



VASTNED

Naamloze Vennootschap

Openbare Gereguleerde Vastgoedvennootschap naar Belgisch recht

Generaal Lemanstraat 61

2018 Antwerpen

Ondernemingsnummer 0431.391.860 (RPR Antwerpen, afdeling Antwerpen)

BTW: BE 0431.391.860

Gedragcode

Goedgekeurd door de Raad van Bestuur op

19 februari 2025

1. Inleiding

Vastned (de “**Vennootschap**”) is een openbare geregementeerde vastgoedvennootschap naar Belgisch recht (OGVV) die de rechtsvorm van een naamloze vennootschap heeft aangenomen. De zetel van de Vennootschap is gevestigd te 2018 Antwerpen, Generaal Lemanstraat 61. De Vennootschap is een “genoteerde vennootschap” in de zin artikel 1:11 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (“WVV”), waarvan de aandelen genoteerd zijn op de gereguleerde markt van Euronext Brussels (VASTB) met een dubbele notering op de gereguleerde markt van Euronext Amsterdam.

Vastned werd opgericht op 15 juni 1987 en heeft op 22 december 1998 de erkenning van vastgoedbevak gekregen. Sinds 27 oktober 2014 heeft de Vennootschap het statuut van openbare geregementeerde vastgoedvennootschap naar Belgisch recht, overeenkomstig de Wet van 12 mei 2014 betreffende de Geregementeerde Vastgoedvennootschappen, zoals van tijd tot tijd gewijzigd (de “**GJV-Wet**”) en het Koninklijk Besluit van 13 juli 2014 met betrekking tot de Geregementeerde Vastgoedvennootschappen, zoals van tijd tot tijd gewijzigd (het “**GJV-KB**”), (hierna samen de “**GJV-wetgeving**”).

Op 1 januari 2025 fuseerde Vastned Retail NV, beursgenoteerde vennootschap naar Nederlands recht, met en in Vastned. Vastned richt zich op het beste vastgoed in populaire winkelgebieden van geselecteerde Europese steden met een historisch stadscentrum waar winkelen, wonen, werken en vrije tijd samenkomen. De vastgoedclusters van Vastned hebben een sterkte huurdersmix van internationale en nationale retailers, food & beverage ondernemers, residentiële huurders en kantoorhuurders.

Vastned is gebouwd op sterke bedrijfswaarden en ethische bedrijfspraktijken die zijn ontworpen om onze duurzame en verantwoordelijke bedrijfsstrategie te ondersteunen. Het succes van Vastned is afhankelijk van het vertrouwen dat we krijgen van onze medewerkers en belanghebbenden, waaronder onze huurders en aandeelhouders. De Vennootschap wint aan geloofwaardigheid door ons aan onze verplichtingen te houden, eerlijkheid en integriteit te tonen en de bedrijfsdoelstellingen uitsluitend te bereiken door de hoogste ethische standaarden. Het is gemakkelijk om te zeggen wat we moeten doen, maar het bewijs zit in onze daden. Finaal worden we beoordeeld op wat we doen.

Deze Gedragcode (“**Code of Conduct**”) dient als leidraad om ons werk integer en zorgvuldig uit te voeren. Daarom rekenen wij erop dat ieder van u de tijd neemt om deze Gedragcode te lezen en te raadplegen voor elke belangrijke beslissing die u neemt en de dilemma's waarmee u te maken krijgt. Wij vinden het van groot belang dat wij bij Vastned met z'n allen handelen volgens de regels die zijn vastgelegd in onze Gedragcode. En minstens zo belangrijk is dat we met elkaar praten over ons handelen en de dilemma's die we tegenkomen. Houd elkaar alert. Speak-up!

2. Algemene bepalingen

2.1. Toepassingsgebied

Deze Gedragcode is van toepassing op elke werknemer, lid van het Executive Committee of bestuurder van Vastned en haar perimetervennootschappen (hierna “**Vastned**”), alsmede elke externe dienstverlener werkzaam voor Vastned (hierna en hiervoor, samen, “**Medewerkers**”).

Deze Gedragcode is ook van toepassing op tijdelijke medewerkers en personen die op contractbasis voor Vastned werken of andere personen die namens Vastned handelen. Dit zijn onder meer alle personen die uitvoerende of consultancyfuncties waarnemen zonder dat ze deel uitmaken van het personeelsbestand.

Naast onze gedragsnormen, zoals vastgelegd in deze Gedragcode, is er een intern bedrijfsbeleid (procedures en interne werkingsregels) dat moet worden nageleefd. Het interne bedrijfsbeleid dient naast deze Gedragcode te worden gelezen. Als onze Gedragcode in strijd is met toepasselijke wet- en regelgeving, dan moet de wet- en regelgeving gevolgd worden als deze strenger is dan onze Gedragcode of ons intern bedrijfsbeleid. Als een van de interne procedures en interne werkingsregels in tegenspraak is met deze Gedragcode, dan moeten deze interne procedures en interne werkingsregels gevolgd worden wanneer deze strenger zijn dan onze Gedragcode.

2.2. Beschikbaarheid en actualisatie van deze Gedragcode

Deze Gedragcode is beschikbaar op het intranet van Vastned en op de externe website. De Gedragcode kan ook worden verkregen bij de Compliance Officer (compliance@vastned.be) en wordt eveneens overhandigd aan elke Medewerker bij de start van de overeenkomst.

Deze gedragscode wordt regelmatig geactualiseerd. Medewerkers zullen op de hoogte worden gebracht van dergelijke actualiseringen.

2.3. Naleving van deze Gedragcode

Elke Medewerker moet deze Gedragcode naleven en anderen aansporen dat ook te doen. Daarnaast moeten Medewerkers op jaarlijkse basis de naleving van deze Gedragcode bevestigen.

Leidinggevend zien erop toe dat deze Gedragcode door Medewerkers goed wordt begrepen en dat er een werkomgeving - die voldoet aan de vereisten van deze Gedragcode - wordt gecreëerd, gecontroleerd, beoordeeld en in stand gehouden.

2.4. Melding van inbreuken

Elke mogelijke inbreuk op de Gedragcode moet te goeder trouw worden gemeld in overeenstemming met de Speak-Up policy. Vastned ondersteunt eerlijke en open communicatie en moedigt Medewerkers aan om bezorgdheden te melden. Vastned zal geen represailles tolereren tegen eenieder die te goeder trouw werkelijke of vermoede inbreuken of andere bezorgdheden onthult.

In overeenstemming met de toepasselijke wetgeving kunnen inbreuken op deze Gedragcode, alsook elke opzettelijk kwaadaardige en ongegronde melding van inbreuken, leiden tot:

- Voor Medewerkers die personeelslid zijn: disciplinaire maatregelen, mogelijke beëindiging van de arbeidsrelatie, aansprakelijkheid en zelfs gerechtelijke procedures; en

- Voor Medewerkers die geen personeelslid zijn: mogelijke beëindiging van de zakelijke relatie, aansprakelijkheid en zelfs gerechtelijke procedures.

Elk geval zal objectief worden geanalyseerd, rekening houdend met de specifieke omstandigheden.

Indien gedragingen worden vastgesteld in strijd met deze Gedragscode, dan zullen passende maatregelen worden genomen om deze gedragingen te laten ophouden en om herhaling te voorkomen.

3. Arbeidsrelaties

3.1. Gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk

De veiligheid en gezondheid van de Medewerkers staat voorop. Een van de prioriteiten van Vastned is het hebben van een werkomgeving die de gezondheid, veiligheid en het welzijn op het werk van de Medewerkers garandeert, in het bijzonder om het risico op arbeidsongevallen en beroepsziekten zo veel mogelijk te beperken. Een veilige werkomgeving dient gegarandeerd te worden op kantoor, maar eveneens in de verschillende winkelpanden die Vastned bezit. Bij de herontwikkeling van een bepaald gebouw dienen eveneens strikte veiligheidsmaatregelen getroffen te worden op de werf.

Als Medewerker is het uw verantwoordelijkheid om een actieve gezondheids- en veiligheidscultuur te bevorderen door:

- Gevaarlijke praktijken te vermijden;
- Veiligheids- en risicopreventiemaatregelen na te leven;
- Onveilige handelingen niet toe te staan, te leiden noch te negeren;
- Ongezonde of onveilige voorwaarden of gedragingen te melden (zoals gevaren op de werkplek, kapotte of ontbrekende uitrusting, verwondingen, bedreigende of gewelddadige gedragingen);
- Nooit alcohol en illegale drugs mee te nemen naar het werk of onder hun invloed te zijn tijdens het werk;
- Geen wapens te dragen op de werkplek;
- Niets te zeggen of doen dat de veiligheid en beveiliging van anderen kan bedreigen of angst kan veroorzaken.

Gevaarlijke praktijken, vastgestelde risico's, incidenten en ongevallen dienen meteen te worden gemeld aan de Compliance Officer (compliance@vastned.be).

3.2. Ethisch en verantwoord samenwerken

Vastned volgt de hoogste standaarden inzake arbeidsrelaties. Centraal in de arbeidsrelatie staat de naleving van de arbeidswetgeving en het arbeidsrecht in ruime zin, met inbegrip van de regels inzake vergoedingen verschuldigd aan Medewerkers.

3.3. Respect voor de anderen

De Medewerkers zijn het uithangbord van Vastned. Iedere Medewerker maakt deel uit van het team en draagt bij tot het succes ervan. Daarnaast verdient iedere Medewerker het om waardig en respectvol te worden behandeld. Respect is ook essentieel wanneer wij zakendoen met derde partijen. Vastned verwacht dat Medewerkers anderen waardig en respectvol behandelen. Met name de volgende gedragingen zijn verboden en zullen in geen geval worden getolereerd:

- Elke vorm van pesten/intimidatie en discriminatie;
- Elke vorm van geweld en bedreigingen;
- Aanzetten tot haat;
- Alle uitingen van racisme, seksisme of enige vorm van vooroordeel jegens leden van de LGBTQIA+ gemeenschap; en
- Elke vorm van ongewenst seksueel gedrag.

3.4. Mensenrechten

Vastned verbindt zich ertoe de mensenrechten te respecteren en te ondersteunen ten opzichte van zijn Medewerkers, de gemeenschappen waarin het actief is en zijn zakenpartners, zoals beschreven in de internationaal erkende standaarden, waaronder de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Voor wat betreft mensenrechten stelt Vastned de volgende principes voorop:

- Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling;
- Verbod op dwangarbeid en kinderarbeid;
- Verbod op mensenhandel;
- Verbod op moderne slavernij.

Binnen Vastned geldt er een nultolerantie voor schendingen van mensenrechten. Van de Medewerkers wordt verwacht dat ze begrijpen welke problemen in verband met de mensenrechten zich op het werk kunnen voordoen en dat ze schendingen van deze rechten voorkomen.

3.5. Gelijke kansen en diversiteit

Vastned zet zich in om een cultuur van samenwerking te creëren en te ondersteunen die openstaat voor verschillen op de werkplek. Een diverse omgeving draagt bij aan de optimalisatie van de interacties met klanten en stakeholders en laat toe om uitdagingen op een gepaste en efficiënte manier aan te gaan.

Vastned wil de Medewerkers aanmoedigen om een cultuur van diversiteit en inclusie te ontwikkelen en in praktijk te brengen. In deze context is het de plicht van elke Medewerker om:

- Een open werkomgeving te promoten, gekenmerkt door wederzijds respect, waardigheid en een geest van samenwerking;
- Een proactieve houding aan te nemen inzake gelijke kansen, gebaseerd op individuele vaardigheden, en actie te nemen tegen stereotypes en vooroordelen;
- Waakzaam te zijn op alle vormen van discriminatie, en actie te nemen waar nodig om discriminatie te vermijden.

Het is in het bijzonder verboden om te pesten/intimideren of te discrimineren op basis van een van de volgende criteria: vermeend ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst of nationale of etnische afstamming, handicap, filosofische of religieuze overtuigingen, seksuele geaardheid, leeftijd, financiële middelen, burgerlijke staat, politieke overtuiging, syndicale overtuiging of lidmaatschap, gezondheidstoestand, fysieke of genetische kenmerken, geboorte, sociale afkomst, gender identiteit en taal.

Geen enkele vorm van discriminatie, ongepast of verboden gedrag wordt getolereerd.

3.6. Eigendom en middelen van de Vennootschap

De middelen van Vastned zijn divers en kostbaar. Ze omvatten: gebouwen (winkelpanden), meubilair, machines, gemotoriseerde voertuigen, fietsen, kantoomateriaal, documenten, financiële middelen, computers, informaticaprogramma's en toegang tot het internet.

Vastned verwacht van Medewerkers dat zij de in hun dagelijks werk ter beschikking gestelde middelen gebruiken

- i. Uitsluitend voor het doel dat door Vastned is vastgelegd om zijn bedrijfsdoelstellingen te halen; en
- ii. Met inachtneming van de bijzondere richtlijnen die van toepassing zijn op het betrokken domein (bijvoorbeeld bij het gebruik van informaticamiddelen).

Geen enkele vorm van diefstal, verduistering, misbruik, oneigenlijk of kwaadwillig gebruik, beschadiging of vernietiging zal worden getolereerd, ongeacht over welke bedrijfsmiddelen het gaat.

Ten slotte zijn documenten in de ruimste zin van het woord met betrekking tot de activiteiten van Vastned een waardevol actief en dit ongeacht de vorm van deze documenten. Elke Medewerker moet zich houden aan het toepasselijke beleid inzake het bewaren van documenten.

4. **Commerciële relaties**

4.1. Belangenconflicten

Van Medewerkers wordt verwacht dat zij (i) onpartijdig en objectief zijn tijdens het uitoefenen van hun functie en bij het nemen van beslissingen en (ii) dat zij de belangen van Vastned boven eigen conflicterende persoonlijke belangen plaatsen. Bijgevolg dient betrokkenheid bij activiteiten die vermoedelijk een belangenconflict kunnen vormen of die er aanleiding toe kunnen geven, te worden vermeden.

Er is sprake van een belangenconflict wanneer een Medewerker een rechtstreeks of onrechtstreeks persoonlijk belang heeft bij een beslissing die voor of door Vastned moet worden genomen of een belang heeft in een met Vastned concurrerende onderneming.

De Medewerker brengt de Compliance Officer (compliance@vastned.be) onmiddellijk op de hoogte van enig belangenconflict en trekt zich zo snel mogelijk terug uit het proces of de beslissingname. De oorzaken voor belangenconflicten zijn talrijk en kunnen rechtstreeks of onrechtstreeks zijn.

Bij twijfel over het al dan niet bestaan van een belangenconflict, consulteert de Medewerker onmiddellijk de Compliance Officer.

4.2. Corruptie, geschenken en andere gunsten

4.2.1. *Corruptie*

Corruptie wordt in het algemeen gedefinieerd als elke handeling of poging tot handeling waarbij iemand een vorm van betaling of stimulans aanbiedt of aanvaardt die bedoeld is om een zakelijke beslissing op ongepaste wijze te beïnvloeden. Corruptie, in welke vorm dan ook (inclusief omkoping, smeergeld, fraude, betalingsfacilitering), is verboden.

Medewerkers moeten corruptie voorkomen door:

- Nooit steekpenningen en andere geschenken voor te stellen, te aanvaarden of te vragen om een beslissing positief of negatief te beïnvloeden of om een gunst of een voordeel te verkrijgen;
- Géén ongeoorloofde beïnvloeding te gebruiken (bijvoorbeeld door beroep doen op een tussenpersoon om druk uit te oefenen op een andere persoon);
- Nooit ongepaste betalingen te doen, hetzij zelf, hetzij via derden.

Elke daad van corruptie of poging tot corruptie, in welke vorm dan ook, door Medewerkers of medecontractanten van Vastned (leveranciers, klanten, enz.) kan potentieel leiden tot burgerlijke en strafrechtelijke sancties voor zowel de betrokken personen als Vastned.

4.2.2. Geschenken en andere gunsten (uitnodigingen)

De grens tussen corruptie en het aanvaarden van geschenken/gunsten is niet altijd duidelijk en de grootste voorzichtigheid is dan ook geboden. Redelijke geschenken en giften in het kader van normale en eerlijke commerciële relaties zijn aanvaardbaar op voorwaarde dat ze de onafhankelijkheid van de Medewerkers niet beïnvloeden, niet op hun oordeel wegen of het imago van Vastned niet schaden.

Indien de Medewerker twijfelt over het geven of aannemen van geschenken of andere gunsten, consulteert hij/zij onmiddellijk de Compliance Officer.

4.3. Witwassen van geld

Het witwassen van geld, d.i. het in het legale circuit brengen van geldsommen van illegale of zelfs criminele herkomst, is ten strengste verboden en wordt strafrechtelijk bestraft.

4.4. Eerlijke concurrentie

Vastned verbindt zich ertoe om vrije, eerlijke en billijke concurrentie te bevorderen, en verwacht hetzelfde van zijn Medewerkers, zijn klanten en zijn leveranciers.

Dat houdt met name de volgende verplichtingen in:

- Naleven van de ter zake geldende wetgeving;
- Geen illegale of oneerlijke praktijken hanteren die de concurrentie zouden kunnen vervalsen, uitschakelen of ontmoedigen, zoals het sluiten van overeenkomsten over prijzen of klanten, of het uitwisselen van commercieel gevoelige informatie met concurrenten; en
- In commerciële relaties altijd op een rechtvaardige en integere manier handelen.

Als de Medewerker niet zeker weet of een bepaalde activiteit, praktijk of transactie concurrentiebeperkend zou kunnen zijn, dient hij/zij contact op te nemen met de Compliance Officer.

4.5. Gegevensbescherming

Vastned respecteert de privacy van haar klanten, leveranciers, werknemers en alle andere personen met wie Vastned zaken doet. Vastned houdt zich aan alle toepasselijke nationale wetten inzake de bescherming van persoonsgegevens, met inbegrip van de Algemene Verordening Gegevensbescherming ("AVG" of "GDPR") van de Europese Unie en alle wet- en regelgeving in de rechtsgebieden waarin Vastned actief is.

5. Communicatie

5.1. Richtlijnen over goede en duidelijke communicatie

Vastned respecteert het privéleven en de sociale relaties van haar Medewerkers, maar eist wel dat elke publieke verwijzing naar Vastned of haar Medewerkers, persoonlijk of via sociale media, in overeenstemming is met de bepalingen van deze Gedragscode voor bedrijfsintegriteit en het beleid van Vastned. De informatie die wordt meegedeeld aan de stakeholders van Vastned moet duidelijk, nauwkeurig, relevant en betrouwbaar zijn. Een professionele en kwaliteitsvolle communicatie is cruciaal voor het imago en de positionering van Vastned.

5.2. Een open dialoog met Medewerkers

Vastned hecht veel belang aan constructieve en op vertrouwen gebaseerde relaties met haar Medewerkers. Deze contacten zijn vooral belangrijk omdat de Medewerkers de belangrijkste spelers zijn in Vastned's verantwoordelijke bedrijfsvoering. Vastned moedigt de dialoog tussen Medewerkers en het management aan om Medewerkers te helpen bij het identificeren van bestaande of mogelijke situaties die tot een schending van de Gedragscode kunnen leiden en bij het vinden van oplossingen om dergelijke situaties te voorkomen.

6. Ethiek en integriteit

6.1. Duurzaamheid

Vastned streeft naar duurzame en verantwoorde groei en is toegewijd aan het bouwen aan een meer duurzame maatschappij. Bij de inspanningen die Vastned levert om de impact van zijn activiteiten op het milieu te verminderen, past Vastned zijn activiteiten gradueel aan om ze milieuvriendelijker te maken.

We verwachten van Medewerkers dat zij de grootste zorgvuldigheid aan de dag leggen inzake milieuzaken. Van Medewerkers wordt verwacht dat zij als volgt bijdragen aan de inspanningen van Vastned op het vlak van milieubehoud:

- Geen energie en water verspillen;
- Afval zo veel mogelijk beperken, correct sorteren en weggooien;
- Zuinig en milieubewust rijden met wagens van het bedrijf;
- Milieuwetgeving en -richtlijnen naleven;
- Persoonlijke acties nemen zoals het licht uitdoen, minder papier gebruiken en elektronica uitschakelen.

6.2. Politieke bijdragen

Vastned neemt niet deel aan partij gerelateerde politieke activiteiten en doet ook geen bedrijfsdonaties aan politieke partijen of kandidaten. Wel zal Vastned op een constructieve wijze in dialoog gaan met overheden over onderwerpen die voor Vastned van legitiem belang zijn.

Alleen Medewerkers die daartoe specifiek bevoegd zijn, zullen deze activiteiten uitvoeren. Vastned respecteert de vrijheid van haar werknemers om hun eigen politieke beslissingen te nemen. Elke persoonlijke deelname of betrokkenheid van een Medewerker aan/bij het politieke proces moet op individuele basis en in de eigen tijd en op eigen kosten van de Medewerker gebeuren.