

# 03

## SOCIAL



Cette section se concentre sur les principaux objectifs et actions sur le plan social qui sont planifiés ou en cours afin d'avoir un impact direct sur la performance sociale de Befimmo, et ainsi soutenir la création de valeur globale de la Société. Toute la chaîne d'approvisionnement est couverte dans cette section.

- P.72** DÉVELOPPEMENT ET BIEN-ÊTRE DE L'ÉQUIPE
- P.80** SERVICES ET OPPORTUNITÉS DE NETWORKING
- P.83** GESTION RESPONSABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT
- P.86** INTÉGRATION DES IMMEUBLES DANS LES VILLES
- P.89** CONFORT, SÉCURITÉ ET SÛRETÉ À TRAVERS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT
- P.92** ENGAGEMENT ENVERS LA COMMUNAUTÉ

*Le Plan d'Actions 2030 complet, comprenant tous les objectifs sociaux, se trouve dans le chapitre Données de performance de ce Rapport.*

▣ PLAN D' ACTIONS 2030, P.169

SOCIAL

# Développement et bien-être de l'équipe.



## Pourquoi est-ce important

Prendre soin de l'équipe de Befimmo et investir dans des solutions de bien-être est d'une importance capitale pour la motivation et la productivité globales.

1. Objectif permanent.

### PLAN D' ACTIONS 2030

79%

Taux de satisfaction globale de l'équipe

OBJECTIF → 85% OU UNE AMÉLIORATION D'ANNÉE EN ANNÉE<sup>1</sup>

7,2/10

Satisfaction charge de travail

6,4/10

Satisfaction équilibre vie professionnelle/vie privée

OBJECTIF → 8/10<sup>1</sup>

4,0 JOURS

Nombre minimal de jours de formation par employé et par an

OBJECTIF → 5 JOURS PAR AN<sup>1</sup>

0

Cas de harcèlement signalés au cours de l'année

OBJECTIF → 0 CAS<sup>1</sup>

### EXERCICE DE MATÉRIALITÉ

#### Matérialité de l'impact

IMPORTANT

#### Matérialité financière

IMPORTANT

## Description et approche

### Talent et performance

#### Développer l'équipe individuellement et collectivement

Maximiser le talent des membres de l'équipe est essentiel pour Befimmo. Dans une perspective d'apprentissage permanent, la Société permet à son équipe d'accéder à des formations de haute qualité et à des opportunités de développement afin d'accroître l'efficacité dans son travail.

Les formations peuvent être :

- Axé sur les affaires : Formation spécifique liée à l'immobilier ou à des sujets innovants. Depuis trois ans, nous permettons à certains employés de suivre un Master en cours du soir et nous les soutenons dans ce processus d'apprentissage ;
- Axées «soft skills» : Cours de langues ou d'IT ;
- Axées sur le développement personnel : Cours de gestion du temps ou de pleine conscience ; ou
- Des cours internes organisés : Cours d'IT, formation à la cybersécurité, formation au développement durable ou à l'environnement.

Conformément à la législation, chaque salarié à temps plein dispose désormais d'au moins quatre (en 2023) ou cinq (à partir de 2024) jours de formation par an. Pour les travailleurs à temps partiel et les employés qui n'ont pas travaillé pendant une année civile complète, une base proportionnelle s'applique. Chaque membre de l'équipe ou chaque département peut proposer une formation à tout moment à son responsable et au département RH.

Tous les nouveaux arrivants reçoivent une formation supplémentaire pour se familiariser avec la méthode de travail de Befimmo :

- Le département RH accueille les nouveaux membres de l'équipe et leur présente tous les outils de communication utilisés par Befimmo pour informer le personnel ;
- Le département IT fournit toutes les informations nécessaires sur le matériel informatique et le conseiller en prévention explique

toutes les procédures de sécurité mises en place ;

- Les nouveaux membres de l'équipe reçoivent une sensibilisation obligatoire au développement durable ainsi qu'une formation à la Politique ESG et à la Politique de philanthropie et de partenariat associatif ;
- Ils reçoivent également une formation obligatoire sur les documents officiels de gouvernance tels que le Code d'éthique, y compris la Politique de lutte contre la corruption, la Politique de confidentialité des données, la Politique de diversité, d'inclusion et de tolérance zéro et la Whistleblowing Policy.

Outre le dialogue permanent, chaque membre de l'équipe reçoit une évaluation annuelle, orientée vers la communication et le développement du personnel.

#### Identifier, attirer et retenir les bonnes personnes

La politique de recrutement de Befimmo se fonde autant sur des valeurs communes que sur des soft skills et des compétences techniques. En outre, tout au long du processus de recrutement, de la publication des offres d'emploi aux entretiens de sélection, la Société n'exprime aucun jugement qui pourrait être considéré comme discriminatoire. Befimmo publie ses offres d'emploi sur le site internet de la Société, sur LinkedIn et sur l'Intranet.

Befimmo applique une politique salariale alignée, ouverte et diversifiée, sans aucune différence fondée sur le genre, l'origine, les convictions ou l'orientation sexuelle, et entièrement en ligne avec le benchmark applicable. Le package salarial comprend :

- Un salaire de base qui dépend de la Commission paritaire 200 ;
- Un plan de bonus non récurrent (Convention Collective de Travail 90) ;
- Un ensemble d'avantages extralégaux et de systèmes de protection sociale tels qu'un régime de retraite complet, une assurance-vie, une large couverture de soins de santé, des soins en cas d'incapacité et d'invalidité et un congé parental ;
- Des chèques-repas et des écochèques ;
- L'équipement nécessaire pour une exécution parfaite du travail, comme les ordinateurs portables et les téléphones mobiles les plus récents ;

- Des solutions de mobilité telles que des voitures de société, des vélos électriques, des véhicules partagés et des packs de mobilité (mobility@BEFIMMO) permettant aux membres de l'équipe de choisir la solution de mobilité qui répond le mieux à leurs besoins ;
- Des paniers de fruits, des petits-déjeuners ou des déjeuners sains, et l'accès à des cours de sport et de bien-être pour un corps et un esprit en bonne santé ;
- Une prime mensuelle de 50 € distribuée à tous les membres de l'équipe en raison d'un télétravail plus récurrent ;
- Un système d'échange d'une partie du bonus annuel contre des avantages extralégaux tels que des jours de congé supplémentaires, des outils informatiques, le remboursement de l'assurance pension privée, le leasing de vélos, une carte de mobilité, etc. (mychoice@BEFIMMO).

Cela concerne tous les membres fixes de l'équipe, qui travaillent tous à partir du siège social à Bruxelles (le lieu d'opération important).

En termes de mobilité interne, dès qu'un poste se libère, la description du poste est publiée sur l'Intranet. Cela donne la possibilité aux membres de l'équipe de changer de fonction sans quitter la Société. Les possibilités de mobilité interne et de gestion des talents permettent de limiter la rotation («turnover») du personnel et de maintenir une motivation élevée.



#### ANCIENNETÉ MOYENNE (ANNÉES)

AUTRES EMPLOYÉS

6,53

MANAGEMENT

8,57

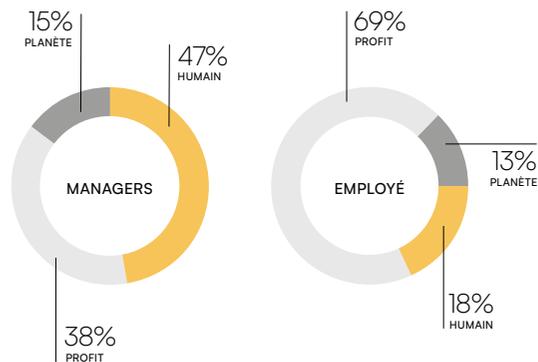
COMITÉ EXÉCUTIF

10,24

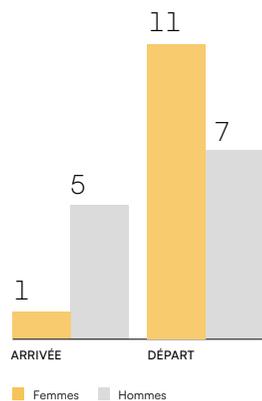
RÉPARTITION HOMMES/FEMMES (%)



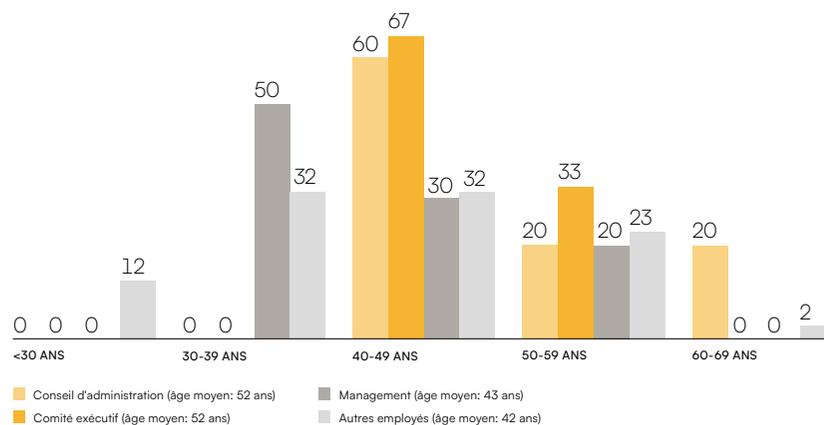
RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATIONS, HORS FORMATIONS DE LANGUES ET D'IT



ARRIVÉES/DÉPARTS (UNITÉS)



RÉPARTITION ÂGE (%)



### Assurer le dialogue social

Befimmo a établi un Code d'éthique et elle respecte les règles fixées par la loi belge sur le travail et d'autres cadres de référence, telles que :

- Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- Les principes du UN Global Compact ;
- Les Objectifs de Développement Durable.

Ces règles stipulées dans les lois et cadres de référence susmentionnées comprennent, entre autres, le respect des droits de l'homme, le respect de la liberté d'association, le droit de négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de profession, et énoncent des conditions claires concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, le salaire minimum et les heures de travail.

Befimmo a pour but de toujours garder une approche centrée sur l'humain et un dialogue ouvert avec l'ensemble de son équipe sur tous les sujets, tout en protégeant et en respectant la vie privée de ses employés. La déclaration de confidentialité établie à cet égard définit la base sur laquelle les données personnelles collectées auprès de la Société ou fournies à celle-ci seront traitées.

Enfin, le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est assuré par des élections sociales obligatoires, qui ont lieu tous les quatre ans. En 2020, ce processus a été interrompu en raison de l'absence de candidats. Les prochaines élections auront lieu en 2024. Lors de ces élections sociales, le département RH informe tous les membres de l'équipe de leur droit à la libre association et à la négociation collective.

Au cours de l'année de référence, aucun cas de non-respect de la législation et de la réglementation sociale et économique n'a été signalé.

Membres de l'équipe<sup>1</sup>

**76** qui bénéficient tous d'un statut d'employés et d'un contrat à durée indéterminée

## Âge moyen

**43** ANS

## Diversité des genres

**37%** FEMMES & **63%** HOMMES

## Ancienneté moyenne

**6,8** ANNÉES

## Heures de formation

**30,2**  
de formation par personne pour un budget moyen de 847,16 €/an (IT et langues compris)

## Membres de l'équipe évalués

**100%**  
ANNUELLEMENT

## Ecart salarial

**31%**

## Nouveaux membres de l'équipe

**06**  
 > 5 hommes et 1 femme  
 > Âge moyen: 31  
 > EPRA new hire rate: 7,89%

## Départs

**18**  
 > 7 hommes et 11 femmes  
 > 15 démissions, 0 départs à la retraite et 3 licenciements  
 > Âge moyen: 41  
 > EPRA turnover rate: 23,68%

## Mobilité interne

**01** CAS

## Promotion interne

**03** CASE

1. À l'exclusion du Comité exécutif et des consultants.

## Diversité, inclusion et égalité des chances

La diversité est considérée comme une source de partage des connaissances pour Befimmo. Notre politique de recrutement est ouverte à la diversité et sans critères de sélection liés directement ou indirectement au genre, à l'âge, au handicap, à l'origine, aux convictions ou à l'orientation sexuelle.

La Société a adopté une Politique de diversité, d'inclusion et de zéro tolérance qui complète les dispositions légales et réglementaires internationales, européennes et belges applicables.

### Diversité des genres

Befimmo soutient l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en termes d'accès à l'emploi, de formation, de promotion et de conditions de travail. La politique salariale garantit un traitement équitable des hommes et des femmes, en se basant uniquement sur des critères non genrés, tels que la cohérence interne et les benchmarks sectoriels.

Un certain nombre de nouveaux recrutements sont prévus pour 2024, et un accent particulier sera mis sur l'obtention d'un équilibre plus optimal entre les hommes et les femmes au sein de nos équipes.

### Diversité des âges

La répartition par âge de Befimmo est très diversifiée. 11% des membres de l'équipe ont moins de 30 ans, tandis que 24% ont plus de 50 ans. Befimmo s'engage à continuer d'attirer de jeunes talents et à maintenir les membres plus âgés de l'équipe en activité et à les aider dans leur transition vers la retraite.

### Zéro discrimination et harcèlement

La Société pratique une opposition explicite à toute forme de discrimination à travers un Code d'éthique et le règlement de travail interne qui démontrent son engagement pour un dialogue transparent et la non-discrimination.

En cas de violation du Code, les membres de l'équipe peuvent signaler en toute confidentialité tout cas de harcèlement ou de discrimination (préssumé) au département RH ou au Legal Corporate. Chaque occurrence fait l'objet d'une enquête approfondie et sera suivie d'une sanction disciplinaire, comme indiqué dans le règlement de travail interne. Au cours de l'exercice 2023, aucun cas de discrimination n'a été signalé.

Befimmo a également nommé une personne de confiance. La personne de confiance a un statut juridique spécial ainsi qu'un code de conduite et de confidentialité très strict. Il ou elle est au service des collaborateurs pour les aider s'ils sont victimes ou témoins de faits de harcèlement.

Les motifs et les sanctions en matière de discrimination sont décrits en détail dans le contrat de travail de chaque membre de l'équipe.

### Inclusion sociale

Depuis quelques années, Befimmo a mis en place de multiples actions sociales.

L'une de ces actions est d'être membre de l'association Be.Face, qui encourage les membres de l'équipe à aider des jeunes sans emploi à trouver un travail (initiative Bright Future) ou à accompagner des adultes motivés qui ont un réel projet professionnel et qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi (initiative Job Academy).

▣ ENGAGEMENT ENVERS LA COMMUNAUTÉ, P.92

Befimmo promeut l'intégration des jeunes travailleurs en prenant des stagiaires. En 2023, deux stagiaires ont rejoint Befimmo pour une mission temporaire. En outre, le Real Estate Starters Programme constitue également une étape vers une meilleure intégration des jeunes talents au sein de la Société.

## + CASE STUDY — Real Estate Starters Programme

En 2023, Befimmo a lancé son Real Estate Starters Programme afin de permettre à de jeunes talents de découvrir notre métier en suivant un programme de développement professionnel.

Ce programme permet à de jeunes diplômés universitaires en ingénierie, ingénierie de gestion ou école de commerce d'effectuer trois stages de huit mois chez Befimmo : une occasion en or de découvrir la Société, le monde de l'immobilier et ses différents métiers, ainsi que le monde du travail avant d'évoluer vers un poste spécifique.

Notre premier Junior Real Estate Officer nous a rejoints en septembre 2023 au sein du département Commercial.

*«Le Real Estate Starter Programme est unique car **il permet de découvrir de multiples facettes d'un acteur majeur immobilier**. De plus, Befimmo adopte une stratégie axée sur un avenir durable qui m'attire énormément. Cette combinaison en fait une opportunité idéale pour acquérir des connaissances approfondies et se lancer dans le monde d'immobilier.»*

— ALEXIS VANDAMME | REAL ESTATE STARTER

## Bien-être

Le bien-être des membres de l'équipe est essentiel pour la motivation et la productivité. Befimmo applique la loi belge relative au bien-être des travailleurs lors l'exécution de leur travail ainsi que d'autres initiatives visant à accroître ce bien-être, expliquées ci-après.

### Créer un environnement de travail agréable

En tant que spécialiste de la création d'environnements de travail, le siège de Befimmo se doit d'être un exemple pour le monde extérieur. Son siège social illustre à 100% la vision que Befimmo défend chaque jour auprès de ses clients. Les bureaux de la Société sont situés dans le même immeuble que Silversquare et Sparks, et permet aux membres de l'équipe d'expérimenter son modèle hybride au quotidien. Mais surtout, ce déménagement permet aux membres de l'équipe de trouver un équilibre entre temps au bureau, nomadisme dans les centres Silversquare et télétravail, créant ainsi la flexibilité nécessaire à chacun.

Tous les postes de travail sont bien équipés, incluant le matériel informatique nécessaire et les aspects ergonomiques tels que des chaises de bureau professionnelles pour répondre aux besoins de confort de tous les membres de l'équipe.

### Assurer la santé et la sécurité au travail

La Société compte quatre secouristes dans son équipe, qui bénéficient d'un cours de recyclage annuel. Befimmo organise également des exercices d'évacuation en cas d'incendie à son siège social pour tous les membres de l'équipe.

Befimmo accorde également une grande attention au bien-être mental et aux signaux de stress au sein de l'équipe. La violence, les intimidations ou le harcèlement sexuel sont considérés comme des risques psychosociaux et doivent être surveillés, prévenus et condamnés à tout prix.

Plaintes en  
matière d'emploi

0

Taux d'absentéisme  
court terme

2,84%

> Comparé au taux moyen de 3,53% en Belgique  
> Taux d'absentéisme EPRA : 8,90%

Accidents  
de travail

05

Injury rate (EPRA)

0,0%

Lost Day rate (EPRA)

0,1%

Secouristes

04

DONT  
LE RECYCLAGE  
ANNUEL EST  
ASSURÉ

Conseiller  
en prévention

01

DE NIVEAU 3

Étude de risque  
annuelle

01

Formations liées  
à la sécurité

30 HEURES

(ex.: (formations équipiers de première intervention, sécurité sur chantier, BA4, secourisme, prévention amiante, etc.)

**Garder un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

Befimmo a déterminé pour tous les membres de son équipe une semaine de travail à temps plein de 37,5 heures, calculée sur une base annuelle. De plus, grâce à un système mis en place par le gouvernement belge, il est possible d'acheter jusqu'à cinq jours de congé supplémentaires par an.

Dans le cadre des horaires de travail et de l'organisation de l'entreprise, la Société propose des solutions aux membres de son équipe afin d'optimiser leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Befimmo a créé une politique du travail à domicile qui permet à chacun de trouver son équilibre dans le temps et l'espace. La façon de travailler évolue, et Befimmo souhaite encourager cette évolution. En introduisant le travail à domicile structurel, la Société veut s'assurer que les équipes puissent continuer à travailler ensemble de manière fluide tout en améliorant le confort de ses collaborateurs en termes de mobilité et d'équilibre vie professionnelle/vie privée. Les membres de l'équipe

sont également autorisés à travailler dans un centre de coworking Silversquare qui pourrait être plus proche de leur domicile. Le travail à distance s'est accompagné d'une formation sur la cybersécurité, permettant aux membres de l'équipe d'être plus conscients des dangers digitaux, ainsi que sur l'utilisation de Microsoft Teams.

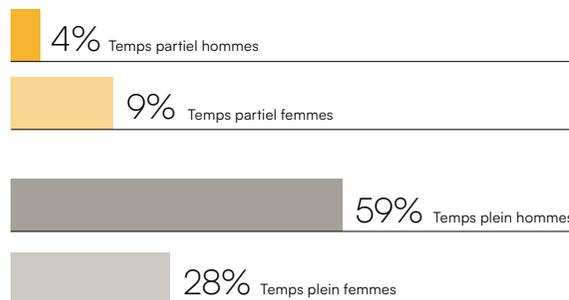
Les membres de l'équipe peuvent également organiser leurs horaires de travail de manière un peu plus flexible. Le besoin d'adapter leurs horaires de travail ou leur emploi du temps peut être discuté avec leur responsable direct.

Une campagne interne a également été lancée concernant le droit à la déconnexion. Une charte a été mise en place et présentée à tous les membres de l'équipe. Cette charte stipule le fait que personne ne doit se sentir obligé de répondre aux mails avant ou après les heures de travail. Des conseils ont également été donnés par le département IT sur la manière de désactiver certaines notifications sur les téléphones de chacun.

**ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL**

13%

- > Contractuels, crédits temps et congé parental partiels
- > Dont 3 hommes et 7 femmes
- > Avec les mêmes avantages extra-légaux

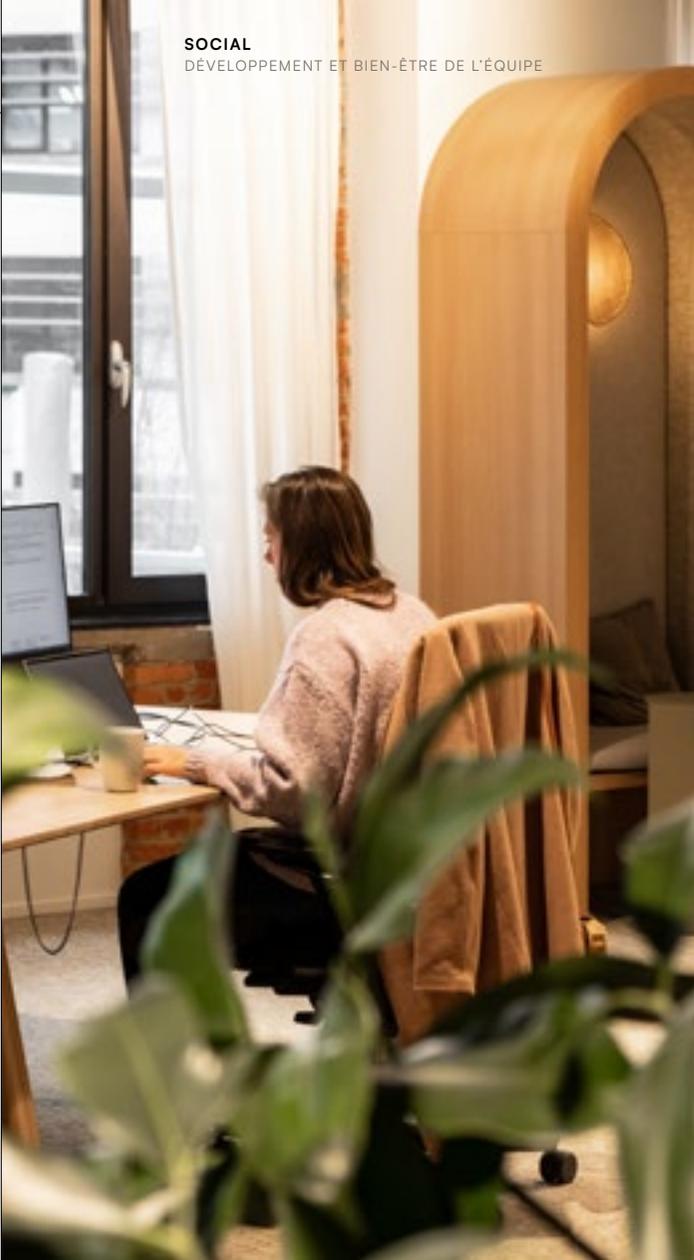
**+ CASE STUDY — Bien-être au travail**

Les membres de l'équipe confrontés à des problèmes psychosociaux peuvent entrer en contact avec des professionnels de Pulso par le biais du programme d'aide aux employés, le Employee Assistance Programme. Ce programme de support offre des conseils confidentiels ou un soutien pour des questions professionnelles ou personnelles. Il vise à éviter les maladies mentales et à maintenir un taux d'absentéisme aussi bas que possible. Des informations sur ce programme sont remises à chaque nouvel arrivant.

Une personne du département RH est officiellement certifiée comme personne de confiance. Les membres de l'équipe peuvent s'adresser à la personne de confiance à tout moment en cas de problèmes avec les superviseurs, de questions psychosociales, de discrimination et de harcèlement. De plus, le CESI (service externe de prévention et de protection au travail) peut également être contacté en cas de problèmes liés au bien-être des membres de l'équipe. La personne de confiance examine les demandes, conseille les membres de l'équipe et agit en toute impartialité. Cette personne tient un registre anonyme des déclarations des membres de l'équipe.

Afin de garder un esprit sain dans un corps sain, les membres de l'équipe ont accès à des cours de sport dans l'immeuble. En outre, des paniers de fruits et des déjeuners sains sont régulièrement organisés pour tous les membres de l'équipe.





### Entretenir un dialogue permanent

Befimmo a adopté un processus général pour s'engager auprès de ses propres employés.

Afin d'être aussi transparent que possible envers l'équipe, Befimmo accorde une attention particulière à la communication interne, par le biais de l'Intranet, d'écrans d'information, de canaux informels tels que le Teams Flash Info, et de présentations régulières des réalisations à l'ensemble de l'équipe. La Société organise également des Speakers' Corners toutes les six semaines, pendant lesquels le Comité exécutif et les Managers répondent à toutes les questions de l'équipe.

Le processus d'évaluation annuelle comprend deux entretiens par an entre l'employé et son supérieur hiérarchique. Les évaluations sont planifiées en juin et en décembre.

Un processus de rapport d'étonnement donne l'opportunité aux nouveaux arrivants de donner leur avis global après quelques semaines chez Befimmo. Ce processus permet de saisir les premières impressions des nouveaux membres de l'équipe.

Dans le cadre du dialogue permanent, la Whistleblowing Policy prévoit un système visant à donner à chaque membre de l'équipe les moyens nécessaires pour signaler les manquements à un point de contact central au sein de Befimmo, en toute confidentialité et sans crainte de représailles au sens large. Cette Politique est décrite dans le chapitre Gouvernance du présent Rapport et est accessible sur le site internet de la Société.

▣ GOUVERNANCE : ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET CONFORMITÉ, P.114

### Resserrer les liens et vivre de belles choses ensemble

Befimmo dispose d'un esprit d'équipe extrêmement solide. Les liens entre les membres de l'équipe cultivent la motivation et la productivité au sein des différents départements. Cette culture d'entreprise est entretenue par différents projets et activités destinés aux membres de l'équipe.

Befimmo a son propre team event qui rassemble tous les membres de l'équipe et des activités culturelles ont également été mises en place tous les deux mois pour l'équipe sous le nom de "Culture Club".

Befimmo dispose également de son propre comité d'activités, le Comité B+. Créé en 2011 à l'initiative du personnel et avec le soutien du Comité exécutif, ce comité organise régulièrement tout au long de l'année des activités sportives, culturelles, festives, caritatives et familiales.

## Perspectives d'avenir

Après deux années marquées par une forte évolution de l'équipe et de nos objectifs, 2024 sera l'année de la consolidation. Un certain nombre de nouvelles recrues viendront renforcer les équipes existantes. L'année 2024 sera l'occasion de porter un regard neuf et d'effectuer un travail essentiel sur notre identité et les valeurs que Befimmo souhaite promouvoir à l'avenir. Un accent particulier sera mis sur la recherche d'un bon équilibre des genres au sein de nos équipes.

Par ailleurs, en mai, des élections sociales seront organisées comme tous les quatre ans.

## SOCIAL

# Services et opportunités de networking.



## *Pourquoi est-ce important*

En réponse à la tendance mondiale du travail hybride, l'objectif principal de cette réflexion est de connecter les différents immeubles du portefeuille de Befimmo, de donner plus de flexibilité aux locataires en leur offrant différents environnements de travail dans des immeubles interconnectés, et d'offrir une gamme de services dans l'ensemble du portefeuille pour améliorer l'expérience utilisateur et créer des connexions et des communautés.

1. Objectif permanent.

### PLAN D' ACTIONS 2030

TARGET

GOOD

5 GOOD

Taux de satisfaction des locataires (NPS)

OBJECTIF → MINIMUM GREAT<sup>1</sup>

## Description et approche

Les environnements conçus par Befimmo sont tous imaginés et développés pour que l'ensemble des utilisateurs y vivent une expérience agréable, productive et toujours plus connectée. Aujourd'hui, les occupants sont à la recherche d'un propriétaire qui leur propose bien plus qu'un immeuble «premium». Ils souhaitent travailler dans des espaces lumineux, agréables et ouverts sur l'extérieur, et avoir accès à des services qui facilitent leur quotidien, tout en bénéficiant d'une grande flexibilité.

### Services dans le portefeuille

Afin de choisir le bon service pour le bon immeuble, chaque immeuble est évalué sur ses services existants et les locataires sont questionnés par rapport à leurs besoins. Le développement d'un CRM - une base de données qui regroupe les coordonnées des occupants individuels - aide à effectuer des évaluations de besoins auprès d'un public beaucoup plus large. En 2023, Befimmo a dès lors organisé sa deuxième enquête pour les locataires sous la forme d'un NPS. Pour cet NPS, la Société a inclus 10 de ses immeubles multi-locataires contenant des services mis en œuvre pour les occupants. En tenant compte d'une participation de 8% des locataires, l'enquête a révélé un score de 5, ce qui correspond à un GOOD selon l'échelle de réponse NPS. Le feedback a été envoyé au Property Management afin de prendre des mesures si nécessaire.

### Réseau de coworking et occasions de rencontre

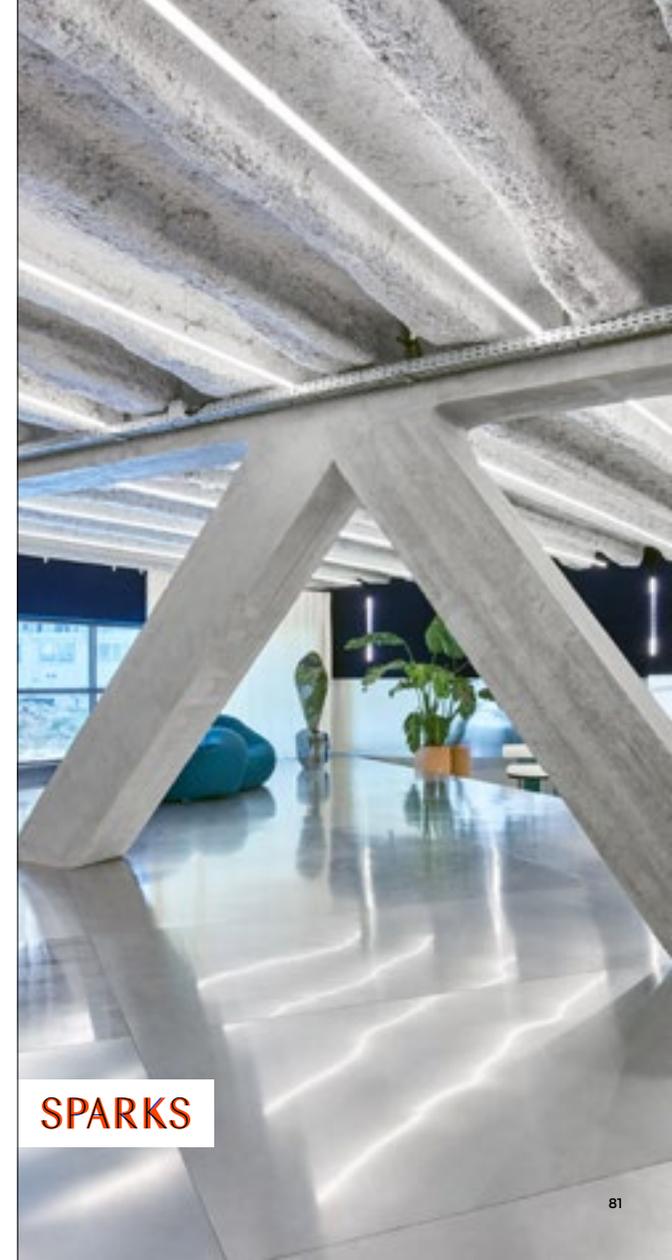
L'évolution du monde du travail est désormais une réalité, tout comme la digitalisation accrue de notre société. C'est pourquoi Befimmo offre une variété d'environnements de travail dans un modèle de bureau hybride, allant des bureaux conventionnels aux immeubles entièrement consacrés au coworking, en passant par un mélange des deux. Les utilisateurs bénéficient d'une certaine flexibilité quant à la durée de leur contrat, à l'espace de travail qu'ils occupent (plus ou moins grand selon leurs besoins) et aux salles de réunion qu'ils peuvent utiliser.

En réponse, Befimmo, et sa filiale Silversquare développent un réseau d'espaces de travail interconnectés. Des communautés sont créées au sein du réseau entre les start-ups, les scale-ups et les petites et grandes entreprises grâce à l'organisation d'événements, de présentations, de sessions de brainstorming, etc. Il s'agit d'un moyen unique de stimuler la créativité, l'innovation et l'interaction entre toutes sortes d'entreprises et d'entrepreneurs.

En 2023, Silversquare exploite 11 espaces de coworking à Bruxelles, dans sa Périphérie, en Flandres, en Wallonie et au Grand-Duché de Luxembourg. En 2024, un douzième centre de coworking a ouvert ses portes à Louvain-la-Neuve, portant l'espace de coworking total à 55.824 m<sup>2</sup>.

Outre les environnements de coworking flexibles et inspirants, Befimmo est également partenaire de Sparks, qui propose un environnement de réunion spécial comprenant des salles de réunion innovantes. Chez Sparks, il y a des salles de réunion spécifiques pour des objectifs spécifiques, qu'il s'agisse d'une réunion (in)formelle, d'une session de brainstorming spontanée, d'une conférence, d'un livestream ou d'un hackathon. Sparks propose également des formules de soutien, généralement des services de réunion et une assistance professionnelle, afin de faire passer les réunions à un niveau supérieur.

∨



**SPARKS**

## + CASE STUDY — Ouvertures Silversquare

En mars, Silversquare North, l'espace de coworking de 7.350 m<sup>2</sup> situé à proximité du canal de Bruxelles, a été officiellement inauguré.

Au cours de l'été, Silversquare a également ouvert son tout premier site à Anvers, dans l'A-Tower. D'une superficie impressionnante de 5.800 m<sup>2</sup>, cet espace répond parfaitement aux besoins des professionnels d'aujourd'hui. L'éventail de choix est large : postes de travail fixes, bureaux flexibles et bureaux privés. Le lieu est équipé de plusieurs salles de réunion, de coins inspirants pour le brainstorming et de coins café agréables.

Enfin, après l'ouverture officielle de son premier site en Wallonie, le Silversquare Guillemins à Liège, Silversquare y poursuit son expansion à Louvain-la-Neuve : un espace de coworking de presque 4.000 m<sup>2</sup> répartis sur deux étages. La première pierre a été posée début septembre, la livraison du projet s'est faite quant à elle en février 2024.



*«Nous sommes très fiers de l'ouverture de ce coworking à Anvers, qui marque nos débuts dans la plus grande ville de Flandre. **Le fait qu'un mois après l'ouverture, nous ayons déjà loué un quart de nos bureaux privés montre clairement l'enthousiasme des Anversois. Avec Silversquare Antwerp Tower, nous voulons créer un environnement stimulant qui inspire et fait progresser le tissu économique local.**»*

ALEXANDRE PONCHON  
UN DES FONDATEURS DE SILVERSSQUARE.

## Perspectives d'avenir

Afin d'évaluer régulièrement la satisfaction des locataires et d'agir en fonction du feedback, Befimmo continuera à évaluer les besoins en services des locataires de son portefeuille par le biais de la méthode de scoring NPS. Après deux années d'essai et d'élargissement progressif du champ d'application, la Société est maintenant prête à inclure tous les immeubles à locataires multiples de son portefeuille où des services sont proposés. Le NPS sera également organisé une fois par an.

Outre les immeubles en exploitation, tous les projets de (re)développement seront conçus de manière à inclure les services adéquats pour les occupants. Lors de l'intégration des services dans les projets, Befimmo prend en considération la localisation de l'immeuble pour ajouter encore plus de confort à ses occupants. Afin d'intégrer ses immeubles dans les villes, la Société ouvrira son offre de services au quartier chaque fois que cela sera possible.

En ce qui concerne le réseau de coworking, Silversquare cherchera désormais à étendre son réseau aux Pays-Bas également, conformément à la stratégie de Befimmo.

## SOCIAL

# Gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.



## *Pourquoi est-ce important*

Befimmo a un rôle à jouer pour promouvoir un comportement durable et éthique tout au long de sa chaîne de valeur. Afin d'établir des partenariats solides avec ses parties prenantes, celles-ci doivent être intégrées au Plan d'Actions 2030 de Befimmo.

1. Les fournisseurs importants sont ceux qui présentent un risque potentiel en ce qui concerne les aspects ESG.

### PLAN D' ACTIONS 2030

## À INITIER

Part des fournisseurs importants<sup>1</sup> évalués

**OBJECTIF** → 100% D'ICI 2024

## À INITIER

Part des fournisseurs importants<sup>1</sup> engagés

**OBJECTIF** → 25% D'ICI 2030

### EXERCICE DE MATÉRIALITÉ

#### Matérialité de l'impact

IMPORTANT

#### Matérialité financière

IMPORTANT

## Befimmo essaie autant que possible de **travailler avec des fournisseurs locaux.**

**87%** de tous les  
fournisseurs de 2023  
sont basés en Belgique

**2%** se situent en dehors  
de l'Europe

### Description et approche

#### Upstream et midstream : Fournisseurs

Befimmo consacre beaucoup d'efforts à la définition de la meilleure stratégie pour inclure l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement dans son état d'esprit ESG. L'objectif premier de cet exercice est de générer un impact ESG positif sur l'ensemble de la chaîne de valeur et, ce faisant, d'embarquer de plus en plus de parties prenantes dans cette aventure. Pour ce faire, la Société a défini les principales étapes à entreprendre afin d'intégrer tous les fournisseurs importants.

➤ VOIR PAGE SUIVANTE

Les décisions concernant la sélection et/ou les actions potentielles nécessaires seront prises en concertation avec le Comité exécutif, les Leaders et les Managers des départements concernés.

Le profil de risque de la chaîne d'approvisionnement en amont de la société est structurellement faible puisque Befimmo est un acteur local, agissant en Belgique, qui fixe directement ses fournisseurs en vertu du droit belge. Befimmo essaie autant que possible de travailler avec des fournisseurs locaux. 87% de tous les fournisseurs de 2023 sont basés en Belgique, et seulement 2% se situent en dehors de l'Europe.

D'autre part, Befimmo a également un rôle éthique à jouer vis-à-vis de ses fournisseurs. Lorsque cela est stipulé dans le contrat avec le fournisseur, ou si nécessaire, la Société accélère le paiement de la facture afin de respecter les délais et d'éviter les retards de paiement.

De plus, Befimmo a également participé à la certification EcoVadis et a reçu la Médaille de Platine, la plus haute récompense, qui distingue le top 1% des entreprises actives dans le même secteur d'activité tel qu'évalué par l'agence de notation.

#### Downstream : Locataires et occupants

En tant que dernier maillon de la chaîne d'approvisionnement, les locataires et les occupants des immeubles doivent également être pris en considération. Afin de comprendre l'importance de l'ESG pour chaque locataire, Befimmo a développé et mis en œuvre des mesures de prévention contre le risque de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme, en vue de l'évaluation préalable des locataires et occupants potentiels avant d'entamer toute relation d'affaires avec eux. Chaque locataire «à risque» peut être exclu si cela est jugé nécessaire.

➤ GOUVERNANCE : ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET CONFORMITÉ, P.114

### Perspectives d'avenir

Comme indiqué ci-avant, en 2024, la Société mettra en œuvre un processus d'évaluation des fournisseurs pour tous les fournisseurs «à risque», conformément à sa procédure de diligence raisonnable. L'ensemble du processus sera mis en place courant 2024, en commençant par la signature du Code de conduite et en passant par le processus d'évaluation mené par EcoVadis pour les fournisseurs importants. Tous les nouveaux fournisseurs seront initiés au processus à partir de 2024.



Befimmo a également participé  
à la certification EcoVadis  
et a reçu la Médaille de Platine.

## PRINCIPALES ÉTAPES À ENTREPRENDRE AFIN D'INTÉGRER TOUS LES FOURNISSEURS IMPORTANTS

| Étape                                    | Définition   | Actions de Befimmo  | Implémentation     |
|--|--|---|--------------------|
| <b>Définition de la stratégie</b>        | Identifier les fournisseurs clés ayant l'impact le plus important dans notre chaîne d'approvisionnement  | Befimmo a établi une liste de fournisseurs importants, basée sur le montant de la facture payée au cours de l'année ainsi que leur risque environnemental et social.  | → 2023             |
| <b>Code de conduite des fournisseurs</b> | Créer code de conduite pour tous les fournisseurs, basé sur les dix Principes du Pacte mondial des Nations unies afin de couvrir toutes les dimensions ESG         | Befimmo a envoyé le Code de conduite revu à tous ses fournisseurs importants afin qu'ils le lisent et le signent. Il s'agit d'une première étape vers l'intégration de nos fournisseurs dans l'état d'esprit ESG de la Société.   | → Q1-Q2 2024       |
| <b>Évaluation</b>                        | Sélectionner un questionnaire ESG pour évaluer la performance des fournisseurs importants  | Befimmo a choisi EcoVadis pour évaluer les fournisseurs importants sur les trois dimensions ESG. L'évaluation s'inspire largement des dix Principes du UN Global Compact. Chaque fournisseur invité obtiendra un score en fonction de sa performance ESG. Grâce à la plateforme EcoVadis, Befimmo pourra solliciter des actions pour améliorer certains scores si nécessaire.   | → Q2-Q3 2024       |
| <b>Sélection et rétention</b>            | Définir les exigences à respecter par les fournisseurs à sélectionner / à embarquer  | Befimmo devra décider des exigences à mettre en place après les résultats d'EcoVadis. La discussion devra être établie en fonction des différentes situations : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les fournisseurs qui répondent aux exigences ESG ;</li> <li>- Les fournisseurs qui ne répondent pas aux exigences ESG mais qui sont prêts à faire un effort pour améliorer leur propre empreinte ;</li> <li>- Les fournisseurs qui ne veulent pas améliorer leur empreinte ou qui refusent de participer.</li> </ul> | → Q4 2024          |
| <b>Suivi des performances</b>            | Gérer le processus d'évaluation des fournisseurs sur le long terme, assurer un examen continu de leurs performances et suivre les progrès réalisés au fil du temps | Befimmo ajoutera tous les nouveaux fournisseurs importants à l'exercice EcoVadis afin qu'ils soient évalués au cours de l'année. Les fournisseurs existants feront l'objet d'un suivi et leur participation à EcoVadis devra être renouvelée tous les ans.  | → 2024             |
| <b>Reporting</b>                         | Communiquer l'information aux fournisseurs   | Befimmo entretiendra un dialogue régulier avec ses principaux fournisseurs afin de les associer à son parcours ESG.   | → À partir de 2024 |

SOCIAL

# Intégration des immeubles dans les villes.



## Pourquoi est-ce important

Tout projet de (re)développement a inévitablement un impact sur les communautés environnantes. C'est pourquoi Befimmo étudie l'intégration des immeubles dans leur environnement et qu'elle reste en contact avec les parties prenantes concernées.

1. Projets: projets de (re)développement engagés en cours (ZIN, Pachéco).  
2. Objectif permanent.

### PLAN D'ACTIONS 2030

# 100%

Part des projets<sup>1</sup> ouverts sur la ville et sa communauté

**OBJECTIF** → 100%<sup>2</sup>

# 100%

Part des projets<sup>1</sup> réalisés à travers un programme d'engagement communautaire

**OBJECTIF** → 100%<sup>2</sup>

### EXERCICE DE MATÉRIALITÉ

#### Matérialité de l'impact

IMPORTANT

#### Matérialité financière

IMPORTANT



## Description et approche

Tout immeuble est inclus dans une communauté et un environnement. Befimmo entend faire en sorte que chaque immeuble se fonde en toute harmonie dans le quartier où il est implanté.

L'intégration est analysée et réalisée en termes :

- **D'architecture** : L'immeuble doit se fondre dans son environnement en termes de forme et d'esthétique ;
- **De durabilité** : Afin d'être un utilisateur responsable de l'espace urbain, les défis pour Befimmo sont également de revaloriser les espaces sous-utilisés, de les dédier à de nouvelles fonctions, de laisser plus d'espace pour les zones vertes et récréatives, et de transformer les espaces ordinaires en espaces inspirants ;
- **De ses communautés** : La Société désire offrir des services à toutes les communautés des immeubles (locataires, mais aussi habitants du quartier).

Une façon d'intégrer les immeubles dans les villes est de les ouvrir à toutes les communautés environnantes. Cela signifie qu'un immeuble offre à tous des services partagés tels qu'un restaurant, un centre de fitness ou une terrasse. La Société propose donc des espaces à usage mixte comprenant des coworkings, des restaurants et des logements, créant ainsi des mouvements et des communautés au sein et autour de l'immeuble afin de maximiser les interactions entre communautés.

Ceci nous amène à la deuxième ambition de Befimmo concernant l'intégration des immeubles dans les villes, à savoir le contact avec les parties prenantes impliquées dans les projets de (re)développement. Befimmo entretient des relations stables et durables avec les communautés locales autour de ses actifs, basées sur la création d'impacts positifs et sur une communication réciproque utilisant différents canaux. Cela permet à la Société d'identifier leurs besoins et leurs attentes.



Befimmo fait en sorte que **chaque immeuble se fonde en toute harmonie** dans le quartier où il est implanté.

D'une part, les départements Project et Communication travaillent ensemble pour créer un véritable plan de communication pour chaque projet de (re)développement. Ce plan comprend des sessions d'information, des présentations du projet, des ateliers, mais aussi des campagnes de communication via des sites web dédiés, des bulletins d'information et des réseaux sociaux. D'autre part, les communautés locales sont informées sur comment elles peuvent entrer en contact avec la Société pour des suggestions ou des questions. Pour les deux projets de redéveloppement en cours, ZIN et Pachéco, les coordonnées nécessaires sont mises à la disposition des communautés en cas de problème. Le feedback des communautés locales est très important pour Befimmo afin de développer les meilleurs projets possibles pour tous.

Tout nouveau projet est réfléchi dans ce sens, en collaboration avec les administrations et les architectes. C'est un travail collaboratif entre les différentes équipes opérationnelles de Befimmo, qui sont sensibilisées et formées à cet effet à la faveur de formations, de conférences ou encore de voyages et de visites d'autres sites et exemples inspirants.

## Perspectives d'avenir

Befimmo a pour objectif d'ouvrir tous ces projets de (re)développement sur la ville et de les exécuter en dialogue avec les parties prenantes. Elle continuera à travailler sur ces deux ambitions dans ses futurs projets afin de s'engager et de mettre en œuvre les mesures nécessaires en fonction de chaque projet individuel et de son emplacement.

L'objectif principal de Befimmo est de contribuer à la durabilité des villes dans lesquelles elle opère et de créer des zones sûres et attrayantes où travailler et vivre pour les communautés environnantes.



Le projet ZIN est pleinement intégré dans son écosystème urbain et est ouvert sur la ville. Le rez-de-chaussée est un véritable espace urbain, transparent, avec une grande surface vitrée accessible au public, fonctionnant comme un lieu de rencontre au sein du quartier. La vue depuis le rooftop est la cerise sur le gâteau.

ZIN offre un grand espace de travail avec une double hauteur et beaucoup de lumière. L'immeuble offre de nombreuses possibilités et permet de collaborer de différentes manières, de se recentrer et de profiter simplement de l'endroit et de son travail.

Aux étages intermédiaires, des appartements (côté est) alterneront avec des bureaux et offriront une vue panoramique sur la ville.

Du côté ouest, un hôtel alternera avec les bureaux. Par ailleurs, le ZIN prévoit également des espaces de coworking, des espaces de loisirs, des restaurants et des cafés, ainsi que des commerces.

### + CASE STUDY — ZIN

*«Ce mix de fonctions créera un immeuble où il y a toujours de la vie, sept jours sur sept, avec différents utilisateurs occupant les espaces à des moments différents. De cette manière, le **ZIN contribue pleinement au développement d'une nouvelle dynamique dans le quartier Nord de Bruxelles**».*

—  
NICOLAS NÉLIS  
CHIEF PROJECT OFFICER

# 2025

Livraison de tous les services accessibles à la communauté.

## SOCIAL

# Confort, sécurité et sûreté à travers la chaîne d'approvisionnement.



## *Pourquoi est-ce important*

Chacun veut se sentir à l'aise et en sécurité dans son environnement de travail, que ce soit dans un immeuble de bureaux ou sur un chantier de construction. En fin de compte, l'environnement dans lequel les gens passent du temps joue un rôle énorme sur la façon dont nous nous sentons et sur nos performances.

1. Objectif permanent.

### PLAN D'ACTIONS 2030

# 04

Nombre d'incidents impliquant des personnes

OBJECTIF → 0<sup>1</sup>

# 85%

Pourcentage d'inspections effectuées sur la prévention incendie, les ascenseurs, l'électricité et le chauffage

OBJECTIF → 100%<sup>1</sup>

### EXERCICE DE MATÉRIALITÉ

#### Matérialité de l'impact

IMPORTANT

#### Matérialité financière

IMPORTANT

## Description et approche

Comme indiqué dans son Code d'éthique, en adhérant au **United Nations Global Compact**, Befimmo s'engage à soutenir et à respecter les droits de l'homme et à s'assurer qu'elle n'est pas complice de violations des droits de l'homme, tout au long de sa chaîne de valeur. La Société suit également les Principes directeurs de l'OCDE. Ces engagements et référentiels définissent la position de Befimmo qui condamne fermement la traite des êtres humains, le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants, comme le stipule son Code de conduite des fournisseurs.

### Upstream et midstream : Fournisseurs et entrepreneurs

Le (re)développement constitue l'une des principales activités de Befimmo. L'entreprise doit être très attentive à la santé, à la sécurité et à la sûreté du personnel présent sur les chantiers, en les protégeant de tous les risques, la construction étant une activité souvent dangereuse. Le respect des droits fondamentaux de l'homme (y compris l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination du travail forcé ou obligatoire) est d'une importance majeure dans les projets impliquant de nombreux acteurs de la chaîne de valeur.

Les contrats encadrant les travaux comprennent des clauses qui imposent aux entrepreneurs de prendre toutes les mesures d'hygiène et de sécurité légales ou réglementaires en ce qui concerne les conditions de travail. Les entrepreneurs doivent veiller à ce qu'elles soient strictement respectées par leur personnel, leurs sous-traitants ou autres tiers présents sur le chantier. L'entrepreneur doit souscrire une police d'assurance «Tous risques chantier» pour le chantier, qui assure les membres de l'équipe de construction et toutes les autres parties concernées.

Par ailleurs, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail impose des mesures spécifiques concernant les chantiers temporaires ou mobiles et notamment la désignation d'un coordinateur sécurité et santé avant l'ouverture du chantier. Le coordinateur sécurité et santé est chargé d'établir un Plan Général de Sécurité et de Santé (PGSS) qui contient une analyse des risques auxquels les travailleurs sont susceptibles d'être exposés pendant la construction et l'exploitation de l'immeuble, ainsi que les mesures à prendre par les différents intervenants pour prévenir et éviter ces risques.

Le coordinateur de sécurité et de santé effectue également des contrôles aléatoires sur le chantier afin de vérifier que les mesures de prévention prévues dans les plans de sécurité et les règlements en la matière

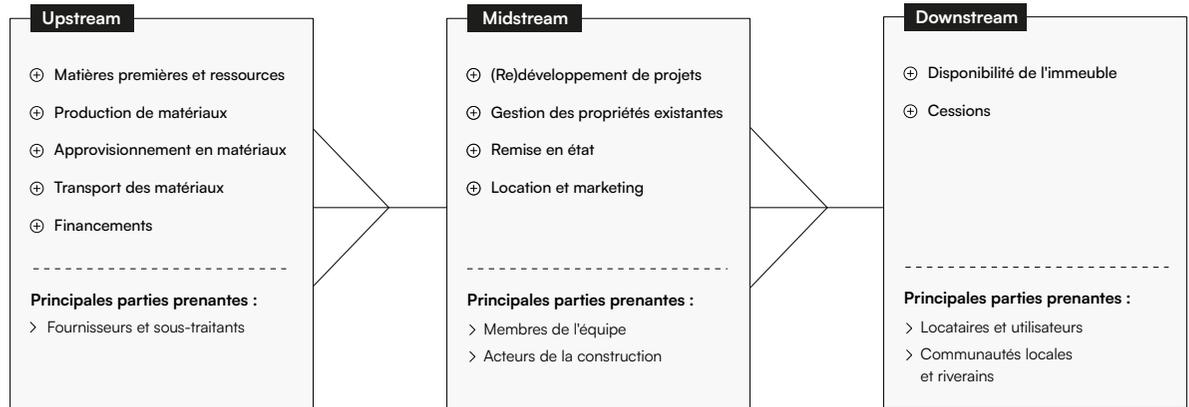
sont effectivement respectées. Ces visites font l'objet de rapports écrits distribués à toutes les personnes concernées.

Sur l'ensemble des projets de (re)développement en 2023, aucun décès n'a été enregistré.

L'ensemble de l'équipe de construction et les fournisseurs concernés doivent tous respecter le Code de conduite des fournisseurs établi par Befimmo. Le processus de gestion de la chaîne d'approvisionnement qui a débuté en 2023 est décrit dans le chapitre dédié du présent Rapport.

▫ SOCIAL : GESTION RESPONSABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT, P.83

### CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



**CASE STUDY - Initiatives en faveur de la qualité de l'air intérieur**

Dans le cadre de l'initiative Breathe at work (lancée en 2020 dans le contexte de la pandémie), une campagne de mesure de performances des systèmes de ventilation et de conditionnement d'air a débuté en 2022 (Selon les normes NBN EN 13779 et 12599). Les résultats de cette campagne ont mené à des actions visant à améliorer la qualité de l'air intérieur.

De plus, Befimmo a signé un projet pilote d'un an avec TakeAir pour un de ses immeubles. L'expérience TakeAir consiste en la combinaison d'unités de «Sea-Aeration» (à base d'algues) et de BioRémédiation pour garantir la meilleure qualité d'air intérieur.

**Downstream : Locataires et occupants**

Le confort des occupants est une priorité pour Befimmo. Les équipes de Projet et Design prêtent attention à l'éclairage en donnant la priorité à la lumière naturelle, à la limitation de la pollution sonore par des équipements plus silencieux, une isolation renforcée et des matériaux absorbants, et au contrôle du confort hygrothermique et de la qualité de l'air en s'assurant que les installations techniques telles que les systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation sont bien conçues, bien dimensionnées et bien régulées.

L'équipe Property Management joue également un rôle important au niveau de la satisfaction et le confort du locataire. Elle assure une communication régulière et transparente. Les locataires ont accès à un service d'assistance téléphonique 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour les cas d'urgence, ainsi qu'à un outil de gestion des incidents en ligne accompagné d'une enquête de satisfaction.

Depuis 2018, Befimmo déploie dans certains de ses immeubles des logiciels de collecte et d'analyse des données issues des systèmes de gestion des immeubles pour les installations de chauffage, de refroidissement, et de ventilation. Cet outil est utile pour maîtriser la performance énergétique et améliorer le confort des occupants.

Befimmo s'assure en permanence de la réalisation des inspections réglementaires obligatoires adéquates et du traitement des remarques épinglées dans les rapports dressés par le personnel qualifié. Sur base des rapports reçus au 31 décembre 2023, 85% du portefeuille multi-locataires avait été inspecté dans le courant de l'année dans quatre domaines pertinents : la prévention incendie, les ascenseurs, l'électricité et le chauffage.

En ce qui concerne les premiers secours, 100% des immeubles maîtrisés par le propriétaire sont équipés de défibrillateurs.

Enfin, Befimmo veille à ce que tous les projets de (re)développement soient accessibles aux personnes à mobilité réduite et divers audits ont été effectués dans les immeubles opérationnels stratégiques afin d'en améliorer l'accessibilité.

En ouvrant les projets aux communautés urbaines, les résidents peuvent également bénéficier d'environnements sûrs et sains à l'intérieur des immeubles.

**Perspectives d'avenir**

Befimmo va lancer un processus de gestion de la chaîne d'approvisionnement afin d'évaluer et de guider tous ses fournisseurs importants. Ce processus est expliqué en détail dans le chapitre Gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

Du côté des locataires, afin de mieux gérer leur confort, leur sécurité et leur santé, Befimmo vise à réduire autant que possible le temps de réponse aux incidents, notamment en améliorant l'outil de gestion des incidents.

C'est pourquoi Befimmo développe un système d'évaluation des risques pour tous les incidents enregistrés dans les immeubles.

Un niveau de risque (faible, moyen ou élevé) est attribué à chaque incident entrant, en fonction de sa probabilité et de sa gravité. Chaque incident est ensuite traité différemment en fonction du niveau de risque. L'objectif de ce système est de mieux hiérarchiser les incidents et de réduire les risques autant que possible en prenant les mesures correctives et préventives nécessaires.

Le tableau de bord contenant tous les incidents signalés fournira une vue d'ensemble claire des incidents, de leur niveau de risque et des mesures prises, en un seul coup d'œil.

## SOCIAL

# Engagement envers la communauté.



## *Pourquoi est-ce important*

Rendre la pareille à la communauté locale est le sentiment le plus réconfortant qui soit. Cela contribue également à la cohésion de l'équipe et au moral des employés. La philanthropie est désormais considérée comme un sujet à part entière dans ce Rapport.

1. Objectif permanent.

### PLAN D' ACTIONS 2030

8

Nombre d'activités philanthropiques par an

OBJECTIF

2023

**OBJECTIF → AU MOINS 5<sup>1</sup> PAR AN**

61%

Taux de participation aux activités philanthropiques

TARGET

2023

**OBJECTIF → AU MOINS 50%<sup>1</sup>**

DE L'ÉQUIPE GLOBALE AYANT PARTICIPÉ  
À AU MOINS UNE ACTIVITÉ PHILANTHROPIQUE

## Description et approche

### Activités philanthropiques

Befimmo choisit de soutenir certaines actions sociales davantage en mettant à disposition du temps et de l'énergie et des membres de l'équipe plutôt que par des dons financiers directs et tente de favoriser les initiatives locales, comme le stipule sa Politique de philanthropie et de partenariat associatif. Ainsi, Befimmo encourage son équipe à consacrer du temps pour participer à des actions que la Société soutient. Le cas échéant, la Société finance la participation de son équipe à ces activités.

Au total, 46 membres de l'équipe ont participé à des actions sociales en 2023 et, à côté des dons non financiers, 6.500 € ont été consacrés à des actions caritatives.

#### En termes pratiques :

- Deux journées de don du sang à son siège social en collaboration avec la Croix-Rouge de Belgique ;
- Les 20 km de Bruxelles, pour récolter des fonds pour la Maison d'Enfants Reine Marie-Henriette ASBL ;
- Un défi sportif pour la Demoucelle Parkinson Charity en utilisant l'application AtlasGo ;
- Des sachets de chocolat (commandés chez Make-A-Wish) offerts aux enfants de la Maison d'Enfants Reine Marie-Henriette ASBL ;
- Une grande collecte de vêtements pour Solidarité Grands Froids en collaboration avec d'autres locataires situés dans l'immeuble du siège social ;
- Un mois entier de volontariat chaque heure de midi à l'église du Finistère afin de préparer des repas pour les sans-abris ;
- Une grande collecte de fonds pour Opération Thermos par la vente de délicieux produits dans l'ensemble de l'immeuble du siège social.

Befimmo soutient les acteurs locaux et s'associe aux locataires pour amplifier l'impact collectif chaque fois que cela est possible.



### CASE STUDY — Bougez pour la Demoucelle Parkinson Charity

Une action sportive ET philanthropique pour commencer le mois de septembre ? Pas de problème ! Befimmo a proposé à l'équipe une série d'activités sportives afin de bouger pour une bonne cause. Tous les efforts ont été collectés via l'application AtlasGo et ont permis de récolter de l'argent pour la Demoucelle Parkinson Charity.

#### Pourquoi Demoucelle ?

Le quarantième anniversaire de Patrick Demoucelle ne s'annonçait pas sous les meilleurs auspices. Les résultats de la résonance magnétique nucléaire qu'il avait subie montraient qu'il présentait des symptômes précoces de la maladie de Parkinson. Mais grâce à leur incroyable façon de penser positive, Patrick et sa femme Anne-Marie font face à leur plus grande ambition : trouver un remède à la maladie de Parkinson.

Au total, 41 membres de l'équipe ont donné le meilleur d'eux-mêmes pour cette bonne cause.

*Grâce à eux, nous avons pu récolter 5.000 € pour l'association Demoucelle Parkinson.*



### Quelques statistiques sur cet effort collectif :

90

PHOTOS  
PARTAGÉES

308

LIKES

445

ACTIVITÉS  
ENREGISTRÉES

5.107

KILOMÈTRES  
PARCOURUS

5.000€

Récolté pour la Demoucelle Parkinson Charity



### Partenariats associatifs

Depuis 2016, Befimmo est un membre actif du comité de pilotage de Be.Face. Be.Face aide certains groupes de personnes à intégrer le monde du travail belge par le biais de programmes spécifiques :

- **Bright Future** : programme orienté sur les étudiants ;
- **Job Academy** : programme destiné aux demandeurs d'emploi issus de divers milieux.

Pour ces deux programmes, certains membres de l'équipe ont offert leur temps pour devenir mentor et aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi dans le secteur immobilier à s'intégrer dans le monde du travail en transmettant leur expérience et leurs connaissances. Cela permet à Befimmo de contribuer à la promotion de l'inclusion dans le monde du travail en créant des opportunités pour tous.

**Be.Face**

### Perspectives d'avenir

Servir la communauté a toujours fait partie des engagements de Befimmo. La Société continuera à organiser des actions sociales dans ce cadre. Le budget philanthropique a été augmenté afin d'accroître ce type d'activités dans les années à venir.

La plupart des activités ne sont pas des partenariats déterminés à l'avance. Chaque activité est discutée au cas par cas et est déterminée au cours de l'année, en gardant à l'esprit l'aspect local de la cause. Certaines activités régulières seront reconduites, comme les dons de sang.

Par ailleurs, Befimmo a récemment rejoint la communauté Impact Bridges. Impact Bridges offre une plateforme de causes philanthropiques parmi lesquelles choisir. Ce qui est encore mieux, c'est que les causes proposées correspondent à la mission de la Société. Ce nouveau réseau permettra à Befimmo de continuer à servir la communauté d'une manière beaucoup plus large et variée, tout en suivant sa politique de philanthropie et de partenariat associatif.

Befimmo **soutient les acteurs locaux et s'associe aux locataires** pour amplifier **l'impact collectif** chaque fois que cela est possible.