



2019

Duurzaamheidsverslag



**INTERVEST**  
OFFICES & WAREHOUSES

**BEYOND  
REAL  
ESTATE**



*“Duurzaamheid is een deel van het DNA van Intervest. Waarbij we het lange termijn welzijn van het Intervest team, onze klanten en in het verlengde de medewerkers van onze huurders ook onder duurzaamheid verstaan.”*

# STATEMENT

## CEO

### Beste lezer,

We kunnen niet ontkennen dat duurzaamheid een belangrijke proportie ingenomen heeft in de beelden en teksten die over 2019 verschenen zijn.

Met klimaatmarsen of –protesten, marathonoverleg op de klimaatop, bosbranden, ocean clean-ups, resoluties van het Europees Parlement om CO<sub>2</sub>-neutraliteit tegen 2050 te behalen en tal van andere topics over klimaat en milieu, is de bewustwording dat er iets met onze planeet moet gebeuren op een hoogtepunt gekomen.

Ook wat sociale aspecten en principes van deugdelijk bestuur betreft, leven we in een tijd waarin dit ook steeds belangrijker wordt en de nodige aandacht krijgt.

Het is onze overtuiging dat er door iedereen inspanningen geleverd zullen moeten worden om te komen tot een duurzame maatschappij. De coronapandemie leert ons dat we wereldwijd verbonden zijn en dat ieder van ons een impact kan hebben. Zowel de burger, de bedrijven als de politiek zullen verder doorgedreven inspanningen moeten leveren op alle vlakken van duurzaamheid. En hoe groot of klein de inspanningen voor een duurzame samenleving ook zijn, ze verdienen het om onder de aandacht gebracht te worden.

Dat is net wat wij bij Intervest met dit ‘Duurzaamheidsverslag 2019’ willen bereiken. We willen het belang van duurzaamheid in onze onderneming onderstrepen, de initiatieven van de afgelopen jaren bundelen en het traject dat we gaan afleggen, uitstippelen en al deze elementen onder de aandacht brengen.

Duurzaamheid is vandaag een belangrijk aandachtspunt binnen de vastgoedsector dat in de toekomst enkel maar aan belang zal winnen. Vastgoed is vandaag verantwoordelijk voor 36% van de totale CO<sub>2</sub>-uitstoot in de Europese Unie. In het algemeen merken we dat klanten willen overgaan naar duurzamere gebouwen, zowel vanuit een economisch als ecologisch perspectief. Klanten willen meer duurzame energieoplossingen en duurzame mobiliteitsoplossingen.

Maar ook aandeelhouders van vastgoedvennootschappen willen een duurzame dividendpolitiek op lange termijn. Medewerkers, financiers en overheden willen een duurzaam bedrijf in zo veel mogelijk betekenissen van dat woord.

Intervest is er dan ook van overtuigd dat een sterk duurzaamheidsbeleid meer en meer zal evolueren van een *nice-to-have* naar een absolute *must-have*. Dat impliceert dat er niet enkel waardegroei zal zijn voor spelers die duurzaamheid hoog op de agenda zetten, maar dat er ook waardevernietiging zal zijn als duurzaamheid niet de juiste prioriteit krijgt in de vennootschap.

Vanuit deze overtuigingen wil Intervest een voortrekkersrol spelen wat duurzaamheid betreft. Duurzaamheid is immers een wezenlijk onderdeel van het DNA van de vennootschap. Voor Intervest betekent duurzaamheid ook het langetermijnwelzijn van het eigen team, de huurders en de medewerkers van de huurders. Het uiteindelijke doel is om op een duurzame en toekomstbestendige wijze waarde te creëren voor al haar stakeholders.

Bij Intervest kijken we immers verder dan de vierkante meters. Intervest gaat en staat voor *Beyond Real Estate*. We luisteren naar de wensen van onze klanten, we denken mee en we denken vooruit. Door onze klanten te **ontzorgen** bieden we meerwaarde.

Daar hoort vandaag duidelijk een focus op duurzaamheid bij, met name op de vijf domeinen van de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties: People, Planet, Prosperity, Peace en Partnerships. Waarbij we als vastgoedspeler resoluut inzetten op de lange termijn, voor de duurzaamheid van onze gebouwen, voor het welzijn van onze klanten en hun medewerkers en dat van onze eigen medewerkers, voor onze aandeelhouders, kortom voor al onze stakeholders. Die focus maken we concreet met een duurzaamheidsstrategie en duurzaamheidsdoelstellingen die u in dit duurzaamheidsverslag kan ontdekken.

Duurzaamheid is een deel van het DNA van Intervest. We zijn er immers van overtuigd dat we via een gezonde samenwerking binnen het Intervest team op klantgerichte wijze waarde kunnen creëren door duurzaamheid op een bestendige manier centraal te zetten.

**Gunther Gielen**

ceo



4

INTERVEST IN HET KORT

8

DUURZAAMHEIDS-STRATEGIE

14

DUURZAAMHEIDS-FRAMEWORK

- Dialogoog met onze stakeholders
- Beperking klimaatverandering
- Uitbouwen professioneel team
- Persoonlijke ontwikkeling medewerkers
- Deugdelijk bestuur
- Gezondheid en welzijn

34

SUSTAINABILITY TARGETS 2022

- 30% van de vastgoedportefeuille 'BREEAM Very good'
- 100% elektriciteit uit duurzame bronnen
- 80% vastgoedportefeuille uitgerust met slimme meters
- Employee turnover laten zakken met 10%-punten

40

DUURZAAMHEIDS-RAPPORTAGE EPRA KPI'S

- Het kader van de duurzaamheidsrapportering
- EPRA prestatie-indicatoren
- Tabel EPRA

# INHOUD

# INTERVEST IN HET KORT

Intervest Offices & Warehouses (hierna Intervest) is een beursgenoteerde gereguleerde vastgoedvennootschap die investeert in kantoren en logistiek vastgoed, zowel in België als in Nederland. Intervest heeft voor € 893 miljoen vastgoedbeleggingen in portefeuille, waarvan 61% in logistiek vastgoed in België en Nederland en 39% in kantoren in België\*.

\*Cijfers per 31.12.2019



Greenhouse Antwerp

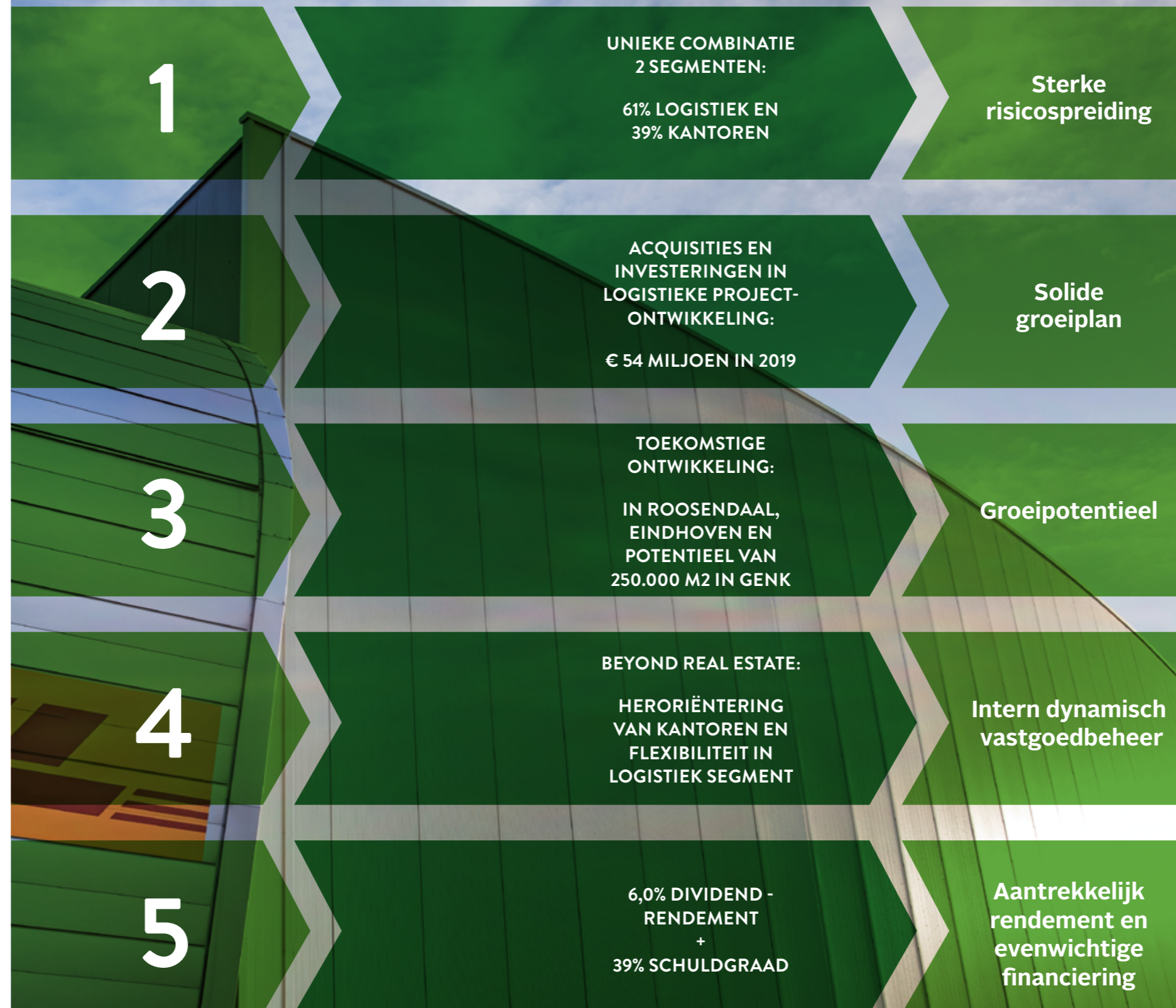
# 1

Intervest in het kort

Intervest kent haar oorsprong in 1996 en is sinds 1999 genoteerd op Euronext Brussels. De vennootschap heeft sinds 2016 een sterke groei gekend met als doelstelling die groei verder te zetten in de komende jaren. In het groeitraject houdt Intervest een dubbele focus voor ogen met aankopen van bestaande panden en (her-) ontwikkelingen van nieuwe panden. Naast projecten in Roosendaal en Eindhoven heeft Intervest nog 250.000 m<sup>2</sup> ontwikkelingspotentieel in portefeuille met Genk Green Logistics dat de oude Ford site in Genk herontwikkelt.

In haar kantorenportefeuille legt Intervest de nadruk op een uitgebreid gamma aan services en op flexibiliteit door aanbidding van coworking ruimtes, serviced offices en klassieke kantoren op goed bereikbare locaties in grote agglomeraties in Vlaanderen. In haar logistieke portefeuille ligt de klemtoon op investeringen in moderne logistieke sites met multimodale toegankelijkheid.

Intervest biedt haar aandeelhouders een aantrekkelijk rendement en een evenwichtige en gedifferentieerde financiering. Over boekjaar 2019 heeft Intervest een brutodividendrendement van 6%. Op 31 december 2019 bedraagt de schuldgraad 39%.



# DUURZAAMHEIDS- STRATEGIE

Intervest heeft verschillende duurzaamheidsframeworks geanalyseerd voor de rapportering van haar duurzaamheidsstrategie en –inspanningen. Als algemene leidraad is gekozen voor de 17 duurzame ontwikkelingsdoestellingen van de Verenigde Naties.



Greenhouse Antwerp

## 2

Duurzaamheidsstrategie

Voor meer gedetailleerde rapportering van KPI's heeft Intervest zich in de eerste plaats gebaseerd op de sectorspecifieke richtlijnen uitgevaardigd door de European Public Real Estate Association (EPRA), meer bepaald hun Sustainability Best Practices Recommendations Guidelines (EPRA sBPR). Deze richtlijnen zijn voor een groot deel geschoeid op de bredere standaarden van het Global Reporting Initiative (GRI) die om die reden ook verwerkt zijn in dit duurzaamheidsverslag.

Gelet op het feit dat de EPRA sBPR sector-specifiek zijn, geven ze richting aan een vastgoedspeler voor bepaalde aspecten van duurzaamheid. In die zin geven ze aan waar een vastgoedspeler de grootste impact kan hebben op het vlak van duurzaamheid. Bij de keuze van de zes SDG's waarop Intervest de nadruk zal leggen, zijn deze EPRA sBPR dan ook sturend geweest.

Intervest heeft de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties onderschreven en implementeert deze ontwikkelingsdoelstellingen actief in haar strategie.

In september 2015 hebben de lidstaten van de Verenigde Naties de "Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen" (Sustainable Development Goals, SDG's) aangenomen, een universele set van doelstellingen en indicatoren die wereldwijde doelen en prioriteiten stellen op vlak van duurzame ontwikkeling. De SDG's roepen op tot wereldwijde actie door overheden, bedrijven en gemeenschap om een einde te stellen aan armoede, om de planeet te beschermen en om welvaart te verzekeren voor allen.

Bedrijven hebben een belangrijke rol te spelen in het aanpakken van de uitdagingen op het vlak van duurzame ontwikkeling, in samenwerking met alle andere actoren in de gemeenschap. De SDG's moedigen bedrijven aan om hun negatieve impact te beperken en een positieve bijdrage te leveren aan duurzame ontwikkeling.



Turnkey Solutions | Kantoor Biocartis

Als werkgever, vastgoedbedrijf en beursgenoteerde speler is een belangrijke rol weggelegd voor Intervest wat duurzame ontwikkeling betreft en dit op meerdere vlakken.

- Als **werkgever** heeft Intervest een dagelijkse impact op het welbevinden en het geluk van haar medewerkers.
- Als **vastgoedbedrijf** kan het actief bijdragen aan een vermindering van de ecologische voetafdruk van vastgoed in de gemeenschap.
- Als **beursgenoteerde speler** heeft Intervest dan weer een uitgesproken verantwoordelijkheid ten opzichte van haar aandeelhouders, bovenop de verantwoordelijkheid ten opzichte van al haar zakelijke partners die ze deelt met niet-beursgenoteerde bedrijven.

De bijdrage van Intervest aan de realisatie van de 17 SDG's speelt zich af zowel op micro- als op macroniveau. Het microniveau omvat de dagdagelijkse operaties in het hoofdkantoor, terwijl het macroniveau op lange termijn richting geeft aan de strategie van Intervest als duurzame vastgoedspeler.

*“Intervest realiseert SDG's op micro- én macroniveau.”*

Op microniveau is Intervest begin 2018 een samenwerkingsakkoord aangegaan met VOKA om op structurele wijze mee te werken aan de realisatie van de 17 SDG's. Samen met VOKA stelt Intervest jaarlijks minimaal 10 SDG's voorop waarrond ze gedurende het jaar zal werken. Voor haar inspanningen over 2018, en meer bepaald omdat Intervest actief heeft gewerkt rond 10 SDG's werd Intervest Laureaat 2019 van het VOKA Charter Duurzaam Ondernemen, uitgereikt op 13 juni 2019 door de Kamer van Koophandel Mechelen-Kempen en i.s.m. Cifal Flanders/UNITAR, het trainingscentrum dat Vlaamse bedrijven aanzet tot duurzaam management conform de 17 SDG's van de Verenigde Naties.



Laureaat  
Voka Charter  
Duurzaam  
Ondernemen

Intervest streeft ernaar om tegen eind 2020 alle 17 SDG's minimaal eenmaal aan bod te laten komen in haar dagelijkse bedrijfsvoering en zo het internationaal erkend UNITAR-certificaat gelinkt aan de Verenigde Naties te kunnen ontvangen vanwege Cifal Flanders/UNITAR.

Op macroniveau heeft Intervest voor haar duurzaamheidsstrategie op lange termijn een selectie gemaakt van onderstaande zes SDG's waar ze als beursgenoteerd vastgoedbedrijf gelooft op lange termijn de grootste positieve bijdrage te kunnen leveren en tegelijk haar negatieve impact zoveel mogelijk te beperken.

Concreet gelooft Intervest de grootste bijdrage te kunnen leveren op het vlak van duurzame energieproductie en -consumptie (SDG 7 en 12), op het vlak van duurzame werkgelegenheid (SDG 8), opleiding van haar medewerkers (SDG 4), deugdelijk bestuur (SDG 11) en welzijn en gezondheid van haar medewerkers (SDG 3). De concrete initiatieven die Intervest tijdens het afgelopen boekjaar genomen heeft in het kader van deze SDG's worden verder uitgediept in hoofdstuk 3.



**VERZEKER EEN GOEDE GEZONDHEID EN PROMOOT WELVAART VOOR ALLE LEEFTIJDEN**

Intervest zet werknemers aan tot een gezonde levensstijl.



**VERZEKER GELIJKE TOEGANG TOT KWALITEITSVOL ONDERWIJS EN BEVORDER LEVENSLANG LEREN VOOR IEDEREEN**

Intervest biedt een uitgebreid opleidingsplan aan haar werknemers.



**VERZEKER TOEGANG TOT BETAALBARE, EN MODERNE ENERGIE VOOR IEDEREEN**

Intervest volgt de mogelijkheden voor duurzame energievoorzieningen op de voet.



**BEVORDER AANHOUDENDE, INCLUSIEVE EN DUURZAME ECONOMISCHE GROEI, VOLLEDIGE EN PRODUCTIEVE TEWERKSTELLING EN WAARDIG WERK VOOR IEDEREEN**

Intervest streeft naar waardig werk voor al haar medewerkers.



**MAAK STEDEN EN MENSELIJKE NEDERZETTINGEN INCLUSIEF, VEILIG, VEERKRACHTIG EN DUURZAAM**

Intervest stelt een duurzame relatie met haar stakeholders centraal via een uitgewerkt beleid rond deugdelijk bestuur.



**VERZEKER DUURZAME CONSUMPTIE- EN PRODUCTIEPATRONEN**

Intervest draagt actief bij aan duurzame energie door verbruik en productie van duurzame energie.





# DUURZAAMHEIDS- FRAMEWORK



Greenhouse BXL

## 3

- 3.1. Dialoog met stakeholders
- 3.2. Beperking klimaatverandering
- 3.3. Uitbouwen professioneel team
- 3.4. Persoonlijke ontwikkeling medewerkers
- 3.5. Deugdelijk bestuur
- 3.6. Gezondheid en welzijn

## 3.1.

## DIALOOG MET STAKEHOLDERS

**Zoals bij elk bedrijf staan de stakeholders van Intervest centraal in alles wat Intervest doet. Haar stakeholders zijn de bestaansredenen voor Intervest, maar tegelijk dragen ze elk op hun eigen manier bij tot het vervullen van de missie die Intervest op zich heeft genomen. In dat kader is het essentieel om inzicht te hebben in de verwachtingen die deze stakeholders hebben, zodat Intervest zo goed als mogelijk kan inspelen op hun voornaamste belangen.**

De identificatie van de verwachtingen van de stakeholders en het belang dat zij aan elk van deze verwachtingen hechten is een proces van continue en intense dialoog die zich afspeelt in de dagelijkse werking van Intervest.

### HUURDERS

Voor huurders is het eerste aanspreekpunt bij Intervest de asset manager die verantwoordelijk is voor het gebouw. De asset manager zal steeds een analyse maken van de noden van de (potentiële) huurder om zo goed als mogelijk in te spelen op die noden op elk belangrijk moment in de huurdersrelatie. Dit kan gaan om een nieuwe verhuring, een uitbreiding of een verlenging van een contract. Verder houdt de asset manager doorheen het jaar contact om op een proactieve manier in te schatten wat essentieel is voor de huurder in kwestie. In het geval er belangrijke wijzigingen op til zijn of wanneer er belangrijke informatie is die alle huurders aanbelangt, worden er huurdersvergaderingen georganiseerd waarop alle huurders worden uitgenodigd.

Daarnaast staat een property manager ter beschikking van de huurder om problemen van bouwtechnische aard op te vangen. Ook langs deze kant wordt steeds samen met de huurder gezocht naar de meest optimale oplossing van problemen die zich stellen of naar de meest optimale uitvoering van verbeteringsprojecten in de gebouwen. In hetzelfde kader is er 24/7 permanentie van een service desk die onmiddellijk dringende problemen kan oplossen.

Het derde contact tussen Intervest en haar huurders gebeurt via het turnkey-solutions-team. Dit is een in-house team van interieur-architecten dat op projectbasis een kantoor of logistiek gebouw omvormt tot een werkplek op maat van de klant.

**Deze drie communicatiestromen geven Intervest een goed inzicht in de verwachtingen van huurders wat betreft te verhuren ruimtes, bouwtechnische vereisten, alsook wat betreft de manier waarop haar huurders de werkplek voor hun medewerkers vorm willen geven.**



### FINANCIERS EN INVESTEERDERS

Als beursgenoteerde onderneming heeft Intervest de verplichting om op een open en transparante manier te communiceren naar potentiële en bestaande investeerders en naar financiële instellingen. Dit gebeurt via het Jaarverslag en andere financiële verslagen op kwartaalbasis en ad hoc persberichten.

**Een continue en intensieve dialoog in twee richtingen wordt echter ook onderhouden op, onder meer, roadshows, beleggersbeurzen en regelmatige overlegmomenten.**

Deze communicatie speelt zich voornamelijk af op het niveau van het directiecomité en wordt meer bepaald onderhouden door de ceo en de cfo.

### PERSONEEL

De dialoog met het personeel gebeurt eerst en vooral informeel. De samenwerking binnen Intervest wordt gekarakteriseerd door eengrote openheid onder collega's, een opendeurpolitiek over alle niveaus heen en door een hechte band tussen collega's onderling, wat informatie-doorstroming bevordert.

Daarnaast wordt ook bewust ruimte gemaakt voor meer formele vormen van communicatie door op regelmatige tijdstippen een Intervest updatemeeting te organiseren waarbij het management de collega's op de hoogte brengt van wat er leeft binnen de vennootschap en die tevens de mogelijkheid geeft tot overleg. Beslissingen van het wekelijkse directiecomité worden verder transparant gecommuniceerd naar de rest van de vennootschap.

Verder is voor de eerste keer, in samenwerking met Mensura, een Sonar-enquête georganiseerd onder alle medewerkers. Deze enquête polst naar het psychosociaal welzijn van de medewerkers op de werkvloer. Na analyse van de resultaten zijn workshops georganiseerd om verschillende thema's uit te diepen en is samen met medewerkers getracht om concreet te werken aan de actiepunten die uit de Sonar-enquête naar voor zijn gekomen.

### OVERHEID

Door de aard van de relatie met de overheid, speelt er veel éénrichtingsverkeer, met name wat betreft compliance met regelgeving. Intervest heeft twee in-house legal counsels die continu zorgen voor monitoring en naleving van regelgeving.

Verder heeft Intervest een onafhankelijke compliancefunctie ingericht in uitvoering van artikel 17, §4 van de GVV-wet en artikel 6 van het GVV-KB. Deze onafhankelijke compliancefunctie is gericht op het onderzoek naar, en het bevorderen van, de naleving door de onderneming van de regels die verband houden met de integriteit van de activiteiten van de vennootschap. Inge Tas, lid van het directiecomité en cfo, werd voor onbepaalde duur benoemd tot verantwoordelijke van de onafhankelijke compliancefunctie.

**Er wordt daarnaast ook actief geïnvesteerd in een dialoog met de overheid en dit zowel op bedrijfsniveau als op collectief vlak. Op bedrijfsniveau is er overleg met de Financial Services and Markets Authority (FSMA) op gezette tijdstippen, maar ook met gemeentes, het kadaster en fiscale autoriteiten, telkens als dit nuttig is.**



Turnkey Solutions | Kantoor Edwards

Op collectief vlak speelt de dialoog met de overheid via beroepsorganisaties een belangrijke rol. Dit gaat met name om de European Public Real Estate Association (EPRA), de BE-REIT Association en om de Vlaamse Federatie van Beleggers (VFB).

#### GEMEENSCHAP

Een formele dialoog met de brede gemeenschap is niet evident. Uiteraard worden nieuws en maatschappelijke thema's en evoluties op de voet gevolgd. Dit blijft echter voor een groot deel éénrichtingsverkeer.

**Waar Intervest bewust een actievere rol opneemt, is in het creëren van een gemeenschap in haar coworkingruimtes, zowel door het concept van coworking op zich alsook door de organisatie van verschillende evenementen.**

Een concrete interactie met de brede gemeenschap gebeurt verder voornamelijk via deelname aan acties voor goede doelen.

#### LEVERANCIERS

Intervest doet op vele vlakken een beroep op leveranciers waarbij een open dialoog, het ontwikkelen van een langetermijnrelatie en een correcte manier van zaken doen centraal staan. De wederzijdse afhankelijkheid van een goede samenwerking zorgt ervoor dat er veel aandacht wordt besteed aan continue dialoog met de belangrijkste leveranciers.

#### CONCLUSIE

**Door de uitgebreide dialoog met haar verschillende stakeholders heeft Intervest een goed zicht op de verwachtingen van ieder van hen. In het kader van haar duurzaamheidsstrategie heeft Intervest deze verwachtingen scherp gesteld en gebundeld. Intervest heeft daarnaast een analyse uitgevoerd van de duurzaamheidsdomeinen waar ze als beursgenoteerde vastgoedspeler een maximale impact kan hebben. Uit deze analyse en uit de dialoog met haar stakeholders zijn vijf belangrijke speerpunten voortgevloeid die voor Intervest prioriteit krijgen in haar duurzaamheidsbeleid. Deze speerpunten worden hierna verder uitgediept en gekoppeld aan de initiatieven die Intervest nam in de uitvoering van haar duurzaamheidsstrategie.**

*“Intervest heeft een analyse uitgevoerd van de duurzaamheidsdomeinen waar ze een maximale impact kan hebben.”*

## 3.2.

## BEPERKING KLIMAATVERANDERING

Vastgoed is verantwoordelijk voor 36% van de totale CO<sub>2</sub>-uitstoot in de Europese Unie. Dat wil ook zeggen dat een vastgoedspeler een significante bijdrage kan en moet leveren aan het beperken van de klimaatverandering en de impact ervan. Energiezuinigheid is in dat kader een logisch aandachtspunt in het professioneel management van vastgoed. Uiteraard heeft Intervest hiervoor de nodige aandacht; in haar operaties wordt duurzaamheid echter bewust in een breder kader geplaatst. Door op een intelligente manier om te gaan met vastgoed in al zijn aspecten, kan de toegevoegde waarde van een vastgoedspeler voor de gemeenschap zo veel groter zijn dan het louter beperken van CO<sub>2</sub>-uitstoot.

### DUURZAAMHEID IN DE ACQUISITIE-STRATEGIE

In het acquisitietraject van nieuw vastgoed neemt duurzaamheid steevast een prominente plaats in, zowel bij de aankoop van nieuwe panden, de aankoop van oudere panden als bij de ontwikkeling van nieuwe gebouwen door Intervest zelf.

**In het algemeen, ongeacht het type vastgoed en de ouderdom ervan, wordt veel aandacht besteed aan de locatie. Het adagium bij uitstek over succesvol vastgoed is dat er drie belangrijke kenmerken zijn, namelijk locatie, locatie en locatie. Locatie is uiteraard belangrijk wil men een vastgoedinvestering succesvol maken. Maar ook in het kader van duurzaamheid is locatie, en de manier waarop ermee wordt omgegaan, essentieel.**

Voor logistiek vastgoed is multimodaliteit van belang. Het feit dat een distributiecentrum toegankelijk is via verschillende vervoerskanalen maakt een wezenlijk verschil in het beperken van vrachtverkeer over de weg en het efficiënter maken van vrachtverkeer in het algemeen.

Gezien het belang van multimodaliteit voor huurders en gemeenschap, is dit een van de belangrijkste criteria voor Intervest bij het investeren in logistiek vastgoed. Zo is de site van Genk Green Logistics trimodaal ontsloten via weg, spoor en water. Twee andere voorbeelden van multimodaliteit zijn de panden Silver Forum en Gold Forum die door hun strategische ligging op de luchthaven van Eindhoven een directe toegang tot luchtverkeer hebben.

Investeringen in panden die aan de rand van de stad gelegen zijn kunnen dan weer geschikt zijn voor stadsdistributie en zo zorgen voor een betere leefbaarheid in stadscentra. Zwaar vrachtverkeer wordt gemeden uit stadscentra, congestie wordt vermeden, gevaarlijke situaties verminderd en de uitstoot van zware vrachtwagens beperkt of uitgesloten in geval er gewerkt wordt met kleinere, eventueel elektrische, voertuigen. De site in Nijmegen die in juni 2019 is verworven, leent zich tot een reconversie na afloop van het huidige huurcontract perfect tot uitvalsbasis voor stadsdistributie.



Ook voor kantoorgebouwen is locatie uiteraard essentieel. Het voordeel van een goede locatie kan verder ook worden vergroot door een doordacht en duurzaam management. Eerst en vooral kan een goede locatie helpen om een steentje bij te dragen aan een verbeterde mobiliteit. Een locatie nabij openbaar vervoer stimuleert mensen om de auto aan de kant te laten staan. In het geval het kantoor te ver van bijvoorbeeld een treinstation verwijderd is, kan een pendelbus tussen het station en het kantoor voor een oplossing zorgen. Greenhouse BXL is een voorbeeld van een kantoor met een treinstation op wandelafstand. Greenhouse Mechelen is niet gelegen op wandelafstand van het station, maar een pendelbus brengt het station als het ware dichterbij.

Het gebruik van openbaar vervoer kan echter ook een verlies aan flexibiliteit impliceren, wanneer een huurder tijdens de werkdag een verplaatsing moet doen die niet haalbaar is met openbaar vervoer. Het beschikbaar stellen van een poolwagen kan dat verlies van flexibiliteit opvangen, waardoor er zonder problemen kan worden gekozen voor openbaar vervoer voor woon-werk verkeer. Een dergelijke elektrische poolwagen is beschikbaar in Greenhouse BXL.

Ook de combinatie van locaties en flexibele huurformules kan bijdragen aan een goede mobiliteit. Het netwerk van Greenhouse-hubs is daar een voorbeeld van. In die gebouwen wordt klassieke kantoorhuur gecombineerd met kleinere serviced offices en met flexibele coworkingruimtes. Dit zorgt ervoor dat huurders in het geval van een zware ochtendspits kunnen opteren om de eerste uren decentraal te werken in de coworkingruimtes in één van de Greenhouse-hubs en na de files de overtocht kunnen maken naar het centrale kantoor

van de werkgever. Deze flexibele manier van werken zorgt voor minder tijdverlies voor zowel werkgever als werknemer en bovendien voor een vermindering van de filedruk voor de gemeenschap. Om die reden wordt bij de aankoop van een nieuw kantoorgebouw steeds de complementariteit beoordeeld met de andere gebouwen in het Greenhouse netwerk.

**Wat welzijn en gemeenschap betreft, wordt veel aandacht besteed aan aangeboden services en de mogelijkheid tot het creëren van een nieuwe Greenhouse-hub, zodat het netwerk verder uitgebreid kan worden.**

Meer specifiek is bij de **aankoop van vastgoed jonger dan 5 jaar oud**, energiezuinigheid een belangrijk investeringscriterium, naast de locatie die belangrijk is op vlak van duurzaamheid en toekomstbestendig waardebehoud zoals hoger aangegeven. Bij de duurzaamheidsanalyse wordt steeds de energiezuinigheid van het pand geanalyseerd, zodat in geval van pijnpunten op dat vlak verbetertrajecten kunnen worden opgestart. In datzelfde kader wordt steeds bekeken of het dak zich leent tot het plaatsen van een zonnepark.

Wanneer het pand minder goed scoort op vlak van energiezuinigheid, zal dit zwaar doorwegen in de uiteindelijke beoordeling van de investeringsopportunity.

In dit kader is de aankoop van het logistiek pand Gold Forum op de luchthaven van Eindhoven het vermelden waard. Het pand met een 'BREEAM Very Good'-score en zonnepanelen op het dak, werd in 2019 gebouwd via een turnkey-koopovereenkomst en werd in januari 2020 opgeleverd en overgedragen aan Intervest.

**Bij de aankoop van oudere panden**, wordt steeds het (duurzaam) herontwikkelingspotentieel mee in overweging genomen. Om die reden gebeurt de due diligence logischerwijze ook niet enkel op de bestaande gebouwen, maar tevens op de bodem- en milieutechnische aspecten om voldoende zekerheid te krijgen dat een herontwikkeling op termijn mogelijk is. Als deze panden op termijn worden herontwikkeld tot duurzame panden, wordt immers het totale vastgoed in de gemeenschap duurzamer zonder dat nieuwe ruimte wordt ingenomen zoals dat wel het geval is bij klassieke nieuwbouw. De aankoop van de logistieke site in Nijmegen in juni 2019 kadert hierin. De site werd verworven via een sale-and-lease-backoperatie en heeft het potentieel om na de huidige huurtermijn te worden herontwikkeld tot een duurzaam complex voor stadsdistributie.

Er kan echter ook een stap verder worden gegaan dan sloop en heropbouw van bestaande panden, namelijk door het opnemen van het engagement om een volledig vervuilde site te saneren, bijvoorbeeld in het kader van een brownfieldconvenant. De sanering en reconversie van de Ford-site in Genk is een voorbeeld van een project waar Intervest via Genk Green Logistics mee zijn schouders zet onder de sanering van een vervuild fabrieksterrein om het een tweede leven te geven in de vorm van energiezuinige logistieke gebouwen met 'BREEAM Outstanding'-certificaat.

**Bij een nieuwbouwontwikkeling waar Intervest zelf optreedt als bouwheer, streeft ze steeds naar een duurzaam en toekomstbestendig ontwerp. Een 'BREEAM Very Good'-score geldt daar als ondergrens qua duurzaamheid. Ook in dat kader wordt een grondige due diligence gevoerd mede met het oog op de**

**inschatting van kosten voor een duurzaam ontwerp en op eventuele mogelijkheid van subsidiëring voor het project.**

In augustus 2019 is een site in Den Bosch gekocht met het oog op een duurzame nieuwbouwontwikkeling. In Roosendaal startte Intervest een duurzaam built-to-suit project op. Het project werd in 2018 geïnitieerd en in 2019 voor een groot deel gerealiseerd. Het pand is 'BREEAM Outstanding' gecertificeerd.

Zowel bij nieuwbouwontwikkelingen als bij herontwikkelingen van oudere panden is duurzaamheid in het bouwproces aan de orde, bovenop duurzaamheid in de ontwerpfase zoals hoger aangehaald. Een eerste focuspunt is daarbij een bouw met gesloten grondbalans. Het idee is dat uitgegraven grond gebruikt wordt op het perceel zelf, waardoor er minder moet worden uitgegraven. Bovendien wordt grondaan- en afvoer tot nul herleid, wat zorgt voor een beperking van vrachtverkeer rond de site. Dit is een principe dat door Intervest steeds voor ogen wordt gehouden, zowel uit economisch oogpunt als uit het oogpunt van duurzaamheid. Een tweede aandachtspunt is het principe van circulariteit. Het concept van Cradle-to-Cradle gaat hierin het verst door te streven naar een hergebruik van alle gebruikte materialen, zonder afval en zonder kwaliteitsverlies. In beperkte mate gebruikt Intervest materialen met het Cradle-to-Cradle-keurmerk en dan voornamelijk in haar turnkey-solutions-projecten. Zo draagt de volledige inrichting van de coworking ruimte in Greenhouse BXL, van meubels tot wanden en vloerbekleding, het Cradle-to-Cradle-keurmerk.



*“De volledige inrichting van de coworking ruimte in Greenhouse BXL, van meubels tot wanden en vloerbekleding, draagt het Cradle-to-Cradle-keurmerk.”*



Elektrische laadpaal | Greenhouse Mechelen

### DUURZAAMHEID IN DE BESTAANDE PORTEFEUILLE

In 2019 heeft Intervest een **duurzaamheids-screening** gedaan van haar volledige vastgoedportefeuille, zowel voor haar Greenhouse-kantoren, voor haar logistieke panden in Nederland, als voor haar logistieke panden in België. Voor de panden waar dit mogelijk was op een kostenefficiënte manier, heeft Intervest een actieplan uitgetekend om de panden naar een BREEAM rating 'Very Good' te brengen. Zo is er onder meer geïnvesteerd in de vervanging van conventionele verlichting naar intelligent gestuurde ledverlichting, in bijkomende dakisolatie, in een energiemanagementsysteem, bijkomende fietsfaciliteiten met douches en lockers, energiezuinige sanitaire toestellen, slimme meters en in condenserende verwarmingsketels.

Dit programma heeft er toe geleid dat **21% van de vastgoedportefeuille in de eerste jaarhelft van 2020 een BREEAM certificaat zal bekomen met een score 'Very Good' of hoger**. Concreet gaat het om vier logistieke panden in België, drie logistieke panden in Nederland en de drie Greenhouse-hubs in Antwerpen, Brussel en Mechelen.

**Intervest kiest al enkele jaren resoluut voor de aankoop van duurzame elektriciteit. Bijgevolg is 100% van de elektriciteit die Intervest aankoopt afkomstig van hernieuwbare bronnen.**

Niet alleen engageert Intervest zich om elektriciteit uit hernieuwbare bronnen te verbruiken. Intervest draagt ook actief bij aan de productie van hernieuwbare elektriciteit. Waar mogelijk zorgt Intervest ervoor dat de **daken van haar logistieke panden voorzien zijn op het plaatsen van een fotovoltaïsche installatie**.

Dat wil niet zeggen dat Intervest steeds zelf

investeert in de aankoop van zonnepanelen; in vele gevallen is er een samenwerking met een derde partij voor de financiering en exploitatie van de zonnepanelen. Op 31/12/2019 was 445.000 m<sup>2</sup> van de daken uitgerust met zonnepanelen, wat overeen komt met 30.000 kWp.

**Even belangrijk als het aankopen van elektriciteit van hernieuwbare bronnen en het zelf produceren van groene stroom, is het bewust beperken van energieverbruik. Om energieverbruik bewust te verminderen moet er eerst en vooral voor worden gezorgd dat er een volledig en accuraat beeld bestaat van het actuele verbruik binnen de portefeuille. Op basis van accurate meetgegevens kunnen vervolgens verbeterprogramma's worden uitgerold.**

Intervest heeft vandaag echter enkel zicht op de verbruiksgegevens van energie die ze zelf aankoopt, wat ervoor zorgt dat significante inspanningen qua verbruiksbeperking in andere panden vandaag moeilijker is. Uiteraard worden er ook in die panden inspanningen geleverd om de gebouwen zo energie-efficiënt mogelijk te maken, zoals het plaatsen van extra dakisolatie, het gebruik van ledverlichting of het plaatsen van zonnepanelen. Concreet inspelen op een hoog verbruik of energieverspilling is vandaag echter moeilijk bij gebrek aan accurate meetgegevens in panden waar Intervest de energie niet aankoopt.

Om die reden wil Intervest in eerste instantie haar perimeter van analyse en rapportering van energieverbruik vergroten door slimme meters te plaatsen. Daartoe is in de tweede jaarhelft van 2019 in vier panden een **energiebeheersysteem geplaatst bij wijze van pilotproject**.

In een eerste fase worden slimme meters geplaatst die vanop afstand worden uitgelezen en waarbij de bijhorende software instant analyses maakt van energieverbruik. In een volgende fase kan actief gewerkt worden aan vermindering van het verbruik in verbetertrajecten die Intervest op basis van de verkregen informatie samen met haar huurders opstart. Dit pilotproject wordt in 2020 breder uitgerold.

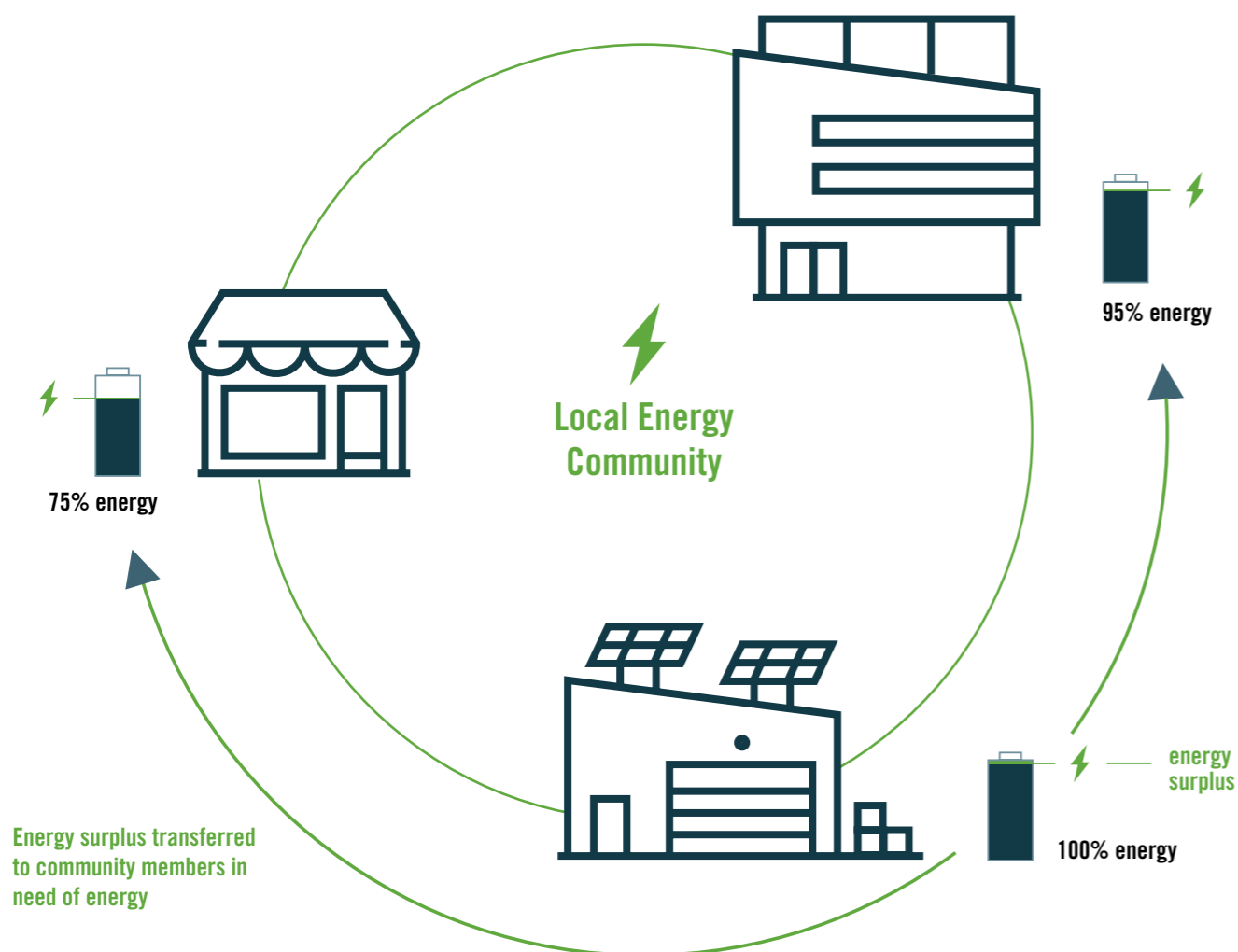
### DUURZAME OPERATIES

Niet enkel in haar portefeuille, maar ook in haar manier van samenwerken introduceert Intervest **duurzame initiatieven**. Zo worden collega's op regelmatige basis gesensibiliseerd om afval te beperken en correct te sorteren. In de eigen kantoren zijn plastic waterflesjes in de loop van 2018 verbannen. Sinds kort werkt de integrale raad van bestuur papierloos. Er zijn enkele Velo-abonnementen (openbare fietsvoorziening in Antwerpen) voorzien voor medewerkers om hen te stimuleren de fiets te nemen voor korte verplaatsingen binnen Antwerpen. Bovendien is in 2019 een fietsleasingprogramma uitgerold, waarbij collega's op een fiscaal gunstige manier een fiets kunnen leasen voor woon-werkverkeer.

### DUURZAME INNOVATIE

Sinds begin 2018 is Intervest een van de voortrekkers van een innovatief project in Mechelen Noord dat de haalbaarheid onderzoekt van een lokale energiegemeenschap, Local Energy Community – (LEC) Mechelen.

Het project onderzoekt de mogelijkheid om maximaal in te zetten op lokale energieproductie en –consumptie, waarbij de lokale productie volledig duurzaam is en wordt gerealiseerd door middel van zonnepanelen.



Waar volgens de geldende wetgeving een surplus aan productie enkel op het elektriciteitsnet kan worden gezet, zonder dat de energie kan worden gedeeld met de lokale gemeenschap, wordt in dit project onderzoek gedaan naar een regelluwe zone waarbij geproduceerde elektriciteit door verschillende partijen in de buurt kan worden afgenomen, wat zorgt voor minder afhankelijkheid van het publieke elektriciteitsnet.

In het project wordt onder meer onderzoek gedaan naar een efficiënt energiemanagementsysteem, duurzame energieproductie, on-site energieopslag, naar de wisselwerking met het stroomnetwerk en naar de mogelijkheid en impact van een significante elektrische vloot op de site. Bij volledige uitrol van het project, zal het zorgen voor een groenere energiemix en voor een financiële besparing voor de

gebruikers (1% - 5% op de totale energiefactuur), gecombineerd met een grotere onafhankelijkheid ten opzichte van het bestaande elektriciteitsnet.

Het project is een samenwerking tussen spelers uit verschillende sectoren om de synergieën zo groot mogelijk te maken. Continental heeft een productieplant op de site, Quares is de gebouwenbeheerder op Mechelen Campus en Engie is energieleverancier. Het project wordt gecoördineerd door Engie die ook het energiemanagementsysteem zal leveren voor het project.

Het project wordt ondersteund door VLAIO en heeft na de voorbereidende fase, die plaatsvond doorheen het jaar, ook officieel goedkeuring gekregen in december 2019, zodat de proeftuin van start kan gaan.

3.3.

## UITBOUWEN PROFESSIONEEL TEAM

Intervest is zich bewust van de veranderende arbeidsmarkt die veel meer dan vroeger gekenmerkt wordt door hoge mobiliteit. In combinatie met een groeiende krapte op de arbeidsmarkt zorgt dit ervoor dat het moeilijker wordt om getalenteerde medewerkers te vinden en te behouden.



### EEN VERANDERENDE ORGANISATIE

Intervest heeft de laatste jaren een sterke groei en belangrijke veranderingen doorgemaakt. Bovendien neemt de complexiteit van de omgeving waarin ze opereert toe, niet in het minst op reglementair vlak. In deze uitdagende context heeft Intervest ervoor gekozen om meer taken intern uit te oefenen, eerder dan deze uit te besteden. Om haar organisatie toekomstbestendig te maken heeft Intervest dan ook bewust extra profielen aangetrokken en heeft ze de organisatiestructuur veranderd. Een veranderingstraject brengt steeds beweging met zich mee en doorheen dit veranderingstraject heeft Intervest dan ook een hoger personeelsverloop gekend.

**Om haar strategie van waardegroei voor haar stakeholders te kunnen vervullen heeft Intervest echter nood aan continuïteit en aan een stabiel team van getalenteerde medewerkers. Daarom is, meer dan ooit, het aantrekken en behouden van getalenteerde medewerkers een prioriteit voor Intervest.**

### AANWERVINGEN EN ROTATIE / SELECTIEPROCEDURES & WERKING / TALENT ACQUISITION & RETENTIE

Intervest kent een **korte, maar grondige selectieprocedure**. Vanaf het eerste gesprek worden zowel beslissingsnemers als directe leidinggevenden aan tafel gebracht, zodat er onmiddellijk diepgaand wederzijds begrip van verwachtingen en jobinhoud ontstaat. Om diezelfde reden worden Intervest medewerkers met een goed begrip van de aangeboden functie en/of medewerkers waarmee de kandidaat nauw zal samenwerken betrokken in het sollicitatieproces.

Het doel van elke sollicitatieprocedure is zorgen voor **de juiste persoon op de juiste plaats**. Een goede mix van vaardigheden is daarbij essentieel. De combinatie van een relatief klein team met de brede waaier aan verantwoordelijkheden die Intervest heeft in haar dagelijkse bedrijfsvoering, zorgt ervoor dat het essentieel is een goede analyse te maken van de specifieke noden van het bedrijf bij iedere vacature. Aan deze analyse wordt veel aandacht besteed, al dan niet in samenspraak met een gespecialiseerd selectiekantoor. Over de laatste jaren heeft Intervest bovendien aangetoond dat het de focus legt op het selecteren en aanwerven van werknemers die de waarden van Intervest delen.

Ondanks het feit dat Intervest een eerder kleine organisatie is, wordt jobrotatie mogelijk gemaakt. Zo worden vacatures steeds eerst intern verspreid. Dit zorgt immers mee voor de juiste mix van skills op de werkvloer en geeft tevens perspectief aan medewerkers die op zoek zijn naar een andere invulling van hun job, wat motivatieverhogend werkt en retentie vergroot. Bijkomend wordt voor specifieke projecten ad hoc een project team gecreëerd. In 2019 was dat bijvoorbeeld het geval voor projecten rond duurzaamheid, GDPR, interne controle en IT. De focus bij de selectie ligt op de juiste vaardigheden en persoonlijkheid, waarbij Intervest de diversiteit van verschillende medewerkers als troef ziet en geenszins als belemmering.

### ONBOARDING & TEAMS

Om ervoor te zorgen dat nieuwe werknemers zo snel mogelijk hun weg vinden in hun job en in hun nieuwe omgeving, bestaat er een **uitgevoerde onboarding procedure** waarin nieuwe werknemers snel wegwijs worden gemaakt in het bedrijf door introductiegesprekken, bezoeken van panden van Intervest en uitgebreide bedrijfsvoorstelling. Dit onboarding proces wordt mede ondersteund door een meter of peter die wordt toegewezen aan elke nieuwe werknemer.

**Intervest is ervan overtuigd dat motivatie voor een groot deel voortvloeit uit betrokkenheid en het gevoel deel uit te maken van een hecht team. Informeel wordt Intervest gekenmerkt door een opendeurpolitiek. Medewerkers van alle niveaus werken samen en zijn toegankelijk.**

Meer formeel heeft Intervest in 2018 de Intervest-update-meetings in het leven geroepen. **Op kwartaalbasis** geeft de directie een update over waar Intervest staat en waar het als team naartoe gaat. Zo is het gemeenschappelijk doel van Intervest duidelijk en worden medewerkers aangemoedigd om elk op hun eigen manier een bijdrage te leveren aan het grotere strategische geheel.

Los van het optimaal afstemmen van de jobinhoud op de kwaliteiten van medewerkers, wordt veel aandacht besteed aan het welzijn en de persoonlijke ontplooiing van de medewerkers en aan de bedrijfscultuur in het algemeen. Deze zaken hebben een positieve invloed op het behoud van personeel, maar gaan tegelijk een stuk verder en maken om die reden aparte speerpunten uit voor Intervest.

*“Intervest kent een opendeurpolitiek. Medewerkers van alle niveaus werken samen en zijn toegankelijk.”*





## 3.4.

## PERSOONLIJKE ONTWIKKELING MEDEWERKERS

Intervest is overtuigd van de win-win situatie die kan worden gecreëerd door zelfontplooiing van haar medewerkers. Intervest bouwt hierdoor als organisatie immers een breder draagvlak van kennis uit. Tegelijk speelt persoonlijke ontwikkeling een zeer belangrijke rol in de motivatie van medewerkers. Om die reden zet Intervest zeer bewust in op interne en externe initiatieven die de ontplooiing van de medewerkers bevorderden.

### OPLEIDINGEN

Zo is er in 2019 een **nieuwe opleidingspolicy** opgesteld waarbij duidelijk wordt aangegeven wat de mogelijkheden zijn voor de medewerkers voor wat externe opleiding betreft. Medewerkers krijgen de kans en worden aangemoedigd om zelf cursussen en opleidingen aan te brengen die hen in staat stellen hun job nog beter uit te oefenen. Tevens is Intervest via paritair comité 200 aangesloten bij Cevora en heeft ze er een opleidingsplan laten registreren. De mogelijkheid van opleidingen via Cevora wordt regelmatig in herinnering gebracht, zodat er ook effectief gebruik van wordt gemaakt door de medewerkers.

Kennis wordt proactief gedeeld. De gewoonte bestaat om bij het volgen van een opleiding te bekijken of de inhoud relevant is voor een bredere groep medewerkers. In dat geval wordt intern de verkregen kennis overgedragen door een **interne opleidingsessie** te organiseren. De medewerker die de opleiding volgde, kan actief bijdragen aan kennisoverdracht binnen Intervest en verder wordt in groep op een laagdrempelige manier kennis vergroot binnen de organisatie.

Zoals eerder al aangegeven, wordt waar mogelijk de kans gegeven voor **interne jobrotatie**. Dit draagt bij tot een verbreding van de kennis van de medewerker, wat een groot voordeel is in een kleine organisatie die nood heeft aan een heel diverse mix van vaardigheden.

### FEEDBACKGESPREKKEN

Waardevolle feedback is essentieel voor de persoonlijke groei van medewerkers. Om die reden krijgt elke medewerker jaarlijks een **persoonlijk evaluatiegesprek**. In 2019 werd in dat kader ook een meer gedetailleerde performance cyclus uitgerold, waarbij volgens een vastgesteld schema strategische doelstellingen vertaald worden naar teamdoelstellingen en zo naar individuele doelstellingen. De prestatie van medewerkers ten opzichte van deze doelstellingen wordt tweemaal per jaar opgevolgd. Tijdens het tussentijds gesprek (in de helft van het jaar) wordt meer informeel gekeken naar vooruitgang van de medewerker en worden punten besproken die voor verbetering vatbaar zijn. Op jaareinde vindt het formele evaluatiegesprek plaats. Zo heeft elke werknemer minstens twee contactpunten per jaar waarbij persoonlijke evaluatie en groei op de agenda staan.



## 3.5.

## DEUGDELIJK BESTUUR

Deugdelijk bestuur is een instrument dat helpt om op een gebalanceerde manier om te gaan met de verscheidenheid van belangen van verschillende stakeholders. In die zin hoort het in eerste instantie gericht te zijn op het beperken van en het correct omgaan met belangenconflicten die inherent zijn aan het werken in een vennootschapsstructuur. Duidelijke belangenconflictegelingen en een transparante communicatie met stakeholders zijn in dat kader dan ook essentieel om ervoor te zorgen dat de middelen van de vennootschap worden aangewend in het beste belang van haar stakeholders. Op deze manier zorgt deugdelijk bestuur voor meerwaarde en duurzame groei, niet enkel voor haar aandeelhouders, maar voor haar stakeholders in het algemeen.

### CORPORATE GOVERNANCE

Intervest hanteert de **Belgische Corporate Governance Code 2020 als referentiecode**. De corporate governance principes van Intervest zijn door de raad van bestuur vastgelegd in een aantal richtlijnen, met name het Corporate Governance Charter, de gedragscode, de procedure voor het melden van onregelmatigheden en het verhandelingsreglement ter voorkoming van misbruik van voorwetenschap en preventie van marktmisbruik. Deze documenten worden op regelmatige basis herzien, zodat ze steeds in lijn zijn met geldende wetgeving en corporate governance regels. Deze richtlijnen kunnen worden geraadpleegd op de website van de vennootschap (<https://www.intervest.be/nl/risicobeheer-en-charters>).

In het kader van een transparante communicatie met haar stakeholders, publiceert Intervest **jaarlijks haar corporate governance verklaring** die integraal deel uitmaakt van het Jaarverslag dat kan worden geraadpleegd op de website van de vennootschap (<https://www.intervest.be/nl/jaarverslagen>).

### PRIVACY

In 2019 is voor deugdelijk bestuur **bijkomende aandacht besteed aan interne controle en aan de GDPR-regelgeving** die in mei 2018 van kracht werd. In de loop van 2019 zijn de voornaamste processen van het compliance beleid van de vennootschap grondig tegen het licht gehouden. Zo zijn verplichte workshops georganiseerd waarbij aan de hand van realistische praktijkvoorbeelden het belang en de inhoud van de gedragscode van Intervest in de verf is gezet. Tevens is er een programma uitgerold dat zorgde voor meer bewustwording rond de GDPR-regelgeving.





Kantoor Galapagos

## 3.6.

## GEZONDHEID EN WELZIJN

Intervest hecht veel belang aan de gezondheid en het welzijn van haar team. Daarbij is er steeds aandacht voor de fysieke gezondheid, de mentale gezondheid en is het voor Intervest belangrijk dat iedereen zich goed voelt in het team. Er worden dan ook initiatieven op poten gezet in deze drie domeinen.



### GEZOND OP HET WERK

Wat fysieke gezondheid betreft, zorgt Intervest voor vers fruit voor haar medewerkers en wordt ook gratis een griepvaccinatie voorzien voor de medewerkers die gevaccineerd willen worden. Er is op bedrijfsniveau een Velo-abonnement afgesloten en medewerkers worden regelmatig gestimuleerd om korte afstanden met de fiets af te leggen.

### GEZOND NAAST HET WERK

Op het kruispunt van fysieke en mentale gezondheid worden regelmatig sportieve initiatieven genomen. Zo is in 2019 een loop- en wandelprogramma uitgerold, waarbij medewerkers op vrijdag in groep gingen wandelen en lopen in het park. Lopers en wandelaars die meer dan 80% van de trainingen aanwezig waren, zijn beloond met een vrije dag op 24 december. Verder stimuleert Intervest regelmatig deelname aan sportieve activiteiten zoals de Immorun of de Antwerp 10 miles en is er vanuit de preventieadviseur veel aandacht voor ergonomie, voor een actieve levens- en werkstijl en voor stressreductie.

### GEZOND SAMENWERKEN

Op het vlak van mentaal welbevinden heeft Intervest recent, in samenwerking met Mensura, een Sonar-enquête uitgevoerd onder haar werknemers om te polsen naar psychosociaal welbevinden. In de loop van 2020 worden workshops georganiseerd waarin aan de slag wordt gegaan met de bevindingen uit de Sonar-enquête. Verder hecht Intervest veel belang aan het feit dat iedereen zich goed voelt in het team. Er worden dan ook regelmatig teambuildingactiviteiten georganiseerd. Activiteiten die in dat kader steeds op de agenda staan, zijn een groepsuitstap naar de Sinksenfoor, het Intervest kerstfeest en een tweemaaljaarlijks weekend waarop alle medewerkers worden uitgenodigd. Er wordt ook elk jaar geïnvesteerd in een kennismaking met het hele gezin. Zo is in 2019 een zomerfeest georganiseerd waarop alle medewerkers samen met hun partner en kinderen zijn uitgenodigd.

*“Intervest stimuleert korte afstanden met de fiets.”*

# SUSTAINABILITY TARGETS 2022

Intervest wil een duidelijke en significante bijdrage leveren aan de duurzaamheid van de omgeving waarin ze opereert. In het kader van haar duurzaamheidsbeleid heeft ze besloten om haar algemeen engagement om te zetten in duidelijke, meetbare doelstellingen op de domeinen waar ze vanuit haar positie in de maatschappij een belangrijke bijdrage kan leveren. In dit hoofdstuk volgen de concrete duurzaamheidsdoelstellingen die Intervest zich stelt voor de periode **2020 tot 2022**.



Raamsdonksveer Zalmweg

## 4

- 4.1. 30% van de vastgoedportefeuille 'BREEAM Very Good'
- 4.2. 100% elektriciteit uit duurzame bronnen
- 4.3. 80% van de vastgoedportefeuille uitgerust met slimme meters
- 4.4. Employee turnover laten zakken met 10%-punten

## 4.1.

## 30% VAN DE VASTGOEDPORTEFEUILLE 'BREEAM VERY GOOD'

BREEAM is een internationaal erkend duurzaamheidskeurmerk voor gebouwen. De BREEAM-methodologie laat toe om de duurzaamheid van gebouwen te meten en te beoordelen. De beoordeling gebeurt in de volledige breedte van duurzaamheid: van energie over afvalbeheer tot gezondheid van de gebruikers.

Intervest beschouwt een gebouw met een score van 'Very Good' of beter als een duurzaam gebouw en streeft ernaar tegen 2022 minimaal 30% van de vastgoedportefeuille BREEAM gecertificeerd te hebben met een score van 'Very Good' of hoger.

Belangrijk in dit kader is echter wel dat Intervest steeds de huurder en waardecreatie centraal zet, zodat BREEAM-assessments niet als een check-the-boxoefening worden gezien, maar dat enkel maatregelen worden uitgevoerd als die ook effectief meerwaarde creëren.



Elektrische laadpaal | Greenhouse Mechelen

## 4.2.

## 100% ELEKTRICITEIT UIT DUURZAME BRONNEN

Intervest heeft al verschillende jaren een elektriciteitscontract met Engie dat voorziet in elektriciteit uit duurzame bronnen.

Intervest engageert zich om ook in de toekomst uitsluitend elektriciteit aan te kopen opgewekt uit duurzame bronnen.



Zonnepanelen | Duurzame energie

## 4.3.

## 80% VAN DE VASTGOEDPORTEFEUILLE UITGERUST MET SLIMME METERS

Metten is weten. Een duurzamer energieverbruik start met een duidelijk zicht op actueel verbruik. Om die reden wil Intervest in eerste instantie haar perimeter van analyse en rapportering van energieverbruik vergroten door slimme meters te plaatsen in 80% van de vastgoedportefeuille tegen 2022. In dat kader werd in 2019 een proefproject opgezet dat in 2020 verder zal worden uitgerold. Op deze manier krijgt Intervest zicht op energieverbruik in al haar panden en niet alleen in die panden waar ze verantwoordelijk is voor de energieaankoop.



Slimme meter | Meten is weten

## 4.4.

## EMPLOYEE TURNOVER LATEN ZAKKEN MET 10%-PUNTEN

Zoals eerder aangegeven staat het centraal in de bedrijfsvoering van Intervest om de belangen van haar stakeholders zo goed mogelijk te behartigen. Zowel voor het realiseren van haar eigen strategische doelen als voor het behartigen van de belangen van externe stakeholders, is het van belang een sterk en professioneel team te hebben met de juiste kwalificaties.

Mede gelet op de hogere mobiliteit op de arbeidsmarkt en het belang van een stabiel team, wil Intervest een belangrijke inspanning doen op het vlak van retentie. Intervest engageert zich dan ook om het personeelsverloop tegen 2022 met 10%-punten te laten terugvallen.

*“Een sterk team met de juiste kwalificaties is cruciaal om onze strategische doelen te bereiken.”*



# DUURZAAMHEIDSRAPPORTAGE EPRA KPI'S



## 5

- 5.1. Het kader van de duurzaamheidsrapportering
- 5.2. EPRA prestatie-indicatoren
- 5.3. Tabel EPRA







## 5.1.

## HET KADER VAN DE DUURZAAMHEIDSRAPPORTERING

Het Duurzaamheidsverslag kadert in het voortdurend streven van Intervest om duidelijk en transparant te communiceren naar haar investeerders en andere stakeholders. Het verslag geeft de gegevens weer op geconsolideerd niveau, wat betekent dat zowel Intervest als al haar dochtervennootschappen in de rapportering werden opgenomen. De rapporteringsperiode van dit Duurzaamheidsverslag loopt gelijk met die van het jaarlijkse financieel verslag, met name het kalenderjaar.

Gezien het belang van de hogergenoemde speerpunten voor Intervest volgt zij de prestaties op het vlak van deze punten strikt op. Aangezien deze speerpunten het DNA van Intervest uitmaken, zijn zij voor de verschillende stakeholders van Intervest minstens even belangrijk. Om die reden beschouwt Intervest een transparante communicatie op dit vlak essentieel en zorgt de vennootschap ervoor dat er over tijd op consistente manier wordt gerapporteerd, zodat ook stakeholders de prestaties van Intervest op het vlak van duurzaamheid kunnen opvolgen. Daarom kiest Intervest ervoor te rapporteren volgens de internationaal erkende EPRA- en GRI-normen.

De tabel hiernaast toont aan hoe de verschillende speerpunten zich verhouden tot de relevante EPRA- en GRI-indicatoren.

Speerpunten	EPRA-indicator	GRI	SDG
Beperking klimaatverandering	Elec-Abs	302-1	 
	Elec-LfL	302-1	
	DH&C-Abs	302-1	
	DH&C-LfL	302-1	
	Fuels-Abs	302-1	
	Fuels-LfL	302-1	
	Energy-Int	302-3	
	GHG-Dir-Abs	305-1	
	GHG-Indir-Abs	305-2	
	GHG-Int	305-1	
	Cert-Tot	CRE8	
Uitbouwen professioneel team	Diversity-Emp	405-1	
	Diversity-Pay	405-2	
	Emp-Turnover	401-1	
Persoonlijke ontwikkeling medewerkers	Emp-Training	404-1	
	Emp-Dev	404-3	
Deugdelijk bestuur	Gov-Board	102-22	
	Gov-Select	102-24	
	Gov-Col	102-25	
Gezondheid en welzijn	H&S-Emp	403-2	
	H&S-Asset	416-1	
	H&S-Comp	416-2	



**EPRA PRESTATIE-INDICATOREN**

**Organisational boundaries**

De data in de rapportering zijn berekend op basis van informatie in het bezit van Intervest. Intervest heeft enkel operationele controle over de gebouwen waar zij het direct gebouw-beheer in handen heeft. De ruimtes onder operationele controle zijn derhalve beperkt tot het hoofdkwartier van Intervest en tot een gedeelte van de Greenhouse-kantoren waar Intervest direct instaat voor het beheer, met name de coworking ruimtes en de serviced offices.

De rapportering gaat echter een stap verder en omvat voor elk van de prestatie-indicatoren alle gegevens waarover Intervest beschikt. Meer specifiek gaat dit over de nutsvoorzieningen waar Intervest verantwoordelijk is voor aankoop en eventuele doorrekening naar haar huurders.

**Coverage**

De coverage van de verschillende prestatie-indicatoren met betrekking tot gebouwen wordt bij elke indicator aangegeven en dit als percentage van het totaal aantal vierkante meter dat opgenomen is in de rapportering.

**Estimation of landlord-obtained utility consumption**

Waar verbruiksgegevens voor een volledig jaar nog niet beschikbaar zijn bij publicatie van dit verslag werden verbruiksgegevens geëxtrapolleerd. Wanneer bijvoorbeeld verbruiksgegevens beschikbaar zijn voor de periode van 1 januari tot 31 augustus, maar niet voor de periode tussen 1 september en 31 december, worden de gegevens van het eerste deel van het jaar gebruikt voor extrapolatie naar verbruiksgegevens voor een volledig jaar. Deze extrapolatie

gebeurt telkens volgens dezelfde formule en wordt berekend op dagbasis, rekening houdend met een jaar van 365 dagen.

Gebouwen waar Intervest instaat voor een deel van de aankoop van nutsvoorzieningen, maar niet voor 100%, worden uitgesloten uit de berekeningen. Het komt immers voor, zeker in kantoorgebouwen, dat huurders een privaat contract voor nutsvoorzieningen hebben, terwijl Intervest wel verantwoordelijk is voor aankoop voor andere huurders. Intervest beschikt in dat geval niet over de verbruiksgegevens van huurders met een privaat contract. Voor de berekening van intensiteits-indicatoren kan dit leiden tot inconsistenties. Intervest kiest hierbij voor consistentie en datakwaliteit en weert deze gebouwen uit de berekening van prestatie-indicatoren, eerder dan inschattingen te maken voor verbruiksgegevens uit privaat contracten van huurders.

Er zijn op vandaag geen gebouwen binnen de rapporteringsscope waarvoor Intervest beschikt over tonnages van afval. In een groot deel van de gebouwen staan huurders zelf in voor het afvalbeheer. In de gebouwen waar Intervest verantwoordelijk is voor afvalbeheer wordt veelal gewerkt met een forfaitaire prijs, waardoor rapportering van tonnages door de leverancier aan Intervest niet gebeurt. Dit geldt zowel voor de vastgoedportefeuille van Intervest als voor het hoofdkwartier.

**Third party assurance**

De gegevens over boekjaar 2018 en 2019 werden met de grootste zorg verzameld en verwerkt. Er werd geen beroep gedaan op een derde partij om de gegevens te auditeren.



### Boundaries – reporting on landlord & tenant utility consumption

Er worden geen gegevens gebruikt over energieverbruik die afkomstig zijn van huurders. Intervest beperkt zich bij de rapportering tot verbruiksgegevens van gebouwen waar Intervest voor 100% verantwoordelijk is voor aankoop van respectievelijk elektriciteit, gas en water.

### Normalisation

Bij elke prestatie-indicator waar normalisatie wordt toegepast, wordt aangegeven op welke manier dat gebeurt. Meer in het algemeen, worden verbruiksindicatoren gepresenteerd ten opzichte van vierkante meters. Voor sociale indicatoren wordt voor sommige indicatoren gewerkt met het aantal personen op de loonlijst van Intervest en voor andere indicatoren met het totaal aantal gewerkte uren.

Door de gebruikte perimeter van rapportering, zoals hoger aangegeven, zijn er geen correcties of inschattingen van verbruiksgegevens nodig om tot intensiteitsindicatoren te komen. Er blijft in sommige gevallen uiteraard wel nood aan extrapolatie van verbruiksgegevens in het geval de gegevens over een volledig jaar niet beschikbaar zijn op datum van publicatie van dit rapport.

### Segmental analysis

Segmentanalyse wordt in dit duurzaamheidsverslag opgevat zoals in het jaarverslag van Intervest. Er wordt een segmentering per type asset gemaakt, alsook een geografische segmentering. Gezien het feit echter dat Intervest in Nederland enkel single-tenant activa heeft waarbij de huurders zelf instaan voor de aankoop van nutsvoorzieningen, vallen deze buiten de rapporteringsperimeter van dit duurzaamheidsverslag. Bijgevolg is een segmentering

hier niet nuttig en wordt enkel de segmentering volgens type actief gerapporteerd, namelijk kantoorgebouwen enerzijds en logistieke panden anderzijds.

### Disclosure own offices

Intervest rapporteert apart en op een transparante manier over de prestatie-indicatoren van haar hoofdkantoor in Berchem van waaruit alle functies worden aangestuurd.

Het hoofdkwartier van Intervest bevindt zich in een gebouw dat wordt gedeeld met andere huurders. Om die reden is de rapportage een combinatie van het energie- en waterverbruik in de delen die zij exclusief betreft enerzijds, en van haar aandeel in de gemeenschappelijke delen anderzijds. Deze verhouding wordt berekend op basis van de vierkante meters die Intervest betreft in het gebouw ten opzichte van het totaal aantal verhuurbare vierkante meters in het gebouw.

Afvaltonnages worden opnieuw niet gerapporteerd gezien de forfaitaire prijs die Intervest betaalt zonder indicatie van gewicht.

### Narrative on performance

Voor nadere informatie met betrekking tot de berekening en evolutie van de verschillende prestatie-indicatoren, wordt verwezen naar sectie 5.2.

### Location in company's reports

Dit Duurzaamheidsverslag staat los van het jaarlijks financieel verslag van Intervest. Alle EPRA prestatie-indicatoren worden in dat Jaarverslag vermeld en worden elders in publieke documenten van de vennootschap niet herhaald.



5.2.

# EPRA PRESTATIE-INDICATOREN

## MILIEU-INDICATOREN

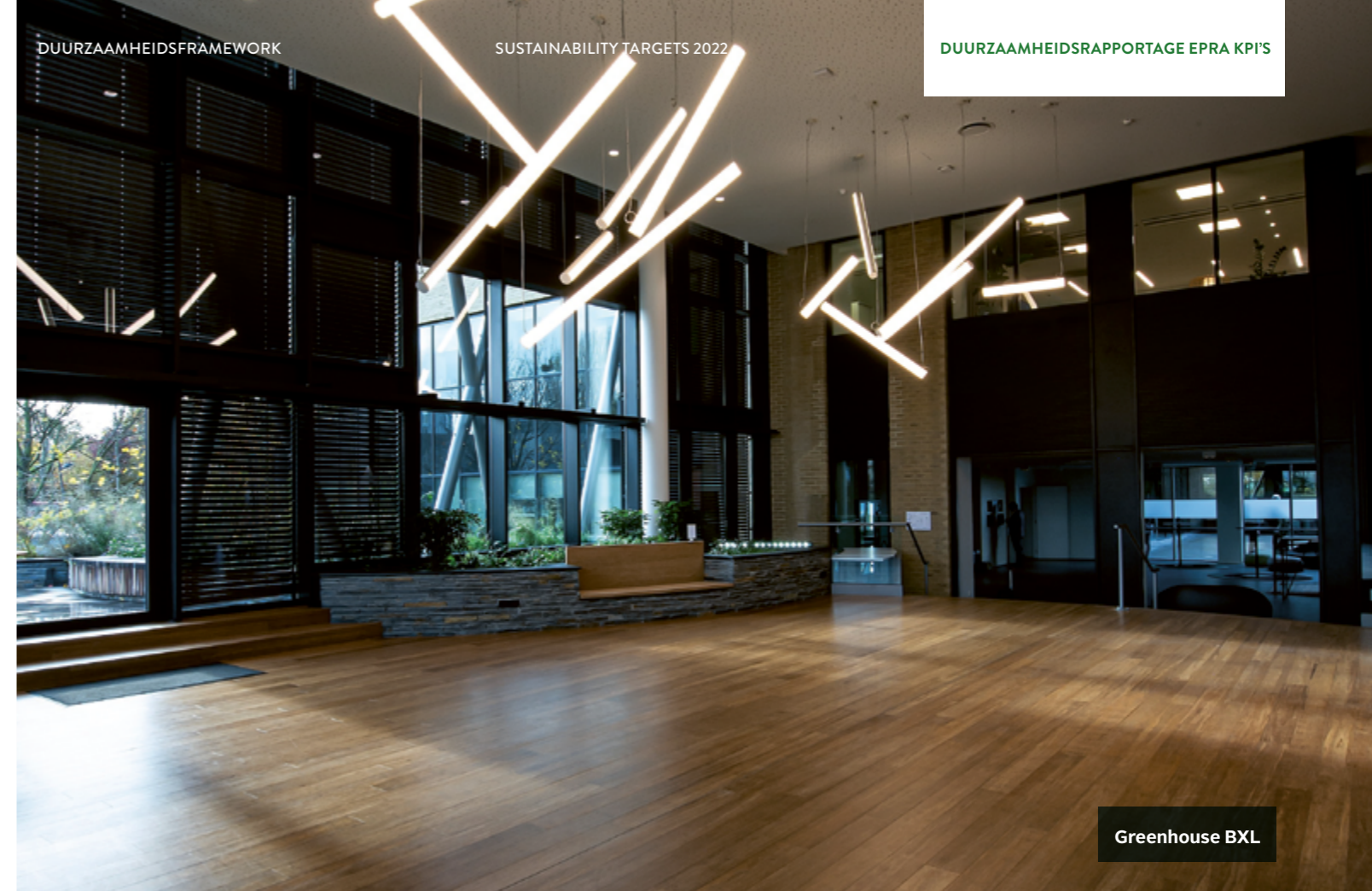
	Coverage in m <sup>2</sup>	Elec-Abs		Elec-LfL		Elektriciteit uit hernieuwbare bronnen	
		2018	2019	2018	2019		Delta %
<b>Kantoren</b>	36%	7.498	8.916	7.498	8.916	18,9%	100%
<b>Logistiek</b>	24%	5.512	5.363	3.022	2.882	-4,6%	100%
<b>Totaal elektriciteitsverbruik (MWh/year)</b>	<b>27%</b>	<b>13.009</b>	<b>14.279</b>	<b>10.519</b>	<b>11.798</b>	<b>12,2%</b>	<b>100%</b>

**Totaal elektriciteitsverbruik | (Elec-Abs & Elec-LfL) (MWh/year)**

De significante stijging van verbruik in het kantorensegment is voornamelijk te wijten aan Greenhouse BXL. Het gebouw werd verbouwd en stond leeg voor het grootste deel van 2018.

**Verwarming & koeling uit stadsnetwerken | (DH&C-Abs & DH&C-LfL)**

Geen enkel pand van Intervest maakt gebruik van stadsnetwerken voor verwarming noch koeling.



	Coverage in m <sup>2</sup>	Fuels-Abs		Fuels-LfL		Delta %
		2018	2019	2018	2019	
<b>Kantoren</b>	53%	4.816	7.427	4.816	7.026	45,9%
<b>Logistiek</b>	29%	8.190	7.170	8.190	7.170	-12,5%
<b>Totaal brandstofverbruik (MWh/year)</b>	<b>35%</b>	<b>13.006</b>	<b>14.597</b>	<b>13.006</b>	<b>14.196</b>	<b>9,1%</b>

**Totaal brandstofverbruik | (Fuels-Abs & Fuels-LfL) (MWh/year)**

De brandstof opgenomen in deze rapportering betreft uitsluitend aardgas.

De significante stijging van verbruik in het kantorensegment is voornamelijk te wijten aan Greenhouse BXL. Het gebouw werd verbouwd en stond leeg voor het grootste deel van 2018.

De significante daling bij de logistiek heeft betrekking op het gebouw in Puurs, waarin er verschillende maanden leegstand was in 2019.



Renovatie	Energieverbruik			Like-for-Like energieverbruik			Energie intensiteit		
	Coverage in m <sup>2</sup>	2018	2019	2018	2019	Delta %	2018	2019	Delta %
<b>Kantoren</b>	36%	11.127	14.637	11.127	14.637	31,5%	132	173	31,5%
<b>Logistiek</b>	11%	7.168	5.557	7.168	5.557	-22,5%	95	74	-22,5%
<b>Totaal energie-verbruik (MWh/year)</b>	<b>17%</b>	<b>18.295</b>	<b>20.194</b>	<b>18.295</b>	<b>20.195</b>	<b>10,4%</b>	<b>115</b>	<b>126</b>	<b>10,4%</b>

Energie intensiteit | MWh/year/m<sup>2</sup>

De significante stijging van verbruik in het kantorensegment is voornamelijk te wijten aan Greenhouse BXL. Het gebouw werd verbouwd en stond leeg voor het grootste deel van 2018.

De significante daling bij de logistiek heeft betrekking op het gebouw in Puurs, waarin er verschillende maanden leegstand was in 2019.

	GHG-Dir-Abs		GHG-Indir-Abs		
	2018	2019	2018	2019	Delta %
<b>Kantoren</b>	984	1.517	984	1.435	45,9%
<b>Logistiek</b>	1.673	1.465	1.673	1.465	-12,5%
<b>Totale directe uitstoot van broeikasgassen</b>	<b>2.657</b>	<b>2.982</b>	<b>2.657</b>	<b>2.900</b>	<b>9,1%</b>

Totale directe uitstoot van broeikasgassen | Tonnes CO<sub>2</sub>/year

De totale directe uitstoot van broeikasgassen die in aanmerking wordt genomen, is de hoeveelheid CO<sub>2</sub>-uitstoot afkomstig uit verbranding van fossiele brandstoffen, met name gas, in de panden van Intervest (scope 1). De conversiefactor voor CO<sub>2</sub>-uitstoot is gebaseerd op DEFRA 2019 en bedraagt 0.20428 ton/MWh.

De grote stijging in het kantorensegment is opnieuw te wijten aan Greenhouse BXL; de daling in het logistiek segment aan de leegstand in Puurs.

Totale indirecte uitstoot van broeikasgassen | GHG-Indir-Abs

De totale indirecte uitstoot van broeikasgassen die in aanmerking wordt genomen, is de hoeveelheid CO<sub>2</sub>-uitstoot voor de productie van elektriciteit die wordt verbruikt in de portefeuille en het hoofdkantoor van Intervest (scope 2). Gezien het feit dat de aangekochte en geproduceerde elektriciteit voor 100% afkomstig is van hernieuwbare bronnen, is deze totale uitstoot onbestaande voor Intervest.

	GHG-Dir-Abs		GHG-Indir-Abs		
	2018	2019	2018	2019	Delta %
<b>Kantoren</b>	7,84	12,09	7,84	11,44	45,9%
<b>Logistiek</b>	8,16	7,14	8,16	7,14	-12,5%
<b>Intensiteit uitstoot broeikasgassen</b>	<b>16,00</b>	<b>19,23</b>	<b>16,00</b>	<b>18,58</b>	<b>16,1%</b>

Intensiteit uitstoot broeikasgassen | GHG-Int (kg CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>/jaar)

Zie hoger voor de impact van Greenhouse BXL en het logistiek pand in Puurs op de uitstoot van broeikasgassen en het verschil tussen 2018 en 2019. De conversiefactor voor CO<sub>2</sub>-uitstoot is gebaseerd op DEFRA 2019 en bedraagt 0.20428 ton/MWh.

Greenhouse BXL

SOCIALE INDICATOREN

	Water-Abs			Water-LfL		
	Coverage in m <sup>2</sup>	2018	2019	2018	2019	Delta %
Kantoren	22%	15.989	16.406	15.989	16.406	2,6%
Logistiek	26%	8.724	8.701	3.606	3.583	-0,6%
<b>Totaal waterverbruik (m<sup>3</sup>/year)</b>	<b>25%</b>	<b>24.712</b>	<b>25.107</b>	<b>19.595</b>	<b>19.989</b>	<b>2,0%</b>

Totaal waterverbruik | Water-Abs & Water-LfL (m<sup>3</sup>/year)

	Water-Abs			Water-LfL		
	Coverage in m <sup>2</sup>	2018	2019	2018	2019	Delta %
Kantoren	22%	0,31	0,32	0,31	0,32	2,6%
Logistiek	26%	0,05	0,05	0,02	0,02	-0,6%
<b>Total water consumption (m<sup>3</sup>/year)</b>	<b>25%</b>	<b>0,36</b>	<b>0,37</b>	<b>0,33</b>	<b>0,34</b>	<b>2,4%</b>

Building water intensity | m<sup>3</sup>/year/m<sup>2</sup>

Totaal gewicht van afval per afvalstroom | Waste-Abs & Waste-LfL

Zoals hoger aangegeven in hoofdstuk 5.1. wordt geen tonnage van afval gerapporteerd omdat Intervest niet over de gegevens beschikt.

	2018	2019
Aantal panden BREEAM gecertificeerd op 31 december	3	3

Aantal panden met een BREEAM certificaat | op 31/12/2018 en 31/12/2019

	2018		2019	
	Women	Men	Women	Men
Raad van bestuur	33%	67%	33%	67%
Directiecomité	33%	67%	33%	67%
Medewerkers	69%	31%	72%	28%

Genderdiversiteit | Diversity-Emp

Vrouwen zijn degelijk vertegenwoordigd in de organisatie van Intervest, zowel op niveau van de raad van bestuur, op niveau van hoger management als in de organisatie in haar geheel.

	2018	2019
Raad van bestuur	95%	95%
Directiecomité	96%	96%
Medewerkers	85%	72%

Loonkloof | Diversity-Pay (women/men)

Intervest betaalt een marktconform loon aan al haar medewerkers en toetst op regelmatige basis de lonen van de hele organisatie aan lonen die gangbaar zijn op de markt. Loon wordt bepaald op basis van capaciteiten; afkomst of geslacht hebben geen invloed.

De loonkloof die bestaat in raad van bestuur en directiecomité wordt uitsluitend veroorzaakt door het feit dat de voorzitters van de raad van bestuur en het directiecomité mannelijk zijn.

De rapportering van medewerkers in de tabel is een rapportering van alle medewerkers onder het niveau van het directiecomité. Er zijn drie redenen voor de loonkloof die wordt gerapporteerd. Ten eerste worden de meeste posities op het laagste hiërarchische niveau ingevuld door vrouwen. Verder doen enkele vrouwen beroep op een deeltijds werkschema dat Intervest aanbiedt, wat een lager loon tot gevolg heeft. Ten derde er is sprake van enkele mannelijke medewerkers met een zeer hoge anciënniteit, wat een opwaartse druk op het loon geeft die niet zichtbaar is bij vrouwelijke medewerkers.

	2018	2019
Aantal uren opleiding	380	1.200
Aantal werknemers	36	46
Aantal uren opleiding per werknemer	11	26

#### Opleiding en ontwikkeling | Aantal uren training per werknemer (Emp-Training)

% Evaluatiegesprekken	2018	2019
Medewerkers	100%	100%

#### Evaluatie medewerkers | % Evaluatiegesprekken (Emp-dev)

Er wordt elk jaar een uitvoerig evaluatiegesprek gevoerd met elke medewerker op het einde van het jaar. Bovendien is in 2019 een mid-year evaluatie ingevoerd om nog meer aandacht te kunnen besteden aan persoonlijke groei en ontwikkeling.

*“In 2019 is nog meer aandacht besteed aan persoonlijke groei.”*

	2018		2019	
	Vertrek	Aanwerving	Vertrek	Aanwerving
<b>Personeelsverloop</b>	Totaal	%	Totaal	%
Medewerkers	4	11%	9	25%
			8	17%
			18	39%

#### Personeelsverloop | Emp-Turnover

De groei van de vennootschap en de internalisering van enkele functies binnen de vennootschap hebben ervoor gezorgd dat het aantal aanwervingen in 2018 en 2019 relatief hoog ligt. Verder is ook de organisatiestructuur van de vennootschap tegen het licht behouden, wat gezorgd heeft voor een relatief hoog verloop.

	2018	2019
Arbeidsongevallen	0%	0,003%
Arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeval	0%	0,035%
Absenteïsme (excl. langdurig afwezig)	2,5%	1,5%
Overlijden door arbeidsongeval	0%	0%

#### Gezondheid en veiligheid medewerkers | H&S-Emp

% Gezondheid en veiligheidsevaluaties	2018	2019
Kantoren	100%	100%
Logistiek	100%	100%

Gezondheids- en veiligheidsbeoordeling gebouwen | H&S-Asset

Incidenten niet-naleving regelgeving H&S	2018	2019
Kantoren	0	0
Logistiek	0	0

Gezondheids- en veiligheidscompliance | H&S-Comp

Betrokkenheid lokale gemeenschap	2018	2019
Kantoren	100%	100%
Logistiek	0%	0%
Hoofdkantoor	100%	100%

Betrokkenheid bij de gemeenschap, beoordeling van impact en ontwikkelingsprogramma's | Comty-Eng

Voor de berekening van de gegevens voor betrokkenheid bij de gemeenschap, werd enkel rekening gehouden met kantorenvastgoed waar Intervest (mede-) verantwoordelijk is voor de uitbating. Concreet is dit het geval voor de Greenhouse-kantoren, waar Intervest coworking ruimtes en serviced offices uitbaat. Voor andere kantoren heeft Intervest geen operationele verantwoordelijkheden. 100% van de Greenhouse-kantoren was in de afgelopen twee jaar betrokken bij evenementen met een positieve impact op de gemeenschap. Concreet gaat het om een aantal acties voor goede doelen zoals Think Pink en Mensenzorg VZW. Deze projecten maken integraal deel uit van de community building die de Greenhouse-hubs typeert. Ook Intervest medewerkers worden gestimuleerd sociale initiatieven op poten te zetten, wat in de laatste twee jaar ook gebeurde, vandaar de 100% betrokkenheid van het hoofdkantoor.

Voor de logistieke panden is er geen operationele controle. De deelname aan de gemeenschap volgens de EPRA en GRI richtlijnen is hier dan ook niet aan de orde.

Indicatoren deugdelijk bestuur

- Samenstelling van het hoogste bestuursorgaan (Gov-Board): er wordt verwezen naar het Verslag van de raad van bestuur in het Jaarverslag 2019.
- Selectie en benoeming van het hoogste bestuursorgaan (Gov-Select): er wordt verwezen naar het Verslag van de raad van bestuur in het Jaarverslag 2019.
- Proces voor het beheren van belangenconflicten (Gov-Col): er wordt verwezen naar het Verslag van de raad van bestuur in het Jaarverslag 2019.



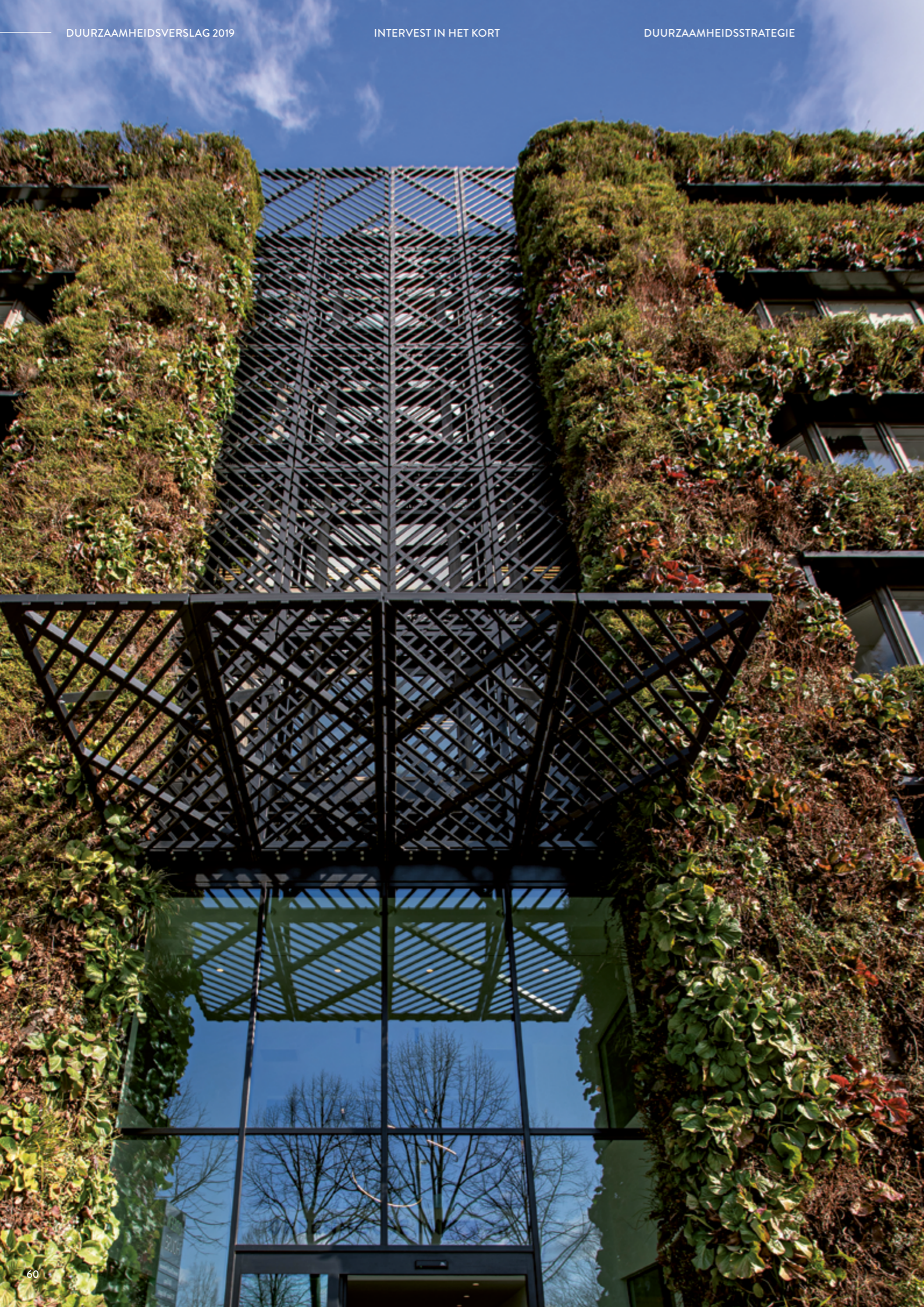
5.3.

# TABEL EPRA

EPRA KPI	Subcategorie	Referentie GRI / CRESO	Meeteenheid	Vastgoed-portefeuille		Hoofdkantoor	
				2018	2019	2018	2019
<b>Milieu-indicatoren</b>							
Elec-Abs		302-1	kWh / jaar	13.009.211	14.279.125	102.804	97.144
Elec-LfL		302-1	kWh / jaar	10.519.401	11.798.038	102.804	97.144
DH&C-Abs		302-1	kWh / jaar	n/a	n/a	n/a	n/a
DH&C-LfL		302-1	kWh / jaar	n/a	n/a	n/a	n/a
Fuels-Abs		302-1	kWh / jaar	13.006.194	14.596.621	3.639	0
Fuels-LfL		302-1	kWh / jaar	13.006.194	14.195.502	3.639	0
Energy-Int		302-3	kWh / jaar / m <sup>3</sup>	115	126	68	62
GHG-Dir-Abs		305-1	ton CO <sub>2</sub> e / jaar	2.657	2.982	0,74	0,00
GHG-Indir-Abs		305-2	ton CO <sub>2</sub> e / jaar	0,00	0,00	0,00	0,00
GHG-Dir-LfL		305-1	ton CO <sub>2</sub> e / jaar	2.657	2.900	0,74	0,00
GHG-Indir-LfL		305-2	ton CO <sub>2</sub> e / jaar	0,00	0,00	0,00	0,00
GHG-Int		305-4	kg CO <sub>2</sub> e / jaar / m <sup>2</sup>	16,00	19,23	0,0005	0,0000
Water-Abs		303-1	m <sup>3</sup> / jaar	24.712	25.107	395	392
Water-LfL		303-1	m <sup>3</sup> / jaar	19.595	19.989	395	392
Water-Int		CRE2	m <sup>3</sup> / m <sup>2</sup> / jaar	0,36	0,37	0,25	0,25
Waste-Abs		306-2	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Cert-Tot		CRE8	#BREEAM certificaten	3	3	1	1
<b>Sociale indicatoren</b>							
Diversity-Emp	Raad van bestuur	405-1	% vrouwen / % mannen			33% / 67%	33% / 67%
	Directiecomité	405-1	% vrouwen / % mannen			33% / 67%	33% / 67%
	Medewerkers	405-1	% vrouwen / % mannen			69% / 31%	72% / 28%
Diversity-Pay	Raad van bestuur	405-2	loon vrouwen / loon mannen			95%	95%
	Directiecomité	405-2	loon vrouwen / loon mannen			96%	96%
	Medewerkers	405-2	loon vrouwen / loon mannen			85%	72%
Emp-Training		404-1	uren opleiding / werknemer			11	26
Emp-Dev		404-3	% medewerkers met jaarlijkse evaluatie			100%	100%
Emp-New Hires		401-1	Nieuwe medewerkers (abs / %)			9 / 25%	18 / 39%
Emp-Turnover		401-1	Personeelsverloop (abs / %)			4 / 11%	8 / 17%
H&S-Emp	Arbeidsongevallen	403-2	Ongevallen / totaal gewerkte uren			0%	0,003%
	Arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeval	403-2	Dagen arbeidsongeschikt / totaal gewerkte uren			0%	0,035%
	Absenteïsme (excl. langdurig afwezig)	403-2	Dagen afwezig / totaal gewerkte dagen			2,5%	1,5%
	Overlijden door arbeidsongeval	403-2	Overlijdens / totaal gewerkte dagen			0%	0%
H&S-Asset		416-1	% gezondheid & veilig evaluaties			100%	100%
H&S-Comp		416-2	# gevallen van non-compliance bij H&S evaluaties			0,00	0,00%
Compty-Eng	Kantoren & hoofdkantoor	413-1	Betrokkenheid bij samenleving			100%	100%
	Logistiek	413-1	Betrokkenheid bij samenleving			0,00%	0,00%
Gov-Board		102-22	Samenstelling hoogste bestuursorgaan				
Gov-Select		102-24	Procedure selectie hoogste bestuursorgaan				
Gov-Col		102-25	Procedure belangenconflicten				

Zie **Jaarverslag 2019**: Hoofdstuk 'Verslag van de raad van bestuur', sectie 'Corporate governance verklaring'









## INTERVEST OFFICES & WAREHOUSES

Uitbreidingstraat 66  
2600 Berchem

T + 32 3 287 67 67  
F + 32 3 287 88 69

[contact@invest.be](mailto:contact@invest.be)  
[www.invest.be](http://www.invest.be)