

1. Intervest visie en waarden

Visie

Intervest Offices & Warehouses (hierna “Intervest”) wil een gewaardeerde en erkende vastgoed-partner zijn en wil samen groeien met klanten, ontwikkelaars en makelaars door naar win-win situaties te streven.

In de kantorenmarkt anticipeert Intervest daarom op evoluties in de veranderende visies op werken en de ermee gepaard gaande nood aan uitgebreide dienstverlening. In de markt van logistiek vastgoed heeft Intervest de ambitie om prominent aanwezig te zijn langs de belangrijkste logistieke assen door het uitbouwen van clusters.

Waarden

Onze manier van omgaan met elkaar, met onze klanten en andere betrokken partijen, kent een stevig fundament van volgende belangrijke waarden:

1. Professioneel en ondernemend: efficiënt en taakgericht werken, streven naar oplossingen, beloftes en afspraken nakomen. Werken met ‘grinta’; dat staat voor de wil om te winnen, lef, doorzettingsvermogen, durf en karakter. Samen de gestelde doelen realiseren.
2. Gedreven en enthousiast: werken met passie en er plezier in hebben om met alle betrokken partijen een project te realiseren. Er alles aan doen om een werkomgeving te creëren waar het prettig werken is en waar persoonlijke ontwikkeling gestimuleerd wordt.
3. Integer en respectvol: “de juiste dingen doen en de dingen juist doen”, taken adequaat een zorgvuldig uitoefenen, met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheden en de geldende regels en met oog voor duurzame en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Handelen op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Verantwoordelijkheid nemen voor eigen handelen en aanspreekbaar zijn op persoonlijk gedrag.
4. Samen en in team: “samen” dingen doen, met collega’s, klanten, partners. Samen meer kunnen en meer realiseren. Spontaan verantwoordelijkheid nemen en zoeken naar een langetermijnoplossing die voor elke betrokken partij een win-win oplossing betekent.

Deze kernwaarden worden weerspiegeld in alles wat we doen, en in hoe we omgaan met onze stakeholders. De Gedragscode is gebaseerd op onze waarden en geeft blijk van ons streven om die waarden uit te dragen in de manier waarop wij opereren.

Gedragcode

Deze gedragscode zet uiteen hoe Intervest zaken willen doen: op een eerlijke, integere en transparante wijze, conform de belangen van Intervest, in het bijzonder wat betreft haar bedrijfs- en financiële doelstellingen.

De Gedragcode is de basis voor alle procedures bij Intervest. Operationele principes, beleidslijnen of procedures moeten (ontwikkeld worden) in lijn (zijn) met deze Gedragcode. De Gedragcode helpt ons gedrag te sturen en is bedoeld als een raamwerk, niet als een reglement, want het is onmogelijk om elke mogelijke situatie in onze Code te capteren.

Deze gedragscode is van toepassing op alle werknemers, de leden van de directieraad en de leden van de raad van toezicht, die werken voor een of meer van de entiteiten die tot Intervest Offices & Warehouses behoren (Intervest Offices & Warehouses nv of een van haar dochterondernemingen of verbonden ondernemingen). De gedragscode is ook van toepassing op tijdelijke medewerkers en personen die op contractbasis voor Intervest werken of andere personen die namens Intervest handelen.

2. Verantwoordelijkheid

Integriteit en respect

Intervest verwacht van haar medewerkers dat zij eerlijk en integer opereren, en met respect voor anderen. Hoogstaande persoonlijke gedragsnormen moeten in acht genomen worden in contacten met collega's zowel als in contacten met leveranciers, huurders, agenten, professionele adviseurs, aandeelhouders, banken en andere derden. Er wordt van de medewerkers verwacht dat ze zich verantwoordelijk voelen voor de prestaties en de reputatie van Intervest en dat zij elk gedrag vermijden dat de prestaties of reputatie van Intervest schaadt.

Bescherming van bedrijfsmiddelen

Medewerkers zullen eveneens hoogstaande gedragsnormen in acht nemen bij het gebruik van hulpbronnen van Intervest. Het persoonlijke gebruik van de apparatuur en faciliteiten van Intervest (zoals mobiele telefoons, internet en e-mail, bedrijfswagens en laptops) wordt aanvaard mits de faciliteit niet misbruikt wordt, mits de medewerker alles in het werk stelt om diefstal van apparatuur van Intervest te voorkomen en mits de medewerker zorg draagt voor de geheimhouding van bedrijfsinformatie. Er wordt van medewerkers verwacht dat ze hierbij het principe van "goede huisvader" hanteren.

Naleving van wetten en reglementen

Van Intervest-ondernemingen en hun medewerkers wordt verwacht dat ze de Belgische toepasselijke wetten en reglementen naleven. Medewerkers moeten professioneel advies inwinnen als er twijfel is over de correcte interpretatie of de gevolgen van wetten of reglementen. Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van elke medewerker om de procedures van Intervest te kennen en na te leven die van toepassing zijn op hun werkdomein en de beslissingen die worden genomen.

Al het werk moet in lijn zijn met deze Gedragcode en het beleid van Intervest.

Geheime informatie

Alle zakelijke informatie die verband houdt met Intervest vastgoed, huurders, aandeelhouders, ondernemingsplannen, organisatie, financiële zaken en alle andere zaken van de Intervest Groep is informatie die aan Intervest toebehoort. Alle medewerkers moeten ervoor zorg dragen dat dergelijke informatie geheim gehouden wordt en niet aan derden geopenbaard wordt, tenzij daartoe een wettelijke verplichting bestaat. Geheime, niet gepubliceerde informatie die verkregen is in het kader van een dienstverband mag niet geopenbaard worden voor persoonlijk voordeel of welke andere reden dan ook, direct of indirect.

Voorkennis

Het is medewerkers niet toegestaan in aandelen te handelen van Intervest op enig moment dat zij over ongepubliceerde koersgevoelige informatie beschikken in verband met die aandelen. Medewerkers mogen geen ongepubliceerde koersgevoelige informatie in verband met die aandelen doorgeven aan iemand anders of iemand anders aanmoedigen in die aandelen te handelen op een moment dat zij over dergelijke informatie beschikken. Dit beleid is uiteengezet in het “Verhandelingsreglement ter voorkoming van voorwetenschap en preventie van marktmisbruik”. Er wordt van Intervest medewerkers verwacht dat zij op de hoogte zijn van dit reglement en desgevallend naleven.

Sociale media

Sociale media kunnen bijdragen aan het positieve imago van Intervest maar kunnen ook het bedrijfsimago schaden. Intervest vertrouwt erop dat medewerkers verantwoord omgaan met sociale media en de uitgangspunten en richtlijnen van Intervest hieromtrent kennen (procedure “Sociale Media”).

Melden van onregelmatigheden

Intervest verwacht van haar medewerkers dat eventuele bezorgdheden omtrent de naleving van deze Gedragscode worden gemeld. Indien een medewerker op de hoogte is, of vermoedens heeft van onethische praktijken of ongepast gedrag, kunnen deze bezorgdheden of vermoedens veilig worden gemeld volgens de procedure “Melden van onregelmatigheden”.

3. Ethische bedrijfspraktijken

Transparantie en data-integriteit

In alle communicatie, zowel schriftelijk als mondeling, streeft Intervest ernaar open, waarheidsgetrouw en nauwkeurig te zijn. Intervest heeft hoge rapporteringsstandaarden, waarbij elke medewerker die betrokken is bij het vastleggen, verwerken en rapporteren van informatie geacht wordt de vertrouwelijkheid, geldigheid en juistheid ervan te waarborgen. Geen onjuiste, kunstmatige of misleidende informatie mag in de boeken of documenten terechtkomen. Volledige informatie moet ter beschikking gesteld worden aan de revisoren van Intervest.

Financiële resultaten, alsook economische en ecologische prestaties worden gepubliceerd in jaar- en kwartaalverslagen. Het gepubliceerde materiaal is toegankelijk via de website van Intervest.

Corruptie en omkoping

Intervest is gekant tegen elke vorm van corruptie, zoals omkoping (publiek, privaat, actief of passief), verduistering, fraude, diefstal en het verlenen van ongepaste voordelen. Het is verboden om voordelen aan te bieden, te beloven of te geven aan derde partijen (inclusief aan publieke instellingen) met het oog op het verkrijgen van zakelijke of andere voordelen in de dagelijkse bedrijfsvoering. Ongepaste voordelen zijn onwettige kortingen, steekpenningen, smeergeld en betalingen onder de tafel.

Elk verzoek om, of aanbod van, steekpenningen of onjuist voordeel moet onmiddellijk afgewezen worden en gerapporteerd aan de directieraad, of aan de raad van toezicht, indien het een lid van de directieraad betreft.

Bedrijfsgeschenken

Intervest medewerkers zijn niet toegestaan om voordelen, met inbegrip van zogenaamde faciliterende betalingen, te aanvaarden die hun integriteit of onafhankelijkheid zouden aantasten. In het algemeen is het aanvaarden van bedrijfsgeschenken of andere voordelen niet toegestaan, tenzij het bescheiden giften betreft, zowel in waarde als in frequentie, en in overeenstemming met wetgeving of gangbare handelspraktijken. Om te beoordelen of het aanvaarden van giften al dan niet gepast is, moet het mogelijke effect op de zakelijke relatie worden geëvalueerd. Mogelijke belangenconflicten moeten ten allen tijde vermeden worden. Er wordt van de Intervest medewerkers verwacht dat zij het Geschenkenbeleid van Intervest kennen en desgevallend naleven.

Belangenconflicten

Alle medewerkers hebben de plicht om ten allen tijde in het belang van Intervest te handelen. Persoonlijke activiteiten en financiële belangen die strijdig zouden kunnen zijn met de verantwoordelijkheden jegens Intervest moeten worden vermeden. Medewerkers mogen geen voordeel nastreven voor zichzelf of anderen door middel van misbruik van hun positie.

Zelfs de schijn van een belangenconflict moet vermeden worden aangezien dat de integriteit en reputatie van Intervest kan schaden. Medewerkers moeten elk belangenconflict uit hoofde van hun positie vermijden, evenals elk ander voordeel dat aangeboden wordt aan of aanvaard door hun familieleden of welke andere personen dan ook.

Elke medewerker dient belangenconflicten te vermijden, dat wil zeggen dat het niet is toegestaan om een persoonlijk aandeel of eigendomsbelang te hebben in een andere onderneming - direct of indirect - als investeerder, werknemer of andere dienstverlener, die de loyaliteit ten opzichte van Intervest kan of lijkt te compromitteren.

Een medewerker die op een bepaald moment denkt dat er een potentieel of feitelijk belangenconflict is, is verplicht om het conflict onmiddellijk aan Intervest bekend te maken.

Mediarelaties

Het is medewerkers niet toegestaan om de publieke media te benaderen (zoals kranten, radio, televisie of bedrijfsanalisten), tenzij dat goedgekeurd is door de ceo van Intervest. Mocht een medewerker een verzoek om inlichtingen krijgen vanuit de publieke media, moet zo'n verzoek doorgegeven worden aan de ceo van Intervest, zonder dat de medewerker zelf enig commentaar verstrekt.

4. Naleving en monitoring van de gedragscode

Het is de verantwoordelijkheid van iedere medewerker om zich vertrouwd te maken met de inhoud van deze code en deze na te leven.

De directieraad van Intervest heeft de verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat:

- de gedragscode bekend gemaakt wordt aan en nageleefd wordt door alle medewerkers
- alle medewerkers verantwoordelijk zijn voor persoonlijke naleving van de gedragscode
- alle medewerkers eenmaal per jaar schriftelijk bevestigen dat ze de gedragscode nageleefd hebben.

Medewerkers moeten belangrijke schendingen van de gedragscode of frauduleuze incidenten rapporteren volgens de procedure “Melden van onregelmatigheden”. Een lijst van alle schendingen van de gedragscode en fraude moet bijgehouden worden door de compliance officer van Intervest.

Intervest beschouwt elke schending van de gedragscode als een ernstig feit en deze zal als zodanig behandeld worden. Elke overtreder kan disciplinaire sancties verwachten. Deze kunnen ontslag inhouden, en indien noodzakelijk, gerechtelijke vervolging. Meer informatie kan gevonden worden in de procedure “Melden van onregelmatigheden”.