

03

SOCIAL



In dit deel komen alle belangrijke geplande of lopende sociale doelstellingen en acties aan bod die een directe impact hebben op de sociale prestatie van Befimmo, en zo de algemene waardecreatie van de Vennootschap ondersteunen. Dit deel omvat de volledige bevoorradingsketen.

- P.72** TEAMONTWIKKELING EN -WELZIJN
- P.80** DIENSTEN EN NETWERKMOGELIJKHEDEN
- P.83** VERANTWOORD BEHEER VAN DE BEVOORADINGSKETEN
- P.86** INTEGRATIE VAN GEBOUWEN IN STEDEN
- P.89** COMFORT, VEILIGHEID EN BEVEILIGING BINNEN DE BEVOORADINGSKETEN
- P.92** BETROKKENHEID BIJ DE GEMEENSCHAP

Het volledige Actieplan 2030, met inbegrip van alle sociale doelstellingen, kan worden geraadpleegd in het hoofdstuk Prestatiegegevens van dit Verslag.

SOCIAL

Teamontwikkeling en -welzijn.



Waarom is dit belangrijk

De zorg voor het Befimmo-team en de investering in welzijnsoplossingen zijn van het allergrootste belang voor de algemene motivatie en productiviteit.

1. Permanente doelstelling.

ACTIEPLAN 2030

79%

Algemene tevredenheid van het team

DOELSTELLING → 85% OF JAARLIJKSE VERBETERING¹

7,2/10

Tevredenheid over de werkbelasting

6,4/10

Tevredenheid over evenwicht tussen werk- en privéleven

DOELSTELLING → 8/10¹

4,0 DAGEN

Minimale opleidingsdagen per werknemer per jaar

DOELSTELLING → 5 DAGEN PER JAAR¹

0

Gevallen van intimidatie gemeld gedurende het jaar

DOELSTELLING → 0 GEVALLEN¹

MATERIALITEITSOEFENING

Materialiteitsimpact

BELANGRIJK

Financiële impact

BELANGRIJK

Beschrijving en aanpak

Talent en prestatie

Het team ontwikkelen, individueel en collectief

Het talent van de teamleden maximaal benutten is essentieel voor Befimmo. In een perspectief van levenslang leren biedt de Vennootschap haar team toegang tot kwaliteitsvolle opleidingen en ontwikkelingsmogelijkheden om de doeltreffendheid van hun werk te verhogen. Opleidingen kunnen van verschillende aard zijn:

- Zakelijk gericht: Specifieke opleidingen in verband met vastgoed of innovatieve thema's. De afgelopen drie jaar heeft Befimmo bepaalde werknemers de mogelijkheid gegeven om avondcursussen voor Masters te volgen en mee te ondersteunen in dit leerproces;
- Gebaseerd op soft skills: Taal- of IT-cursussen;
- Gebaseerd op persoonlijke ontwikkeling: Time management of mindfulnesslessen;
- Georganiseerde interne opleidingen: IT-cursussen, cyberbeveiligingstraining, duurzame ontwikkeling of milieustraining.

In overeenstemming met de wetgeving heeft elke voltijdse werknemer nu minstens vier (in 2023) of vijf (vanaf 2024) opleidingsdagen per jaar. Voor parttimers en werknemers die niet een volledig kalenderjaar hebben gewerkt, geldt een pro rata basis. Elk teamlid of departement kan op elk moment een opleiding voorstellen aan zijn/haar Manager en het HR-departement.

Alle nieuwkomers krijgen een bijkomende opleiding om de manier van werken van Befimmo te leren kennen:

- Het HR-departement verwelkomt nieuwe teamleden en maakt hen wegwijs in alle communicatietools die Befimmo gebruikt om het personeel up-to-date te houden;
- Het IT-departement geeft alle nodige informatie over het IT-materiaal, en de preventieadviseur legt alle toegepaste veiligheidsprocedures uit;

- De nieuwe teamleden worden verplicht gesensibiliseerd voor duurzame ontwikkeling en krijgen een opleiding over het ESG-Beleid, met inbegrip van het Beleid inzake Filantropie & Associatief Partnerschap.
- Ze krijgen eveneens een verplichte training over officiële governance documenten zoals de Ethische Code, inclusief het Anticorruptiebeleid, het Privacybeleid, het Beleid inzake Diversiteit, Inclusie & Nultolerantie en de Whistleblowing Policy.

Naast een permanente dialoog ontvangt elk teamlid een jaarlijkse evaluatie, gericht op communicatie en personeelsontwikkeling.

Talent identificeren, aantrekken en houden

Befimmo's aanwervingsbeleid steunt evenzeer op gedeelde waarden als op soft skills en technische bekwaamheden. Bovendien spreekt de Vennootschap tijdens de hele rekruteringsprocedure, van de publicatie van de vacatures tot de selectiegesprekken, geen enkel oordeel uit dat als discriminerend zou kunnen worden beschouwd. Befimmo publiceert haar vacatures op de corporate website, op LinkedIn en op het Intranet.

Befimmo hanteert een afgestemd, open en gediversifieerd loonbeleid, zonder onderscheid te maken op basis van geslacht, afkomst, geloof of seksuele geaardheid, en volledig in mijn met de geldende benchmark.

Het loonpakket omvat:

- Een basissalaris dat afhankelijk is van het Paritair Comité 200;
- Een eenmalige bonusregeling (CAO 90);
- Een reeks extralegale voordelen en sociale beschermingssysteem zoals een uitgebreide pensioenregeling, levensverzekering, ruime dekking van de gezondheidszorg, invaliditeits- en arbeidsongeschiktheidsverzekering en ouderschapsverlof;
- Maaltijdcheques en ecocheques;
- De nodige uitrusting voor een perfecte uitvoering van de job zoals de nieuwste laptops en gsm's;

- Mobiliteitsoplossingen zoals bedrijfswagens, elektrische fietsen, gemeenschappelijke voertuigen en mobiliteitspakketten (mobility@BEFIMMO) zodat teamleden de mobiliteitsoplossing kunnen kiezen die het best beantwoordt aan hun behoeften;
- Fruitmanden, gezonde ontbijten of lunches en toegang tot sport- en welzijnslessen voor een gezond lichaam en een gezonde geest;
- Een maandelijkse premie van 50 € uitgekeerd aan alle teamleden in het kader van het intensievere thuiswerk;
- Een systeem waarbij een deel van de jaarlijkse bonus wordt ingeruild voor extralegale voordelen, zoals extra vrije dagen, IT-tools, terugbetaling van de particuliere pensioenverzekering, leasing van fietsen, een mobiliteitskaart, enz. (mychoice@BEFIMMO).

Dit geldt voor alle vaste teamleden, die allemaal vanuit het hoofdkantoor in Brussel werken (de belangrijke locatie van activiteit).

Wat de interne mobiliteit betreft, wordt bij elke vacature de functieomschrijving op het Intranet gepubliceerd. Dit geeft teamleden de kans om van functie te veranderen zonder de Vennootschap te verlaten. De mogelijkheden voor interne mobiliteit en talent management zorgen ervoor dat het personeelsverloop beperkt blijft en de motivatie hoog.



GEMIDDELDE ANCIËNNITEIT (JAREN)

ANDERE MEDEWERKERS

6,53

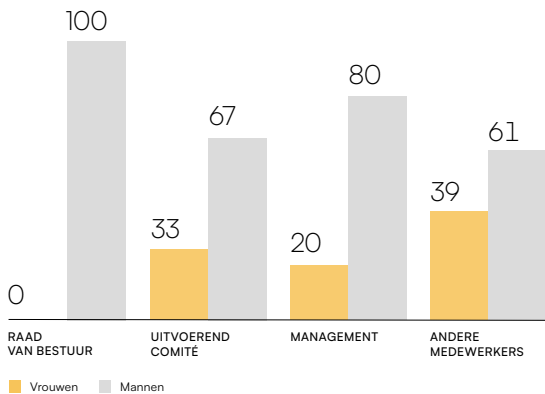
MANAGEMENT

8,57

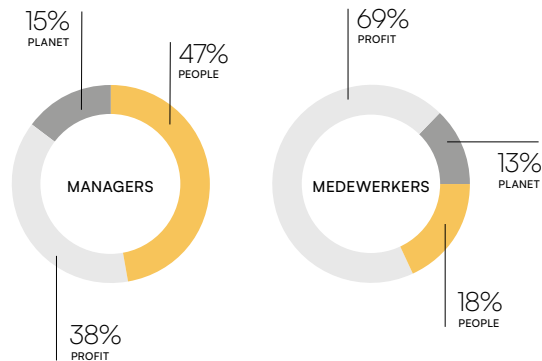
UITVOEREND COMITÉ

10,24

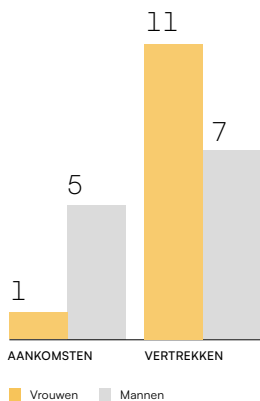
VERDELING MANNEN/VROUWEN (%)



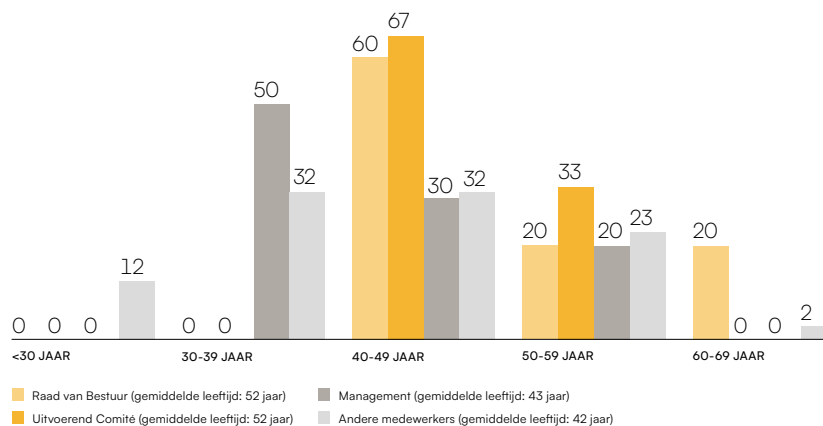
VERDELING VAN OPLEIDINGSUREN, EXCLUSIEF TAAL- EN IT-CURSUSSEN



AANKOMSTEN/VERTREKKEN (EENHEDEN)



VERDELING LEEFTIJD (%)

**Sociaal overleg verzekeren**

Befimmo heeft een Ethische Code opgesteld en leeft de regels van de Belgische arbeidswetgeving na en past ook andere referentiekaders toe, zoals:

- De conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO);
- De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen;
- De principes van het UN Global Compact;
- De Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen.

Deze in de bovengenoemde wet- en referentiekaders vastgelegde regels omvatten onder meer de eerbiediging van de mensenrechten, de eerbiediging van de vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen, de afschaffing van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid, de afschaffing van discriminatie in arbeid, loon en beroep, en stellen duidelijke voorwaarden ten aanzien van de minimumleeftijd voor arbeid, het minimumloon en de werktijden.

Befimmo streeft naar een menselijke benadering en een open dialoog met haar hele team over alle onderwerpen, en beschermt en respecteert daarbij de persoonlijke levenssfeer van de medewerkers. De privacy-verklaring die in dit verband is opgesteld, beschrijft de basis voor de verwerking van de persoonlijke gegevens die worden verzameld bij of verstrekt aan de Vennootschap.

Ten slotte wordt het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen gewaarborgd door verplichte sociale verkiezingen, die om de vier jaar plaatsvinden. In 2020 werd dit proces onderbroken wegens gebrek aan kandidaten. De volgende verkiezingen zullen in 2024 worden gehouden. Tijdens deze sociale verkiezingen informeert het HR-departement alle teamleden over hun recht op vrije vereniging en collectieve onderhandelingen.

Tijdens het rapporteringsjaar werden geen gevallen van niet-naleving van sociale en economische wet- en regelgeving gemeld.

Medewerkers¹

76
allemaal met een
bediendestatuut
en een contract van
onbepaalde duur

Gemiddelde leeftijd

43
JAAR

Genderdiversiteit

37% VROUWEN & 63% MANNEN

Gemiddelde anciënniteit

6,8
JAAR

Uren opleiding

30,2
per persoon voor een gemiddeld budget
van 847,16 €/jaar (IT en talen inbegrepen)

Geëvalueerde teamleden

100%
JAARLIJKS

Loonkloof

31%

Nieuwe teamleden

06

- > 5 mannen en 1 vrouw
- > Gemiddelde leeftijd van 31
- > EPRA new hire rate: 7,89%

Vertrekken

18

- > 7 mannen en 11 vrouwen
- > 15 personen die ontslag namen, 0 die met pensioen gingen en 3 die ontslag kregen
- > Gemiddelde leeftijd van 41
- > EPRA turnover rate: 23,68%

Interne mobiliteit

01
GEVAL

Interne promotie

03
GEVALLEN

1. Met uitsluiting van het Uitvoerend Comité en de consultants.

Diversiteit, inclusie en gelijke kansen

Diversiteit wordt bij Befimmo gezien als een bron van kennisdeling. Ons aanwervingsbeleid staat open voor diversiteit en zonder selectiecriteria die direct of indirect verband houden met geslacht, leeftijd, handicap, afkomst, geloof of seksuele geaardheid.

De Vennootschap heeft een Beleid inzake Diversiteit, Inclusie en Nultolerantie aangenomen dat de toepasselijke internationale, Europese en Belgische wettelijke en regelgevende bepalingen aanvult.

Genderdiversiteit

Befimmo steunt de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van toegang tot tewerkstelling, opleiding, promotie en arbeidsvoorwaarden. Het loonbeleid garandeert een eerlijke behandeling van mannen en vrouwen, uitsluitend op basis van niet-gendercriteria, zoals interne consistentie en sectorale benchmarks.

Voor 2024 staat een aantal nieuwe aanwervingen gepland. Er zal bijzondere nadruk worden gelegd op het bereiken van een optimaler gendersamenwicht binnen onze teams.

Diversiteit in leeftijd

Befimmo heeft een zeer gediversifieerde leeftijdsverdeling. 11% van de teamleden is jonger dan 30, terwijl 24% ouder is dan 50. Befimmo wil jong talent blijven aantrekken, maar ook oudere teamleden aan het werk houden en hen helpen bij de overgang naar hun pensioen.

Geen discriminatie en intimidatie

De Vennootschap verzet zich uitdrukkelijk tegen elke vorm van discriminatie via een Ethische Code en het intern arbeidsreglement, die aantonen dat ze een transparante dialoog en non-discriminatie nastreeft.

Bij overtreding van de Code kunnen teamleden elk geval van (vermoedelijke) intimidatie of discriminatie vertrouwelijk melden bij het HR-departement of Legal Corporate departement. Elk voorval wordt grondig onderzocht en zal worden gevolgd door een disciplinaire sanctie, zoals vermeld in het interne arbeidsreglement. Tijdens het boekjaar 2023 werden er geen gevallen van discriminatie gemeld.

Befimmo heeft ook een vertrouwenspersoon aangesteld. Deze persoon heeft een speciaal juridisch statuut en een zeer strikte gedrags- en vertrouwelijkheidscode.

Hij of zij staat ten dienste van de medewerkers om hen te helpen als ze slachtoffer of getuige zijn van pesteringen.

Gronden en sancties met betrekking tot discriminatie worden grondig beschreven in de arbeidsovereenkomst van elk teamlid.

Sociale inclusie

Sinds enkele jaren heeft Befimmo verschillende sociale acties opgezet. Eén van die acties is het lidmaatschap van de vereniging Be.Face, die de teamleden aanmoedigt om werkloze jongeren aan een job te helpen (initiatief Bright Future) of gemotiveerde volwassenen te begeleiden die een echt carrièreplan hebben en moeilijkheden ondervinden om aan de slag te geraken (initiatief Job Academy).

✦ BETROKKENHEID BIJ DE GEMEENSCHAP, P.92

Befimmo bevordert de integratie van jonge werknemers door stagiairs aan te werven. In 2023 traden twee stagiairs in tijdelijke dienst bij Befimmo. Daarnaast is het Real Estate Starters Programme ook een stap in de richting van een betere integratie van jong talent binnen de Vennootschap.

+ CASE STUDY — Real Estate Starter Programme

In 2023 lanceerde Befimmo haar Real Estate Starters Programme om getalenteerde jongeren de kans te geven ons vak te ontdekken door een professioneel ontwikkelingsprogramma te volgen.

Dankzij dit programma kunnen jonge afgestudeerden van een ingenieursopleiding, een managementopleiding of een handelsschool drie stages van acht maanden volgen bij Befimmo: een uitgelezen kans om de Vennootschap, de vastgoedwereld en haar verschillende vakgebieden, maar ook de wereld van het werk te ontdekken, alvorens door te stromen naar een specifieke functie.

Onze eerste Junior Real Estate Officer vervoegde ons in september 2023 in het Commerciële departement.

*“Het Real Estate Starter Programme is uniek omdat **je er de vele facetten van een grote vastgoedspeler leert kennen**. Bovendien heeft Befimmo een strategie gericht op een duurzame toekomst die mij enorm aanspreekt. Deze combinatie maakt het een ideale kans om je te verdiepen en te lanceren in de wereld van vastgoed.”*

—
ALEXIS VANDAMME | REAL ESTATE STARTER

Welzijn

Het welzijn van de teamleden is essentieel voor de algemene motivatie en productiviteit. Befimmo past de Belgische wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk toe, evenals andere initiatieven om het welzijn op het werk te verhogen, die hierna worden toegelicht.

Een aangenaam werkkader inrichten

Als specialist in het creëren van werkomgevingen moet het hoofdkantoor van Befimmo een voorbeeld zijn voor de buitenwereld. Dit hoofdkwartier illustreert voor 100% de visie die Befimmo elke dag bij haar klanten verdedigt. Het hoofdkantoor van de Vennootschap is gevestigd in hetzelfde gebouw als Silversquare en Sparks, en laat haar team zo toe om haar hybride model dagelijks te ervaren. Maar bovenal stelt deze verhuis de teamleden in staat om een evenwicht te vinden tussen kantoor tijd, nomadisme in de Silversquare centra en thuiswerk, waardoor voor iedereen de nodige flexibiliteit ontstaat.

Alle werkplekken zijn goed uitgerust, met inbegrip van het nodige IT-materiaal en de ergonomische aspecten zoals professionele bureaustoelen om aan de comfortbehoeften van alle teamleden te voldoen.

Zorgen voor gezondheid en veiligheid op het werk

De Vennootschap telt vier EHBO'ers onder haar team, die jaarlijks bijgeschoold worden. Befimmo organiseert ook evacuatieoefeningen bij brand in haar hoofdkantoor voor alle teamleden.

Befimmo besteedt ook veel aandacht aan het geestelijk welzijn en aan stresssignalen binnen het team. Geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag worden beschouwd als psychosociale risico's die moeten worden opgevolgd, voorkomen en tot elke prijs veroordeeld.

Klachten op het vlak van de tewerkstelling

0

Absenteïsmegraad op korte termijn

2,84%

> Vergeleken met een gemiddelde van 3,53% in België
> EPRA absenteïsmegraad: 8,90%

Arbeidsongevallen

05

Injury rate (EPRA)

0,0%

Lost Day rate (EPRA)

0,1%

EHBO-ers

04

HEBBEN EEN
JAARLIJKSE
BIJSCHOLING
GEKREGEN

Preventieadviseur

01 VAN NIVEAU 3

Jaarlijkse risicostudie

01

Opleiding in verband met veiligheid

30 UREN

(bvb.: opleidingen eerste interventieteamleden, veiligheid op bouwplaatsen, BA4, EHBO, asbestpreventie, enz.)

Een evenwicht tussen werk- en privéleven behouden

Befimmo heeft voor al haar teamleden een voltijdse werkweek vastgelegd van 37,5 uur, berekend op jaarbasis. Befimmo biedt ook extralegale vakantiedagen aan al haar werknemers. Via een systeem dat door de Belgische overheid werd opgezet, is het bovendien mogelijk om tot vijf extra vakantiedagen per jaar te kopen.

Binnen de werkuren en de bedrijfsorganisatie biedt Befimmo haar medewerkers oplossingen om hun evenwicht tussen werk- en privéleven te optimaliseren.

Befimmo stelde een Thuiswerkbeleid op waardoor iedereen zijn evenwicht in tijd en ruimte kan vinden. Omdat de manier waarop mensen werken verandert, wil Befimmo deze evolutie aanmoedigen. Door structureel thuiswerk in te voeren, wil de Vennootschap ervoor zorgen dat de teams vlot kunnen blijven samenwerken en tegelijk het comfort van haar teamleden verbeteren op het vlak van mobiliteit en hun evenwicht tussen werk- en privéleven.

DEELTIJDSE ACTIVITEIT

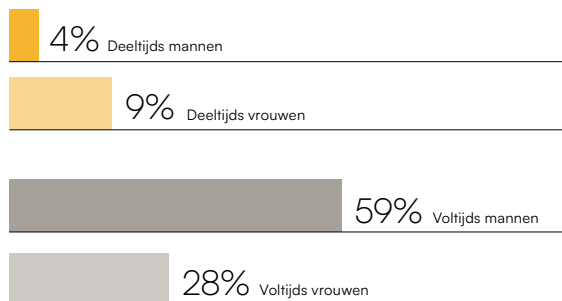
13%

- > Contractueel, tijdskrediet en deeltijds ouderschapsverlof
- > Onder wie 3 mannen en 7 vrouwen
- > Met dezelfde extralegale voordelen

Teamleden kunnen eveneens werken in een Silversquare coworking centre dat misschien dichterbij hun woonplaats ligt. Thuiswerken gaat gepaard met een training over cyberveiligheid, zodat teamleden zich meer bewust zijn van digitale gevaren, en over het gebruik van Microsoft Teams.

De teamleden kunnen ook hun werktijden wat flexibeler indelen. De behoefte om hun werkuren of rooster aan te passen, kan besproken worden met hun rechtstreekse Manager.

Een interne campagne werd eveneens gestart over het recht om de verbinding te verbreken. Er is een charter opgesteld en aan alle teamleden voorgelegd. Dit charter bepaalt dat niemand zich onder druk gezet mag voelen om voor of na werktijd e-mails te beantwoorden. Het IT-departement heeft ook tips gegeven om bepaalde meldingen op de telefoons van de teamleden uit te schakelen.



CASE STUDY — Welzijn op het werk

Teamleden die worstelen met psychosociale problemen kunnen in contact komen met professionals van Pulso via het Employee Assistance Programme. Dit ondersteuningsprogramma biedt vertrouwelijk advies of ondersteuning bij professionele of persoonlijke vragen. Het is erop gericht psychische aandoeningen te voorkomen en het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden. Informatie over dit programma wordt aan elke nieuwkomer gegeven.

Eén persoon binnen het HR-departement is officieel gecertificeerd als vertrouwenspersoon. Teamleden kunnen te allen tijde bij de vertrouwenspersoon terecht in geval van problemen met leidinggevenden, psychosociale problemen, discriminatie en intimidatie. Daarnaast kan ook contact worden opgenomen met de CESI (een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk) voor kwesties in verband met het welzijn van teamleden. De vertrouwenspersoon onderzoekt de aanvragen, geeft advies aan de teamleden en handelt volledig onpartijdig. Deze persoon houdt een anoniem register bij van de verklaringen van de teamleden.

Om een gezonde geest in een gezond lichaam te houden, hebben teamleden toegang tot sportlessen in het gebouw. Bovendien worden voor alle teamleden regelmatig fruitmanden en gezonde lunches geregeld.



Een permanente dialoog onderhouden

Befimmo heeft een algemeen proces aangenomen om zich te engageren met haar personeel.

Om zo transparant mogelijk te zijn tegenover het team, besteedt Befimmo bijzondere aandacht aan interne communicatie, via het Intranet, een informatiescherm, informele kanalen zoals Teams Flash Info, en regelmatige presentaties van verwezenlijkingen aan het hele team. De Vennootschap organiseert ook om de zes weken de zogenaamde Speakers corners, waar het Uitvoerend Comité en de Managers alle vragen van het team beantwoorden.

Het jaarlijkse beoordelingsproces omvat twee gesprekken tussen de werknemer en zijn manager per jaar. De beoordelingsgesprekken zijn gepland in juni en december.

Een proces van verbazingsverslag werd ingevoerd, waarbij nieuwkomers de kans krijgen om hun all-round mening te geven na enkele weken bij Befimmo. Dit proces registreert de eerste indrukken van nieuwe teamleden.

In het kader van de permanente dialoog, voorziet de Whistleblower Policy in een systeem dat elk teamlid de nodige middelen moet verschaffen om inbreuken te melden aan een centraal contactpunt binnen Befimmo, in alle vertrouwelijkheid en zonder angst voor represailles in de breedste zin van het woord. Dit Beleid wordt beschreven in het hoofdstuk Governance van dit Verslag en kan geraadpleegd worden op de corporate website.

▣ GOVERNANCE: BEDRIJFSETHIEK EN COMPLIANCE, P.114

De banden aantrekken en samen mooie dingen beleven

Befimmo heeft een zeer sterke teamgeest. De banden tussen de leden bevordert de motivatie en productiviteit van de verschillende departementen. Deze bedrijfscultuur wordt gevoed door verschillende projecten en activiteiten voor de teamleden.

Befimmo heeft haar eigen jaarlijkse teamevent waar alle teamleden samenkomen. Om de twee maanden worden er ook culturele activiteiten georganiseerd voor het team onder de naam "Culture Club".

Befimmo heeft ook een eigen activiteitencomité, het Comité B+. Dit Comité, dat in 2011 werd opgericht op initiatief van het personeel en met de steun van het Uitvoerend Comité, organiseert het hele jaar door regelmatig sportieve, culturele, feestelijke, liefdadigheids- en gezinsactiviteiten.

Vooruitzichten

Na twee jaar die gekenmerkt werden door een sterke evolutie van het team en onze doelstellingen, wordt 2024 het jaar van de consolidatie. Een aantal nieuwe aanwervingen zal de bestaande teams versterken. Het jaar 2024 zal de gelegenheid zijn om een frisse blik te werpen en essentiële werkzaamheden uit te voeren rond onze identiteit en de waarden die Befimmo in de toekomst wil uitdragen. Er zal bijzondere aandacht besteed worden aan een goed genderevenwicht binnen onze teams.

Zoals om de vier jaar zullen er in mei ook sociale verkiezingen plaatsvinden.

SOCIAL

Diensten en netwerk- mogelijkheden.



Waarom is dit belangrijk

Als antwoord op de wereldwijde trend naar hybride werkplekken is het hoofddoel van deze denkoefening om de verschillende gebouwen in de portefeuille van Befimmo met elkaar te verbinden, de huurders meer flexibiliteit te bieden door hen verschillende werkomgevingen in onderling verbonden gebouwen aan te bieden, en diensten in de hele portefeuille aan te bieden om de gebruikerservaring te verbeteren en connecties en gemeenschappen te creëren.

1. Permanente doelstelling.

ACTIEPLAN 2030

DOELSTELLING

GOOD

5 GOOD

Tevredenheidsgraad
van de huurders (NPS)

DOELSTELLING → TEN MINSTE GREAT¹

Beschrijving en aanpak

De omgevingen die Befimmo ontwerpt, zijn allemaal zo bedacht en uitgewerkt om een aangename, productieve en alsmaar meer verbonden beleving aan te bieden. Vandaag zoeken huurders een eigenaar die ze veel meer biedt dan een premium gebouw. Ze willen in aangename ruimtes met veel licht werken, ruimtes met toegang tot diensten die hun dagelijks leven vereenvoudigen en hun veel flexibiliteit geven.

Diensten in de portefeuille

Om de juiste dienst voor het juiste gebouw te kiezen, wordt elk gebouw beoordeeld op zijn bestaande diensten en de huurders worden ondervraagd over hun behoeften. Daarom helpt de ontwikkeling van een CRM - een database die de contactgegevens van individuele bewoners groepeerd - bij het uitvoeren van behoeftepeilingen bij een veel breder publiek. In 2023 hield Befimmo haar tweede jaarlijkse enquête bij haar huurders onder de vorm van een NPS. Voor deze NPS nam de Vennootschap 10 van haar multi-tenant gebouwen in aanmerking, waarin diensten voor de huurders worden aangeboden. Rekening houdend met een deelname van 8% van de huurders, leverde het onderzoek een score van 5 op, wat overeenkomt met GOOD volgens de NPS-responsschaal. Alle feedback is naar het Property Management gestuurd, zodat waar nodig actie kan worden ondernomen.

Coworkingnetwerk en ontmoetingskansen

De evolutie van de werkwereld is vandaag de dag een feit, samen met de toenemende digitalisatie in de maatschappij. Daarom biedt Befimmo verschillende werkomgevingen aan in een hybride kantoormodel, gaande van klassieke kantoren tot gebouwen die volledig gewijd zijn aan coworking, en een mix van beide. De gebruikers genieten flexibiliteit wat betreft de duur van hun contract, de werkruimte die ze innemen (meer of minder naargelang hun behoeften) en de vergaderfaciliteiten die ze kunnen gebruiken.

Hiervoor ontwikkelen Befimmo en haar dochteronderneming Silversquare een netwerk van onderling verbonden werkruimtes. In dat netwerk worden gemeenschappen gecreëerd tussen start-ups, scale-ups en kleine en grote ondernemingen door de organisatie van evenementen, presentaties, brainstormsessies, enz. Het is een unieke manier om creativiteit, innovatie en interactie tussen allerlei soorten ondernemingen en ondernemers te stimuleren.

In 2023 exploiteerde Silversquare elf coworking-ruimtes in Brussel, de Brusselse Rand, Vlaanderen, Wallonië en het Groothertogdom Luxemburg. Begin 2024, opende een 12^{de} ruimte haar deuren in Louvain-la-Neuve, wat de totale oppervlakte op 55.824 m² brengt.

Naast flexibele en inspirerende coworkingomgevingen is Befimmo ook partner van Sparks die een bijzondere ontmoetingsomgeving aanbieden. Bij Sparks zijn er specifieke vergaderruimtes voor specifieke doeleinden, of het nu gaat om een (in)formele vergadering, spontane brainstormsessie, conferentie, livestream, of hackathon. Sparks biedt ook ondersteunende pakketten, meestal vergaderdiensten en professionele assistentie, om vergaderingen naar een hoger niveau te tillen.

✓



SPARKS

+ CASE STUDY — Silversquare openingen

In maart werd Silversquare North, de coworkingruimte van 7.350 m² naast het Brusselse kanaal, officieel geopend.

In de zomer opende Silversquare haar allereerste locatie in Antwerpen, meer bepaald in de Antwerp Tower.

Met een indrukwekkende oppervlakte van 5.800 m², sluit deze ruimte perfect aan op de noden van de hedendaagse professional. Het scala aan keuzemogelijkheden is breed; van vaste werkplekken en flexibele bureaus tot privékantoren. De locatie is uitgerust met diverse vergaderruimtes, inspirerende hoekjes om te brainstormen en knusse koffiecorners.

Ten slotte, na de officiële opening van zijn eerste Waalse locatie (Silversquare Guillemins in Luik) zet Silversquare zijn uitbreiding in Wallonië voort in Louvain-la-Neuve: een coworking space van zowat 4.000 m² verdeeld over twee verdiepingen. De eerste steen werd begin september gelegd en het project werd in februari 2024 opgeleverd.



*“We zijn heel trots op de opening van deze coworking in Antwerpen, het is ons debuut in Vlaanderens grootste stad. **Het feit dat we één maand na de soft opening al een kwart van onze privékantoren hebben verhuurd, toont duidelijk het enthousiasme van de Antwerpenaren. Met Silversquare Antwerp Tower willen we een inspirerende omgeving creëren die de lokale business scene inspireert en vooruit helpt**”*

ALEXANDRE PONCHON
EÉN VAN DE OPRICHTERS VAN SILVERSSQUARE

Vooruitzichten

Om de tevredenheid van de huurders regelmatig te evalueren en op basis van de feedback te handelen, zal Befimmo de behoeften aan diensten van de huurders in haar portefeuille blijven evalueren aan de hand van de NPS-scoringmethode. Na twee jaar proefdraaien en een geleidelijke uitbreiding van het bereik, is de Vennootschap nu klaar om alle gebouwen met meerdere huurders in haar portefeuille op te nemen waar diensten worden voorgesteld. De NPS zal ook eenmaal per jaar worden gehouden.

Naast de operationele gebouwen, zullen alle (her)ontwikkelingsprojecten ontworpen worden om de juiste diensten voor de gebruikers te omvatten. Bij de integratie van de diensten in de projecten houdt Befimmo rekening met de ligging van het gebouw om de bewoners nog meer comfort te bieden. Om haar gebouwen in de stad te integreren, zal Befimmo haar dienstenaanbod zoveel mogelijk openstellen voor de buurt.

Wat het coworkingnetwerk betreft, zal Silversquare nu ook kijken naar de uitbreiding van zijn netwerk in Nederland, in lijn met de Befimmo-strategie.

SOCIAL

Verantwoord beheer van de bevoorradingketen.



Waarom is dit belangrijk

Befimmo heeft een rol te spelen in het bevorderen van duurzaam en ethisch gedrag in haar hele waardeketen. Om sterke partnerschappen aan te gaan met onze betrokken partijen, moeten zij opgenomen worden in het Actieplan 2030 van Befimmo.

1. Belangrijke leveranciers zijn leveranciers die een potentieel risico hebben op ESG-aspecten.

ACTIEPLAN 2030

OP TE STARTEN

Deel van de belangrijke¹ leveranciers die de nieuwe gedragscode hebben ondertekend

DOELSTELLING → 100% TEGEN EIND 2024

OP TE STARTEN

Deel van de belangrijke¹ leveranciers geëvalueerd op hun ESG-prestatie

DOELSTELLING → 25% TEGEN EIND 2024

MATERIALITEITSOEFENING

Materialiteitsimpact

BELANGRIJK

Financiële impact

BELANGRIJK

Befimmo probeert zoveel mogelijk te werken met lokale leveranciers.

87% van alle leveranciers waarmee in 2023 werd bewerkt, zijn gevestigd in België

2% bevindt zich buiten Europa

Beschrijving en aanpak

Upstream en midstream: Leveranciers

Befimmo doet veel moeite om de beste strategie te bepalen om haar hele bevoorradingsketen in haar ESG-denken te betrekken. Het hoofddoel van deze oefening is om een globale positieve ESG-impact te genereren binnen de hele waardeketen en op die manier steeds meer betrokken partijen in dit traject te betrekken. Daarbij heeft de Vennootschap de belangrijkste stappen gedefinieerd die moeten worden genomen om alle belangrijke leveranciers aan boord te krijgen.

➤ ZIE VOLGENDE PAGINA

De beslissingen over de selectie en/of de eventueel noodzakelijke acties worden genomen in overleg met het Uitvoerend Comité, de Leaders en de Managers van de betrokken departementen.

Het risicoprofiel van de bevoorradingsketen van de Vennootschap is structureel laag, aangezien Befimmo een lokale speler is, handelend in België, die haar leveranciers rechtstreeks onder Belgisch recht plaatst. Befimmo probeert zoveel mogelijk te werken met lokale leveranciers. 87% van alle leveranciers waarmee in 2023 werd bewerkt, zijn gevestigd in België en slechts 2% bevindt zich buiten Europa.

Anderzijds heeft Befimmo ook een ethische rol te spelen tegenover haar leveranciers. Indien bepaald in de leveranciersovereenkomst, of indien nodig, versnelt de Vennootschap de betaling van de factuur om de termijnen te respecteren en laattijdige betalingen te voorkomen.

Bovendien nam Befimmo ook deel aan de EcoVadis-certificering en kreeg ze de Platinum Medaille, de hoogste onderscheiding die de top 1% onderscheidt van de bedrijven die actief zijn in dezelfde industriesector, zoals geëvalueerd door het ratingbureau.

Downstream: Huurders en gebruikers

Als laatste schakel in de bevoorradingsketen moet ook rekening worden gehouden met de huurders en gebruikers van de gebouwen. Om het belang van ESG voor elke huurder te begrijpen, heeft Befimmo preventiemaatregelen geïmplementeerd tegen het risico van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, met het oog op een voorafgaande evaluatie van potentiële huurders en bewoners alvorens met hen een zakenrelatie aan te gaan. Elke "risicovolle" huurder kan worden uitgesloten als dat nodig wordt geacht.

➤ GOVERNANCE: BEDRIJFSETHIEK EN COMPLIANCE, P.114

Vooruitzichten

Zoals hierboven vermeld, zal de Vennootschap in 2024 een leveranciersbeoordelingsproces implementeren voor alle leveranciers "at risk", volgens haar due diligence procedure. Het hele proces wordt geïmplementeerd in 2024, te beginnen met de ondertekening van de Gedragscode en vervolgens het beoordelingsproces door EcoVadis voor alle belangrijke leveranciers. Alle nieuwe leveranciers zullen vanaf 2024 aan het proces worden onderworpen.



Befimmo nam ook deel aan de EcoVadis-certificering en kreeg de Platinum Medaille.

GENOMEN MAATREGELEN OM ALLE BELANGRIJKE LEVERANCIERS AAN BOORD TE KRIJGEN

Stap	Definitie	Acties van Befimmo	Implementatie
Bepaling van de strategie	De belangrijkste leveranciers met de grootste impact binnen onze toeleveringsketen identificeren	Befimmo heeft een lijst opgesteld van belangrijke leveranciers, op basis van het factuurbedrag dat ze in de loop van het jaar betaald hebben en van hun milieu- en sociaal risico.	→ 2023
Gedragscode voor Leveranciers	Opstellen van een Gedragscode voor alle leveranciers, gebaseerd op de tien Principes van het UN Global Compact om de drie ESG-dimensies te omvatten	Befimmo stuurde de Gedragscode naar al haar belangrijke leveranciers om ze te laten lezen en ondertekenen. Dit is een eerste stap om onze leveranciers in te werken in de ESG-mentaliteit van de Vennootschap.	→ Q1-Q2 2024
Beoordeling	Selectie van een ESG-vragenlijst om de prestaties van de belangrijkste leveranciers te beoordelen	Befimmo selecteerde EcoVadis om de belangrijke leveranciers op de drie ESG-dimensies te beoordelen. De beoordeling is sterk geïnspireerd op de Tien Principes van het UN Global Compact. Elke uitgenodigde leverancier krijgt een score op basis van zijn ESG-prestaties. Via het EcoVadis-platform zal Befimmo indien nodig acties kunnen vragen om bepaalde ratings te verbeteren.	→ Q2-Q3 2024
Selectie en behoud	Vaststellen van eisen waaraan leveranciers moeten voldoen om te worden geselecteerd / aangenomen	Befimmo zal moeten beslissen welke eisen er gesteld zullen worden nadat de resultaten van EcoVadis binnen zijn. De discussie zal gevoerd moeten worden in functie van de verschillende situaties: <ul style="list-style-type: none"> - De leveranciers die voldoen aan de ESG-vereisten; - De leveranciers die niet voldoen aan de ESG-vereisten maar wel bereid zijn om zich in te spannen om hun eigen voetafdruk te verbeteren; - De leveranciers die hun voetafdruk niet willen verbeteren of weigeren deel te nemen. 	→ Q4 2024
Prestatiemonitoring	Het beoordelingsproces van leveranciers op de lange termijn beheren, zorgen voor een voortdurende beoordeling van hun prestaties en de voortgang over een langere periode bijhouden	Befimmo zal alle nieuwe belangrijke leveranciers toevoegen aan EcoVadis om binnen het jaar geëvalueerd te worden. Bestaande leveranciers worden gecontroleerd en hun deelname aan EcoVadis moet elk jaar hernieuwd worden.	→ 2024
Rapportering	De informatie bekendmaken aan leveranciers	Befimmo zal regelmatig in dialoog treden met haar belangrijkste leveranciers om hen te betrekken bij haar ESG-traject.	→ 2024 en verder

SOCIAL

Integratie van gebouwen in steden.



Waarom is dit belangrijk

Elk (her)ontwikkelingsproject heeft onvermijdelijk gevolgen voor de omliggende gemeenschappen. Daarom bestudeert Befimmo de integratie van gebouwen in hun omgeving en blijft de Vennootschap in contact met de betrokken partijen.

ACTIEPLAN 2030

100%

Deel van de projecten¹ opgesteld naar de stad en diens gemeenschap

DOELSTELLING → 100%²

100%

Deel van de projecten¹ uitgevoerd met een programma voor maatschappelijke betrokkenheid

DOELSTELLING → 100%²

MATERIALITEITSOEFENING

Materialiteitsimpact

BELANGRIJK

Financiële impact

BELANGRIJK

1. Projecten: toegezegde lopende (her)ontwikkelingsprojecten (ZIN, Pacheco).
2. Permanente doelstelling.



Beschrijving en aanpak

Elk gebouw maakt deel uit van een gemeenschap, van een omgeving. Befimmo wil graag dat elk gebouw zich harmonieus kan integreren in de wijk waar het gevestigd is.

De integratie wordt geanalyseerd en uitgevoerd in termen van:

- **Architectuur:** Het gebouw moet opgaan in zijn omgeving wat vorm en esthetiek betreft;
- **Duurzaamheid:** Om een verantwoordelijke gebruiker van de stedelijke ruimte te zijn, zijn de uitdagingen voor Befimmo ook om onderbenutte ruimtes op te waarderen, ze te bestemmen voor nieuwe functies, meer ruimte over te laten voor groene en recreatieve zones, en gewone ruimtes om te vormen tot inspirerende ruimtes;
- **Haar gemeenschappen:** De Vennootschap wenst diensten aan te bieden aan alle gemeenschappen van de gebouwen (huurders, maar ook buurtbewoners).

Een manier om gebouwen in steden te integreren is door ze open te stellen voor alle omliggende gemeenschappen. Dit betekent dat een gebouw gedeelde diensten aanbiedt, zoals een restaurant, een fitnesscentrum of een terras voor iedereen. Het bedrijf biedt dus ruimtes voor gemengd gebruik aan, bestaande uit coworkingruimtes, restaurants en woningen, en creëert zo beweging en gemeenschappen in en rond het gebouw om de interactie met de gemeenschap te maximaliseren.

Befimmo wil graag dat **elk gebouw** zich **harmonieus kan integreren** in de wijk waar het gevestigd is.

Dit leidt tot de tweede ambitie die Befimmo heeft inzake de integratie van gebouwen in steden, namelijk het contact met de betrokken partijen tijdens (her)ontwikkelingsprojecten. Befimmo onderhoudt stabiele en duurzame relaties met de lokale gemeenschappen rond haar gebouwen, gebaseerd op de creatie van positieve impact en communicatie in twee richtingen via verschillende kanalen. Zo kan de Vennootschap hun behoeften en verwachtingen in kaart brengen.



Eenzijds werken de departementen Project en Communicatie samen om voor elk (her)ontwikkelingsproject een echt communicatieplan op te stellen. Dit plan omvat informatiesessies, door middel van presentaties over het project, workshops, maar ook communicatiecampagnes via speciale websites, nieuwsbrieven en sociale media. Anderzijds worden lokale gemeenschappen geïnformeerd over hoe ze contact kunnen opnemen met de Vennootschap voor suggesties of vragen. Voor beide lopende herontwikkelingsprojecten ZIN en Pacheco worden de nodige contactgegevens ter beschikking gesteld van de gemeenschappen in geval van problemen. Feedback van de lokale gemeenschappen is enorm belangrijk voor Befimmo om voor iedereen de best mogelijke projecten te ontwikkelen.

Elk nieuw project wordt in dat licht bekeken, in samenwerking met administraties en architecten. Dit is een gezamenlijke inspanning van de verschillende operationele teams van Befimmo, die hiertoe gecoacht en opgeleid worden via opleidingen, lezingen, reizen en bezoeken aan andere sites en inspirerende voorbeelden.

Vooruitzichten

Befimmo wilt al haar (her)ontwikkelingsprojecten openstellen naar de stad en in dialoog treden met de betrokken partijen. Ze zal aan beide ambities blijven werken bij haar toekomstige projecten om zich te engageren en de nodige stappen te zetten naargelang elk individueel project en de ligging ervan.

Het hoofddoel van Befimmo is om bij te dragen tot duurzame steden waarin zij actief is en veilige en aantrekkelijke werk- en leefgebieden te creëren voor de omliggende gemeenschappen.



+ CASE STUDY — ZIN

Het ZIN-project is volledig geïntegreerd in het stedelijke ecosysteem en staat open naar de stad. De begane grond is een echte stadsruimte, transparant, met een grote, glazen ruimte die toegankelijk is voor het publiek en functioneert als een ontmoetingsplaats binnen de wijk. Het uitzicht vanaf het dakterras is de kers op de taart.

ZIN biedt een grote werkvloer met een dubbele hoogte en veel licht. Het gebouw biedt veel mogelijkheden en maakt het mogelijk om op verschillende manieren samen te werken, uzelf te hercentreren en gewoon te genieten van de plek en uw werk.

Op de tussenliggende verdiepingen komen appartementen (aan de oostkant) die worden afgewisseld met kantoren en een panoramisch uitzicht over de stad hebben.

Aan de westkant komt een hotel dat ook afgewisseld wordt met kantoren. Verder biedt ZIN ook ruimte voor coworking, vrijetijdsruimte, restaurants en cafés en bedrijven.

*"Deze mix van functies zorgt voor een gebouw waar altijd leven is, zeven dagen per week, met verschillende gebruikers die de ruimtes op verschillende tijden bezetten. Op deze manier levert **ZIN** een **volwaardige bijdrage aan de ontwikkeling van een nieuwe dynamiek in de Noordwijk van Brussel.**"*

—
NICOLAS NÉLIS
CHIEF PROJECT OFFICER

2025

Oplevering van alle diensten die toegankelijk zijn voor de stadsgemeenschap.

SOCIAL

Comfort, zekerheid en veiligheid binnen de bevoorradingsketen.



Waarom is dit belangrijk

Iedereen wil zich comfortabel en veilig voelen in zijn werkomgeving, of dat nu in een kantoorgebouw is of op een werf. Uiteindelijk speelt de omgeving waarin mensen hun tijd doorbrengen een grote rol in hoe we ons voelen en hoe we presteren.

1. Permanente doelstelling.

ACTIEPLAN 2030

04

Aantal incidenten met mensen

DOELSTELLING → 0¹

85%

Percentage uitgevoerde controles op brandpreventie, liften, elektriciteit en verwarming

DOELSTELLING → 100%¹

MATERIALITEITSOEFENING

Materialiteitsimpact

BELANGRIJK

Financiële impact

BELANGRIJK

Beschrijving en aanpak

Zoals vermeld in haar Ethische Code en haar Gedragscode voor Leveranciers, door zich aan te sluiten bij het UN Global Compact, engageert Befimmo zich, om de mensenrechten te ondersteunen en te respecteren, en om ervoor te zorgen dat ze niet medeplichtig is aan mensenrechtenschendingen, en dit in haar hele waardeketen. De Vennootschap volgt ook de OESO-richtlijnen. Deze engagementen en kaders bepalen het standpunt van Befimmo om mensenhandel, dwangarbeid of kinderarbeid streng te veroordelen.

Upstream en midstream: Leveranciers en aannemers

(Her)ontwikkeling is één van de hoofdactiviteiten van Befimmo. De Vennootschap moet op haar verschillende bouwerven nauwlettend toezien op de gezondheid, de veiligheid en de beveiliging van het op de bouwplaatsen aanwezige personeel, en hen beschermen tegen alle risico's, want de bouw is vaak een gevaarlijke activiteit. De eerbiediging van de fundamentele mensenrechten (waaronder de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de afschaffing van gedwongen of verplichte arbeid) is van groot belang bij projecten waarbij vele spelers van de waardeketen betrokken zijn.

De contracten voor de werkzaamheden bevatten clausules die de aannemers verplichten alle wettelijke of reglementaire gezondheids- en veiligheidsmaatregelen te nemen met betrekking tot de werkomstandigheden. De aannemers moeten erop toezien dat deze strikt nageleefd worden door hun personeel, hun onderaannemers of andere derden die op de werf aanwezig zijn. De aannemer moet een verzekeringspolis "Alle bouwplaatsrisico's" afsluiten voor de werf, die het bouwteam en alle andere betrokken partijen verzekert.

Bovendien legt de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk specifieke maatregelen op betreffende tijdelijke of mobiele werven en met name de aanstelling van een coördinator inzake gezondheid en veiligheid vóór de opening van de werf. De gezondheids- en veiligheidscoördinator is verantwoordelijk voor het opstellen van een algemeen veiligheids- en gezondheidsplan (GHSP) dat een analyse bevat van de risico's waaraan de werknemers tijdens de bouw en de exploitatie van het gebouw kunnen worden blootgesteld, alsmede de door de verschillende deelnemers te nemen maatregelen om deze risico's te voorkomen en te vermijden.

De veiligheids- en gezondheidscoördinator voert ook steekproeven uit op de werf om na te gaan of de preventiemaatregelen in de

veiligheidsplannen en -voorschriften op dit gebied daadwerkelijk worden nageleefd. Over deze bezoeken worden schriftelijke verslagen verspreid onder alle betrokkenen.

Bij alle (her)ontwikkelingsprojecten in 2023 zijn geen dodelijke slachtoffers gevallen.

Het hele bouwteam en alle betrokken leveranciers moeten zich houden aan de Gedragscode voor Leveranciers die Befimmo heeft opgesteld. Het beheer van de bevoorradingsketen werd opgestart in 2023 en wordt beschreven in het specifieke hoofdstuk van dit Verslag.

▮ SOCIAL: VERANTWOORD BEHEER VAN DE BEVOORRADINGSKETEN, P.83

BEVOORRADINGSKETEN



+ CASE STUDY — Initiatieven voor binnenluchtkwaliteit

In het kader van het initiatief **Breathe at work** (gelanceerd in 2020 in de context van de pandemie) is in 2022 een campagne gestart om de prestaties van ventilatie- en airconditioningsystemen te meten (volgens de normen NBN EN 13779 en 12599). De resultaten van deze campagne leidden tot acties om de luchtkwaliteit binnenshuis te verbeteren.

Bovendien ondertekende Befimmo een pilootproject van één jaar met **TakeAir** voor één van haar gebouwen. De **TakeAir**-ervaring bestaat uit de combinatie van **Sea-Aeration** (op basis van algen) en **BioRemediation units** om de beste binnenluchtkwaliteit te garanderen.



Downstream: Huurders en gebruikers

Het comfort van de gebruikers is een prioriteit voor Befimmo. De Project- en Design-teams besteden aandacht aan de verlichting door voorrang te geven aan natuurlijk licht, aan de beperking van geluidshinder door stillere uitrusting, versterkte isolatie en absorberende materialen, en aan de controle van het hygrothermisch comfort en de luchtkwaliteit door ervoor te zorgen dat technische installaties zoals verwarmings-, ventilatie- en airconditioningsystemen goed ontworpen, goed gedimensioneerd en goed geregeld zijn.

Het Property Management speelt een belangrijke rol bij het garanderen van de tevredenheid en het comfort van de huurders. Het verschaft regelmatige en transparante communicatie en de huurders hebben toegang tot een telefonische helpdesk die 24/7 bereikbaar is voor dringende zaken, en tot een online tool voor incidentenbeheer met tevredenheidsenquête.

Sinds 2018 installeert Befimmo in sommige van haar gebouwen software om de gegevens van de gebouwbeheersystemen voor verwarming, koeling en ventilatie te verzamelen en te analyseren. Dit instrument is nuttig om de energieprestatie onder controle te houden en het comfort van de gebruikers te verbeteren.

Befimmo vergewist zich er voortdurend van dat de gepaste verplichte reglementaire controles uitgevoerd worden en dat alle vaststellingen die door haar gekwalificeerd personeel geregistreerd worden, behandeld worden. Op basis van de verslagen die ontvangen werden op 31 december 2023, werd 85% van de portefeuille met meerdere huurders tijdens het jaar geïnspecteerd op vier domeinen: brandpreventie, lift, elektriciteit en verwarming.

Op het vlak van eerste hulp is 100% van de gebouwen beheerd door de eigenaar uitgerust met defibrillatoren.

Ten slotte zorgt Befimmo ervoor dat alle (her)ontwikkelingsprojecten toegankelijk zijn voor personen met een handicap en zijn er verschillende audits uitgevoerd in strategische operationele gebouwen om ook hun toegankelijkheid te verbeteren.

Door gebouwen open te stellen naar de stad en haar gemeenschappen, kunnen ook buurtbewoners genieten van de gezonde en veilige omgevingen in de gebouwen.

Vooruitzichten

Befimmo start een beheersproces van de bevoorradingsketen om al haar belangrijke leveranciers te evalueren en te begeleiden. Dit proces wordt uitvoerig toegelicht in het hoofdstuk Verantwoord beheer van de bevoorradingsketen.

Om het comfort, de veiligheid en de gezondheid van de huurders beter te beheren, wil Befimmo de reactietijd bij incidenten zoveel mogelijk beperken, onder andere door het verbeteren van het instrument voor incidentenbeheer.

Daarom ontwikkelt Befimmo een risicoclassificatiesysteem voor alle geregistreerde incidenten in de gebouwen.

Aan elk binnenkomend incident wordt een risiconiveau (laag, gemiddeld of hoog) toegekend, op basis van de waarschijnlijkheid en de ernst ervan. Elk incident wordt vervolgens anders verwerkt, afhankelijk van het risiconiveau. Het doel van dit systeem is om incidenten beter te prioriteren en risico's zoveel mogelijk te beperken door de nodige corrigerende en preventieve maatregelen te nemen.

Het dashboard met alle gemelde incidenten geeft in één oogopslag een duidelijk overzicht van de incidenten, hun risiconiveau en de genomen maatregelen.

SOCIAL

Betrokkenheid bij de gemeenschap.



Waarom is dit belangrijk

Teruggeven aan de lokale gemeenschap is het meest helende gevoel dat er bestaat. Het draagt ook vaak bij aan teamcohesie en bouwt het moreel van werknemers op. Filantropie wordt nu beschouwd als een op zichzelf staand onderwerp binnen dit rapport.

1. Permanente doelstelling.

ACTIEPLAN 2030

8

Aantal filantropische activiteiten per jaar

DOELSTELLING

2023

DOELSTELLING → TEN MINSTE 5 PER JAAR¹

61%

Participatiegraad aan filantropische activiteiten

DOELSTELLING

2023

DOELSTELLING → TEN MINSTE 50%¹

VAN HET GLOBALE TEAM DAT DEELNEEMT AAN TEN MINSTE EEN FILANTROPISCHE ACTIVITEIT

Beschrijving en aanpak

Filantropische activiteiten

Befimmo kiest ervoor om bepaalde sociale activiteiten meer te steunen door tijd en energie van teamleden aan te bieden dan door rechtstreekse financiële giften, en tracht de voorkeur te geven aan lokale initiatieven, zoals vermeld in haar Beleid inzake Filantropie en Associatief Partnerschap. Daarom moedigt Befimmo haar team aan om tijd vrij te maken en deel te nemen aan acties die de Vennootschap steunt. In voorkomend geval financiert de Vennootschap de deelname van haar team aan deze activiteiten.

In totaal namen in 2023 46 teamleden deel aan sociale acties en werd, naast niet-financiële giften, 6.500 € uitgegeven aan liefdadigheid.

Concreet:

- Twee bloeddonoratiedagen op de hoofdzetel in samenwerking met het Belgische Rode Kruis;
- De 20 km door Brussel, met geldinzameling voor de VZW La Maison d'Enfants Reine Marie-Henriette;
- Sportieve uitdaging voor de Demoucelle Parkinson Charity met behulp van de AtlasGo app;
- Chocoladezakjes (besteld bij Make-A-Wish) aangeboden aan de kinderen van de VZW La Maison d'Enfants Reine Marie-Henriette;
- Een grote kledinginzameling voor Solidarité Grands Froids, in samenwerking met de andere huurders van het hoofdgebouw;
- Een hele maand vrijwilligerswerk elke middag in de Finistère kerk waar maaltijden werden bereid voor de daklozen;
- Een grote geldinzameling voor Opération Thermos door de verkoop van lekkere producten bij alle huurders van het hoofdgebouw.

Befimmo steunt lokale actoren en werkt samen met huurders om de collectieve impact waar mogelijk te versterken.

+ CASE STUDY — Move for Demoucelle Parkinson Charity

Een sportieve EN filantropische actie om de maand september mee te beginnen? Geen probleem! Befimmo stelde een reeks sportieve activiteiten voor aan het team om in beweging te komen voor een goed doel. Alle inspanningen werden verzameld via de AtlasGo-applicatie, waarmee geld werd ingezameld voor de Demoucelle Parkinson Charity.

Waarom Demoucelle?

De veertigste verjaardag van Patrick Demoucelle zag er niet zo goed uit. De resultaten van de kernspinresonantiescan die hij had ondergaan, toonden aan dat hij vroege symptomen van de ziekte van Parkinson had. Maar door hun ongelooflijke positieve manier van denken staan Patrick en zijn vrouw Anne-Marie nu voor hun allergrootste ambitie: een remedie vinden voor Parkinson.

In totaal gaven 41 teamleden alles voor dit goede doel.

Dankzij hen konden we 5.000€ ophalen voor de Demoucelle Parkinson Charity.



Enkele statistieken over deze collectieve inspanning:

90 FOTO'S GEDEELD

308 LIKES

445 ACTIVITEITEN GEREGISTREERD

5.107 KILOMETERS AFGELEGD

5.000€

Ingezameld voor de Demoucelle Parkinson Charity



Associatieve partnerschappen

Sinds 2016 is Befimmo actief lid van de Be.Face stuurgroep. Be.Face helpt bepaalde groepen mensen te integreren in de Belgische arbeidswereld via specifieke programma's:

- **Bright Future:** programma gericht op studenten;
- **Job Academy:** programma gericht op werkzoekenden met diverse achtergronden.

Voor deze twee programma's boden enkele teamleden hun tijd aan om mentor te worden en studenten of werkzoekenden uit de vastgoedsector te helpen bij hun integratie op de arbeidsmarkt door hun ervaring en kennis door te geven. Zo draagt Befimmo bij tot het bevorderen van inclusiviteit op de arbeidsmarkt door kansen te creëren voor iedereen.

Be.Face

Vooruitzichten

Zich inzetten voor de gemeenschap is altijd al een van de engagementen van Befimmo geweest. De Vennootschap zal in dit kader sociale acties blijven organiseren. Het filantropisch budget werd verhoogd om dit soort activiteiten de komende jaren te kunnen uitbreiden.

De meeste activiteiten zijn geen partnerschappen die op voorhand bepaald worden. Elke activiteit wordt per geval besproken en in de loop van het jaar bepaald, rekening houdend met het lokale aspect van het doel. Sommige van de reguliere activiteiten zullen worden voortgezet, zoals de bloeddonaties.

Bovendien is Befimmo sinds kort lid van de Impact Bridges gemeenschap. Impact Bridges biedt een platform met filantropische doelen waaruit je kunt kiezen. Wat nog beter is, is dat de voorgestelde doelen overeenkomen met de missie van de Vennootschap. Dit nieuwe netwerk geeft Befimmo de kans om de gemeenschap op een veel bredere en meer gevarieerde manier te blijven dienen, zonder haar filantropisch en associatief partnerschapsbeleid uit het oog te verliezen.

Befimmo **steunt lokale actoren en werkt samen met huurders** om de **collectieve impact** waar mogelijk te versterken.