



Social

In dit deel komen alle belangrijke geplande en/of lopende sociale acties aan bod die een directe impact hebben op de "S"-prestaties van Befimmo, en zo de algemene waardecreatie van de Vennootschap ondersteunen.



ZORG DRAGEN VOOR HET TEAM EN DE GEMEENSCHAP	87
GEMEENSCHAPPEN ONTWIKKELEN EN ANIMEREN	93
COMFORT, ZEKERHEID EN VEILIGHEID VERBETEREN	94
GEBOUWEN IN STEDEN INTEGREREN	96

Het volledige Actieplan 2030, met inbegrip van alle sociale doelstellingen, kan worden geraadpleegd in de Niet-financiële staten van dit Verslag.

▣ NIET-FINANCIËLE STATEN: ACTIEPLAN 2030, P.241



Zorg dragen voor het team en de gemeenschap

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.

ACTIEPLAN 2030

NIET BEREKEND¹

Algemene tevredenheid van het team

DOELSTELLING → 95%
(PERMANENTE DOELSTELLING)

NIET BEREKEND¹

Tevredenheid over de werkbelasting

DOELSTELLING → 8/10
(PERMANENTE DOELSTELLING)

NIET BEREKEND¹

Evenwicht tussen werk- en privéleven

DOELSTELLING → 8/10
(PERMANENTE DOELSTELLING)

¹. Wegens de organisatorische veranderingen in verband met het overnamebod heeft Befimmo haar tevredenheidsenquête uitzonderlijk uitgesteld tot H1 2023. De indicatoren met betrekking tot deze enquête werden dus niet berekend in 2022.

HR-pijlers van Befimmo

De teams van Befimmo hebben een uitzonderlijke knowhow ontwikkeld, maar blijven openstaan voor de wereld van morgen en haar evolutie, of die nu verband houdt met de arbeidswereld of met de levensstijl. Vertrouwen in de toekomst, gekoppeld aan nauwgezetheid en anticipatie op de wereld van morgen, zijn de sterke punten van het Befimmo-team. Het HR-beleid heeft tot doel dit team te ondersteunen in zijn inzet, zijn ontwikkeling en zijn welzijn.

De drie pijlers van de HR-filosofie worden hierna toegelicht.



TALENT EN PRESTATIE

Door te investeren in de voortdurende ontwikkeling van het team, zowel individueel als collectief, werd een team uitgebouwd dat stabiel, uiterst gemotiveerd en deskundig is, en dat zich sterk bewust is van de toekomstige uitdagingen in de evolutie van haar vakgebied en relaties. In een wereld die steeds sneller verandert is het ook noodzakelijk om de beste talenten te identificeren en aan te trekken om de transformatie en de vaardigheden van morgen mogelijk te maken. Befimmo moedigt zo ook diversiteit aan als bron van uitwisselingen en creativiteit. Wat is er beter dan een gediversifieerd team om aan de evoluerende vraag van de wereld van morgen te voldoen.



WELZIJN

Welzijn is een centrale pijler van de werkwereld van morgen: fysiek welzijn, in een aangename, ergonomische, goed uitgeruste en veilige omgeving, en psychosociaal welzijn met de flexibiliteit die het iedereen mogelijk maakt om zijn/haar eigen evenwicht te vinden. Befimmo legt de lat nog hoger dan deze basisprincipes en richt in haar gebouwen aangename en inspirerende omgevingen in, dus is het niet meer dan logisch dat ze dit op de eerste plaats voor haar eigen team doet.



GEMEENSCHAP

Bij Befimmo verstaan we het begrip gemeenschap op twee niveaus. In de eerste plaats het bevorderen van het dagelijkse contact tussen de mensen en het versterken van de banden die hen met elkaar en met Befimmo verbinden. In de tweede plaats, de impact die Befimmo en haar team hebben op de ruimere wereld, als verantwoordelijke spelers in de samenleving.

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:

- Bedrijfsgericht: specifieke vastgoedgerelateerde opleidingen of innovatieve thema's;
- Gebaseerd op soft skills: taal- of IT-cursussen;
- Gebaseerd op persoonlijke ontwikkeling: time management of mindfulnesslessen;
- Interne opleidingen: IT-cursussen, opleiding over duurzaamheid of milieu-onderwerpen.

Sinds 2021 wordt ook bijzondere aandacht besteed aan cyberbeveiliging. Het IT-departement organiseert sindsdien regelmatig opleidingen om alle teamleden bewust te maken van de gevaren.

Befimmo organiseerde ook een Insights Programme voor haar hele team om het zelfbewustzijn evenals de kennis van de collega's te vergroten en zo de goede communicatie en de efficiëntie intern te verbeteren.

Bovendien kan elk teamlid of departement op elk moment een opleiding voorstellen aan zijn 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 gewijs 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 Back-Office Administrator legt alle toegepaste veiligheidsprocedures uit;
- Nieuwe teamleden krijgen een verplichte bewustmaking inzake duurzaamheid en een ISO 14001 opleiding in de loop van hun inwerkjaar;

- Zij ontmoeten ook de Compliance Officer tijdens hun eerste week om een verplichte introductie te krijgen in officiële governance documentatie zoals de Ethische Code, de beleidslijnen van de Vennootschap en de EU General Data Protection Regulation.

Teamleden hebben ook de mogelijkheid om deel te nemen aan transversale projecten, die betrekking hebben op activiteitgerelateerde onderwerpen, interne organisatie, innovatie en digitale thema's.

Naast een permanente dialoog ontvangt elk teamlid een jaarlijkse evaluatie, gericht op communicatie en personeelontwikkeling. Befimmo heeft doelstellingen en verwezenlijkingen op het vlak van duurzaamheid geïntegreerd in haar evaluatiedocument voor elk teamlid, wat de interne bewustwording inzake duurzaamheid versterkt.



89 MEDEWERKERS¹
allemaal met een bediendenstatuut
en een contract van onbepaalde duur

Genderdiversiteit
57% MANNEN & **43%** VROUWEN

42 JAAR
gemiddelde leeftijd

2 NIEUWE
TEAMLEDEN
- 1 man en 1 vrouw
- gemiddelde leeftijd van 34 jaar
- EPRA new hire rate: 2,25%

13 VERTREKKEN
- 5 mannen en 8 vrouwen
- 6 personen die ontslag namen,
2 die met pensioen gingen en 5 die ontslag kregen
- gemiddelde leeftijd van 44 jaar
- EPRA turnover rate: 14,61%

33,7 UREN
opleiding per persoon voor een
gemiddeld budget van 2.032,39 €/jaar
(IT en talen inbegrepen)

100%
jaarlijks geëvalueerde teamleden

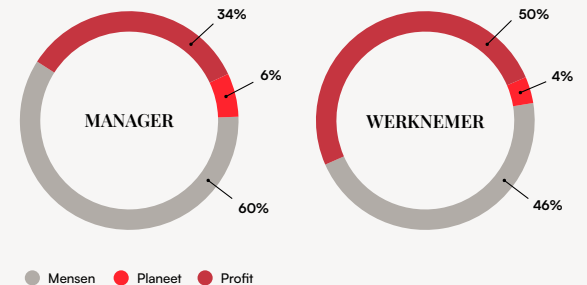
4 GEVALLEN
van interne mobiliteit

7 GEVALLEN
van interne promotie

33,1%
LOONKLOOF

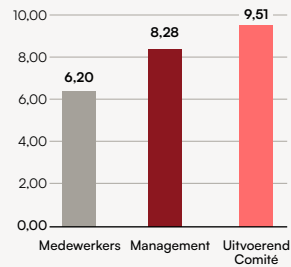
6,4 JAAR
gemiddelde anciënniteit

VERDELING VAN DE OPLEIDINGSUREN BUITEN TALEN- EN IT-OPLEIDINGEN

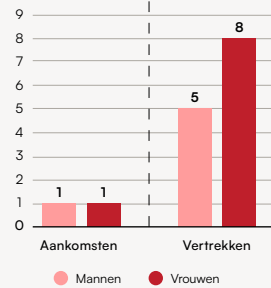


1. Met uitsluiting van het Uitvoerend Comité en de consultants.

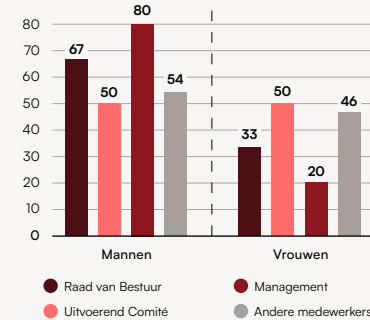
GEMIDDELDE ANCIËNNITEIT (JAREN)



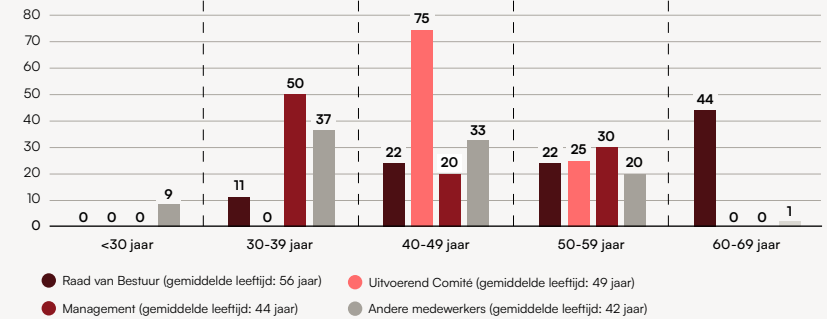
AANKOMSTEN/VERTREKKEN (EENHEDEN)



VERDELING MANNEN/VROUWEN (%)



VERDELING LEEFTIJD (%)



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. Het loonpakket omvat:

- Een basissalaris dat afhankelijk is van het Paritair Comité 200;
- Een eenmalige bonusregeling (CAO 90) gekoppeld aan de resultaten en inspanningen van de Vennootschap op het vlak van duurzaamheid;
- Een reeks extralegale voordelen 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 vouwfietsen, 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, informaticatools, 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.

Sociaal overleg verzekeren

Befimmo leeft de regels van de [Belgische arbeidswetgeving](#) na en past ook andere regelgevingen toe, zoals:

- De conventies van de [Internationale Arbeidsorganisatie \(IAO\)](#);
- De [OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen](#);
- De principes van het [UN Global Compact](#).

Deze in de bovengenoemde wet- en regelgeving 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 wil steeds een menselijke aanpak en een open dialoog met haar hele team over alle onderwerpen.

In 2022 leidde het overnamebod van Brookfield ertoe dat Befimmo haar juridische structuur moest reorganiseren. Een van de gevolgen voor het personeel was dat 80% van hun team naar een andere juridische entiteit werd overgeplaatst. Deze verandering werd doorgevoerd in het kader van de Collectieve Arbeidsovereenkomst 32 bis. De informatieregels en het respect voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemers werden volledig gerespecteerd.

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.

Diversiteit

De zichtbare en niet-zichtbare kenmerken van elk individu

Inclusie

De verschillende kenmerken van elke persoon combineren om een gemeenschappelijk doel te bereiken

Diversiteit, inclusie en gelijke kansen aanmoedigen

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.

Genderdiversiteit

Befimmo heeft een goed generevenwicht in haar team (57%-43% M/V) en in haar Uitvoerend Comité (50%-50% M/V). Ze 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.

Diversiteit in leeftijd

Befimmo heeft een zeer gediversifieerde leeftijdsverdeling. 8% van de teamleden is jonger dan 30, terwijl 22% 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 de Compliance Officer. Elk voorval wordt grondig onderzocht en zal worden gevolgd door een disciplinaire sanctie, zoals vermeld in het interne arbeidsreglement. Tijdens het boekjaar 2022 werden er geen gevallen van discriminatie gemeld.

Sinds 2022 heeft Befimmo ook een vertrouwenspersoon aangesteld. Deze persoon heeft een speciaal juridisch statuut en een zeer strikte gedrags- en vertrouwelijkheidscode. Zij staat ten dienste van de medewerkers om hen te helpen als ze slachtoffer of getuige zijn van pesterijen.

Sociale inclusie

Sinds enkele jaren heeft Befimmo verschillende sociale acties opgezet. Een 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).

▮ SOCIALE ACTIES ONDERNEMEN, P.92

Befimmo bevordert de integratie van jonge werknemers door stagiairs aan te werven. In de toekomst zou de Vennootschap elk team willen aanmoedigen om één jonge werknemer per jaar op te leiden. Verscheidene teamleden zijn verder ook actief in het hoger onderwijs, hetzij door lezingen te geven, hetzij door uitwisselingsmomenten met studenten voor te stellen.



0

KLACHTEN OP HET VLAK
VAN DE TEWERKSTELLING

1

ARBEIDSONGEVAL

1,96% ABSENTEÏSMEGRAAD
OP KORTE TERMIJN> vergeleken met een gemiddelde van 3,43% in België
> EPRA absentiegraad: 4,92%

0,0%

INJURY RATE
(EPRA)

0,0%

LOST DAY RATE
(EPRA)

108,4 UREN

opleiding in verband met veiligheid (opleidingen eerste
interventieteamleden, veiligheid op bouwplaatsen, BA4,
EHBO, asbestpreventie, enz.)

13% deeltijdse medewerkers

> contractueel, tijdskrediet en deeltijds ouderschapsverlof
> van wie 3 mannen en 9 vrouwen
> met dezelfde extralegale voordelen

4

EHBO-ERS

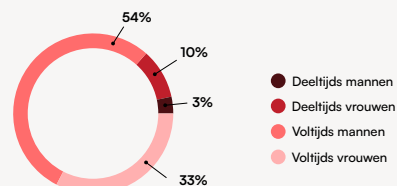
hebben een jaarlijks
bijscholing gekregen

1

Preventieadviseur

van niveau 3 en een
jaarlijkse risicostudie

DEELTIJDSE ACTIVITEIT



WELZIJN

Het welzijn van de teamleden is essentieel voor de algemene motivatie en productiviteit. Befimmo begrijpt het belang van tevreden medewerkers en past daarom 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. Deze nieuwe kantoren illustreren voor 100% de visie die Befimmo elke dag bij haar klanten verdedigt. De verhuis ervan in 2020 bracht de Vennootschap dichterbij Silversquare en Sparks, en liet haar 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, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag worden beschouwd als psychosociale risico's die moeten worden opgevolgd, voorkomen en tot elke prijs veroordeeld. Daarom kunnen teamleden die worstelen met psychosociale problemen 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.

Teamleden hebben toegang tot yogalessen in het gebouw. Bovendien worden voor alle teamleden regelmatig fruitmanden en gezonde lunches geregeld.

Een evenwicht tussen werk- en privéleven behouden

Befimmo biedt haar teamleden oplossingen om binnen de grenzen van de bedrijfsorganisatie het evenwicht tussen werk en privéleven te optimaliseren.

Befimmo stelde een thuiswerkcharter 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. Het charter omvat eveneens de mogelijkheid voor teamleden om te werken in een Silversquare coworking center dat misschien dichterbij hun woonplaats ligt. De toename van telewerken ging 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 document 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.

DIENSTEN IMPLEMENTEREN IN DE PORTEFEUILLE, P.93

Een permanente dialoog onderhouden

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 zogenaamde Speakers corners, waar het Uitvoerend Comité en de Managers alle vragen van het team beantwoorden.

In 2017 werd ook een proces van verbazingsverslag 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.

GEMEENSCHAP

De banden aantrekken en samen mooie dingen beleven

Comité B+, dat in 2011 werd opgericht op initiatief van het personeel en met de steun van het Uitvoerend Comité, organiseert allerlei evenementen voor het team, zoals sportieve uitdagingen, culturele evenementen, feestelijke activiteiten, quizzes, liefdadigheidsinitiatieven en familiedagen.

In 2022 organiseerde Comité B+ 12 activiteiten voor het team. Bovendien stond de hele maand september in het licht van beweging. Daarom werden gedurende vier weken tal van sport- en bewegingsactiviteiten georganiseerd om het team collectief te laten bewegen. Elke inspanning leverde centen op voor een goed doel.

Tenslotte werden om de twee maanden eveneens culturele activiteiten aangeboden onder de naam Culture Club.

Sociale acties ondernemen

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 [Charter voor Filantropie en Associatief Partnerschap](#). Daarom moedigt Befimmo haar team aan om tijd vrij te maken om deel te nemen aan acties die de Vennootschap steunt. In voorkomend geval financiert ze de deelname van haar team aan deze activiteiten. In totaal namen in 2022 zo'n 50 teamleden deel aan sociale acties en werd, naast niet-financiële giften, zowat 7.000 € uitgegeven aan liefdadigheid.

Concreet:

- Een bloeddонатiedag op de hoofdzetel in samenwerking met het Belgische Rode Kruis;
- De 20 km door Brussel, met geldinzameling voor L'Arche de Marie;
- Sportieve uitdaging voor La Maison d'Enfants Reine Marie-Henriette ASBL met behulp van de AtlasGo app;
- Chocoladezakjes (besteld bij Make-A-Wish) aangeboden aan de kinderen van La Maison d'Enfants Reine Marie-Henriette ASBL;
- Een grote kledinginzameling voor Solidarité Grands Froids;
- Een hele maand vrijwilligerswerk elke middag in de Finistère kerk waar maaltijden werden bereid voor de daklozen;
- Een grote inzameling van voedingswaren en geld voor Opération Thermos.

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

Vooruitzichten

In 2023 ligt de nadruk op jong talent. Er zal een programma voor de betrokkenheid van jonge werknemers worden ingevoerd. Het bestaat uit het aanbieden van een leercontract aan jonge afgestudeerden die hun eerste stappen willen zetten in de wereld van het vastgoed. Deze werknemers zullen worden uitgenodigd om gedurende twee jaar een parcours van drie departementen te kiezen uit zes departementen. Het doel is hen te helpen hun carrière te starten en hun vaardigheden te ontwikkelen.

Bovendien zullen eind 2023, zoals elke vier jaar en als wettelijke verplichting voor elke werkgever in België, sociale verkiezingen opnieuw worden georganiseerd.



QUATUOR - ATELIER CELESTE

Gemeenschappen ontwikkelen en animeren

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.

ACTIEPLAN 2030

46.050 m²

Coworking-ruimte

**DOELSTELLING → 51.800 M² TEGEN 2023
EN 85.000 M² TEGEN 2025**

22 (GOOD)

Tevredenheidsgraad van de huurders (NPS)

**DOELSTELLING → TEN MINSTE 30 (GREAT)
(PERMANENTE DOELSTELLING)**

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 (her)ontwikkelingsprojecten implementeren

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 2022 hield Befimmo haar eerste globale enquête bij haar huurders in de vorm van een NPS. Voor deze eerste NPS nam de Vennootschap zes van haar multi-tenant gebouwen in aanmerking, waarin diensten voor de huurders worden aangeboden. Rekening houdend met een deelname van 7% van de huurders, leverde het onderzoek een score van 22 op, wat overeenkomt met GOOD volgens de NPS-responschaal. Alle feedback is naar het Property Management gestuurd, zodat waar nodig actie kan worden ondernomen.

Het coworking-netwerk uitbreiden en meer ontmoetingsmomenten creëren

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 werkruimten. 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 2022 exploiteerde Silversquare tien coworking-ruimtes in Brussel, de Brusselse Rand, Wallonië en het Groothertogdom Luxemburg, met een totale oppervlakte van 46.050 m².

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.

Vooruitzichten

Via de ontwikkeling van de NPS zal Befimmo de servicebehoeften en de tevredenheid van de huurders in haar portefeuille blijven evalueren. De scope van de beoordeelde gebouwen zal worden uitgebreid en de huurders zullen één keer per jaar kunnen deelnemen.

Alle (her)ontwikkelingsprojecten zullen zo ontworpen worden dat ze de juiste diensten voor de huurders bevatten. Om haar gebouwen in de stad te integreren, zal de Vennootschap haar dienstenaanbod zoveel mogelijk openstellen voor de buurt.

Wat het coworking-netwerk betreft, zijn er verschillende nieuwe coworkingruimten gepland, met name op de tweede, derde en vierde verdieping van de A-Tower en in Louvain-La-Neuve.



SPARKS

Comfort, zekerheid en veiligheid verbeteren

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.

ACTIEPLAN 2030

9

Aantal incidenten met mensen
DOELSTELLING → 0
 (PERMANENTE DOELSTELLING)

96%

Percentage uitgevoerde controles op brandpreventie, liften, elektriciteit en verwarming

DOELSTELLING → 100%
 (PERMANENTE DOELSTELLING)

Beschrijving en aanpak

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 het hygrothermisch comfort door ervoor te zorgen dat technische installaties zoals verwarmingssystemen goed ontworpen, goed gedimensioneerd en goed geregeld zijn.

Het Property Management speelt ook 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, en tot een online tool voor incidentenbeheer.

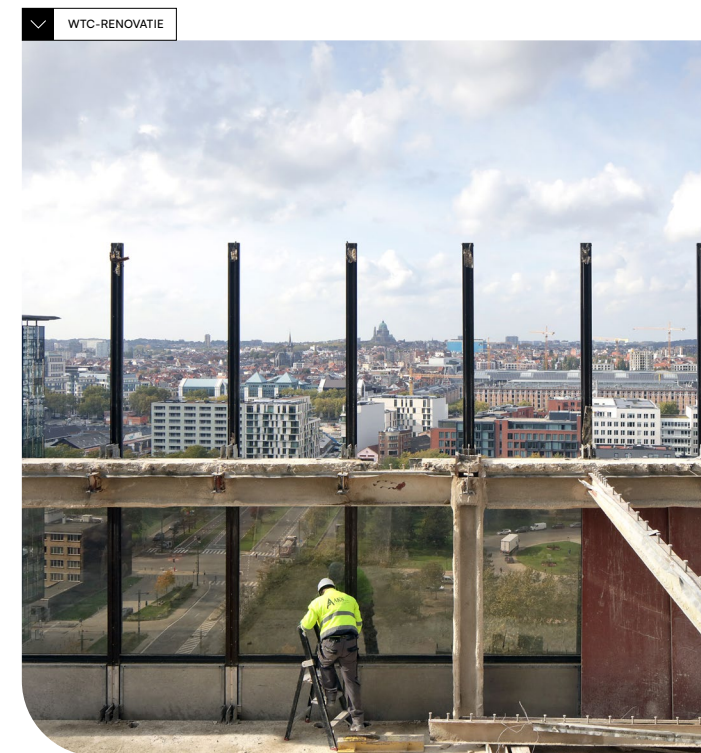
Sinds 2018 installeert Befimmo in sommige gebouwen software om de gegevens van de controlesystemen voor verwarming, koeling en ventilatie te analyseren. Dit instrument is nuttig om het energieverbruik onder controle te houden en het comfort van de gebruikers te verbeteren. Dankzij deze tool kan ook de luchtkwaliteit in de gebouwen (CO₂-gehalte) gevisualiseerd worden en kan de ventilatie dienovereenkomstig aangepast worden.



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). Met de resultaten van deze campagne kunnen acties worden ondernomen 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.

✓





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 2022, werd 96% 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 75% van de multi-tenant gebouwen in de portefeuille uitgerust met defibrillatoren.

Ten slotte zorgt Befimmo ervoor dat alle (her)ontwikkelingsprojecten toegankelijk zijn voor personen met een handicap.

Aannemers en leveranciers

(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.

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 2022 zijn geen dodelijke slachtoffers gevallen en zijn er negen ongevallen op de bouwplaats gemeld.

Vooruitzichten

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



Gebouwen in steden integreren

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 opengesteld naar de stad

DOELSTELLING → 100%
(PERMANENTE DOELSTELLING)

100%

Deel van de projecten¹ uitgevoerd in dialoog met de betrokken partijen

DOELSTELLING → 100%
(PERMANENTE DOELSTELLING)

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

Beschrijving en aanpak

Elk gebouw maakt deel uit van een gemeenschap, van een omgeving. Befimmo wil graag dat elk gebouw uit haar portefeuille 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.

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.

Enerzijds 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 zij contact kunnen opnemen

2. De waarde van de indicator is onder meer rechtstreeks verbonden met en/of beïnvloed door het aantal vergunningsaanvragen die worden ingediend op basis van de lopende projecten en/of ontwikkelingsprojecten.



met de Vennootschap voor suggesties of vragen. Feedback van de lokale gemeenschappen is voor Befimmo van enorm belang 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.

De Vennootschap berekent sinds vier jaar de EPRA-indicator Community Engagement, die rekening houdt met de projecten die uitgevoerd worden in dialoog met de betrokken partijen, evenals met openbare aankondigingen, enquêtes of raadplegingen die we organiseren bij de aanvraag van stedenbouwkundige of milieuvergunningen. In 2022 werd deze aanpak toegepast op 22%² van de geconsolideerde portefeuille, tegenover 32% in 2021.

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 woongebieden te creëren voor de omliggende gemeenschappen.