasgasreductie en klimaattransitie - C4 – Klimaatrisico's	- AFI1 – Energieproductie - AFI2 – Voertuigenpark - AFI3 – Beheer van gevaarlijk afval (incl. radioactief materiaal indien van toepassing)
3. Sociale metrics	- B8 – Algemene kenmerken van de werknemerspopulatie - B9 – Gezondheid en veiligheid van werknemers - B10 – Beloningsbeleid, sociale dialoog en opleiding	- C5 – Aanvullende werknemerskenmerken - C6 – Beleid en processen rond mensenrechten - C7 – Ernstige negatieve mensenrechtenincidenten	AFI4 – Diversiteit in personeelsbestand
4. Governance metrics	B11 – Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	- C8 – Inkomsten uit bepaalde sectoren en uitsluiting van EU-referentiebenchmarks - C9 – Genderdiversiteitsratio in het bestuursorgaan	- AFI5 – Uitsluiting van sectoren onder EU-benchmarkreferentie - AFI6 – EU-Taxonomie: toekomstige afstemming

1.13 SDG's

De Sustainable Development Goals (SDG's) zijn zeventien doelstellingen die de VN in 2015 vastlegde als kompas voor een rechtvaardige, duurzame en welvarende toekomst tegen 2030. Ze bestrijken thema's als klimaat, biodiversiteit, innovatie, onderwijs, gezondheid en werk. Hun kracht ligt in de internationale erkenning, de concrete formulering en brede toepasbaarheid.

Bedrijven koppelen hun strategie en activiteiten aan de relevante SDG's. Zo wordt milieuzorg verbonden met klimaatactie en duurzame energie, en mensenbeleid met gezondheid, onderwijs en waardig werk. Dit maakt inspanningen meetbaar, vergroot transparantie en verankert acties in een internationale context. Wij linken onze strategiepijlers aan de SDG's.

	Pijler	Sustainable Development Goals
	1. Bouwen aan de toekomst	   
	2. Operational excellence	  
	3. Mensen eerst	   
	4. Klimaatactie	  
	5. Goed bestuur	  



2. Bouwen aan de toekomst

We bouwen toekomstgericht. Dat betekent bouwen op een doordachte, duurzame en doelgerichte manier. Onze strategie rust daarbij op drie krachtige kernprincipes: Efficiënt bouwen, Duurzaam & Circulair bouwen en Standaardisatie; die samen zorgen voor efficiëntere processen, robuuste gebouwen en maximale meerwaarde voor klant én omgeving.

We koppelen kwaliteit aan kostenefficiëntie door elke keuze af te toetsen aan de lange-termijnwaarde. Via digitalisering, nauwe samenwerking en continue optimalisatie maken we van duurzaamheid geen abstract ideaal, maar een praktische realiteit op elke werf.

2.1 Efficiënt bouwen

In een tijd waarin bouwkosten sterk stijgen, grondstoffen schaarser worden en de vraag naar energiezuinige gebouwen groeit, is betaalbaarheid ook een maatschappelijke opdracht. Toegankelijke en betaalbare gebouwen dragen bij aan leefbare steden, betaalbare huisvesting en efficiënte publieke infrastructuur. Efficiënt bouwen betekent voor ons: gebouwen realiseren die gedurende hun volledige levenscyclus financieel haalbaar blijven, zonder afbreuk te doen aan kwaliteit of duurzaamheid.

Door vroegtijdige samenwerking, technische onderbouwing en slimme financiële modellen realiseren we gebouwen die vandaag én morgen waardevol blijven voor gebruikers en eigenaars, en tegelijk bijdragen aan een betaalbare, duurzame en toekomstbestendige gebouwde omgeving.

Vanaf de eerste schets sturen we op Total Cost of Ownership: niet enkel de initiële bouwcost telt, maar ook lage exploitatie- en onderhoudskosten op lange termijn. Energiezuinige technieken, onderhoudsgemak en veranderingsgericht ontwerp zijn hierbij kernprincipes.

Digitale Building Information Modelling (BIM) en lean-planning zorgen voor optimale afstemming van materiaalkeuze, logistiek en uitvoering, waardoor faalkosten en verspilling dalen en de doorlooptijd korter wordt. Een diepgaande samenwerking vanaf de start met opdrachtgever, architect en studiebureaus maakt dat budget, ontwerp en uitvoering vanaf dag één op elkaar zijn afgestemd. We passen waar mogelijk vernieuwende financieringsvormen toe om duurzame technologie zonder hoge instapkosten te integreren.

”

Het “light-as-a-service”-model is een mooi voorbeeld van innovatie vanuit een business case: de gebruiker betaalt voor licht, niet voor armaturen, en de leverancier blijft verantwoordelijk voor onderhoud en terugname.

Christophe Driessen,
Aankoper



2.2 Duurzaam & circulair

Circulariteit is voor ons een continu proces van leren, verbeteren en standaardiseren. Vandaag passen we dit concreet toe door selectieve sloop, het hergebruik van waterstromen en het bewust kiezen van materialen en leveranciers met een lagere milieu-impact. Ons ISO 14001-gecertificeerd milieumanagementsysteem monitort materiaalstromen en afval en ondersteunt continue verbetering.

We integreren circulariteit al vanaf de ontwerp-fase, onder meer via tools zoals de Circularity Check, VOLODET en de Restwaarde-Index. Zo onderbouwen we materiaal- en systeemkeuzes en sturen we op herbruikbaarheid, demon-teerbaarheid en milieu-impact.

Daarnaast bouwen we verder aan een toekomstgerichte aanpak. Digitale materialen-paspoorten en gebouwendossiers maken hergebruik op termijn eenvoudiger en worden stapsgewijs geïntegreerd in onze projecten. Via sectorinitiatieven en samenwerking met partners blijven we nieuwe circulaire toepassingen ontwikkelen en opschalen.

”

Door circulaire principes vanaf het eerste ontwerpbesluit te integreren, uitvoering en ketenpartners hierop af te stemmen, realiseren wij gebouwen die economisch en ecologisch relevant zijn.

Andres Lesire,
Commercieel directeur



2.3 Standaardisatie

Voor ons betekent standaardisatie bouwen met de efficiëntie en voorspelbaarheid van een fabriek, zonder dat we flexibiliteit of architecturale kwaliteit verliezen.

Onze ambitie is om de stap naar een volledig geïntegreerd industrieel bouwproces de komende jaren te versnellen. We willen één doorlopende digitale flow realiseren van ontwerp tot oplevering waarin BIM, calculatie, planning en werfbeheer in één platform samenwerken. Dat biedt real-time inzicht in tijd, budget en kwaliteit, en laat ons sneller bijsturen. We investeren in technologieën zoals AR/VR en onderzoeken AI-toepassingen voor voortgangscntrole, planning en optimalisatie.

Daarnaast zetten we sterker in op off-site bouwen. Ons doel is om tegen 2026 minstens 25% van het bouwvolume van een project in een geconditioneerde omgeving te prefabriceren. Dit verhoogt snelheid, precisie, veiligheid en duurzaamheid. We breiden onze prefabcapaciteit uit en werken samen met gespecialiseerde partners in houtbouw en CLT. Ook contractvormen passen we aan via Design for Manufacturing and Assembly (DfMA) en bouwteams, zodat we al vroeg in het ontwerpproces kunnen sturen op prefabricatie.

Onze technologische toolkit omvat BIM-software, planningstools, een centraal Common Data Environment en een ISO 9001-gecertificeerd kwaliteitsmanagementsysteem. Externe partners en onze zusterbedrijven, zoals Airdeck en Future Clima, brengen aanvullende expertise in, bijvoorbeeld voor innovatieve vloersystemen en HVAC-modules.

Concrete projecten bevestigen de waarde van deze aanpak. Zo werd bij het project Rustoordlaan de bouwtime sterk verkort dankzij prefab gevelelementen. Bij de renovatie en nieuwbouw van de PXL BusinessHub in Hasselt zorgt een strakke lean-planning en verregaande prefabricatie voor een vlotte uitvoering met minimale hinder.

”

Door continu te verbeteren en samen te werken met de hele keten bouwen we aan een toekomstgerichte bouwpraktijk waarin efficiëntie en duurzaamheid hand in hand gaan.

Andres Lesire,
Commercieel directeur



2.4 Doelstellingen

Doelstellingen 2.1 Efficiënt bouwen

- Ontwerpen en realiseren van gebouwen die gedurende hun volledige levenscyclus lage gebruiks-, onderhouds- en exploitatielasten waarborgen.
- Toepassen van BIM en lean-methodieken om faalkosten en doorlooptijden aantoonbaar te reduceren in elk project.
- BIM en lean-methodieken integreren in alle fases van ontwerp over werkvoorbereiding tot uitvoering.

Doelstellingen 2.2 Duurzaam & circulair

- Beperken van afvalstromen door selectieve sloop en hoogwaardig hergebruik systematisch in elk project te implementeren en op werven goed te sorteren.
- Registreren en opvolgen van circulaire prestaties via materialenpaspoorten, gebouwendossiers en scoreborden als structurele praktijk.
- Vergroten van maatschappelijke waarde door actief samen te werken in regionale waardeketens en bij te dragen aan sectorbrede circulaire initiatieven.

Doelstellingen 2.3 Standaardisatie

- Verhogen van efficiëntie en voorspelbaarheid door systematische toepassing van digitalisering, standaardisatie en prefabricatie.
- Realiseren van een geïntegreerde digitale workflow die ontwerp, uitvoering en oplevering consistent met elkaar verbindt en real-time stuurbaar maakt.
- Verbreden van het gebruik van prefab- en modulaire bouwen oplossingen zodat snelheid, consistentie en schaalbaarheid structureel verbeteren.

3. Operational excellence

Operational excellence veronderstelt een combinatie van technische expertise, strakke procesbeheersing en digitale innovatie, wat onze bouwprojecten betrouwbaar, efficiënt en toekomstgericht maakt. Vanuit vijf kernprincipes, kwaliteit, lean, digitalisering, klantgericht werken, en onze bouwpartners; bouwen we duurzame realisaties met oog voor detail en precisie.

Deze integrale aanpak koppelt traditioneel vakmanschap aan moderne technologie, van lean-methodieken en BIM tot prefabricatie en data-gedreven processen, met vakmanschap als motor voor structurele vooruitgang.

In het kader van ons duurzaamheidsbeleid kijken we daarbij verder dan vandaag: we creëren een cultuur van continue verbetering die onze strategische ambities richting 2026-2030 mee vormgeeft.

3.1 Kwaliteit

Kwaliteit vormt een fundamentele pijler binnen onze werking, verankerd in elke fase van het bouwproces, van ontwerp en voorbereiding tot uitvoering en nazorg. Als klasse 8-aannemer realiseren we hoogstaande bouwprojecten met een geïntegreerde visie op techniek, duurzaamheid en esthetiek, telkens benaderd als totaalopdracht in nauwe samenwerking met opdrachtgevers, ontwerpteam en bouwpartners.

Kwaliteitsborging

Kwaliteit is een gedeelde verantwoordelijkheid waarin alle disciplines betrokken zijn. Via projectwerkgroepen stemmen we ontwerp, uitvoering en opvolging integraal op elkaar af, wat de interne samenwerking versterkt, faalkosten reduceert en de planning en uitvoering voorspelbaarder maakt. Door al in de ontwerp- en voorbereidingsfase technisch vooruit te denken en knelpunten te identificeren, beperken we risico's en versterken we structureel de uitvoeringskwaliteit. Deze multidisciplinaire aanpak, waarin bijvoorbeeld werf- en studieteam samen oplossingen uitwerken, zorgt ervoor dat kwaliteit niet iets is van één afdeling, maar van iedereen.

Elk project start met een projectkwaliteitsplan waarin uitvoering, verantwoordelijkheden en controles duidelijk zijn vastgelegd. Dagelijkse kwaliteitsinspecties op de werf, ondersteund door digitale registratie van eventuele niet-conformiteiten, zorgen voor transparantie en een snelle opvolging van problemen.

De volledige werf wordt visueel aangestuurd via lean-planningen en BIM-modellen, zodat afwijkingen meteen zichtbaar zijn en bijgestuurd kunnen worden. Waar nodig werken we met proefopstellingen (mock-ups) en voorafgaande technische testen om complexe elementen foutloos te integreren. Zo wordt elke werfuitvoering een gecontroleerde vertaling van het voortraject. Ons 360° ERP-pakket zorgt voor interne verbondenheid tussen de trajecten.

Onze kwaliteitsaanpak is extern gevalideerd: Houben beschikt over ISO 9001 (kwaliteitsmanagement) en 14001 (milieumanagement) certificaten. Deze certificeringen bevestigen dat we volgens gestandaardiseerde procedures werken, klanttevredenheid centraal stellen en voortdurend inzetten op procesoptimalisatie, risicobeheersing en prestatieverbetering. Regelmatige externe audits, leveranciersbeoordelingen en traceerbare kwaliteitsdocumentatie maken integraal deel uit van onze werking.



3.1 Kwaliteit

Lerende organisatie

Kwaliteit vraagt om continu leren en verbeteren. Houben investeert daarom actief in kennisopbouw en competentieontwikkeling van zijn medewerkers. In 2025 registreerden we meer dan 1.427 uur opleiding, gespreid over thema's als veiligheid, technische specialisaties, procesoptimalisatie en digitale toepassingen. Deze opleidingen zijn ingebed in de Houben Academy en stimuleren een lerende, adaptieve organisatie waarin iedereen up-to-date blijft met de nieuwste methodes.

Digitale tools spelen hierbij een essentiële rol: zo ondersteunen BIM-modellen ons bij clashdetectie en visuele coördinatie, brengt lean-planning structuur en efficiëntie in het bouwproces, en versterken ERP-software en SharePoint de dataflow en transparante communicatie. Ook AI en datagedreven werken houden we in het vizier, deze worden stapsgewijs geïntegreerd in onze strategische horizon om op termijn nieuwe inzichten en beslissingsondersteuning te bieden.

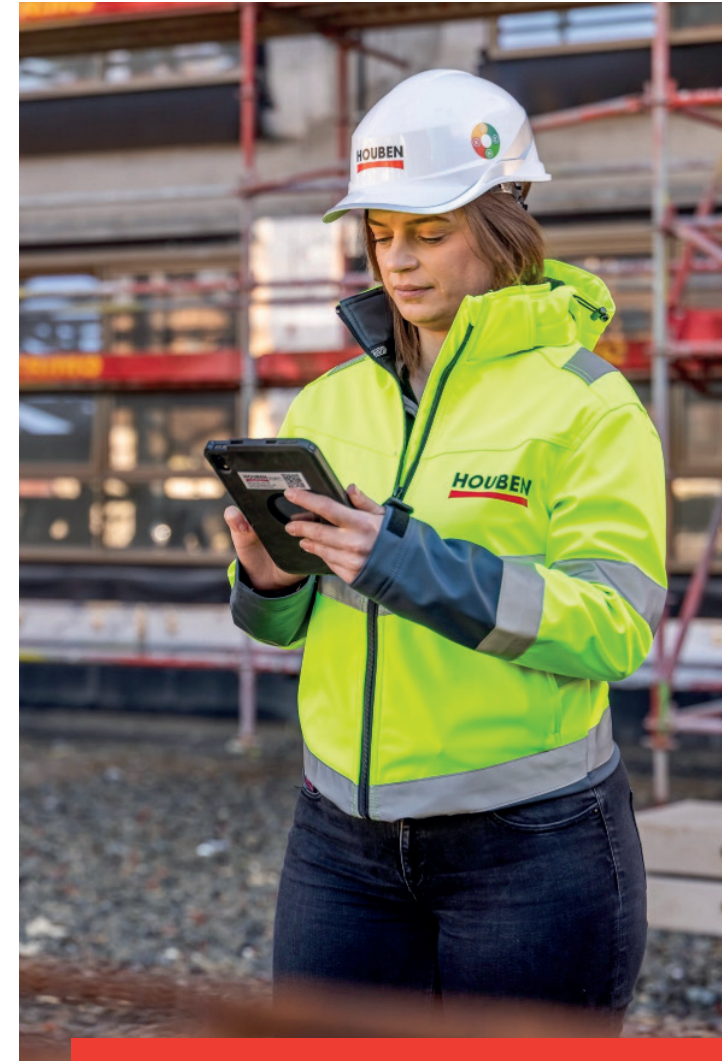


Onze focus op kwaliteit stopt niet bij de oplevering van een project. Via een proactief nazorgsysteem volgen wij opmerkingen en vragen van klanten actief op. Restpunten worden digitaal vastgelegd en toegewezen aan de juiste verantwoordelijken zodat niets tussen de mazen van het net glipt. Klantfeedback wordt systematisch verzameld en teruggekoppeld naar de organisatie, waardoor elke oplevering bijdraagt aan toekomstige verbeteringen.

De ervaring van onze nazorgdienst brengen wij al in het voortraject in. Bouwheren en architecten krijgen zo van meet af aan zicht op onze technische expertise. Door bouwknopen testandaardiseren en de dialoog te organiseren voorkomen wij fouten en verhogen wij de voorspelbaarheid van elk project. Problemen en oplossingen worden binnen de hele groep gedeeld zodat alle medewerkers profiteren van een versnelde leercurve. Zo realiseren wij duurzame ontzorging en versterken wij de kwaliteit op lange termijn, met voorzorg als leidraad in elk project.

De “Houben Way of Working”

Wij definiëren het bouwproces en zetten in op een stapsgewijze, uniforme manier van werken. De Houben Way of Working vormt de basis om elk type project te vertalen naar een cascade van bouwstenen die naadloos in elkaar overvloeien.



3.2 Lean werken

Lean mindset

Bij Houben is lean geëvolueerd van een planningsinstrument op de werf tot een volwaardig organisatiemodel dat ons hele bouwproces draagt, van het eerste ontwerp tot en met de oplevering. Deze manier van werken plaatst procesbeheersing, samenwerking en voorspelbaarheid centraal. Door lean diep te verankeren in onze organisatie versterken we de verbinding tussen voorbereiding, uitvoering en nazorg. Zo zorgen we ervoor dat iedereen in de keten volgens hetzelfde plan werkt.

Lean is een gemeenschappelijke werkcultuur die gedragen wordt door al onze medewerkers, leidinggevenden én bouwpartners. Daarom investeren we ook in de menselijke kant. Onze afdelingen Learning & Development, HR en Operaties werken samen om de lean-mindset te verspreiden via opleidingen, coaching en duidelijke groeitrajecten.

Nieuwe collega's leren onze aanpak vanaf dag één, en ook onderaannemers en leveranciers betrekken we actief. Door gezamenlijke planningssessies met ontwerpers en leveranciers zorgen we ervoor dat iedereen vanuit dezelfde lean-filosofie naar het project kijkt.

Structuur en autonomie

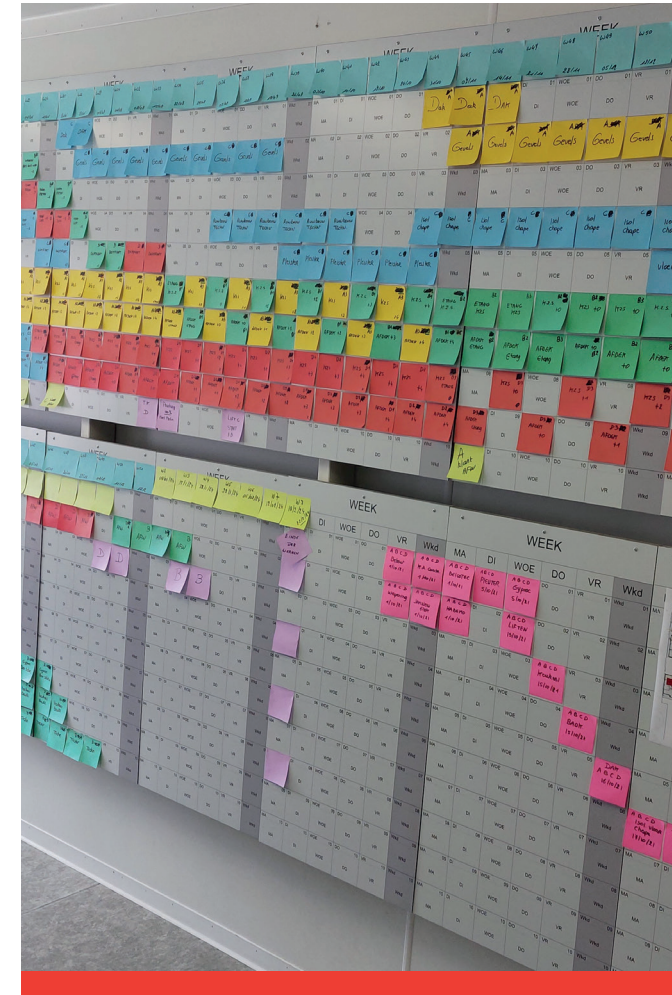
Een succesvolle toepassing van lean vraagt om duidelijke rollen, herkenbare structuren en tegelijk voldoende autonomie op de werkvloer. Elk projectteam is eigenaar van zijn planning en uitvoering, binnen een uniforme methodiek die op drie pijlers rust:

- Vierwekelijkse lean-plansessies waarin projectleiding en uitvoerders samen de volledige planning kritisch bekijken, optimaliseren en bevestigen.
- Dagelijkse stand-up meetings op de werf, waar de voortgang en doelstellingen van die dag worden besproken en waar direct kan worden bijgestuurd.
- Visuele planningen via borden of software zoals MS Project, waarin mijlpalen, deadlines, leverdata en risicopunten helder in beeld blijven.

”

Onderaannemer is het lelijkste woord in de bouw. Wij spreken zelf liever over onze bouwpartners.

Andres Lesire,
Commercieel directeur



3.2 Lean werken

Lean als beleidskeuze

We tillen lean naar beleidsniveau door het te verankeren in de volledige projectcyclus: centrale coördinatie, opname van lean-doelstellingen in HR en prestatie-indicatoren, en structurele kennisdeling via werkgroepen. Verbeterideeën van de werkvloer stromen zo door naar strategische beslissingen. Lean wordt zo een cultuur van continue verbetering, waarin elke ervaring, positief of uitdagend, helpt om processen en prestaties verder aan te scherpen.

Elk project start met een doorgedreven digitale voorbereiding. Het ontwerp wordt volledig in BIM gemodelleerd, met 3D-uitvoeringsplannen, faseringen en virtuele simulaties. Zo detecteren we vroeg clashes, optimaliseren we bouwvolgordes en lossen we fouten op vóór de werf. Onze interne werkgroep Houben Synergy ontwikkelt templates, checklisten en werkpakketten op basis van ervaring, waardoor overdrachten vlotter verlopen en dubbel werk verdwijnt.

Op de werf gebruiken we visuele lean-planningen en dagelijkse stand-ups met ploegbazen om voortgang en aandachtspunten te bespreken. Orde en netheid borgen we via 5S. Logistiek organiseren we just-in-time, zodat materiaal en prefab pas aankomen wanneer nodig. Dat beperkt opslag en verhoogt efficiëntie. We letten ook op ergonomie, veiligheid en ecologische impact, met mechanische tilhulpen, ingerichte werkplekken en elektrisch materieel.

Voorspelbaarheid en samenwerking

Lean versterkt ook de samenwerking met externe partijen en maakt het bouwproces voorspelbaarder voor alle betrokkenen. We delen projecten vroegtijdig op in duidelijke beslissings-, bestel- en uitvoeringstrajecten, zodat we onze planning beter kunnen afstemmen op die van ontwerpers, studiebureaus en leveranciers.

Documenten zoals technische fiches en bestelformulieren worden digitaal opgevolgd, waardoor iedereen beschikt over actuele gegevens en goedkeuringen sneller verlopen. Zo breiden we onze lean-aanpak uit voorbij de grenzen van ons bedrijf, wat leidt tot minder misverstanden en vertragingen.

3.2 Lean werken

Onze lean-doelen

- Daily-stands effectiever gebruiken door alle medewerkers hiervoor te motiveren en betere afstemming te realiseren.
- Het voortraject versterken door aankoop, werkvoorbereiding en werforganisatie drastisch te verbeteren via betere voorbereiding.
- Lean plannen uitbreiden van uitvoering naar de volledige projectcyclus tot aan de oplevering voor complete projectbeheersing.
- Onderaannemers meekrijgen in de Lean mindset en strategische partnerships oprichten met Lean-georiënteerde partners.
- Alleen projecten aannemen die aansluiten bij beschikbare competente medewerkers voor optimale resource-inzet.
- Lean als uniforme standaard werkwijze implementeren door het hele bedrijf voor consistente processen.
- Alle werfmedewerkers opleiden tot zelfstandig Lean plannen zonder constante begeleiding. Een duidelijk organigram creëren met heldere verantwoordelijkheidsverdeling zodat iedereen zijn rol kent.
- De 5S-methodologie implementeren om grote vooruitgang te boeken op gebied van werkplekorganisatie en -efficiëntie.
- Missie, visie en Lean mindset door de hele organisatie inclusief partners laten dragen voor cultuurverandering.

3.3 Nieuwe technologie

Wij zetten volop in op nieuwe technologieën als hefboom voor efficiënter, kwalitatiever en voorspelbaarder bouwen. Building Information Modeling (BIM) speelt hierin een sleutelrol. Voor ons is BIM veel meer dan een 3D-model: het is een centraal coördinatieplatform waarin ontwerp, planning, uitvoering en communicatie samenkomen. Door BIM als gemeenschappelijke informatiebron te gebruiken, beperken we gegevensverlies tussen projectfasen en zorgen we dat iedereen, van architect tot onderaannemer, met dezelfde actuele data werkt. Zo vermijden we misverstanden en lossen we potentiële problemen, zoals botsende constructie-elementen, al in de ontwerpfase op in plaats van pas op de werf.

Van digitaal model naar industrieel bouwen

Onze digitale aanpak versterkt de rol van prefabricatie. Waar het kan, produceren we bouwcomponenten vooraf in een gecontroleerde omgeving. Dit levert constante kwaliteit, kortere doorlooptijden en minder materiaalverlies op. De combinatie van BIM en prefab vergroot deze voordelen: het digitale model voorziet exacte gegevens voor de prefab-voorbereiding, waardoor montage op de werf sneller en met minder risico verloopt.

Wat onze strategische visie onderscheidt, is het naadloos samenspel tussen BIM en prefabricatie. Door BIM te gebruiken als het centrale coördinatieplatform voor het ontwerp en de planning van het project, kunnen we nauwkeurige en gedetailleerde specificaties leveren voor de prefabricatie van bouwcomponenten. Dit maximaliseert de efficiëntie van de prefab installatie op de bouwplaats en zorgt bovendien voor een naadloze integratie tussen ontwerp en uitvoering, waardoor wijzigingen tijdens de bouw tot een minimum worden beperkt. Het 'lego blokjes' principe van bouwen leek voorheen toekomstmuziek, maar wordt op deze manier steeds tastbaarder.



3.3 Nieuwe technologie

Brede digitale verankering

Wij versterken onze digitale processen over de hele organisatie. Via SharePoint beheren en delen we documenten in realtime, en met een geïntegreerd ERP-systeem verzamelen en analyseren we projectdata van calculatie tot oplevering. Deze data-analyse helpt ons knelpunten tijdig te signaleren, prestaties te vergelijken en gericht bij te sturen. Zo groeien we van losse informatie-eilandjes naar een volledig data-gedreven organisatie.

Nu kunstmatige intelligentie steeds meer haar intrede doet in onze kernprocessen, bereiden we ons actief voor op de toekomst. We onderzoeken toepassingen in planning, risicobeheersing en voorspellend onderhoud. Met testprojecten rond gestructureerde data-analyse leggen we de basis voor toekomstige AI-oplossingen, zoals geautomatiseerde prognoses, slimmere planningstools en preventief onderhoud aan gebouwen wanneer we ook in exploitatie betrokken zijn.

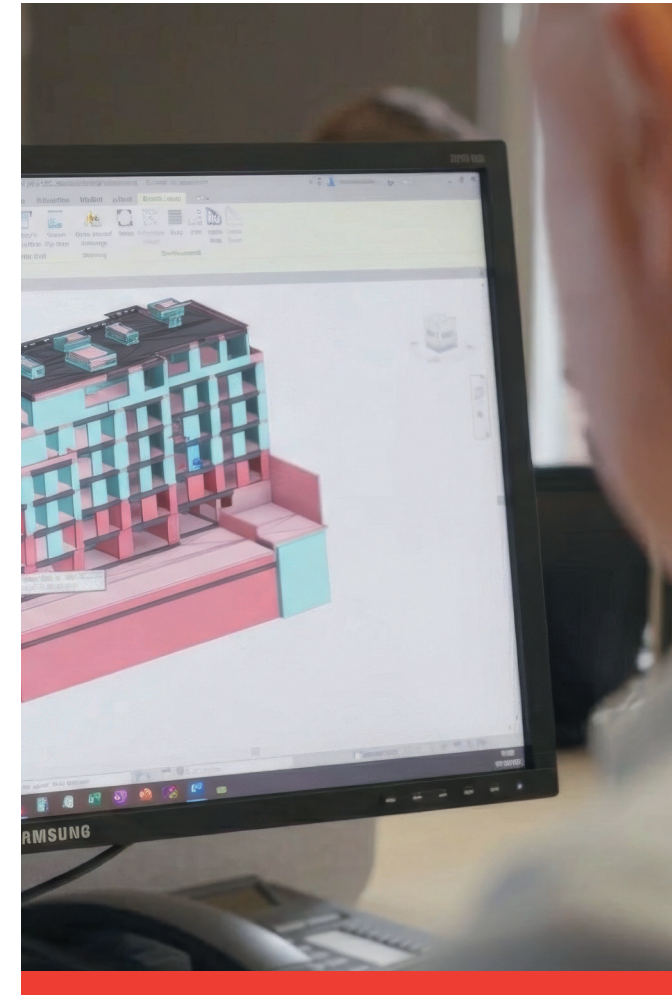
Borging

Het succes van onze digitaliseringsstrategie hangt af van de borging en de wil tot adoptie. Daarom zetten we sterk in op interne werkgroepen en change management. De werkgroep Houben Digital richt zich op BIM, ERP en datagebruik, terwijl Houben Synergy processen standaardiseert, samenwerking bevordert en kennisdeling stimuleert. Door vertegenwoordigers uit verschillende functies samen verbeteringen te laten uitwerken, brengen we innovaties sneller in de praktijk.

”

Doordat we als bedrijf sterk inzetten op BIM is het een logische stap om ook het maximaal inzetten op prefabricatie in de strategische visie van ons bedrijf te verwerken. Beide benaderingen zorgen voor een synergie die ertoe zal leiden dat we efficiënter werken en kwalitatieve projecten afleveren.

Joris Waerniers,
Business Proces Manager



WIJ H♥UBEN VAN U!

PASSIE IS ONZE BELANGRIJKSTE GRONDSTOF.

Samen de schouders zetten onder de landmarks en mijlpalen van morgen. In een hechte en dynamische groep. Professioneel en plezierig. Met een neus voor kwaliteit en oog voor welzijn. Houben bewijst dat we meer bereiken wanneer we er samen voor gaan. 1 team. Altijd op missie. Het jaar rond. Van meiboom tot aprilvis.

3.4 Klantgericht werken

Kwaliteit wordt in eerste instantie bepaald door onze technische uitvoering, maar het is ook een direct gevolg van de manier waarop wij met onze klanten en partners samenwerken. In elk project streven wij naar een open, respectvolle en constructieve relatie, gebaseerd op heldere communicatie, transparantie en wederzijds vertrouwen. Onze samenwerking begint bij duidelijke afspraken over technische specificaties, planning en verantwoordelijkheden, zodat alle betrokken partijen vanaf het eerste moment weten waar ze aan toe zijn.

We volgen prestaties nauwgezet op en bespreken zowel sterke punten als verbeterpunten in een open dialoog. Diezelfde transparantie geldt voor onze communicatie: wij delen tijdig relevante informatie en rapporteren helder over voortgang, wijzigingen en resultaten. Daarbij beschouwen wij veiligheid, duurzaamheid en kwaliteit als gedeelde verantwoordelijkheden met onze partners. Op onze werven werken wij samen aan het naleven van veiligheidsvoorschriften, het correct beheer van afvalstromen en het bewaken van een ordelijke en efficiënte werkplek.



Door in een vroeg stadium duidelijke verwachtingen uit te spreken en actief het gesprek te voeren bij vragen of onduidelijkheden, voorkomen wij misverstanden en kunnen we uitdagingen in onderling overleg oplossen. Dit versterkt het onderlinge vertrouwen en creëert de basis voor langdurige samenwerkingen, waarin alle partijen weten dat zij kunnen rekenen op een eerlijke en professionele aanpak.

De opleveringsdatum is meer dan een stip op de kalender. Samen met de bouwheer leggen wij een D-day vast die door het hele bedrijf gedragen wordt. Alle diensten stemmen hun inzet en middelen af op het halen van die planning.

”

“Onze partners zijn onze kracht. Samen maken wij van elke uitdaging een kans en van elk project een succes waar wij allemaal trots op kunnen zijn. Zo bouwen wij naast duurzame gebouwen ook duurzame relaties die ons allemaal sterker maken.”

Andres Lesire,
Commercieel directeur



3.5 Bouwpartners

Vertrouwen rijmt op bouwen

De mooiste projecten ontstaan wanneer mensen elkaar echt vertrouwen. In een sector waar complexiteit en verwachtingen alleen maar toenemen, kiezen wij bewust voor langdurige partnerschappen die verder gaan dan kil contractmanagement. Wij geloven in relaties die groeien, waarin partijen een win-win ervaren en waar succes een gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt.

Met onze meer dan 150 vaste partners hebben wij door de jaren een netwerk opgebouwd dat aanvoelt als een uitgebreide familie. De woordkeuzes voor partners is bewust. Het zijn voor ons geen gewone “toeleveranciers” of “onderaannemers”. Wij investeren bewust in deze relaties omdat wij weten dat de beste resultaten ontstaan wanneer iedereen zich thuis voelt en gewaardeerd weet.

Wij organiseren regelmatig workshops als momenten waarop wij samen leren en groeien. Wij geloven immers dat partnerschap gedijt bij aandacht en persoonlijke betrokkenheid. Onze partners voelen zich gewaardeerd omdat wij hen meenemen in strategische beslissingen en omdat zij weten dat hun stem gehoord wordt.



+150
Bouwpartners

Voordelen van onze aanpak

Onze aanpak begint met het vroeg betrekken van partners bij nieuwe projecten. Wij nodigen hen uit aan de ontwerpstafel omdat hun expertise het verschil kan maken tussen een goed en een uitzonderlijk resultaat.

De voordelen zijn voor iedereen voelbaar: wij realiseren samen tijdswinst voor de volledige bouwketen, van bouwheer tot specialist. Onze gezamenlijke aanpak verhoogt de scoringskansen bij offertes omdat opdrachtgevers de kwaliteit van ons netwerk herkennen. Door de betrokkenheid vanaf de prille fase ontstaat meer diepgang en betere dossierkennis, wat resulteert in minder faalkosten en vrijwel geen gele of rode kaarten op onze werven. Onze teams zijn beter op elkaar ingespeeld, wat leidt tot meer efficiëntie maar ook tot aantoonbaar minder arbeidsongevallen en faalkost.

Onze partnerschapsstrategie vertaalt zich direct in voordelen voor opdrachtgevers. Zij ervaren een netwerk dat proactief meedenkt, complexiteit wegneemt en oplossingen aandraagt voordat problemen ontstaan. Dit leidt tot hogere klanttevredenheid en een sterke reputatie die nieuwe kansen creëert.



3.6 Doelstellingen

Doelstellingen 3.1 – Kwaliteit

- Uitvoeren van elk project met zorgvuldige voorbereiding, transparante opvolging en strikte eindcontrole volgens de hoogste kwaliteitsnormen.
- Toepassen van innovatieve kwaliteitsborging en feedbacksystemen om faalkosten structureel te verlagen en tekortkomingen bij oplevering te voorkomen.
- Versterken van nazorg en systematisch benutten van klant- en gebruikersfeedback om continu te verbeteren.

Doelstellingen 3.2 – Lean werken

- Verankeren van lean-doelstellingen in alle processen zodat elk projectteam zelfstandig verbeteringen kan doorvoeren.
- Bouwen aan een organisatiecultuur waarin continu verbeteren vanzelfsprekend is en ondersteund wordt door duidelijke structuren en leiderschap.

Doelstellingen 3.3 – Nieuwe technologie

- Integreren van digitalisering, BIM, data-analyse en automatisering om bouwprocessen slimmer, veiliger en duurzamer te maken.
- Inzetten van AI en digitale inzichten om planning en besluitvorming te versterken en voorspelbaarheid te vergroten.
- Ontwikkelen van een vrijwel papierloze, real-time gestuurde workflow waarin data optimaal benut wordt om projecten proactief te sturen.

Doelstellingen 3.4 – Klantgericht werken

- Vanaf het begin duidelijke verwachtingen scheppen en open te communiceren bij vragen of onduidelijkheden.
- Onze aanpak afstemmen op de noden van de klant en werken we gericht aan oplossingen op maat.

Doelstellingen 3.5 – Bouwpartners

- Opbouwen van stabiele relaties met betrouwbare leveranciers, onderaannemers en kennispartners.
- Versterken van samenwerking in de keten om innovatie, efficiëntie en kwaliteit te ondersteunen.
- Creëren van langetermijnpartnerschappen die bijdragen aan wederzijds vertrouwen en gezamenlijke waardeketens.

4. Mensen eerst



In dit hoofdstuk tonen wij hoe wij mensen onvoorwaardelijk centraal plaatsen. Wij borgen veiligheid en welzijn via VCA**, duidelijke verantwoordelijkheden en onze vijf gouden regels. Wij investeren in groei met de Houben Academy, een jaarlijks opleidingsplan en persoonlijke ontwikkelingsplannen. Wij stimuleren een lerende organisatie met mentoring, open feedback en zorgzame leiding.

Wij koesteren een open, familiale cultuur met korte lijnen en een aanspreekbare directie. Diversiteit en inclusie verankeren wij in rekrutering en loopbanen zodat iedereen kan groeien en bijdragen.



4.1 Veiligheid en welzijn

De veiligheid en het welzijn van onze medewerkers vormen de fundamenten van ons personeelsbeleid. Wij streven naar een veiligheidscultuur waarin elke medewerker dagelijks veilig en gezond naar huis kan terugkeren.

Certificering en beheersystemen

Wij beschikken over VCA**-certificering (Veiligheid Checklist Aannemers) op het hoogste niveau, wat betekent dat ons veiligheidsbeheersysteem formeel voldoet aan de strengste sectorale criteria. Veilig werken vormt de basis van onze dagelijkse operaties en projectplanning, waarbij wij de focus leggen op maximale kwaliteit, veiligheid en klanttevredenheid.



Preventie en bewustmaking

Preventie en bewustmaking verankeren wij vanaf de eerste werkdag. Elke nieuwe medewerker ontvangt bij indiensttreding een grondige introductie tot ons veiligheids- en welzijnsbeleid. Tijdens de eerste werkdag maken wij onze nieuwe collega niet alleen wegwijs in het team en bij de leidinggevende, maar ook bij onze interne preventieadviseur voor een uitgebreide veiligheidsinstructie. Deze aanpak zorgt ervoor dat elke medewerker vanaf het begin vertrouwd is met onze Houben-veiligheidsnormen en -procedures.

Ook na de introductieperiode blijven wij voortdurend sensibiliseren door middel van toolboxmeetings, interne campagnes en opleidingen rond veilig werken.

Wij hanteren het principe dat veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid is. Zowel onze bedrijfsleiding als onze werknemers blijven alert op risico's en spreken elkaar aan om onveilige situaties te voorkomen.

Holistische benadering van welzijn

Naast veiligheid hechten wij expliciet belang aan het welzijn van alle medewerkers, zowel op fysiek als mentaal vlak. Een gezonde werk-privébalans en een motiverende werkomgeving staan centraal in onze benadering. Wij investeren concreet in:

- Ergonomie op onze werkvloer.
- Veilige en moderne werkomstandigheden.
- Initiatieven ter bevordering van psychosociaal welzijn.
- Een open gesprekscultuur.
- Informele teammomenten.
- Stevige financiële en contractuele basis (correcte verloning, aanvullende voordelen, werkzekerheid).



4.1 Veiligheid en welzijn

Onze filosofie

Onze onderliggende filosofie is dat medewerkers die zich veilig, gezond en gewaardeerd voelen, beter presteren en meer arbeidstevredenheid ervaren. Daarom hanteren wij het principe van “mens en veiligheid eerst”, dat wij dagelijks toepassen in al onze activiteiten. Dit vertaalt zich ook in een duidelijke daling van onze ongevallencijfers in de voorbije jaren (zie tabel ongevallenstatistieken).

Deze visie communiceren wij ook expliciet naar onze nieuwe medewerkers: We maken het in de praktijk waar door gericht te investeren in het welzijn en de ontwikkeling van onze medewerkers.

	2023	2024	2025
Frequentiegraad	33,70	14,81	3,36
Werkelijke ernstgraad	4,08	0,99	0,21
Globale ernstgraad	7,24	2,10	0,21

*Ongevallenstatistieken (2023-2025)

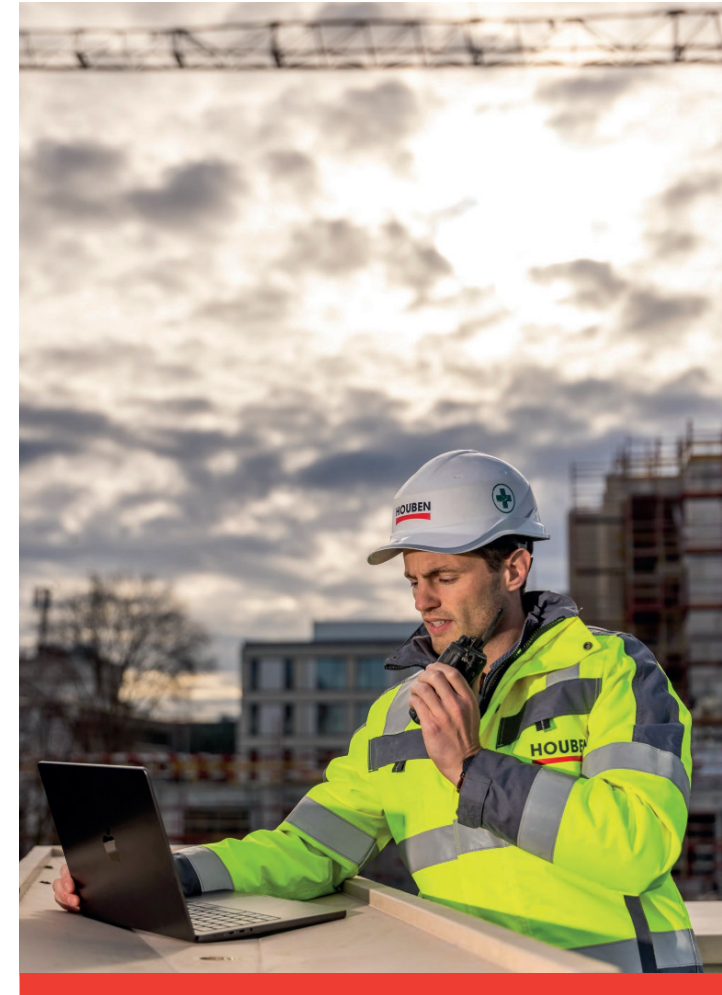
Wij zijn betrokken bij elkaar en dat tonen we op de momenten dat het er toe doet! Of het nu gaat om persoonlijke moeilijkheden zoals een echtscheiding, financiële zorgen of andere levensgebeurtenissen, onze medewerkers kunnen rekenen op een luisterend oor en concrete ondersteuning.

Om onze zorg voor het welzijn van onze medewerkers verder te professionaliseren, starten wij binnenkort met structurele medewerkersbevraging. Deze initiatieven, opgenomen in ons Jaarplan en Goed Werkgeverschap Plan, stellen ons in staat om nog beter aan te sluiten bij de behoeften van onze mensen. Want alleen wanneer onze medewerkers zich goed voelen kunnen wij samen de beste resultaten behalen!

”

“We hechten veel belang aan het welzijn van onze medewerkers. Ook jouw loopbaan is voor ons belangrijk. We garanderen jou een uniek avontuur vol uitdagingen, gemotiveerde collega's en een aangename werksfeer.”

Gerry Vanhoonacker,
HR directeur



4.1 Veiligheid en welzijn

De vijf gouden regels binnen Houben

Binnen Houben vormen onze vijf gouden regels de basis voor een veilige, ordentelijke en efficiënte werkomgeving. We verankeren ze visueel op de werkvloer. Ze maken integraal deel uit van onze dagelijkse veiligheidswerking. Deze regels gelden zonder uitzondering voor alle medewerkers, bouwpartners en bezoekers op de werf en we passen ze consequent toe, volgen ze op en herhalen ze via instructiemomenten, toolboxen en visuele communicatie.

Onze vijf gouden regels zijn:

- Draag steeds de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's).
- Leg gaten en openingen onmiddellijk af om valgevaar te voorkomen.
- Zorg actief voor orde en netheid op de werf, in opslagzones en circulatiegebieden.
- Plaats tijdig en correct een leuning bij hoogteverschillen.
- Bouw enkel met stabiele en conforme steigers en stellingen.

Elk van deze gedragsregels draagt rechtstreeks bij aan het beperken van risico's, het verhogen van de werfveiligheid en het verbeteren van de algemene werkorganisatie.

Sportief en gezond

Wij bouwen aan een gezonde en hechte werkomgeving. Daarom bieden wij jaarlijks een gratis griepvaccin aan. Wij voorzien op kantoor en op de werven tweewekelijks vers fruit, aangevuld met soep en dranken.

Met Fit@Houben 'Develop Yourself' versterken wij vitaliteit en teamgeest. Collega's nemen deel aan Dwars door Hasselt, Genk Loopt, de Voka Chambers Trophy en de kartingwedstrijd van de Confederatie Bouw. De onderneming ondersteunt deelname en creëert ruimte in de planning.



4.1 Veiligheid en welzijn

Veiligheid in de praktijk

Veiligheid staat centraal in de dagelijkse werkzaamheden van Houben. Met de ambitie om van “3 challenges naar 0 ongevallen” te gaan, werd de campagne “Missie Veiligheid” ontwikkeld. Deze campagne moedigt alle medewerkers aan om actief en bewust te handelen voor een veilige werkomgeving. De campagne is gebaseerd op drie concrete uitdagingen die samen de fundamenten vormen van veilig werken.

Challenge 1: Boots on the ground

Elke werkdag begint met een controle aan de toegangspoort. Helm, veiligheidskleding en veiligheidsschoenen zijn verplicht. Medewerkers die niet volledig uitgerust zijn, krijgen geen toegang tot de werkplek. Deze consequente regel vormt de eerste verdedigingslinie tegen arbeidsongevallen.

Challenge 2: Before you start

Voor elke taak wordt een last-minute-risicoanalyse uitgevoerd volgens het principe “Horen. Zien. Spreken.” Horen betekent dat alle instructies en hulpmiddelen beschikbaar zijn. Zien vraagt om actief de omgeving te observeren en risico's te identificeren. Spreken houdt in dat medewerkers onmiddellijk contact opnemen met hun leidinggevende bij twijfel. Pas wanneer alle veiligheidsaspecten op groen staan, kan het werk beginnen. Op deze manier wordt veiligheidsdenken een natuurlijke reflex in de dagelijkse werkpraktijk.

Challenge 3: Ready for action

Een werkplek moet vrij zijn van gevaren. Elektrische risico's worden uitgeschakeld, gaten afgedekt, stellingen stevig verankerd en leuningen correct geplaatst. Orde en netheid zijn essentieel. Medewerkers zorgen ervoor dat zij de werkplek veilig achterlaten voor collega's die later aankomen. Veiligheid als gemeenschappelijke verantwoordelijkheid is niet alleen een individuele taak, maar een gedeelde cultuur. Ons praktische pocketboekje bevat checklists en een charter waarin medewerkers hun engagement bevestigen om zowel voor hun eigen veiligheid als die van hun collega's te zorgen.

”

“Veiligheid op de werf is een absolute prioriteit. Door systematisch te werken aan het verminderen van arbeidsongevallen, het beperken van verletdagen en het bewaken van frequentie- en ernstgraden onder het sectorgemiddelde, bouwen we aan een veilige werkplek. Incidentmeldingen worden opgevolgd en preventieve maatregelen krijgen een structurele plaats in de organisatie.”

Peter Rouvrois,
Preventieadviseur



4.1 Veiligheid en welzijn

Last Minute Risk Assessment

Vanuit de overtuiging dat elk ongeval vermijdbaar is, werd de Last Minute Risk Assessment (LMRA) ingevoerd als standaardprocedure op alle werklocaties. Deze methode maakt deel uit van de campagne Missie Veiligheid en benadrukt dat veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid is.

De LMRA is een korte evaluatie vóór elke activiteit. Ze helpt medewerkers bewust risico's te herkennen, de werkomgeving te controleren en veiligheid mee te nemen in hun dagelijkse werk. Zo bevordert de LMRA alertheid en maakt veiligheid vanzelfsprekend.

De kracht ligt in de eenvoud: een vast kader dat overal toepasbaar is, zonder extra administratie. Het stimuleert samenwerking, aanspreekbaarheid en collectief veiligheidsbewustzijn.

SAFETY CHARTER.

Voornaam: _____
 Familiennaam: _____

CHALLENGE 1 • BOOTS ON THE GROUND
PBM'S CHECK.CHECK.CHECK

- Ik draag mijn veiligheidshelm ☐
- Ik draag mijn veiligheidsschoenen ☐
- Ik draag mijn veiligheidsbril ☐

CHALLENGE 2 • BEFORE YOU START
LAST MINUTE RISK ASSESSMENT-VEILIGHEIDSSCAN

- Ik kreeg instructies en middelen om veilig te werken ☐
- Ik zie geen enkel risico meer rond me ☐
- Ik spreek iemand aan als ik niet 100% zeker ben ☐

CHALLENGE 3 • READY FOR ACTION
BOOBYTRAPS OP WERF ONTMANTELEN

- Ik check de werf op elektrische risico's ☐
- Ik check of alle gaten zijn dichtgelegd ☐
- Ik check of alle stellingen veilig en verankerd zijn ☐
- Ik check of alle leuningen correct staan ☐
- Ik check of de werf ordelijk en proper is ☐

Ik ondergetekende, beloof hierbij om dagelijks alle veiligheidschecks uit te voeren op de werf. Dit doe ik niet alleen voor mijn eigen veiligheid en gezondheid, maar ook voor die van mijn collega's.

Datum: _____ Handtekening: _____

Hiermee bevestig ik dat ondergetekende van dit veiligheidspaspoort:

- ☐ volledig op de hoogte is gebracht van alle veiligheidsinstructies van Houben nv.
- ☐ belooft om maximaal te waken over de eigen veiligheid én die van zijn/haar collega's.
- ☐ belooft om actief aandacht te hebben voor aanwezige risico's op de werf.
- ☐ belooft om ook zijn/haar collega's te wijzen op aanwezige gevaren of risicogedrag.

Overhandigd, gecheckt en goedgekeurd door:

Peter Rouvrois
 Preventieambassadeur
 Houben nv

4.2 Groeikansen

Wij geloven in persoonlijke groei door levenslang leren en het ontsluiten van ieders potentieel. Wij willen dat onze medewerkers kunnen groeien, zowel professioneel als persoonlijk, samen met het bedrijf. In de snel evoluerende bouwsector is continu ontwikkelen essentieel, en daarom stimuleren wij onze mensen om elke dag bij te leren.

De Houben Academy

Via onze interne opleidingswerking, de Houben Academy, bieden wij een structuur om talenten te ontwikkelen en kennis te delen. De Academy heeft vier pijlers:

- Optimalisatie van het onboarding-traject.
- Uitbouw van een competentiematrix voor werf- en projectleiding.
- Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) gekoppeld aan die competentiematrix voor onze senior projectleiders.
- Collectieve opleidingen en georganiseerde kennisdeling.

Wij willen dat medewerkers nieuwe vaardigheden oppikken, hun expertise verdiepen en hun talenten maximaal ontplooiën met het oog op zowel hun eigen groei als het succes van ons bedrijf.

Jaarlijkse opleidingsplanning

Opleiding en begeleiding krijgen veel aandacht in onze organisatie. Jaarlijks stellen wij een opleidingsplan op met een mix van interne trainingen (bijvoorbeeld softwaretools, veiligheid, nieuwe bouwtechnieken) en externe cursussen of workshops.

Wij organiseren collectieve opleidingen, bijvoorbeeld rond digitale bouwtools (zoals BIM-software of lean-planning) zodat teams samen vooruitgaan. Daarnaast voorzien wij individuele opleidingstrajecten op maat, bijvoorbeeld via persoonlijke ontwikkelingsplannen waarbij in samenspraak tussen medewerker en leidinggevende opleidingsdoelen worden bepaald. Ook voor arbeiders en jonge instromers besteden wij aandacht aan begeleiding op de werkplek ("werkpleklers") en mentoring. Zo behouden wij vakkennis binnen het bedrijf en geven wij die door aan de volgende generatie.

”

Wij beseffen dat professionele resultaten alleen mogelijk zijn met vakkundige en gemotiveerde mensen. Daarom investeren wij voortdurend in opleiding, coaching en kennisdeling. Onze interne Houben Academy speelt hierin een cruciale rol, met een gestructureerd opleidingsaanbod dat zowel technische skills als soft skills omvat.

Gerry Vanhoonacker,
HR directeur



4.2 Groeikansen

Wij organiseren gerichte opleidingen voor alle profielen, van projectleiders en werfleiders tot administratieve krachten. Onderwerpen variëren van nieuwe regelgeving en veiligheid tot digitale tools (BIM, ERP) en leiderschapstraining. Zo blijft iedereen op de hoogte van evoluties in het vak en groeit men mee met de noden van de sector.

Nieuwe medewerkers en jonge talenten krijgen praktijkgerichte begeleiding door on-the-job coaching en toegewezen interne mentoren. Ervaringsuitwisseling tussen junior en senior collega's is onderdeel van onze cultuur, zodat vakkennis duurzaam wordt doorgegeven.

We delen best practices en geleerde lessen uit projecten, bijvoorbeeld via interne nieuwsbrieven, werkgroep-sessies of informele Openba(a)r avonden waar een werfteam zijn project voorstelt aan collega's. Dit stimuleert een lerende organisatie waarin successen en fouten bespreekbaar zijn.

Naast technische bijscholing investeren wij in coaching van soft skills zoals communicatie, feedback geven en probleemoplossend denken.

Door deze brede waaier aan ontwikkelingskansen verzekeren wij ons van een professioneel team dat mee evolueert met de markt. Het resultaat is modern vakmanschap: medewerkers met diepgaande expertise én een mindset van levenslang leren, die de kwaliteit en innovatiekracht van Houben hooghouden.

Feedback en performance-management

Feedback en performance-management zijn bij ons gericht op groei en verbetering. Wij hanteren een gestructureerd systeem van jaarlijkse functioneringsgesprekken (in het eerste kwartaal) voor alle bedienden en arbeiders krijgen dit op vraag. Tijdens dit gesprek tussen medewerker en leidinggevende wordt teruggeblikt op het voorbije jaar en vooruitgeblikt naar het komende jaar, met aandacht voor ontwikkelpunten en ambities.

Uniek is dat onze evaluatiegesprekken expliciet gebaseerd zijn op de Houben-waarden en dus op het gewenste gedrag en de groeimindset die wij in onze cultuur nastreven. Zo wordt onder meer besproken in welke mate de medewerker bereid is bij te leren en zich nieuwe kennis eigen maakt, hoe hij/zij samenwerkt in teamverband, problemen oplost en kwaliteit levert.



4.2 Groeikansen

Doorgroei en talentontwikkeling

Doorgroei en talentontwikkeling liggen eveneens voor de hand in onze organisatie. Als middelgrote onderneming bieden wij horizontale en verticale doorgroeimogelijkheden: medewerkers met ambitie kunnen evolueren naar leidinggevende functies of zich specialiseren in een bepaald vakgebied. Wij voorzien bijvoorbeeld trajecten voor young potentials en stimuleren leiderschap gebaseerd op onze waarden.

Leidinggevend en binnen Houben worden geacht hun mensen te coachen en hen te laten openbloeien. Dit principe van dienend leiderschap is ingebed in onze evaluaties: wij beoordelen in welke mate een leidinggevende ten dienste staat van zijn medewerkers en bijdraagt aan hun persoonlijke ontwikkeling.

Uiteindelijk is het creëren van win-win een van onze kernwaarden: wij willen dat medewerkers bij Houben uitstekende bouwprofessionals worden en ook als mens groeien.



+1.427 uren
opleiding 2025

Opleiding

Naast vakgerichte trainingen bieden wij praktische opleidingen rond moderne tools zoals MS-toepassingen en Copilot, zodat onze teams optimaal gebruik kunnen maken van de nieuwste technologieën. In 2025 registreerden we 1.427 uur opleiding voor onze werknemers.

Voor onze projectleiders voorzien wij gerichte Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POPs) die hen helpen hun leiderschapsvaardigheden te versterken. Centraal hierin staat het concept van dienend leiderschap, waarbij onze leidinggevend en leren er te zijn voor hun medewerkers in alle fases van hun loopbaan en hun dagelijks werk te ondersteunen.

Jaarlijks bezoeken we meerdere scholen en jobbeurzen om jongeren actief te benaderen. Tijdens deze ontmoetingen worden zij geïnformeerd, begeleid en aangemoedigd om de stap naar de bouwsector te zetten. Op die manier ondersteunt Houben de instroom van de volgende generatie vakspecialisten.



4.3 Familiale cultuur

Als familiebedrijf dat al generaties lang bestaat, weten wij hoe belangrijk een hechte, respectvolle sfeer is voor het welzijn en de prestaties van ons team. Wij spreken dan ook graag over de “Houben-familie” en zien ons personeel als onderdeel van een groot geheel waarin iedereen elkaar kent en ondersteunt.

Respect, betrokkenheid en openheid vormen de kern van onze waarden en dagelijkse omgang. Dit betekent concreet dat wij naar elkaar luisteren, ideeën delen en elkaar de ruimte geven om constructief mee te denken.

Medewerkers hoeven niet te wachten op formele momenten om feedback te geven of te vragen; dagelijkse open feedback wordt aangemoedigd en gewaardeerd. Die cultuur van voortdurende dialoog zorgt voor vertrouwen en snelle oplossingsgerichtheid.

Transparante en informele communicatie

Een transparante en informele communicatiestijl kenmerkt Houben. Wij hanteren een vlakke organisatiestructuur waarin direct overleg mogelijk is en er geen onnodige drempels zijn tussen management en medewerkers. Zo organiseren wij voor nieuwkomers op regelmatige basis een ontbijtkennismaking met het voltallig managementteam. In een gemakkelijke setting kunnen nieuwe collega's daarbij kennismaken met de directie, meer vernemen over de geschiedenis en waarden van Houben, en vragen stellen.

Gestructureerde interne communicatie

Ook onze interne communicatie is goed uitgebouwd, zodat iedereen zich betrokken voelt bij het reilen en zeilen van de firma. Wij hebben een gestructureerde communicatiecyclus geïmplementeerd met onder andere kwartaalbijeenkomsten en regelmatige updates. Zo delen wij in het begin van elk jaar onze “vooruitzichten” en doelen, en komen wij meerdere keren per jaar informeel samen op onze “Openba(a)r” bijeenkomsten om successen en lessons learned te delen.

Daarnaast informeren wij onze medewerkers via digitale kanalen: er is een bedrijfsbrede app en intranet (HiTribe) waar nieuws, aankondigingen en verhalen van werven worden gepost, en er verschijnt maandelijks een interne nieuwsbrief. Tot slot maken wij elk jaar een eigen eindjaarsmagazine op, een mooi gebaar waarbij wij terugblikken op wat wij samen hebben bereikt en dit ook met trots uitdragen.



4.3 Familiale cultuur

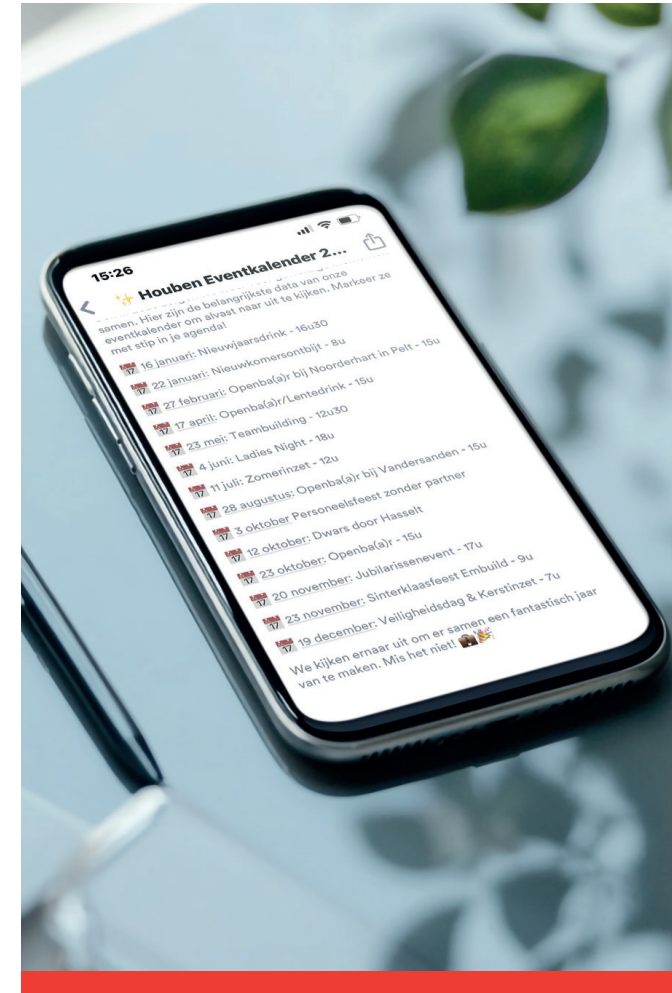
Informele activiteiten en tradities

Onze familiale cultuur uit zich ook in talrijke informele activiteiten en tradities die de band tussen collega's versterken. Teamgeest en samen plezier beleven zijn belangrijk bij Houben, wij besteden aandacht aan een goede balans tussen werken en plezier hebben. Zo zijn er bijvoorbeeld maandelijkse afterworkborrels (onze "Afterwork@Houben") waar collega's na de werkdag gezellig samenkomen in een ontspannen sfeer.

Daarnaast vieren wij onze jaarlijkse mijlpalen en successen uitgebreid: elk jaar is er een groot personeelsfeest, het ene jaar met partners en het andere jaar enkel voor medewerkers, afwisselend, waarbij steeds een leuke activiteit op het programma staat (bijvoorbeeld een pretparkbezoek, casino-avond, karten). Ook de start van de zomer- en wintervakantie gaat bij Houben niet onopgemerkt voorbij, de laatste werkdag voor het bouwverlof sluiten wij traditioneel gezamenlijk af met een feestelijk moment op de middag, waar alle collega's het glas heffen op de verdiende vakantie.

De "Openba(a)r" events

Een bijzonder concept zijn onze "Openba(a)r" events, die intussen legendarisch geworden zijn binnen Houben. Drie keer per jaar stellen wij een van onze lopende werven na de werkuren open voor alle collega's. De werfteams zelf gidsen hun collega's over de site en geven ter plaatse een presentatie over het project, van technische uitdagingen tot leuke anekdotes, zodat iedereen elkaars werk beter leert kennen. Nadien wordt er op de werf een geïmproviseerde bar geopend en praten wij nog gezellig na bij een drankje.





4.4 Inclusie

Een inclusieve werkvloer waar iedereen zich gerespecteerd en gelijk behandeld voelt, beschouwen wij als een voorwaarde voor duurzaam ondernemingssucces en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Wij streven naar een team dat een weerspiegeling is van de samenleving, met ruimte voor verscheidenheid in afkomst, geslacht, leeftijd, achtergrond en overtuigingen. Diversiteit zien wij als verrijking: verschillende perspectieven brengen nieuwe ideeën voort en versterken onze innovatie en besluitvorming.

Gelijke kansen

Concreet voeren wij een beleid dat gelijke kansen biedt bij rekrutering en loopbaanontwikkeling. Wij hanteren objectieve criteria bij aanwervingen en promoties, en hebben aandacht voor ondervertegenwoordigde groepen in de bouwsector. Zo is bijvoorbeeld een deel van ons directieteam en hoger management vrouwelijk, wat aantoont dat doorgroeimogelijkheden binnen onze organisatie openstaan voor iedereen.

Daarnaast werken in ons personeelsbestand mensen met verschillende nationaliteiten. Dat is historisch zo gegroeid, maar we moedigen dit ook actief aan, onder meer om het nijpende tekort aan gespecialiseerde vaklieden in de sector op te vangen.

In 2025 zijn we bijvoorbeeld gestart met een pilootproject rond de aanwerving van Filipijnse arbeiders voor onze werven. We besteden daarbij bijzondere aandacht aan een zorgvuldige integratie, onder meer via begeleiding rond taal, praktische ondersteuning en aan-

dacht voor culturele verschillen. Zo zorgen we ervoor dat nieuwe medewerkers zich goed kunnen inwerken en volwaardig deel uitmaken van onze organisatie. Het project is opgezet met het oog op een duurzame samenwerking, zowel voor de medewerkers als voor ons bedrijf.



4.4 Inclusie

Sociale betrokkenheid

Ook op sociaal vlak tonen wij onze betrokkenheid. Wij werken samen met initiatieven uit de sociale economie en geven mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen. Zo hebben wij in het verleden bijvoorbeeld kandidaten met een arbeidsbeperking of via gespecialiseerde tewerkstellingsprogramma's ingezet op aangepaste functies die tot wederzijds voordeel. Studenten en jongeren uit diverse opleidingen krijgen bij Houben de kans om ervaring op te doen, waarbij talent primeert op achtergrond.

Intern bevorderen wij een open mindset bij alle medewerkers ten opzichte van verschillen. Onze waarde "Respect" is hierin leidend: elke collega verdient respect.

Bijzondere aandacht gaat uit naar de integratie van nieuwe teamleden en collega's met een diverse achtergrond. Door gerichte ondersteuning en begeleiding zorgen wij ervoor dat iedereen zich welkom voelt en optimaal kan functioneren binnen ons team.

Transparantie en monitoring

In het kader van transparantie meten en rapporteren wij relevante gegevens omtrent diversiteit. Wij houden bijvoorbeeld statistieken bij over de man-vrouw-verhouding, gemiddelde anciënniteit, instroom en verloop en het aantal nationaliteiten in onze organisatie.

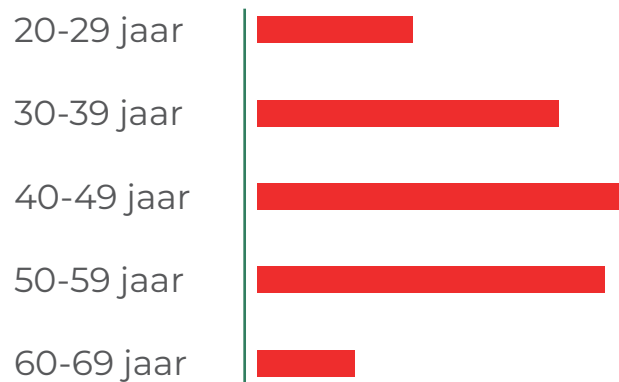
Deze gegevens worden opgevolgd via de sociale balans en interne HR-rapportering, zodat wij gericht kunnen bijsturen waar nodig (bijvoorbeeld acties om meer vrouwen aan te trekken in technische functies, of om ervaring te borgen via mentorschap bij vergrijzing van personeelsleden).



Geslacht



Leeftijdspiramide



4.5 Doelstellingen

Doelstellingen 4.1 – Veiligheid en welzijn

- ─ Voorkomen van ongevallen door structurele toepassing van preventiemaatregelen en voortdurende risicobeheersing.
- ─ Beschermen van de gezondheid van medewerkers via actieve aandacht voor ergonomie, vitaliteit en mentale veerkracht.
- ─ Uitbouwen van een zorgzame bedrijfscultuur waarin veiligheid en welzijn gedeelde verantwoordelijkheden zijn.

Doelstellingen 4.2 – Groeikansen

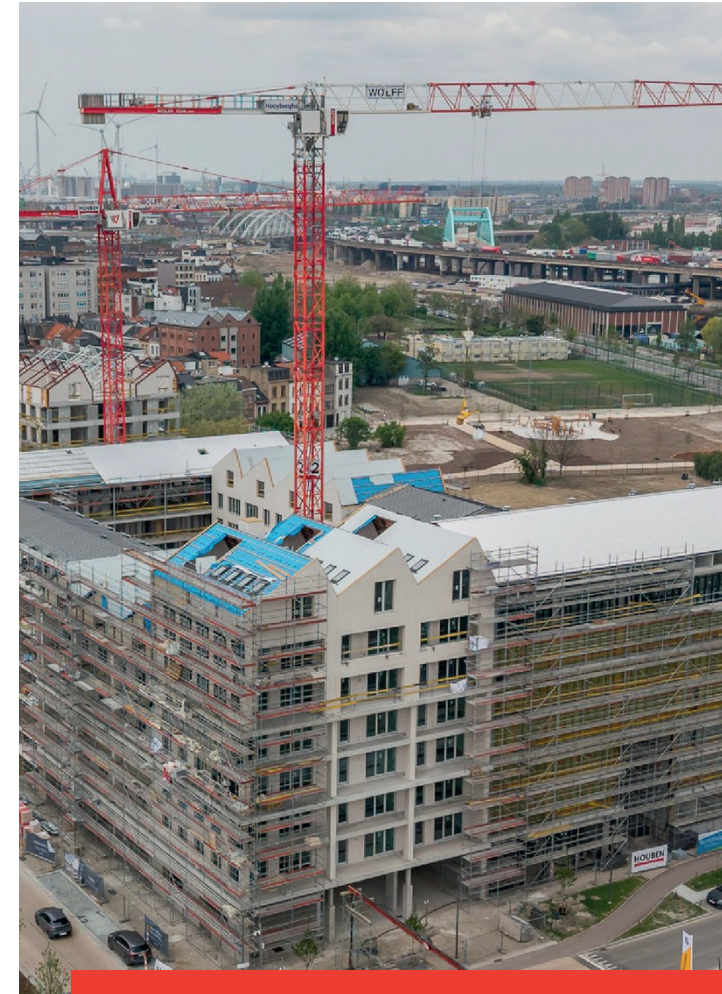
- ─ Stimuleren van persoonlijke en professionele ontwikkeling via gerichte opleiding, coaching en kennisdeling.
- ─ Creëren van loopbaanperspectieven die medewerkers voorbereiden op veranderende uitdagingen in de sector.
- ─ Versterken van betrokkenheid en motivatie door systematische begeleiding en waardering van prestaties.

Doelstellingen 4.3 – Familiale cultuur

- ─ Koesteren van een werkomgeving waarin respect, vertrouwen en verbondenheid de basis vormen van samenwerking.
- ─ Behouden van de familiecultuur door open communicatie en laagdrempelige aanspreekbaarheid van alle niveaus.
- ─ Bieden van een bedrijfscultuur waarin medewerkers zich thuis voelen en langetermijnrelaties kunnen opbouwen.

Doelstelling 4.4 – Inclusie

- ─ Garanderen van gelijke kansen voor alle medewerkers, ongeacht achtergrond, overtuiging of situatie.



5. Klimaatactie

IV

Klimaatverandering vraagt om directe actie vanuit de bouwsector, en wij nemen deze verantwoordelijkheid serieus. Onze klimaatactie rust op twee pijlers: decarbonisatie van onze activiteiten en integraal milieumanagement.

Wij engageren ons om 51,83% CO₂-reductie tegen 2030 te bereiken door elektrificatie van ons wagenpark, optimalisatie van processen en bewustwording bij medewerkers. Ons milieumanagement omvat alle aspecten van bedrijfsvoering, van ontwerp tot oplevering. Wij hanteren strikte procedures voor afvalbeheer, werfnethoud en milieubescherming tijdens uitvoering.

5.1 Decarbonisatie



In 2026 hebben we opnieuw onze volledige CO₂-voetafdruk in kaart gebracht. Deze meting had betrekking op het kalenderjaar 2025. Sinds 2025 zijn we immers gecertificeerd op ladderniveau 3 van de CO₂-prestatieladder.

De CO₂-prestatieladder is een instrument dat organisaties ondersteunt bij het terugdringen van hun uitstoot. Het principe is eenvoudig: wie zijn uitstoot beter kent, verlaagt en daar transparant over communiceert, krijgt bij sommige aanbestedingen een voordeel. Op die manier stimuleert de ladder zowel interne efficiëntie als sectorbrede verduurzaming. De CO₂-prestatieladder wordt geaudit. Dit maakt de CO₂-prestatieladder tot een praktisch en geloofwaardig middel om duurzaamheid in bedrijfsvoering te verankeren en tegelijk een concurrentievoordeel te verwerven.

Onze CO₂-voetafdruk in kaart

Voor het berekenen van onze klimaatimpact hanteren we de officiële Belgische emissiefactoren volgens de Well-to-Wheel methodiek, de strengste variant die zowel directe uitstoot als voortekenimpact meeneemt. Onze rapportage volgt de methodiek van de CO₂-Prestatieladder en omvat alle bedrijven binnen Groep Houben. In de tabel ziet u de evolutie van onze verbruiken en uitstoot voor de kalenderjaren 2024 en 2025. In 2024 bedroeg onze totale CO₂-uitstoot 1.196,23 ton (Scope 1 en 2). In 2025 kwam deze uit op 1.185,32 ton. Dit betekent een daling van 10,91 ton CO₂ ten opzichte van het voorgaande jaar.

	2024			2025			Δ 2024-2025 ton CO ₂
	Verbruik	CO ₂ -uitstoot (ton)	Percentage	Verbruik	CO ₂ -uitstoot (ton)	Percentage	
Scope 1		1.041,82	87,09%		1.052,19	88,76%	10,37
Verwarming	44.644,12 kWh	10,89	0,91%	149.086,42 kWh	31,93	2,69%	21,05
Gas	44.644,12 kWh	10,89	0,91%	149.086,42 kWh	31,93	2,69%	21,05
Rollend materieel	10.000,00 liter	32,56	2,72%	3.000,00 liter	9,75	0,82%	-22,81
Diesel	10.000,00 liter	32,56	2,72%	3.000,00 liter	9,75	0,82%	-22,81
Wagenpark	175.659,87 liter	561,78	46,96%	179.883,01 liter	572,16	48,27%	10,38
Benzine E10	14.903,47 liter	42,04	3,51%	18.248,59 liter	51,04	4,31%	9,00
Benzine E5	11.918,80 liter	35,12	2,94%	13.484,46 liter	39,48	3,33%	4,36
Diesel	148.837,60 liter	484,62	40,51%	148.149,96 liter	481,64	40,63%	-2,98
Werfmaterieel	134.089,00 liter	436,59	36,50%	134.832,00 liter	438,43	36,98%	1,75
Diesel	134.089,00 liter	436,59	36,50%	134.832,00 liter	438,43	36,98%	1,75
Scope 2		154,41	12,90%		133,14	11,24%	-21,27
Elektriciteit	711.220,37 kWh	150,78	12,60%	1.061.654,12 kWh	116,96	9,87%	-33,82
Elektriciteit - grijs	711.220,37 kWh	150,78	12,60%	700.341,74 kWh	116,96	9,87%	-33,82
Elektriciteit - groen	0,00 kWh	0,00	0,00%	361.312,38 kWh	0,00	0,00%	n.v.t
Wagenpark	21.740,26 kWh	3,63	0,30%	96.874,89 kWh	16,18	1,37%	12,55
Elektriciteit - grijs	21.740,26 kWh	3,63	0,30%	96.874,89 kWh	16,18	1,37%	12,55
Scope 1 + 2		1.196,23	100,00%		1.185,32	100,00%	-10,91

5.1 Decarbonisatie

Analyse kalenderjaar 2025

Het wagenpark is met 572,16 ton CO₂ verantwoordelijk voor bijna de helft van onze totale uitstoot in 2025.

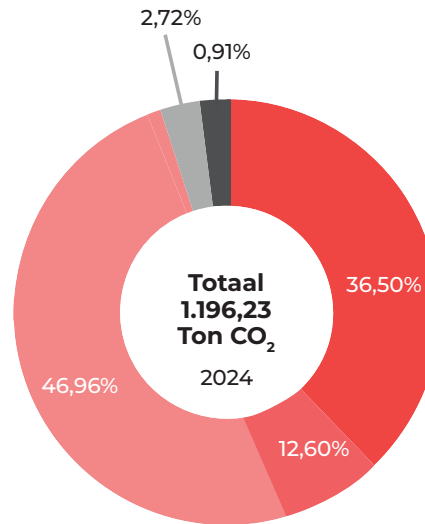
De vloot bestaat voornamelijk uit dieselveertuigen (481,64 ton CO₂) en benzinewagens (90,52 ton CO₂), terwijl het groeiende aantal elektrische voertuigen in 2025: 96.874,89 kWh elektriciteit verbruikte, goed voor 16,18 ton CO₂-uitstoot, wat het grote potentieel van elektrificatie aantoont aangezien dezelfde kilometers met fossiele brandstoffen veel meer emissies zouden veroorzaken.

Onze werven vormen de tweede grote verbruiksbron: dieselgeneratoren voor stroomvoorziening op locaties zonder netaansluiting stoten 438,43 ton CO₂ uit (36,98% van onze totale voetafdruk) en verbruikten 134.832 liter diesel. Hoewel ze essentieel zijn voor onze operaties, bieden ze door de opkomst van innovatieve batterijopslagsystemen belangrijke reductiekansen.

Het rollend materieel in het magazijn, met twee dieselheftrucks bij Eropak, veroorzaakt 9,75 ton CO₂ (0,82% van het totaal) en biedt duidelijke quick wins via elektrificatie.

Het elektriciteitsverbruik (exclusief het laden van voertuigen) is goed voor 116,96 ton CO₂ (9,87% van de totale uitstoot), terwijl het laden van elektrische voertuigen in 2025: 16,18 ton CO₂ vertegenwoordigde.

Tot slot zorgt de verwarming van gebouwen, via aardgas, voor 31,93 ton CO₂, of 2,69% van de totale uitstoot.



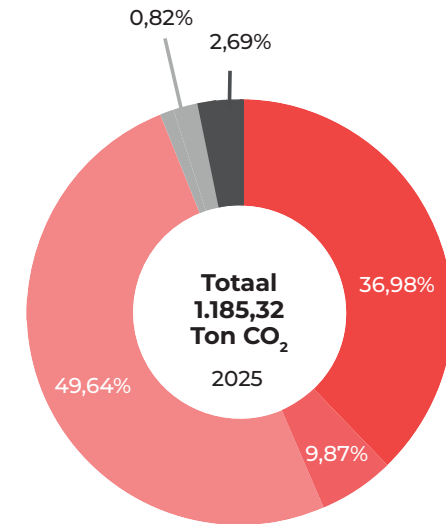
- Werfmaterieel
- Elektriciteitsverbruik*
- Wagenpark
- Rollend materieel
- Verwarming

*elektriciteitsverbruik uitgezonderd wagenpark

CO₂-Intensiteit

2024 = 9,43 ton CO₂ per milj. €

2025 = 7,90 ton CO₂ per milj. €



- Werfmaterieel
- Elektriciteitsverbruik*
- Wagenpark
- Rollend materieel
- Verwarming

*elektriciteitsverbruik uitgezonderd wagenpark

5.1 Decarbonisatie

Ons reductiedoel 2030

Om onze ambitie van 51,83% CO₂-reductie tegen 2030 waar te maken, hebben we een uitvoerig actieplan ontwikkeld dat technologie, gedrag en samenwerking combineert. Dit plan omvat acties rond sensibilisering, gedragswijziging, aankoopbeslissingen en vervangingsinvesteringen die elkaar versterken en samen een emissiereductie in Scope 1 en Scope 2 door elektrificatie compenseren.

Elektrificatie van transport

De elektrificatie van ons wagenpark vormt een zeer belangrijke pijler van onze strategie. We streven naar een volledig elektrisch personenwagenpark tegen 2030, waarbij we jaarlijks minimaal zes nieuwe elektrische voertuigen aan onze vloot toevoegen. Deze transitie alleen al moet 363,68 ton CO₂ besparen, wat neerkomt op meer dan 20,55% van onze uitstoot in 2023.

Voor onze bestelwagens en vrachtwagens, waar elektrische alternatieven nog beperkt beschikbaar zijn, onderzoeken we de inzet van HVO100 als transitiebrandstof. Deze duurzame diesel, geproduceerd uit organische afvalstromen, kan zonder technische aanpassingen in onze bestaande voertuigen gebruikt worden en biedt op korte termijn significante emissiereducties tot wel 90% in vergelijking met gewone B7 diesel, weliswaar tegen een hogere kostprijs per liter.

Ons reductiedoel 2030 *

Categorie	Reductiemaatregel	Toelichting	Impact t.o.v. basisjaar (ton CO ₂)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Elektriciteit	Groene stroom op kantoren en magazijn	We schakelen over naar Belgische groene stroom voor kantoor Hasselt en magazijn Eropak. In 2025 heeft enkel het kantoor in Houthalen (Future Clima) al groene stroom.	46,35				46,35			
Elektriciteit	Groene stroom op werven	We schakelen over naar Belgische groene stroom voor alle werven. Deze omschakeling gebeurt pas vanaf 2025.	202,91		50,73	50,73	50,73			
HVO	HVO tanken voor bestelwagens	Alle lichte vrachtwagens gaan gradueel meer HVO tanken (tot 60% reductie).*	162,14				40,53	40,53		
Elektrificatie materieel	Vorkheftrucks elektrificeren	Vorkheftrucks (gas en mazout) vervangen door elektrische varianten	32,56							32,56
Aardgas (reductiecijfer)	Verwarming in Beringen schrappen	Niet meer verwarmen op aardgas in Beringen**	17,98*	17,98						
Werfbatterij	Mobiele werfbatterij	Graduele aanschaf van werfbatterijen voor vervanging diesellaggregaten	91,58			22,9	22,9	22,9	22,9	
Elektrificatie wagenpark	Overschakelen naar EV's	Vervangen van wagens met fossiele brandstoffen door EV's	363,68	72,736	72,736	72,736	36,368	36,368	36,368	36,368

* De maatregel rond HVO voor bestelwagens is niet uitgevoerd in 2025 en zal waarschijnlijk ook niet starten in 2026. Dit wordt opnieuw geëvalueerd in het duurzaamheidsrapport 2026.

** De maatregel "niet meer verwarmen op aardgas in Beringen", goed voor een voorziene reductie van 17,98 ton CO₂, werd geschrapt omdat deze in de praktijk niet haalbaar bleek. We nemen dit mee in de verdere uitwerking van ons reductieplan en streven ernaar om deze reductie in een volgend rapport via bijkomende maatregelen te compenseren, zodat we op koers blijven richting onze doelstelling van 51,83% tegen 2030.

5.1 Decarbonisatie

Batterijopslag op werven (BESS)

We zullen op onze werven geleidelijk overschakelen van dieselgeneratoren naar mobiele batterijopslagsystemen (BESS). Zo kunnen we in groene (piek)stroom voorzien voor materieel en kranen op de werven. In onze prognose gaan we uit van een besparing van 91,58 ton CO₂, goed voor 5,17% reductie t.o.v. het basisjaar 2023. In 2026 starten we een vervolgpilootproject en tegen 2029 willen we over vijf volledig operationele systemen beschikken.

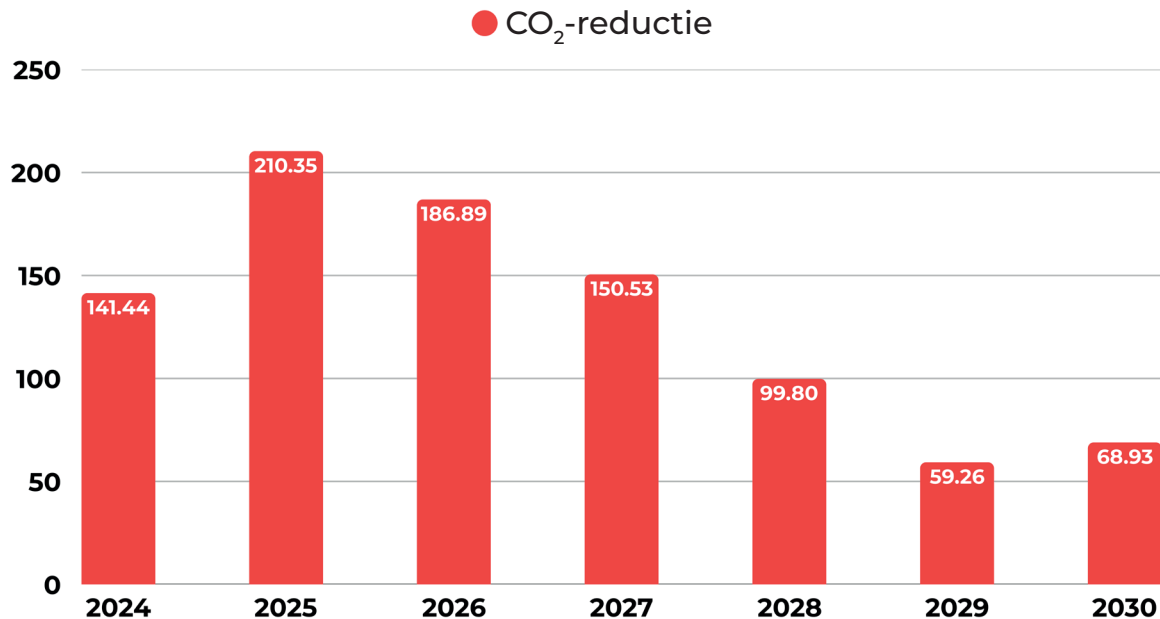
Groene energievoorziening

We vergroenen onze energievoorziening voor onze kantoren in Hasselt en Houthalen, het magazijn van Eropak en alle werven. Deze overstap kan 249,26 ton CO₂ besparen (14,08%). Daarnaast investeren we in de eigen opwekking van een PV-installatie in Houthalen (operationeel in 2025).

”

De transitie gaat gepaard met een meerjarenbudget van 4 miljoen euro. Deze investering is aanzienlijk maar noodzakelijk, en verdient zich hopelijk terug via lagere operationele kosten en een sterker marktprofiel als duurzame bouwpartner.

Ignace Houben,
Gedelegeerd bestuurder



Gerealiseerde en geplande reducties

Op basis van het basisjaar 2023 (1.769,74 ton CO₂ voor Scope 1 en 2) zien we dat de gerealiseerde reductie in de eerste jaren van het traject sterk overeenkomt met de geplande reductierichting. In 2024 daalde de totale uitstoot naar 1.196,23 ton CO₂, wat neerkomt op een reductie van 573,51 ton of 32,41% ten opzichte van het basisjaar. In 2025 daalde de uitstoot verder licht tot 1.185,32 ton CO₂, goed voor een totale reductie van 584,42 ton of 33,03% ten opzichte van 2023. De gerealiseerde reducties liggen daarmee in lijn met de algemene reductiedoelstelling richting 2030. Gezien een aantal geplande maatregelen, met name het stopzetten van aardgas in Beringen en de overschakeling naar HVO voor bestelwagens, niet volledig konden worden uitgevoerd zoals voorzien, zal het reductiepad in een volgend rapport opnieuw geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd worden.

5.1 Decarbonisatie

Energie-efficiëntie nastreven

Naast de grote transitieprojecten werken we systematisch aan energie-efficiëntie in al onze processen. We vervangen stap voor stap conventionele verlichting door LED-armaturen met bewegings- en daglichtsensoren, zodat licht alleen brandt waar en wanneer het nodig is. In onze magazijnen schakelen we over op hoogfrequente laders voor elektrische heftrucks, die met een rendement van 90% tegenover 75% bij klassieke laders aanzienlijk minder energie verspillen.

Een innovatief project richt zich op de verwarming van werfcontainers. In plaats van klassieke elektrische verwarming installeren we efficiëntere stralingspanelen die gerichte warmte leveren en zo 20 tot 40% minder energie verbruiken. De studie hiervoor start in 2026 en vanaf 2027 rollen we dit uit bij nieuwe en vervangingscontainers. Ook kleinere ingrepen dragen bij: zo verlaagden we in Beringen de persluchtdruk van 7,7 naar 7 bar en sporen we jaarlijks met ultrasone apparatuur persluchtlekken op, die meteen worden gedicht om structurele verliezen te vermijden.

Deze maatregelen verminderen de energiebehoefte (kWh). Wanneer het om groene stroom gaat, heeft deze daling echter niet noodzakelijk een impact op de gerapporteerde Scope-2 CO₂-uitstoot.

De menselijke factor speelt een belangrijke rol. Werknemers die rijden met een bedrijfswagen, bestelwagen of vrachtwagen hebben namelijk een rechtstreekse invloed op het brandstofverbruik.

We investeren daarom in trainingen voor zuinig rijden en maken chauffeurs bewust van hun impact, wat essentieel is omdat transport met dieselloertuigen 90,20% van onze Scope 1-uitstoot vertegenwoordigt.



5.1 Decarbonisatie

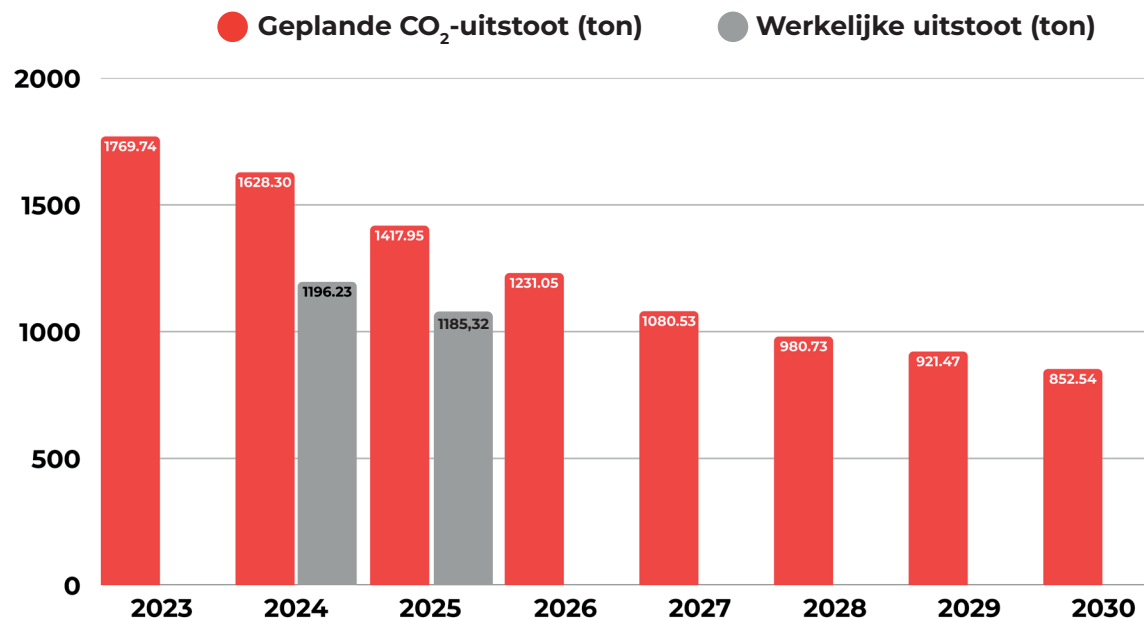
Vooruitblik

Op basis van onze geplande maatregelen en investeringen verwachten we een verdere daling van onze CO₂-uitstoot in de komende jaren. In 2025 kwamen we uit op 1185,32 ton CO₂, een lichte daling ten opzichte van 1196,23 ton in 2024. Deze evolutie bevestigt dat de ingezette maatregelen effect beginnen te hebben, al blijven jaarlijkse schommelingen mogelijk. Onze uitstoot wordt immers sterk beïnvloed door factoren zoals het type projecten, de energie-intensiteit van werven en de verdeling van energiekosten tussen aannemer en bouwheer. Ondanks die variaties blijft de algemene trend dalend. We blijven onze vooruitgang nauw opvolgen en sturen bij waar nodig, zodat we stap voor stap onze decarbonisatiedoelstelling kunnen realiseren.

”

De weg naar 51,83 % reductie tegen 2030 is helder uitgezet. Met concrete maatregelen variërend van elektrische voertuigen tot batterijopslag op werven, van LED-verlichting tot perslucht optimalisatie, van groene stroom tot gedragsverandering, werken we systematisch aan een lagere voetafdruk.

Marjolein Faché,
Coördinator duurzaamheid & kwaliteit



5.2 Milieumanagement

Wij sturen onze bedrijfsvoering met een integraal milieumanagementsysteem dat we doorheen het volledige proces toepassen, van het eerste ontwerp tot de uiteindelijke nazorg. Ons ISO 14001:2015-gecertificeerde systeem volgt consequent de PDCA-cyclus en steunt daarbij op een actuele contextanalyse, een grondige risico- en kansenbeoordeling en een volledig bijgehouden wettelijk register. De verantwoordelijkheden hebben wij helder vastgelegd: de directie bepaalt de strategische koers en stelt de benodigde middelen ter beschikking, onze milieucoördinator onderhoudt het systeem en begeleidt de verschillende audits, terwijl project- en werfleiders het vastgestelde beleid vertalen naar concrete werkinstructies en het dagelijkse toezicht uitoefenen.

Nieuwe collega's doorlopen stevast een uitgebreide instapmodule milieu en veiligheid, terwijl medewerkers die sleutelrollen bekleden jaarlijks gerichte bijscholing krijgen over diverse aspecten zoals afvalstromen, lekpreventie, bodembescherming, emissiebeheersing en circulair materiaalgebruik. Deze systematische en gerichte opleiding zorgt ervoor dat milieuzorg op alle niveaus van onze organisatie diep verankerd raakt en onderdeel wordt van onze dagelijkse werkprocessen.



Wij waarborgen tijdige en betrouwbare milieu-informatie via digitale checklists, fotologboeken en keuringsattesten in één centrale omgeving. Afwijkingen en meldingen lopen via één helder kanaal met vaste doorlooptijden, terwijl interne audits en managementreviews de effectiviteit toetsen en corrigerende acties uitzetten bij de bron. Onze milieuzorg verbinden wij actief met HR, inkoop en ontwerp.

Samenwerking

Sustabuild Ketensamenwerking (SKS) is een Vlaams netwerk, opgericht op 8 juli 2025 door Sustabuild (Sustacon). Het verenigt bouwbedrijven rond CO₂-reductie en circulariteit, met bijzondere aandacht voor Scope-3 emissies zoals materialen, transport en afvalstromen.

Deelnemende bedrijven werken samen in workshops, praktijkcases en ketenprojecten. Zo worden kennis, bewijslast en oplossingen gedeeld, wat efficiëntie oplevert en het duurzaam imago van de sector versterkt. Houben NV is één van de stichtende leden van dit netwerk, samen met andere koplopers die actief bijdragen aan innovatie en verduurzaming van de bouwsector.



5.2 Milieumanagement

Afvalbeleid

Ons afvalbeheer is opgebouwd volgens de erkende voorkeursladder: preventie, hergebruik, recyclage en, waar echt onvermijdelijk, energierugwinning. We starten al in de ontwerp-fase met het analyseren van materiaalstromen en integreren maatregelen om afval te beperken. Zo zorgen scheiding aan de bron en duidelijke etikettering voor zuivere afvalstromen en optimale recyclage.

In 2025 produceerden we 1.210.749 kg afval. Daarvan werd ongeveer 65% gesorteerd in recycleerbare fracties, zoals steenpuin, hout, metalen, papier en andere materiaalstromen uit bouw- en sloopactiviteiten.

Op onze werven volgen we strikte procedures voor alle afvalcategorieën. Gevaarlijk afval wordt zorgvuldig afgeschermd, gelabeld en tijdig afgevoerd volgens de wettelijke voorschriften, met volledige traceerbaarheid van bron tot verwerking. Regelmatige controles en heldere rapportering helpen non-conformiteiten te voorkomen en houden het bewustzijn hoog.

Daarnaast investeren we in opleidingen en communicatie. Medewerkers krijgen praktische training, ondersteund met visuele hulpmiddelen en toolboxsessies die het belang van correct afvalbeheer benadrukken.

Afvalgegevens 2025

Bitumen en KWS	893 kg	Oliehoudend opruimaval	165 kg
Afgedankte verpakking, leeg, ongereinigd	189 kg	Opruimafval verf UN1325	564 kg
PMD Afval	5060 kg	Spuitbussen UN1950	240 kg
Solventen in kleinverpakking	104 kg	Papier- en kartonafval	13.661 kg
Verpakkingspapier en karton	1189 kg	Restafval	36.780 kg
Verpakkingsfolie	2908 kg	Swill keuken en etensresten	1976 kg
Bouw en sloop	373.150 kg	EPS (Isomo)	20 kg
Folies en strapbanden	140 kg	Grond (+steen)	127.260 kg
Harde kunststoffen (uit te sorteren)	900 kg	Hout	134.460 kg
Kalksteen	65.540 kg	Mengpuin onzuiver	11.240 kg
Metalen	16.010 kg	Ytong	12.360 kg
Zuiver steenpuin	405.940 kg	Totaal	1.210.749 kg

5.2 Milieumanagement

Propere werven

Orde en netheid op de werven maken deel uit van onze vijf gouden veiligheidsregels en krijgen dagelijks aandacht. Wij betrekken eigen medewerkers en onderaannemers via toolboxen, gerichte sensibilisering en periodieke inspecties, terwijl heldere afspraken, zichtbare signalisatie en aanspreekpunten op de werf naleving verzekeren.

Elke werf start met een doordacht werfinrichtingsplan, afgestemd op locatie, logistiek en omgeving. Wij voorzien afsluitingen met hekken en stofnetten, duidelijk aangeduide toegangspoorten met badge- of sleutelsysteem, gescheiden circulatiestromen voor voetgangers, fietsers, werfverkeer en bezoekers, aparte parkeerruimtes voor personeel en leveranciers en heldere informatieborden. Leveringen, vuilophalingen en werfverkeer volgen een vooraf bepaald circulatieplan, zodat bezoekers weten waar zij zich dienen te melden en langs welke routes zij zich moeten verplaatsen.

Tijdens de uitvoering houden wij focus op structuur en discipline. Taken en verantwoordelijkheden liggen vast per zone en activiteit, terwijl dagelijkse rondes netheid, orde en signalisatie controleren. Afwijkingen krijgen onmiddellijk een corrigerende maatregel. Wij ondersteunen teams met logistiek, aangepaste voorzieningen, containerbeheer en visuele werfbewaging. Denk maar aan: tijdige opruimbeurten, correct afgesloten containers, preventie van zwerfvuil, gescheiden opslag van gevaarlijke stoffen, druppel- en lekbakken bij brandstoffen, stofbeheersing met verneveling waar nodig en zorgvuldige reiniging van rijbanen. Zo beschermen wij bodem, water en lucht en beperken hinder voor omwonenden.

”

Netheid open rond de werf heeft voor ons structurele prioriteit. Een propere werf verhoogt niet alleen veiligheid, overzicht en efficiëntie, maar ondersteunt ook het imago van project en bedrijf.

Veronique Houben,
Gedelegeerd bestuurder



5.2 Milieumanagement

Waterverbruik voor monitoring en evaluatie

In 2025 bedroeg ons totale waterverbruik 6.215,25 m³. Water wordt voornamelijk gebruikt voor sanitaire voorzieningen, werfactiviteiten en onderhoud. We blijven aandacht besteden aan een efficiënt watergebruik door bewustwording bij medewerkers en door waar mogelijk verspilling te vermijden. Zo houden we ons waterverbruik onder controle en beperken we onze impact op natuurlijke hulpbronnen.

Wij lanceerden in 2025 de interne campagne “Een energiezuinige werkplek”. Doel is een blijvende gedragsverandering op kantoor en werf via heldere afspraken, zichtbare feedback en voorbeeldgedrag. Elke medewerker draagt bij door bewuste keuzes in energie- en materiaalgebruik. Leidinggevenden borgen de afspraken in het dagelijkse werkoverleg en geven opvolging tijdens teammomenten.

Printen gebeurt standaard in zwart-wit en recto verso. Kleurenafdrukken zijn gemiddeld vijf keer duurder, zowel financieel als ecologisch. Deze instelling geldt voor alle toestellen en alle teams. Facility en IT bewaken de standaardconfiguratie en volgen maandelijks het printvolume en het kleurpercentage op. Afdelingsverantwoordelijken bespreken de resultaten en sturen bij waar nodig.

Marjolein Faché,
Coördinator duurzaamheid & kwaliteit



5.3 Doelstellingen

Doelstellingen 5.1 – Decarbonisatie

- Verminderen van de CO₂-uitstoot met 51,83% tegen 2030 door structureel te investeren in hernieuwbare energie en elektrificatie van wagen- en machinepark.
- Toepassen van energie-efficiënte processen en innovatieve bouwmethodes die de uitstoot bij uitvoering en gebruik van gebouwen aantoonbaar verlagen.

Doelstellingen 5.2 – Milieumanagement

- Minimaliseren van ecologische impact door preventie, monitoring en continue verbetering in alle bedrijfsprocessen te integreren.
- Reduceren van afvalstromen en bevorderen van hoogwaardig hergebruik op de werven door circulaire principes systematisch toe te passen.
- Versterken van verantwoord grondstoffen-gebruik door structurele inzet van duurzame en gecertificeerde materialen.
- We houden onze werven en werkplekken ordelijk en netjes, met duidelijke afspraken rond opslag, afvalbeheer en opruim, om risico's, verspilling en milieu-impact te beperken.



6. Goed bestuur



Goed bestuur betekent voor ons handelen vanuit integriteit, respect en professionaliteit. Wij volgen heldere gedragscodes voor medewerkers en leveranciers, met duidelijke normen voor ethiek, veiligheid, mensenrechten en duurzaamheid. Onze processen zijn transparant, beslissingen traceerbaar en meldingen van mogelijke misstanden worden veilig en zorgvuldig behandeld.

Wij beschermen informatie en persoonsgegevens volgens strikte beveiligings- en GDPR-standaarden, en verbeteren continu via audits, training en toetsing. Door deze waarden te verankeren in onze organisatie, borgen wij vertrouwen bij klanten, partners en medewerkers en versterken wij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.



6.1 Integriteit

We zijn een waardengerichte onderneming. Integriteit, respect en professionaliteit vormen het uitgangspunt van ons handelen, onze intern en extern waarden verankeren die houding in onze dagelijkse werking. Iedereen volgt een Code of Conduct die duidelijke regels bevat over belangenconflicten, nevenactiviteiten, giften en hospitality, vertrouwelijkheid, concurrentierecht, anticorruptie, het gebruik van bedrijfsmiddelen en respectvolle omgangsvormen. Leidinggevend en geven het voorbeeld en handhaven dezelfde maatstaf voor zichzelf en voor hun team.

Wij borgen integriteit in processen. Aanbestedingen en contracten volgen functiescheiding, vastgelegde bevoegdheidsniveaus en uniforme documentatie. Beslissingen zijn traceerbaar via goedgekeurde dossiers en een sluitende archivering. Giften, uitnodigingen en externe mandaten kennen strikte limieten en registratieplicht. Bij een potentieel belangenconflict volgen wij een meldings- en recusal-procedure. Overtredingen leiden tot corrigerende maatregelen volgens arbeidsreglement en wet.

Wij stimuleren een open aanspreekcultuur. Werknemers kunnen dilemma's tijdig bespreken met hun leidinggevende, HR of compliance. Een onafhankelijk meldpunt ondersteunt klokkenluiders. Bescherming tegen represailles is gegarandeerd. Elk signaal onderzoeken wij zorgvuldig en sluiten wij af met vastgelegde maatregelen en leerpunten.

Wij kiezen partners die dezelfde standaard hanteren. Onze Supplier Code of Conduct legt minimumvereisten op rond veiligheid, arbeidsvoorwaarden en mensenrechten, non-discriminatie, anticorruptie en mededinging, milieuzorg, circulair en CO₂-bewust materiaalgebruik, productconformiteit en dataveiligheid.

Leveranciers verbinden zich ertoe deze eisen door te geven aan hun onderaannemers en hun werking te laten toetsen. Niet-conforme situaties krijgen een plan van aanpak met termijnen. Bij uitblijvende verbetering volgen passende sancties tot en met beëindiging van de samenwerking.



6.2 Cybersecurity

Wij beschermen informatie systematisch. De directie stelt het kader vast, met duidelijke rollen voor informatiebeveiliging en voor de functionaris voor gegevensbescherming. Wij richten ons stelsel in naar gangbare normen zoals ISO 27001 en hanteren risicogestuurde beveiliging.

Toegang gebeurt volgens least privilege en multifactor-authenticatie. Werkplekken en mobiele toestellen zijn versleuteld en vallen onder centraal toestelbeheer. Netwerken zijn gesegmenteerd en gemonitord. Servers en cloudomgevingen zijn gehard en up-to-date volgens patch-SLA's. Wij gebruiken endpoint-detectie en logging op kritieke systemen. Back-ups volgen het 3-2-1-principe en worden getest via herstelproeven. Wij beheer wijzigingen gecontroleerd en ontwikkelen software secure-by-design. Tijdelijke werfinfrastructuur, camera's en IoT-toestellen krijgen specifieke hardening en toegangsbeheer. BIM- en plandata delen wij via gecontroleerde platformen.

Wij meten en verbeteren

Interne audits, penetratietesten en kwetsbaarheidsscans leveren input voor verbeteracties. Het management bespreekt periodiek incidenten, root causes en trends en stelt prioriteiten bij.

Wij verwerken persoonsgegevens conform de GDPR. Wij houden een register van verwerkingen bij, bepalen rechtsgrond, doel en bewaartermijnen, voeren waar nodig DPIA's uit en respecteren rechten van betrokkenen. Datalekken volgen een vast incidentresponsplan met triage, forensische stappen en meldingen binnen de wettelijke termijnen. Verwerkers en leveranciers tekenen passende data- en beveiligingsclausules. Onze medewerkers ontvangen gerichte opleiding, inclusief phishing-oefeningen en heldere richtlijnen voor het delen van gegevens en het gebruik van cloud- en AI-toepassingen.



6.3 Maatschappelijk engagement

Bij Houben staat maatschappelijke betrokkenheid centraal. Wij vinden het belangrijk om actief bij te dragen aan het sociale weefsel waarin wij werken. Sport vormt daarbij een belangrijke pijler. Wij ondersteunen verschillende lokale sportverenigingen zoals de KRC Genk Ladies, Volleybal Alken, voetbalclubs in Riemst, Houthalen en Voeren. Dit doen we omdat sport kansen schept voor ontmoeting, gezondheid en talentontwikkeling.

Onze betrokkenheid reikt verder dan sponsoring alleen. Wij zetten in op langdurige samenwerkingen, waarbij verenigingen kunnen rekenen op meerjarige steun en een luisterend oor voor hun noden. Daarmee willen wij niet enkel financiële hulp bieden, maar ook stabiliteit en continuïteit voor projecten die jongeren, gezinnen en buurtbewoners versterken.

Daarnaast stimuleren wij ook de maatschappelijke betrokkenheid van onze medewerkers. Dit draagt bij aan een inclusieve, naar buiten gerichte cultuur. Zo nemen wij deel aan solidariteitsacties zoals 'De Warmste week' een jaarlijks initiatief in Vlaanderen voor goede doelen, waarbij ons personeel gezamenlijke acties opzet om middelen in te zamelen. Ook steunen wij liefdadigheidsprojecten in de regio, zoals ons financieel engagement voor het Homie-project.

Dergelijke activiteiten versterken de band onder collega's en verbinden ons met de bredere gemeenschap. Ze passen bij onze rol als verantwoord ondernemer: wij willen niet alleen intern maar ook extern bijdragen aan een maatschappij die sterker, inclusiever en duurzamer is.



6.4 Doelstellingen

Doelstellingen 6.1 – Integriteit

- Nakomen van gemaakte afspraken en zorgvuldig omgaan met middelen om het vertrouwen van klanten, medewerkers en partners te waarborgen.
- Afspraken over waarden en samenwerkingsvormen in elk project en elke samenwerking als leidraad voor duurzaam vertrouwen.

Doelstellingen 6.2 – Cybersecurity

- Beschermen van vertrouwelijke informatie, systemen en data door structurele investeringen in digitale beveiliging.
- Verhogen van bewustzijn en kennis bij medewerkers via gerichte opleiding en training rond cybersecurity.

Doelstellingen 6.3 – Maatschappelijk engagement

- Ondersteunen van projecten en initiatieven die een positieve sociale impact genereren en een link hebben met onze werknemers.
- Samenwerken met lokale partners en gemeenschappen om maatschappelijke meerwaarde te versterken.



7. Projecten in de kijker

Realisaties vanuit de grond van ons hart.

Van residentieel tot industrieel. Van scholen tot ziekenhuizen. En van privaat tot publiek. We zijn enorm fier dat we bij Houben mee de fundamenteën mogen leggen voor het leven van morgen, van wonen en werken tot ontspannen en zorgen voor elkaar. Over de vele belangrijke sectoren heen. Ontdek het verhaal achter onze verschillende realisaties.

7.1 Burenberg - Leuven

In TM met Vanderstraeten en in opdracht van ION bouwt Houben mee aan de nieuwe Leuvense woonbuurt Burenberg, op de locatie waar de bekende Acco-drukkerij stond. Burenberg biedt straks een brede waaier aan woonmogelijkheden: van appartementen en co-living kamers, over gezinswoningen en sociale appartementen tot zelfs een woonzorgcentrum, studentenkamers en kamers voor beschut wonen. Daarnaast voorziet projectontwikkelaar ION ook een publieke parktuin van 4.600 vierkante meter en tal van duurzame oplossingen zoals slim waterbeheer, een geothermisch warmtenet en zonnepanelen. Burenberg is met zijn twee hectare meteen ook een van de laatste residentiële ontwikkelingen van grote omvang nabij het stadscentrum.

Stad:
Leuven

Termijn:
30 maanden

Locatie:
Kaboutermansstraat

Budget:
€ > 50 Mln.

Segment:
Zorg

Bouwheer:
Acconstruct

Type contract:
Build, Privaat

Architect:
POLO Architects,
aNNo architecten,
C+S, OYO

Type project:
Nieuwbouw

Status:
In uitvoering

BIM:
Ja

Lean:
Ja



7.2 Velodroom sportcomplex - Heusden-Zolder

Op 3 juli 2020 werd het project voor een nieuw 15.000 m² groot topsportcomplex in Heusden-Zolder gegund aan consortium Wielerdroom. Het team bestaat uit Avapartners, dbv-architecten, ComTIS Services, Clusterlandschap & stedenbouw, Bureau De Fonseca, Vanhout en Sweco. De wielerpiste wordt ontworpen door Velotrack International FZE.

Het complex omvat een overdekte UCI-klasse 1 wielerpiste (250 m), tribunes voor 2.000 toeschouwers, vier zaalsportvelden, een gymhal, medisch centrum, inspanningslab, fitness, cafetaria en commerciële ruimtes. Ook G-sporters kunnen er trainen.

Stad:
Heusden-Zolder

Termijn:
2021-2023

Locatie:
Kerkstraat 151

Budget:
€ 22.012.242,17

Segment:
Publiek

Bouwheer:
VZW sportcomplex

Type contract:
Design, Build,
Maintain

Architect:
AVApartners & DBV
Architecten

Type project:
Nieuwbouw

BIM:
Ja

Status:
Voorlopige oplevering

Lean:
Ja



7.3 Kunstencentrum Z33

De renovatie en uitbreiding van Kunstencentrum Z33 maken deel uit van het plan van de Provincie Limburg om de historische site van het Hasseltse begijnhof nieuw leven te geven. Het nieuwe gebouw en de gerenoveerde tentoonstellingsvleugel vormen samen een huis voor actuele kunst in het centrum van Hasselt.

TM Houben-Vanhout Bilzen realiseerde het gedetailleerde ontwerp van architecte Francesca Torzo. De ruitvormige bakstenen gevel sluit naadloos aan bij de bestaande gebouwen en de architectuur toont een rijkdom aan materialen, van het 'diamanten' plafond tot de bepleisterde muren, kolommen en ramen.

Het nieuwe complex biedt ruimte voor tentoonstellingen, onderzoek, producties en samenwerkingen rond hedendaagse kunst, design en architectuur.

Stad:
Hasselt

Locatie:
Zuivelmarkt 33

Segment:
Publiek

Type contract:
Build

Type project:
Nieuwbouw, renovatie

Status:
Voorlopige oplevering

Termijn:
2017-2019

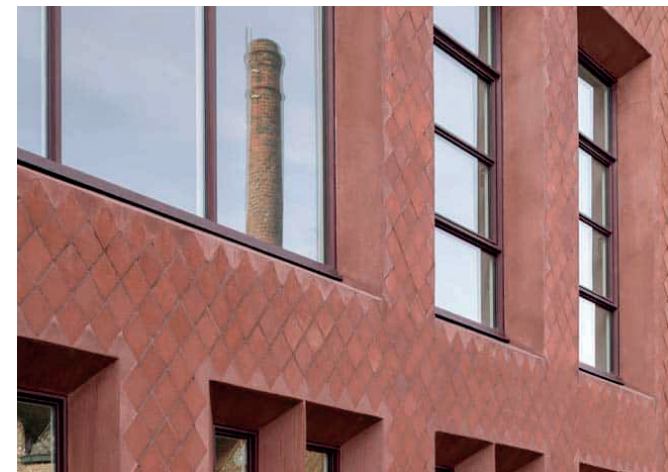
Budget:
€ 8.664.432,16

Bouwheer:
Provincie Limburg

Architect:
THV ABT - Francesca
Torzo

BIM:
Nee

Lean:
Ja



7.4 Quartier Bleu - Hasselt

Aan de Kanaalkom in Hasselt realiseerde Houben samen met Strabag Quartier Bleu, het grootste vastgoedproject van Limburg. Het project omvat 11 bovengrondse gebouwen, 401 appartementen en lofts, retail op het gelijkvloers en een ondergrondse parkeergarage met 2.300 plaatsen.

De drie verdiepingen tellende garage (100.000 m²) werd in minder dan een jaar gebouwd dankzij een aangepaste constructie met funderingsplaat en ter plaatse gestorte vloerplaten. Met een 3D-cascadesysteem realiseerden de ploegen 1.500 m² per week, ondanks uitdagende weersomstandigheden.

Naast de ruwbouw nam Houben ook de coördinatie van wegenis, retail en de afwerking van de parking op zich.

Stad:
Hasselt

Locatie:
Kanaalkom

Segment:
Gemengd

Type contract:
Privaat, Build

Type project:
Nieuwbouw

Status:
Voorlopige oplevering

Termijn:
2017-2020

Budget:
€ 117.162.860,98

Bouwheer:
Matexi en Chateaux Real Estate

Architect:
Cuypers & Q architecten

BIM:
Ja

Lean:
Ja



7.5 Parkeergebouw Thor Park - Genk

TM Houben-Strabag bouwde het centrale parkeergebouw op Thor Park in Genk, goed voor 460 plaatsen tegenover de T2-campus. Het gebouw is modulair ontworpen (16 x 5 m), met een robuuste staalstructuur en betonnen TT-elementen, waardoor uitbreiding of demontage eenvoudig is.

Duurzaamheid staat centraal: een groengevel met irrigatie, regenwateropvang en zonnepanelen zorgen voor biodiversiteit en energie-efficiëntie. Het ontwerp biedt veilige en gebruiksvriendelijke toegang met gescheiden in- en uitgangen, voetgangerszones, duidelijke signalisatie en camerabewaking.

Stad:

Genk

Termijn:

144 werkdagen

Locatie:

Thor Park

Budget:

€ 4.997.890,00

Segment:

Publiek

Bouwheer:

Stad Genk

Type contract:

Build

Architect:

Architects In Motion
bvba

Type project:

Nieuwbouw

BIM:

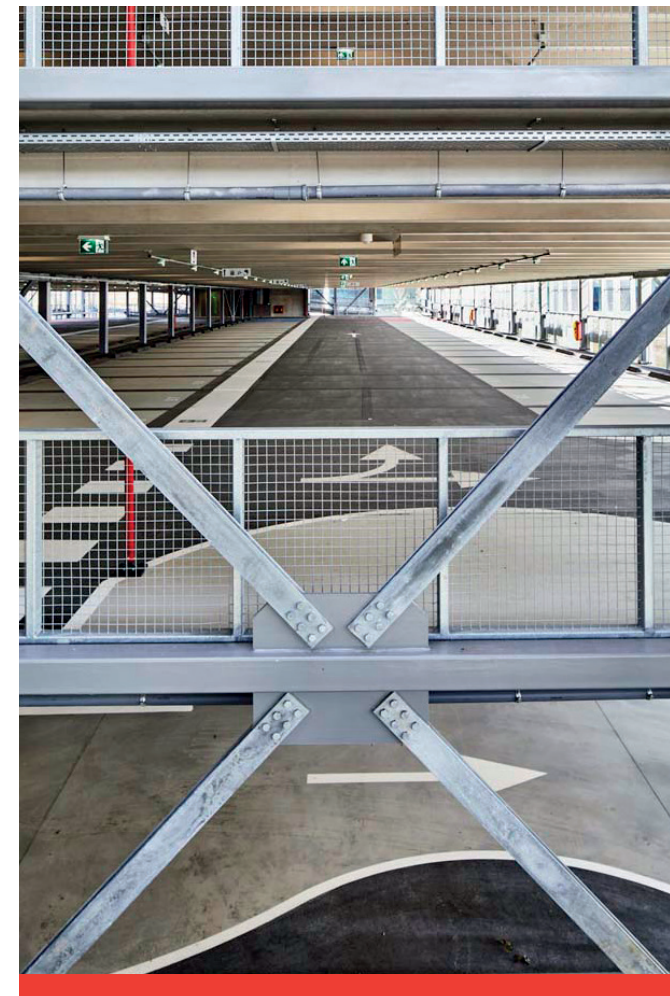
Ja

Status:

Definitieve oplevering

Lean:

Nee



Project van Defensie in Florennes en Kleine Brogel



PXL Businesshub te Hasselt



KRC Genk - Trainingscomplex



De Hallen te Antwerpen

Vinkenvelden te Hoboken



Huis August te Diest



Noorderhart Pelt



Landmark UZ Brussel



ON2bis Steps Vaardigheidscentrum te KULeuven



8. VSME-Tabel Basic module

Code	Onderwerp	Motivatie	As-is	Doelstellingen
B1	Basis voor voorbereiding	Houben kiest vrijwillig voor VSME om continuïteit en proportionele rapportering te waarborgen, ondanks het wegvallen van de CSRD-plicht. Dit verzekert transparantie en beleidsverankering op maat van een bouw-KMO.	Het bedrijf implementeert het volledige VSME-pakket (Basic, Comprehensive, AFI) en publiceert geselecteerde elementen binnen het duurzaamheidsrapport.	VSME blijvend integreren in governance en planning; jaarlijkse actualisatie van inhoud en reikwijdte van de duurzaamheidsrapportering.
B2	Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven	De beleidsverklaring plaatst een veilige, gezonde werkomgeving en ecologische verantwoordelijkheid centraal. Integriteit en professionalisme vormen de basis van het bestuur.	Houben borgt continue verbetering via interne procedures, evaluaties en systematische opvolging van kwaliteit, veiligheid en milieu.	Praktijken blijven PDCA-gestuurd met expliciete koppeling tussen milieu-, HR- en operationele processen.
B3	Energieverbruik en broeikasgasemissies	Emissies zijn materieel voor wagenpark, werfactiviteiten en energiegebruik. Structurele reductie versterkt kostenbeheersing en concurrentiekracht.	In 2025 bedroeg de totale CO ₂ -uitstoot 1.185,32 ton (Scope 1 en 2) tegenover 1.196,23 ton in 2024. Het wagenpark vertegenwoordigt 588,34 ton CO ₂ , werfgeneratoren 438,43 ton CO ₂ , elektriciteitsverbruik 116,96 ton CO ₂ en verwarming 31,93 ton CO ₂ .	Realisatie van 51,83% CO ₂ -reductie tegen 2030 t.o.v. basisjaar 2023.
B4	Vervuiling van lucht, water en bodem	Werfactiviteiten brengen intrinsieke milieu- en omgevingsrisico's mee. Preventie en beheersmaatregelen beperken deze impact.	Operationele procedures voorzien veilige opslag van stoffen, spill-kits, correcte afvalscheiding en gecontroleerde afvoer van gevaarlijke stoffen. Interne controles en audits bewaken de naleving van milieu-regels en vergunningen.	Nul incidenten met gevaarlijke stoffen nastreven en blijvende naleving van milieuwetgeving en ISO-14001-principes.
B5	Biodiversiteit en impact op ecosystemen	Bouwactiviteiten kunnen ecosystemen lokaal beïnvloeden. Bronmaatregelen beperken de impact op fauna, flora en omgeving.	Bij werfvoorbereiding worden impactanalyses uitgevoerd. Geluid, stof en logistieke bewegingen worden geminimaliseerd via aangepaste planning en werfinrichting.	Permanente toepassing van bronmaatregelen en respect voor lokale ecosystemen en omgevingsafspraken.
B6	Watergebruik en -beheer	Waterstromen op werven vragen zorgvuldig beheer om emissies naar bodem en oppervlaktewater te vermijden.	In 2025 bedroeg het totale waterverbruik 6.215,25 m ³ . Water wordt vooral gebruikt voor sanitaire voorzieningen, onderhoud en werfactiviteiten. Monitoring en sensibilisering helpen verspilling te beperken.	Efficiënt watergebruik behouden door monitoring, sensibilisering en preventie van verspilling op werven.
B7	Grondstoffengebruik, circulariteit en afvalbeheer	Efficiënt materiaalgebruik en hoogwaardig scheiden van afvalstromen verminderen milieu-impact en ondersteunen circulaire bouwpraktijken.	In 2025 produceerde Houben 1.210.749 kg afval, waarvan ongeveer 65% gesorteerd werd in recycleerbare fracties zoals steenpuin, hout, metalen en papier. Afval wordt aan de bron gescheiden en volgens wettelijke procedures afgevoerd.	Restafval verder beperken door betere bron-scheiding, circulaire ontwerp-principes en samenwerking met recyclagepartners.
B8	Algemene kenmerken werknemerspopulatie	Een stabiele en competente personeelsbasis is essentieel voor duurzame groei.	De organisatie telt een diverse werknemersgroep met een man-vrouwverdeling van 64% mannen en 36% vrouwen. Opleiding en kennisdeling verlopen via de Houben Academy en jaarlijkse opleidingsplanning. In 2025 waren er 1.427 opleidingsuren.	Investeren in opleiding, talentontwikkeling en kennisoverdracht om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te versterken.
B9	Gezondheid en veiligheid van werknemers	Veiligheid en welzijn staan centraal in de bouwsector. Preventie en opleiding verminderen risico's op arbeidsongevallen.	Houben werkt met toolboxmeetings, veiligheidsprocedures, inspecties en werfinrichtingsplannen. Ongevallenfrequentie en ernstgraad worden systematisch opgevolgd. 2025: Eg: 3,36; We: 0,21; Ge: 0,21.	Nul-ongevallenambitie door continue preventie, opleiding en sensibilisering op de werkvloer.
B10	Beloningsbeleid, sociale dialoog en opleiding	Constructieve dialoog en ontwikkeling bevorderen retentie en vakmanschap.	Medewerkers nemen deel aan evaluatie- en ontwikkelingsgesprekken en krijgen toegang tot opleidingen, coaching en kennisdeling via interne initiatieven.	Verdere uitbouw van individuele ontwikkelingsplannen en structurele opleidingsprogramma's.
B11	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	Integriteit en transparantie zijn essentieel voor vertrouwen in ons bedrijf.	Er is een gedragscode van kracht, er zijn geen veroordelingen of boetes gemeld voor corruptie of omkoping.	We blijven de governance en de naleving ervan verder versterken.

8. VSME-Tabel Comprehensive module

Code	Onderwerp	Motivatie	As-is	Doelstellingen
C1	Strategie: bedrijfsmodel en duurzaamheidsinitiatieven	Integratie van duurzaamheid versterkt positie in aanbestedingen en helpt risico's rond regelgeving, energieprijzen en klimaat te beheersen.	Duurzaamheid geïntegreerd via CO ₂ -reductie, energie-efficiëntie, circulair materiaalgebruik en aandacht voor welzijn. Werkt volgens CO ₂ -prestatieladder en monitort energie, emissies en afvalstromen.	Duurzaamheidscriteria structureel integreren in strategie en investeringen. Innovatie rond elektrificatie, energie-efficiëntie en circulair bouwen verder uitbouwen.
C2	Beleid, praktijken en toekomstige initiatieven	Uniform beleid maakt duurzaamheid meetbaar en consistent binnen alle activiteiten.	Interne richtlijnen en opvolging rond energie, afval, veiligheid en opleiding. Monitoring van CO ₂ , afval en water ondersteunt beleid.	Verdere integratie van duurzaamheid in processen en investeringen. KPI-monitoring versterken.
C3	Doelstellingen voor broeikasgasreductie en klimaattransitie	CO ₂ -reductie is essentieel voor klimaatdoelen en kostenbeheersing.	CO ₂ -uitstoot 2025: 1.185,32 ton (Scope 1 & 2) vs. 1.196,23 ton in 2024. Grootste bronnen: wagenpark 588,34 ton, werfgeneratoren 438,43 ton, elektriciteit 116,96 ton, verwarming 31,93 ton.	51,83% CO ₂ -reductie tegen 2030 t.o.v. 2023 via elektrificatie wagenpark, vergroening energie en efficiëntieverbetering.
C4	Klimaatrisico's	Bouwactiviteiten zijn gevoelig voor energieprijzen, regelgeving en operationele afhankelijkheden (bv. diesel).	Emissies vooral afkomstig van wagenpark en werfgeneratoren → afhankelijkheid van fossiele brandstoffen en werfenergie.	Reductie van afhankelijkheid via elektrificatie, batterijopslag en energie-optimalisatie op werven.
C5	Aanvullende werknemerskenmerken	Inzicht in personeel ondersteunt duurzaam HR-beleid en inzetbaarheid.	Focus op opleiding, coaching en ontwikkelingsgesprekken. Lerende organisatie met structurele opleidingsprogramma's.	Verdere uitbouw van ontwikkelingsplannen en structurele opleidingen.
C6	Beleid en processen rond mensenrechten	Eerlijke samenwerking met partners en leveranciers is essentieel voor ethische bedrijfsvoering.	Leveranciers en onderaannemers werken volgens afspraken rond veiligheid, kwaliteit en regelgeving. Inkoop houdt rekening met duurzaamheid en traceerbaarheid.	Duurzaamheidscriteria verder integreren in samenwerking en naleving versterken.
C7	Ernstige negatieve mensenrechtenincidenten	Preventie en opvolging beperken reputatierisico's en schade.	Interne procedures voor melding en opvolging van incidenten, met duidelijke verantwoordelijkheden en controles.	Transparante opvolging en continue verbetering van meldingsprocessen.
C8	Inkomsten uit bepaalde sectoren en uitsluiting van EU-referentiebenchmarks	Transparantie over activiteiten en sectoren is nodig voor governance en compliance.	Geen specifieke cijfers of uitsluitingen expliciet vermeld in het rapportfragment.	Verdere afstemming met EU-Taxonomie en transparantie rond sectorblootstelling (impliciet via AFI-module).
C9	Genderdiversiteitsratio in het bestuursorgaan	Diversiteit in bestuur ondersteunt beter besluitvorming en governance.	Geen concrete ratio of cijfer vermeld in de beschikbare pagina's van het rapport.	Verdere monitoring en rapportering van diversiteit in lijn met governance-eisen.

8. VSME-Tabel AFI-module

Code	Onderwerp	Motivatie	As-is	Doelstellingen
AFI1	Energieproductie	De herkomst van energie bepaalt de CO ₂ -intensiteit en impact op kosten en klimaatprestaties.	Gebruik van Belgische groene stroomcontracten. Elektriciteitsverbruik 2025: 116,96 ton CO ₂ (excl. laden voertuigen). PV-installatie in Houthalen operationeel sinds 2025.	Verdere vergroening van energieverbruik en evaluatie van bijkomende lokale energieopwekking en efficiëntie.
AFI2	Voertuigenpark	Transport is een belangrijke bron van CO ₂ -uitstoot; elektrificatie verlaagt emissies en kosten.	Wagenpark grootste bron met 588,34 ton CO ₂ (2025). Elektrificatie gestart. Elektrisch laden: 16,18 ton CO ₂ en 96.874,89 kWh.	Verdere elektrificatie van het wagenpark en optimalisatie van gebruik en efficiëntie.
AFI3	Beheer van gevaarlijk afval	Correct beheer van gevaarlijke stoffen is cruciaal voor milieu- en veiligheidsrisico's.	Procedures voor opslag, spillkits, afvalscheiding en gecontroleerde afvoer. Interne audits en controles.	Nul incidenten met gevaarlijke stoffen en blijvende naleving van milieuwetgeving en ISO-principes.
AFI4	Diversiteit in personeelsbestand	Diversiteit versterkt organisatie en besluitvorming.	Diversiteit wordt opgevolgd binnen HR-processen en maakt deel uit van beleid rond welzijn en ontwikkeling.	Verdere opvolging en versterking van diversiteit en inclusie binnen de organisatie.
AFI5	Uitsluiting van sectoren onder EU-benchmark	Transparantie over sectorblootstelling is belangrijk voor governance en compliance.	Geen expliciete uitsluitingen of cijfers vermeld in de beschikbare rapportdelen.	Verdere afstemming met EU-benchmarkvereisten en transparante rapportering.
AFI6	EU-Taxonomie: toekomstige afstemming	Afstemming met EU-Taxonomie verhoogt transparantie en vergelijkbaarheid.	Aanpak en koppeling tussen duurzaamheid en financiële impact via AFI-module.	Verdere uitwerking van EU-Taxonomie-alignment en integratie in rapportering en strategie.



HOUBEN NV

Prins Bisschopssingel 36 bus 5
B3500 Hasselt

+32 (0)11 26 96 00
info@houbennv.be
BTW: BE 0416.669.933