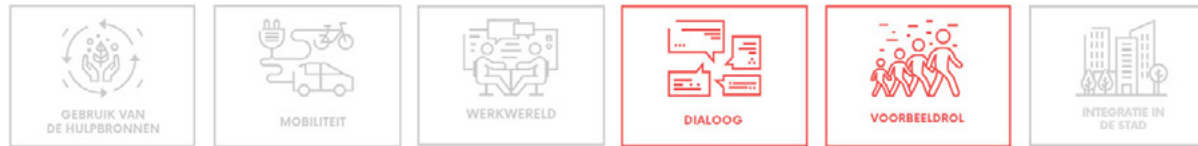




ETHIEK

- Ethische werkwijzen in het team en in het bestuur van Befimmo -



BESCHRIJVING

Befimmo is als vennootschap die een openbaar beroep doet op het spaarwezen, en als Gereguleerde Vastgoedvennootschap ("GVV"), onderworpen aan een geheel van regels die bedoeld zijn om belangenconflicten te vermijden en beleggers en controleorganismen te informeren. Befimmo sluit zich ook aan bij de principes van corporate governance, vastgelegd in de Belgische Corporate Governance Code.

Naast deze governanceprincipes past Befimmo ethische werkwijzen toe in het beheer van haar human resources en de aanwerving, en met bijzondere aandacht voor diversiteit en inclusie:

- **Diversiteit:** zichtbare en onzichtbare kenmerken van elk individu;
- **Inclusie:** het proces van de verschillende kenmerken samen te bundelen om zo een gemeenschappelijk doel te behalen.

Deze werkwijzen zijn te vinden in volgende documenten, die op de website van de Vennootschap gepubliceerd zijn.

→ [Jaarlijks Financieel Verslag 2019, hoofdstuk "Governance"](#)

→ [Jaarlijks Financieel Verslag 2019, hoofdstuk "Team"](#)

DOELSTELLING

Het doel is om inbreuken te voorkomen en zo veel mogelijk te beperken en onberispelijk te zijn op het vlak van interne ethiek.

Befimmo verbindt er zich toe om (i) procedures in te voeren en maatregelen te nemen om de ethiek te waarborgen op alle niveaus bij Befimmo, (ii) de risico's van corruptie, concurrentie-valsensgedrag, belangenconflicten, enz. te voorkomen.



▪ Ethische code:

Befimmo handelt, conform de wet en conform de eigen statuten, in overeenstemming met haar maatschappelijk belang, dat het belang van haar betrokken partijen omvat. Ze verbindt er zich toe om altijd – zowel ten opzichte van haar klanten, medewerkers en zakenrelaties als ten opzichte van haar aandeelhouders – te handelen in naleving van de wetten en regelgevingen die gelden in alle economische sectoren van het land en met respect voor ethiek. Befimmo tolereert geen enkele vorm van corruptie en weigert relaties aan te knopen met personen die betrokken zijn in illegale activiteiten of hiervan verdacht worden. In dit verband heeft Befimmo een intern beleid uitgewerkt om de risico's met betrekking tot witwaspraktijken en financiering van terrorisme te beperken.



http://www.befimmo.be/sites/default/files/gbl_quicklinks/code_ethique_nl_font_befimmo_2.pdf

▪ Corporate-governancecharter:

Dit corporate-governancecharter en de bijgevoegde interne reglementen beschrijven alle regels, procedures en werkwijzen die bepalen op welke manier de Vennootschap wordt beheerd en gecontroleerd. Befimmo hanteert de Belgische Corporate Governance Code 2020 als referentiecode.



https://www.befimmo.be/sites/default/files/gbl_quicklinks/charte_20200128_nl_vfinale.pdf

▪ Dealing code :

Deze Code heeft tot doel haar bestemmingen bewust te maken van de toepasselijke regelgeving betreffende marktmissbruik (handel met voorkennis en marktmanipulatie) en ze, onafgezien van de regels die van toepassing zijn krachtens het Reglement, te herinneren aan de verplichtingen die in dat verband worden opgelegd, enerzijds aan de Vennootschap, in haar hoedanigheid van beursgenoteerde Vennootschap die Financiële Instrumenten uitgeeft, en anderzijds aan alle personen die activiteiten uitoefenen binnen de Vennootschap of voor de Vennootschap en die toegang kunnen hebben tot voorkennis.



http://www.befimmo.be/sites/default/files/gbl_quicklinks/20180207_dealing_code_fr_final_sans_annexes.pdf

▪ Intern auditreglement:

De interne audit is een interne, onafhankelijke en vaste functie van de Vennootschap, die opgezet werd om alle activiteiten van de Vennootschap te onderzoeken en te beoordelen met het oog op de verbetering van de operationele efficiëntie, het beheer van de risico's en de interne controlesystemen. De Raad van Bestuur heeft beslist om een interne audit in te voeren voor Befimmo, in een geleidelijke aanpak, en heeft het Auditcomité verzocht om het Intern Auditreglement goed te keuren.



http://www.befimmo.be/sites/default/files/imce/Corporate_doc/befimmo_-_reglement_van_de_interne_audit_-_mei_2015.pdf



AANPAK

1. Voorbeelden van ethische werkwijzen naar het team toe:

- **Diversiteit en inclusie:** Het betreft ethische werkwijzen in het human resources management en in de aanwerving. Befimmo stelt zich op als een Vennootschap die openstaat voor diversiteit (leeftijd, geslacht, afkomst, taal, enz.) met respect voor ieders identiteit. Tijdens het boekjaar 2019 was er geen enkele klacht op het vlak van tewerkstelling.
- Uitdagingen volgens de betrokken partijen: discriminatie (afkomst, M/V, handicap), integratie, opleiding van de jongeren, bezoldiging.
- **Andere:** Integratie van de Maatschappelijke Verantwoordelijkheid bij het hele team, aan de hand van de jaarlijkse doelstellingen die tijdens de eindejaarsbeoordelingen worden bepaald.

2. Voorbeeld van ethiek in de governance:

- **Voorkomen** van de risico's van corruptie, concurrentievervalsend gedrag, belangenconflicten, in verband met de reputatie, en sensibilisering voor de ethiek en de naleving van wetten.
- Uitdagingen volgens de betrokken partijen: bedrijfscultuur, waarden, ethische code.

Het gaat niet om welbepaalde verwezenlijkingen, maar wel om doorlopende doelstellingen.

IMPACT OP DE DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELSTELLINGEN



- 3.5: De preventie en behandeling versterken van misbruik van verslavende middelen, met inbegrip van drugsgebruik en het schadelijk gebruik van alcohol: Bewustmaking van de teamleden



- 5.1: Een einde maken aan alle vormen van discriminatie jegens vrouwen en meisjes, overall: Sensibilisering van de teamleden, het management en de leden van de Raad van Bestuur

- 5.5: Verzekeren van de volledige en doeltreffende deelname van vrouwen en voor gelijke kansen inzake leiderschap op alle niveaus van de besluitvorming in het politieke, economische en openbare leven: Evenwicht mannen/vrouwen in de managementfuncties en in de Raad van Bestuur



- 10.4: Beleid voeren dat geleidelijk tot een grotere gelijkheid leidt, in het bijzonder inzake fiscaliteit, lonen en sociale bescherming: Analyse op HR-niveau



KERNINDICATOREN

INDICATOR	BESCHRIJVING	REFERENTIES GRI STANDARDS & EPRA sBPR	DOELSTELLING
<i>Information on employees and other workers</i>	Informatie betreffende de werknemers en andere medewerkers	102-8	Voortdurende verbetering
<i>Values, principles, standards, and norms of behavior</i>	Waarden, principes, standaarden en normen met betrekking tot gedrag	102-16	Voortdurende verbetering
<i>Mechanisms for advice and concerns about ethics</i>	Adviesmechanismen en ethische punten van zorg	102-17	Voortdurende verbetering
<i>Communication and training about anti-corruption policies and procedures</i>	Communicatie en opleiding over het beleid en de procedures tegen corruptie	205-2	Voortdurende verbetering
<i>Employee gender diversity</i>	Diversiteit van de governancemedewerkers en -organen en percentage mannelijke en vrouwelijke werknemers	405-1 Diversity-Emp	Voortdurende verbetering
<i>Incidents of discrimination and corrective actions taken</i>	Incidenten van discriminatie en ondernomen corrigerende acties	406-1	Voortdurende verbetering