



2019

Rapport de durabilité



INTERVEST
OFFICES & WAREHOUSES

**BEYOND
REAL
ESTATE**



«La durabilité fait partie de l'ADN d'Intervest. Par durabilité, nous entendons le bien-être à long terme de l'équipe Intervest, de nos clients et, par extension, des collaborateurs de nos locataires.»

DÉCLARATION

CEO

Cher lecteur,

Nous ne pouvons nier que la durabilité a pris des proportions importantes dans les images et textes qui sont parus à ce sujet en 2019.

La prise de conscience de la nécessité d'agir pour le bien de la planète a atteint un point culminant avec les marches et manifestations pour le climat, les concertations marathon à l'occasion du sommet sur le climat, les incendies de forêt, les nettoyages des océans, les résolutions du Parlement européen visant à atteindre la neutralité en matière de CO₂ d'ici 2050 et bien d'autres sujets relatifs au climat et à l'environnement.

Aussi en ce qui concerne les aspects sociaux et les principes de bonne gouvernance, nous vivons dans une époque où ceux-ci gagnent sans cesse en importance et bénéficient de l'attention nécessaire.

Nous sommes convaincus que chacun devra faire des efforts pour parvenir à une société plus durable. La pandémie de coronavirus nous montre que nous sommes tous connectés à l'échelle mondiale et que chacun d'entre nous peut avoir un impact. Tant le citoyen que les entreprises et le monde politique devront consentir des efforts soutenus dans tous les domaines de la durabilité. Et quels que soient les efforts réalisés en vue de parvenir à une société durable, ils méritent d'être mis en évidence.

C'est précisément l'objectif recherché par Intervest avec ce 'Rapport de durabilité 2019'. Nous voulons souligner l'importance de la durabilité au sein de notre entreprise, mettre en commun les initiatives de ces dernières années, définir le parcours que nous allons suivre et mettre en évidence tous ces éléments.

La durabilité est aujourd'hui un point d'attention important dans le secteur immobilier, et cette importance ne fera qu'augmenter. L'immobilier est aujourd'hui responsable de 36% des émissions totales de CO₂ dans l'Union européenne. De manière générale, nous remarquons que les clients souhaitent une évolution vers des immeubles plus durables, tant d'un point de vue économique qu'écologique. Ils attendent des solutions plus durables en matière d'énergie et de mobilité.

Quant aux actionnaires des sociétés immobilières, ils veulent eux aussi une politique de dividende durable à long terme. Collaborateurs, financiers et pouvoirs publics aspirent donc à une entreprise durable dans tous les sens (ou du moins dans un maximum de sens) du terme.

Intervest est dès lors convaincue qu'une politique de durabilité forte évoluera de plus en plus de *souhaitable* à *essentielle*. Cela implique non seulement une valeur accrue pour les acteurs qui mettent la durabilité en tête de leurs priorités, mais aussi une destruction de valeur si la durabilité ne reçoit pas la priorité adéquate dans la société.

Sur base de ces convictions, Intervest entend jouer un rôle de premier plan en matière de durabilité. La durabilité est en effet un élément essentiel de l'ADN de la société. Pour Intervest, la durabilité signifie également le bien-être à long terme de sa propre équipe, des locataires et de leurs collaborateurs. L'objectif final est de créer de la valeur pour toutes ses parties prenantes, d'une manière durable et qui résiste à l'épreuve du temps.

Pour Intervest, les choses ne se limitent en effet pas à de simples mètres carrés. Notre devise est d'ailleurs: *Beyond real estate*. Nous écoutons les souhaits de nos clients, participons à la réflexion et anticipons. En **déchargeant** nos clients, nous leur offrons une plus-value.

Aujourd'hui, cela implique clairement de mettre l'accent sur la durabilité, notamment sur les cinq domaines des Objectifs de développement durable des Nations Unies: People, Planet, Prosperity, Peace et Partnerships. En tant qu'acteur de l'immobilier, nous misons résolument sur le long terme, pour la durabilité de nos immeubles, pour le bien-être de nos clients et de leurs collaborateurs ainsi que des nôtres, pour nos actionnaires, en bref: pour toutes nos parties prenantes. Nous concrétisons cet objectif par une stratégie et des objectifs de durabilité que vous pouvez découvrir dans ce rapport de durabilité.

La durabilité fait partie de l'ADN d'Intervest. Nous sommes en effet convaincus que, grâce à une collaboration saine au sein de l'équipe Intervest, nous pouvons créer de la valeur dans l'intérêt du client en mettant de manière permanente la durabilité au centre de nos préoccupations.

Gunther Gielen
CEO



4

INTERVEST EN BREF

8

STRATÉGIE DE DURABILITÉ

14

CADRE DE DURABILITÉ

34

OBJECTIFS DE DURABILITÉ 2022

40

RAPPORTS DE DURABILITÉ EPRA KPI

- Dialogue avec nos parties prenantes
- Atténuation du changement climatique
- Développement d'une équipe professionnelle
- Développement personnel des collaborateurs
- Bonne gouvernance
- Santé et bien-être

- 30% du portefeuille immobilier 'BREEAM Very Good'
- 100% d'électricité provenant de sources renouvelables
- 80% du portefeuille immobilier équipé de compteurs intelligents
- Diminution de 10 pp de l'employee turnover

- Le cadre du reporting de durabilité
- Indicateurs de performance EPRA
- Tableau EPRA

SOMMAIRE

INTERVEST EN BREF

Intervest Offices & Warehouses (ci-après Intervest) est une société immobilière réglementée cotée en Bourse qui investit dans des bureaux et de l'immobilier logistique tant en Belgique qu'aux Pays-Bas. Intervest détient € 893 millions d'immeubles de placement en portefeuille, dont 61% en immobilier logistique en Belgique et aux Pays-Bas et 39% en bureaux en Belgique*.

*Chiffres au 31.12.2019



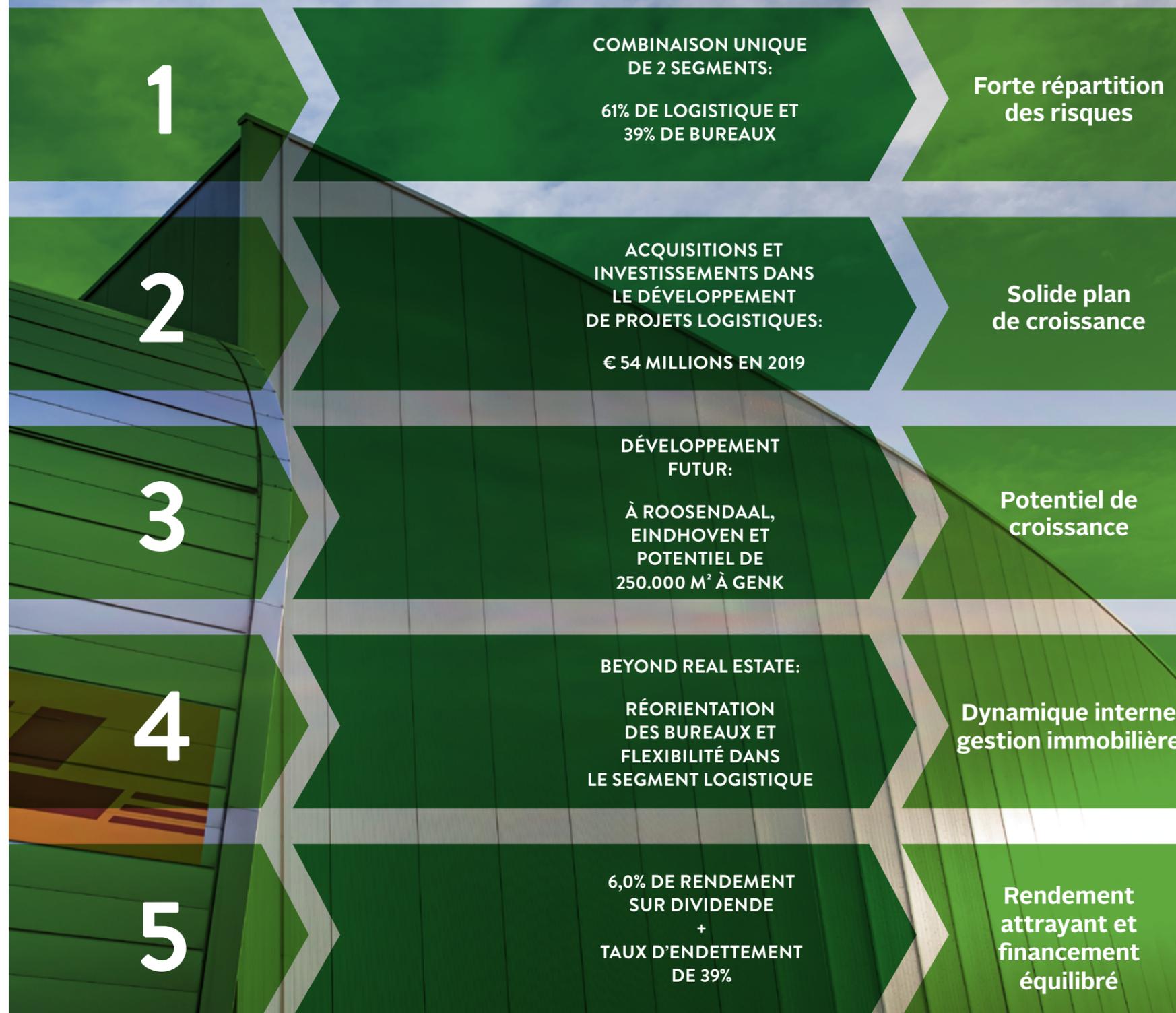
1

Intervest en bref

Fondée en 1996, Intervest est cotée sur Euronext Brussels depuis 1999. La société a connu une forte croissance depuis 2016, qu'elle ambitionne de poursuivre dans les années à venir. Dans le cadre du parcours de croissance, Intervest poursuit un double objectif: acheter des immeubles existants et (re)développer de nouveaux immeubles. Outre des projets à Roosendaal et Eindhoven, Intervest possède encore 250.000 m² de potentiel de développement en portefeuille avec Genk Green Logistics qui redéveloppe l'ancien site Ford à Genk.

Dans son portefeuille de bureaux, Intervest met l'accent sur une vaste gamme de services et sur la flexibilité en proposant des espaces de coworking, des bureaux équipés et des bureaux classiques à des endroits facilement accessibles dans de grandes agglomérations en Flandre. Son portefeuille logistique met l'accent sur les investissements dans des sites logistiques modernes caractérisés par une accessibilité multimodale.

Intervest offre à ses actionnaires un rendement attractif et un financement équilibré et différencié. Pour l'exercice 2019, Intervest affiche un rendement brut du dividende de 6%. Au 31 décembre 2019, le taux d'endettement s'élève à 39%.



STRATÉGIE DE DURABILITÉ

Intervest a analysé différents cadres de durabilité pour le reporting de sa stratégie et de ses efforts en matière de durabilité. Les 17 Objectifs de développement durable des Nations Unies ont été retenus comme fil conducteur général.



2

Stratégie de durabilité

Pour un reporting plus détaillé des KPI, Interinvest s'est tout d'abord basée sur les directives sectorielles édictées par l'European Public Real Estate Association (EPRA), plus précisément leurs Sustainability Best Practices Recommendations Guidelines (EPRA sBPR). Ces directives reposent en grande partie sur les normes plus larges de la Global Reporting Initiative (GRI) qui, pour cette raison, sont également reprises dans le présent rapport de durabilité.

Étant donné que les EPRA sBPR sont spécifiques au secteur, elles orientent un acteur immobilier pour certains aspects de la durabilité. En ce sens, elles indiquent à quel niveau un acteur immobilier peut avoir le plus d'impact en termes de durabilité. Dans le choix des six objectifs de développement durable sur lesquels Interinvest mettra l'accent, ces EPRA sBPR ont été déterminantes.

Interinvest a souscrit aux objectifs de développement durable des Nations Unies et les met activement en œuvre dans sa stratégie.

En septembre 2015, les états membres des Nations Unies ont adopté les «Objectifs de développement durable» (ODD), un ensemble universel d'objectifs et d'indicateurs qui définissent des objectifs et priorités à l'échelle mondiale en matière de développement durable. Les ODD appellent à une action mondiale des gouvernements, des entreprises et de la communauté pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et assurer la prospérité pour tous.

Les entreprises ont un rôle important à jouer pour relever les défis du développement durable, en collaboration avec tous les autres acteurs de la communauté. Les ODD encouragent les entreprises à limiter leur impact négatif et à contribuer positivement au développement durable.



Solutions clé en main | Bureau Biocartis

«Interinvest réalise des ODD aux niveaux micro et macro.»

En tant qu'employeur, société immobilière et acteur coté en Bourse, Interinvest peut exercer une influence considérable en matière de développement durable, et ce à plusieurs niveaux.

- En tant qu'**employeur**, Interinvest a un impact quotidien sur le bien-être et le bonheur de ses collaborateurs.
- En tant que **société immobilière**, elle peut activement contribuer à réduire l'empreinte écologique de l'immobilier au sein de la communauté.
- En tant qu'**acteur coté en bourse**, Interinvest a une responsabilité marquée vis-à-vis de ses actionnaires, en plus de la responsabilité vis-à-vis de tous ses partenaires commerciaux qu'elle partage avec des sociétés non cotées.

La contribution d'Interinvest à la réalisation des 17 ODD se déroule tant au niveau micro qu'au niveau macro. Le niveau micro comprend les opérations quotidiennes au siège, tandis que le niveau macro oriente à long terme la stratégie d'Interinvest en tant qu'acteur immobilier durable.

Au niveau micro, Interinvest a conclu début 2018 un accord avec VOKA pour œuvrer ensemble de manière structurée à la réalisation des 17 ODD. En collaboration avec VOKA, Interinvest établit chaque année au moins 10 ODD auxquels elle s'attèlera durant l'année. Pour ses efforts réalisés en 2018, et plus précisément parce qu'elle a travaillé activement sur 10 ODD, Interinvest s'est vu discerner en 2019 la VOKA Charter Duurzaam Ondernemen (Charte de VOKA Entreprendre durablement), qui lui a été remise le 13 juin par la Chambre de Commerce de Malines-Kempen, en collaboration avec Cifal Flanders/UNITAR, le centre de formation qui incite les entreprises flamandes à une gestion durable conformément aux 17 ODD des Nations Unies.



Laureaat
Voka Charter
Duurzaam
Ondernemen

D'ici la fin de l'année 2020, Intervest s'efforcera d'inclure au moins une fois les 17 ODD dans sa gestion quotidienne, pour pouvoir ainsi recevoir la certification UNITAR, reconnue au niveau international et liée aux Nations Unies, via Cifal Flanders/UNITAR.

Au niveau macro, Intervest a, pour sa stratégie de durabilité à long terme, sélectionné les 6 ODD ci-dessous dans le cadre desquels elle pense, en tant que société immobilière cotée en bourse, pouvoir apporter la plus grande contribution positive à long terme tout en limitant au maximum son impact négatif.

Concrètement, Intervest croit être en mesure de contribuer au maximum dans les domaines de la production et de la consommation durables d'énergie (ODD 7 et 12), de l'emploi durable (ODD 8), de la formation de ses collaborateurs (ODD 4), de la bonne gouvernance (ODD 11) et du bien-être et de la santé de ses collaborateurs (ODD 3).

Les initiatives concrètes prises par Intervest au cours de l'exercice écoulé dans le cadre de ces ODD sont approfondies au chapitre 3.



PERMETTRE DE VIVRE EN BONNE SANTÉ ET PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE DE TOUS À TOUT ÂGE

Intervest incite les travailleurs à adopter un mode de vie sain.

ASSURER L'ACCÈS DE TOUS À UNE ÉDUCATION DE QUALITÉ, SUR UN PIED D'ÉGALITÉ, ET PROMOUVOIR LES POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Intervest propose un vaste plan de formation à ses travailleurs.

GARANTIR L'ACCÈS DE TOUS À DE L'ÉNERGIE MODERNE, À UN COÛT ABORDABLE

Intervest suit de près les possibilités d'approvisionnement en énergie durable.

PROMOUVOIR UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE SOUTENUE, PARTAGÉE ET DURABLE, LE PLEIN EMPLOI PRODUCTIF ET UN TRAVAIL DÉCENT POUR TOUS

Intervest s'efforce d'assurer un travail décent à tous ses collaborateurs.

FAIRE EN SORTE QUE LES VILLES ET LES ÉTABLISSEMENTS HUMAINS SOIENT OUVERTS À TOUS, SÛRS, RÉSILIENTS ET DURABLES

Intervest accorde une importance prioritaire à une relation durable avec les parties prenantes par le biais d'une politique de gouvernance d'entreprise élaborée.

ÉTABLIR DES MODES DE CONSOMMATION ET DE PRODUCTION DURABLES

Intervest contribue activement aux énergies renouvelables par sa consommation et sa production.



CADRE DE DURABILITÉ



Greenhouse BXL

3

- 3.1. Dialogue avec les parties prenantes
- 3.2. Atténuation du changement climatique
- 3.3. Développement d'une équipe professionnelle
- 3.4. Développement personnel des collaborateurs
- 3.5. Bonne gouvernance
- 3.6. Santé et bien-être

3.1.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Comme dans toute entreprise, les parties prenantes d'Intervest occupent une place centrale dans tout ce que ce qui fait Intervest. Les parties prenantes sont la raison d'être d'Intervest, mais en même temps, elles contribuent chacune à leur manière à remplir la mission qu'Intervest a assumée. Dans ce cadre, il est essentiel de comprendre les attentes de ces parties prenantes afin qu'Intervest puisse répondre au mieux à leurs principaux intérêts.

L'identification des attentes des parties prenantes et de l'importance qu'elles attachent à chacune d'entre elles est un processus de dialogue continu et intense qui est appliqué dans le fonctionnement quotidien d'Intervest.

LOCATAIRES

Pour les locataires, le premier point de contact chez Intervest est l'asset manager responsable de l'immeuble. L'asset manager procédera toujours à une analyse des besoins du locataire (potentiel) afin de répondre au mieux à ces besoins à chaque moment important de la relation locative. Il peut s'agir d'une nouvelle location, d'une extension ou d'une prolongation d'un contrat. En outre, l'asset manager maintient un contact tout au long de l'année afin d'évaluer de manière proactive ce qui est essentiel pour le locataire en question. En cas de changements importants ou d'informations importantes concernant tous les locataires, des réunions de locataires sont organisées, auxquelles tous les locataires sont invités.

En outre, un property manager est à la disposition du locataire pour résoudre les questions relatives à la construction. À ce niveau aussi, il est toujours recherché avec le locataire les meilleures solutions aux problèmes qui se posent ou la réalisation la plus optimale des projets d'amélioration dans les immeubles. Dans le même cadre, un service desk est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour résoudre immédiatement les problèmes urgents.

Le troisième contact entre Intervest et ses locataires passe par l'équipe de solutions clé en main. Il s'agit d'une équipe interne d'architectes d'intérieur qui transforme, sur base d'un projet, un bureau ou un immeuble logistique en un lieu de travail sur mesure pour le client.

Ces trois flux de communication permettent à Intervest de bien appréhender les attentes des locataires en ce qui concerne les espaces à louer, les exigences techniques de construction, ainsi que la manière dont ses locataires souhaitent donner forme au lieu de travail de leurs collaborateurs.



FINANCIERS ET INVESTISSEURS

En tant qu'entreprise cotée en bourse, Intervest a l'obligation de communiquer de manière ouverte et transparente vis-à-vis des investisseurs potentiels et existants et des institutions financières. Cette communication est effectuée via le Rapport annuel et d'autres rapports financiers trimestriels ainsi que via les communiqués de presse ad hoc.

Toutefois, un dialogue bilatéral continu et intensif est également entretenu, à l'occasion, entre autres, de roadshows, de salons d'investisseurs et de concertations régulières.

La communication se déroule principalement au niveau du comité de direction et est notamment entretenue par le ceo et le cfo.

PERSONNEL

Le dialogue avec le personnel est avant tout informel. La collaboration au sein d'Intervest se caractérise par une grande ouverture entre collègues, une politique de porte ouverte à tous les niveaux et un lien étroit entre collègues, ce qui favorise la circulation des informations.

Par ailleurs, une marge de manœuvre est laissée à des formes de communication plus formelles, avec l'organisation à intervalles réguliers d'une réunion de mise à jour Intervest lors de laquelle le management informe les collègues de ce qui se passe au sein de la société, et qui permet également une concertation. Les décisions du comité de direction hebdomadaire sont communiquées de manière transparente au reste de la société. Par ailleurs, une enquête Sonar a été organisée pour la première fois

auprès de tous les collaborateurs, en collaboration avec Mensura. Cette enquête porte sur le bien-être psychosocial des collaborateurs sur le lieu de travail. Après analyse des résultats, des workshops ont été organisés pour approfondir différents thèmes et des initiatives ont été prises pour travailler concrètement, avec les collaborateurs, sur les points d'action qui se sont dégagés de l'enquête Sonar.

POUVOIRS PUBLICS

La nature de la relation avec les pouvoirs publics implique une forte unilatéralité, notamment en ce qui concerne la conformité avec la réglementation. Intervest dispose de deux conseillers juridiques internes qui assurent en permanence le contrôle et le respect de la réglementation.

Par ailleurs, Intervest a créé une fonction de compliance indépendante en exécution de l'article 17, §4 de la Loi SIR et de l'article 6 de l'Arrêté Royal SIR. Cette fonction de compliance indépendante est basée sur la recherche, la promotion et le respect par l'entreprise des règles relatives à l'intégrité des activités de la société. Inge Tas, membre du comité de direction et cfo, a été nommée pour une durée indéterminée comme responsable de la fonction de compliance indépendante.

Par ailleurs, il est activement investi dans un dialogue avec les pouvoirs publics, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau collectif. Au niveau de l'entreprise, une concertation est organisée à intervalles réguliers avec la Financial Services and Markets Authority (FSMA), mais aussi avec les communes, le cadastre et les autorités fiscales chaque fois que cela s'avère utile.



Solutions clé en main | Bureau Edwards

Sur le plan collectif, le dialogue avec les pouvoirs publics via les organisations professionnelles joue un rôle important. Il s'agit notamment de l'European Public Real Estate Association (EPRA), de l'association BE-REIT et de la Vlaamse Federatie van Beleggers (VFB).

COMMUNAUTÉ

Un dialogue formel avec la communauté au sens large n'est pas évident. Les actualités, les thèmes sociaux et les évolutions sont bien entendu suivis de près. Cela reste toutefois en grande partie à sens unique.

Intervest joue volontairement un rôle plus actif dans la création d'une communauté dans ses espaces de coworking, tant par le concept de coworking en soi que par l'organisation de différents événements.

Par ailleurs, une interaction concrète avec la communauté au sens large passe principalement par la participation à des actions en faveur de bonnes causes.

FOURNISSEURS

Intervest fait appel à des fournisseurs dans de nombreux domaines où un dialogue ouvert, le développement d'une relation à long terme et une manière correcte de faire des affaires occupent une place centrale. L'interdépendance d'une bonne collaboration permet d'accorder une grande attention au dialogue continu avec les principaux fournisseurs.

CONCLUSION

Grâce au dialogue étendu avec ses différentes parties prenantes, Intervest a une bonne vision des attentes de chacun. Dans le cadre de sa stratégie de durabilité, Intervest a mis au clair et regroupé ces attentes. Intervest a par ailleurs réalisé une analyse des domaines de durabilité dans lesquels elle peut avoir un impact maximal en tant qu'acteur immobilier coté en bourse. Cette analyse et le dialogue avec ses parties prenantes ont permis de dégager cinq fers de lance importants pour Intervest dans sa politique de durabilité. Ceux-ci seront approfondis ci-après et liés aux initiatives prises par Intervest dans la mise en œuvre de sa stratégie de durabilité.

«Intervest a réalisé une analyse des domaines de durabilité dans lesquels elle peut avoir un impact maximal.»

3.2.

ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'immobilier est responsable de 36% de l'émission totale de CO₂ dans l'Union européenne. Cela signifie également qu'un acteur immobilier peut et doit apporter une contribution significative à l'atténuation du changement climatique et à son impact. À cet égard, l'efficacité énergétique représente un point d'attention logique dans la gestion professionnelle de l'immobilier. Intervest y prête bien entendu l'attention nécessaire. Dans ses opérations, la durabilité est toutefois délibérément placée dans un cadre plus large. En gérant intelligemment l'immobilier sous tous ses aspects, la valeur ajoutée d'un acteur immobilier pour la communauté peut aller bien au-delà de la simple réduction de l'émission de CO₂.



DURABILITÉ DANS LA STRATÉGIE D'ACQUISITION

Dans le processus d'acquisition d'un nouveau bien immobilier, la durabilité occupe toujours une place de choix, tant pour l'achat de nouveaux immeubles que d'immeubles plus anciens et pour le développement de nouveaux immeubles par Intervest même.

De manière générale, quel que soit le type de bien immobilier et son âge, l'emplacement fait l'objet d'une attention particulière. Comme le veut l'adage, la réussite d'un projet immobilier repose sur trois caractéristiques importantes: emplacement, emplacement et emplacement. Cet emplacement est évidemment important si l'on veut réussir un investissement immobilier. Mais dans le cadre de la durabilité également, l'emplacement et la manière dont il est géré, sont essentiels.

Pour l'immobilier logistique, la multimodalité est importante. Le fait qu'un centre de distribution soit accessible via différents moyens de transport fait une différence essentielle dans la limitation du transport routier de marchandises

et dans l'amélioration de l'efficacité du trafic routier en général. Vu l'importance de la multimodalité pour les locataires et la communauté, il s'agit d'un des critères les plus importants pour Intervest dans le cadre de ses investissements dans l'immobilier logistique. Ainsi, le site de Genk Green Logistics est désenclavé par la route, le rail et l'eau. Deux autres exemples de multimodalité sont les immeubles Silver Forum et Gold Forum qui, de par leur situation stratégique à l'aéroport d'Eindhoven, ont un accès direct au trafic aérien.

Les investissements dans des immeubles situés en périphérie de la ville peuvent être adaptés à la distribution urbaine et assurer ainsi une meilleure viabilité dans les centres-villes. Les poids lourds sont évités dans les centres-villes, de même que la congestion, les situations dangereuses sont réduites et l'émission des poids lourds est limitée ou exclue lorsque des véhicules plus petits sont utilisés, éventuellement électriques. Le site de Nijmegen acquis en juin 2019 se prête parfaitement à une reconversion à l'issue du bail actuel en tant que base de distribution urbaine.

Pour les immeubles de bureaux aussi, l'emplacement est évidemment essentiel. L'avantage d'un bon emplacement peut également être renforcé par une gestion réfléchie et durable. Tout d'abord, un bon emplacement peut contribuer à améliorer la mobilité. Un emplacement à proximité des transports publics incite les gens à laisser la voiture de côté. Si le bureau est trop éloigné d'une gare ferroviaire par exemple, une navette entre la gare et le bureau peut apporter une solution. Greenhouse BXL est un exemple de bureau avec une gare ferroviaire à distance de marche. Greenhouse Mechelen n'est pas situé à distance de marche de la gare, mais une navette fait le lien entre les deux.

L'utilisation des transports en commun peut toutefois aussi entraîner une perte de flexibilité, lorsqu'un locataire doit effectuer pendant la journée de travail un déplacement qui n'est pas réalisable avec ceux-ci. La mise à disposition d'un véhicule d'autopartage peut compenser cette perte de flexibilité, ce qui permet d'opter sans problème pour les transports publics pour le trajet domicile-travail. Un véhicule d'autopartage électrique de ce type est disponible à Greenhouse BXL.

La combinaison d'emplacements et de formules de location flexibles peut également contribuer à une bonne mobilité. Le réseau de hubs Greenhouse en est un exemple. Dans ces immeubles, la location de bureaux classique est combinée à des serviced offices plus petits et à des espaces de coworking flexibles. Cela permet aux locataires, en cas d'heure de pointe matinale difficile, de choisir de travailler les premières heures de manière décentralisée dans les espaces de coworking de l'un des hubs Greenhouse et, après les embouteillages, de se rendre au bureau central de l'employeur.

Cette méthode de travail flexible permet de réduire la perte de temps tant pour l'employeur que pour le travailleur et, en outre, de réduire la pression des embouteillages pour la communauté. C'est pourquoi la complémentarité avec les autres immeubles du réseau Greenhouse est toujours évaluée lors de l'achat d'un nouvel immeuble de bureaux.

En ce qui concerne le bien-être et la communauté, une grande attention est accordée aux services offerts et à la possibilité de créer un nouveau hub Greenhouse, afin de poursuivre l'extension du réseau.

Plus spécifiquement, lors des **achats de biens immobiliers de moins de 5 ans**, l'efficacité énergétique constitue un critère d'investissement de taille, outre l'emplacement qui est important sur le plan de la durabilité et de la conservation de la valeur à l'avenir, comme indiqué précédemment. Dans le cadre de l'analyse de durabilité, l'efficacité énergétique de l'immeuble est toujours analysée, de sorte qu'en cas de problèmes dans ce domaine, des processus d'amélioration peuvent être lancés. Dans ce même cadre, il est toujours examiné si la toiture se prête à l'installation d'un parc solaire.

Si l'immeuble enregistre de moins bons résultats en matière d'efficacité énergétique, cela pèsera lourd dans l'évaluation finale de l'opportunité d'investissement.

L'achat de l'immeuble logistique Gold Forum à l'aéroport d'Eindhoven mérite d'être mentionné ici. L'immeuble doté d'un score 'BREEAM Very Good', avec son toit équipé de panneaux solaires, a été construit en 2019 via un contrat de vente clé en main et a été réceptionné et transféré à Intervest en janvier 2020.

Lors de l'achat d'immeubles plus anciens, le potentiel de redéveloppement (durable) est toujours pris en considération. Pour cette raison, le due diligence s'applique logiquement non seulement aux immeubles existants, mais aussi aux aspects du sol et de la technique environnementale afin d'obtenir une certitude suffisante qu'un redéveloppement est possible à terme. En effet, si ces immeubles sont à terme reconvertis en immeubles durables, l'ensemble de l'immobilier de la communauté devient plus durable sans occuper de nouvel espace comme c'est le cas pour les nouvelles constructions classiques. L'achat du site logistique à Nijmegen en juin 2019 s'inscrit dans ce cadre. Le site a été acquis par le biais d'une opération de sale and lease back et a le potentiel d'être redéveloppé, après la période de location actuelle, en un complexe durable pour la distribution urbaine.

Il est toutefois possible d'aller au-delà de la démolition et de la reconstruction d'immeubles existants en incluant un engagement à assainir un site complètement contaminé, par exemple dans le cadre d'une convention Brownfield. L'assainissement et la reconversion du site Ford à Genk est un exemple de projet dans lequel Intervest, via Genk Green Logistics, participe à l'assainissement d'un site industriel pollué afin de lui donner une seconde vie sous la forme d'immeubles logistiques éconergétiques certifiés 'BREEAM Outstanding'.

Dans le cadre du développement de nouvelles constructions où Intervest intervient en tant que maître d'ouvrage, la société vise toujours une conception durable et à l'épreuve du temps. Un score 'BREEAM Very Good' est un seuil minimal en termes de durabilité.

En outre, un due diligence approfondi est mené en vue de l'estimation des coûts d'une conception durable et de la possibilité éventuelle de subventionnement du projet.

En août 2019, un site a été acheté à Den Bosch en vue du développement d'une nouvelle construction durable. À Roosendaal, Intervest a lancé un projet built-to-suit durable. Le projet a été lancé en 2018 et réalisé en grande partie en 2019. L'immeuble est certifié 'BREEAM Outstanding'.

Aussi bien lors du développement de nouvelles constructions que pour le réaménagement d'immeubles plus anciens, la durabilité dans le processus de construction est à l'ordre du jour outre la durabilité dans la phase de développement, comme cela est mentionné plus haut. Un premier point d'attention à cet égard est une construction avec un équilibre du sol fermé. L'idée est que des terres excavées soient utilisées sur la parcelle même, de façon à ce qu'il y ait moins à creuser. De plus, l'évacuation et le déblaiement sont alors réduits à zéro, ce qui limite le trafic de poids lourds autour du site. C'est un principe qu'Intervest a toujours à l'esprit, tant du point de vue économique que du point de vue de la durabilité. Un deuxième point d'attention est le principe de circularité. Le concept de Cradle-to-Cradle est celui qui va le plus loin dans ce sens, en visant une réutilisation de tous les matériaux utilisés, sans déchets et sans perte de qualité. Intervest utilise dans une mesure limitée des matériaux portant le label Cradle-to-Cradle et ce, principalement dans ses projets solutions clé en main. Ainsi, l'aménagement complet de l'espace de coworking de Greenhouse BXL, des meubles aux murs en passant par le revêtement de sol, a le label Cradle-to-Cradle.



«L'aménagement complet de l'espace de coworking de Greenhouse BXL, des meubles aux murs en passant par le revêtement de sol, a la label Cradle-to-Cradle.»



Borne de recharge électrique | Greenhouse Mechelen

DURABILITÉ DANS LE PORTEFEUILLE EXISTANT

En 2019, Intervest a procédé à un **screening de durabilité** de l'ensemble de son portefeuille immobilier, tant pour ses bureaux Greenhouse que pour ses immeubles logistiques aux Pays-Bas et ses immeubles logistiques en Belgique. Pour les immeubles où cela était possible de manière rentable, Intervest a élaboré un plan d'action pour amener les immeubles à une classification BREEAM 'Very Good'. Il a notamment été investi dans le remplacement de l'éclairage conventionnel par un éclairage LED à commande intelligente, une isolation supplémentaire de la toiture, un système de gestion de l'énergie, des installations supplémentaires pour les cyclistes avec douches et casiers, des appareils sanitaires économes en énergie, des compteurs intelligents et des chaudières à condensation.

Au premier semestre 2020, ce programme a permis d'obtenir, pour **21% du portefeuille immobilier, une certification BREEAM avec un score 'Very Good' ou supérieur**. Concrètement, il s'agit de quatre immeubles logistiques en Belgique, de trois immeubles logistiques aux Pays-Bas et de trois hubs Greenhouse à Anvers, Bruxelles et Malines.

Depuis quelques années, Intervest opte résolument pour l'achat d'électricité durable. Par conséquent, 100% de l'électricité achetée par Intervest provient de sources renouvelables.

Intervest s'engage non seulement à consommer de l'électricité issue de sources renouvelables, mais contribue également activement à la production d'électricité renouvelable. Dans la mesure du possible, Intervest veille à ce que les **toits de ses immeubles logistiques soient équipés d'une installation photovoltaïque**. Cela ne signifie pas qu'Intervest investit toujours elle-même dans l'achat de panneaux solaires; dans de nombreux cas, il existe une

collaboration avec une tierce partie pour le financement et l'exploitation des panneaux solaires. Au 31/12/2019, 445.000 m² des toits étaient équipés de panneaux solaires, ce qui correspond à 30.000 kWc.

Un autre élément tout aussi important que l'achat d'électricité à partir de sources renouvelables et la production d'électricité verte est la réduction délibérée de la consommation d'énergie. Pour réduire délibérément la consommation d'énergie, il faut avant tout veiller à avoir une idée complète et précise de la consommation actuelle au sein du portefeuille. Des programmes d'amélioration peuvent ensuite être déployés sur base de données de mesure précises.

Aujourd'hui, Intervest n'a toutefois qu'un aperçu des données de consommation d'énergie qu'elle achète elle-même, de sorte qu'il est plus difficile de consentir des efforts significatifs en matière de limitation de consommation dans d'autres immeubles. Bien entendu, dans ces immeubles aussi, des efforts sont réalisés pour rendre les immeubles aussi efficaces que possible sur le plan énergétique, comme l'installation d'une isolation supplémentaire de la toiture, l'utilisation d'un éclairage LED ou l'installation de panneaux solaires. Il est toutefois difficile actuellement de répondre concrètement à une consommation élevée ou à un gaspillage d'énergie en raison du manque de données de mesure précises dans les immeubles où Intervest n'achète pas l'énergie.

C'est pourquoi Intervest entend dans un premier temps augmenter son périmètre d'analyse et de reporting de la consommation d'énergie en installant des compteurs intelligents. À cet effet, un **système de gestion de l'énergie a été placé dans quatre immeubles au cours du second semestre de 2019, à titre de projet pilote.**

Dans une première phase, des compteurs intelligents sont placés qui sont lus à distance et où le logiciel correspondant effectue des analyses instantanées de la consommation d'énergie. Dans une phase ultérieure, il est travaillé activement à la réduction de la consommation dans le cadre de projets d'amélioration qu'Intervest lancera avec ses locataires sur base des informations obtenues. Ce projet pilote sera déployé plus largement en 2020.

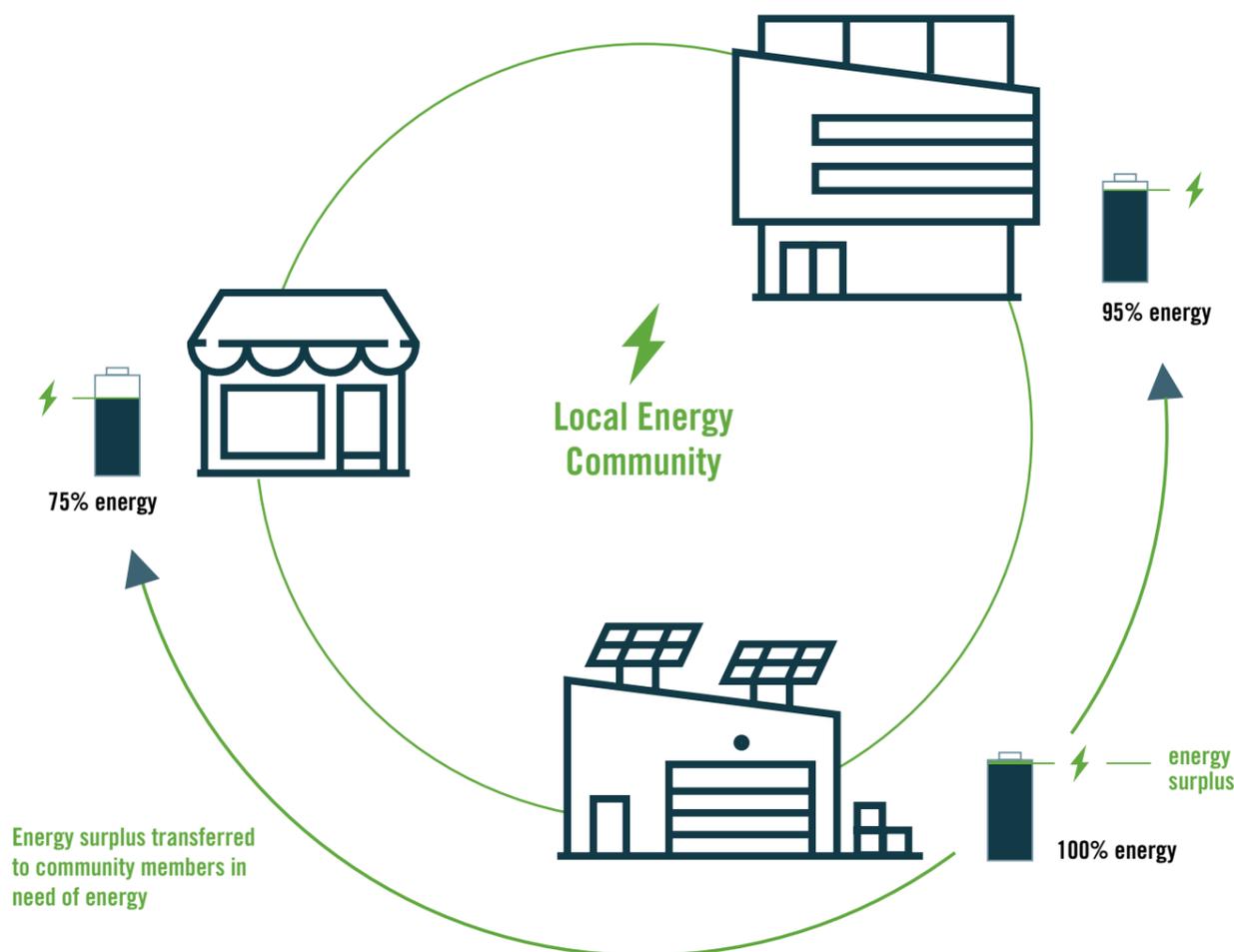
OPÉRATIONS DURABLES

Intervest lance **des initiatives durables** non seulement dans son portefeuille, mais aussi dans sa manière de collaborer. Les collègues sont ainsi régulièrement sensibilisés à la limitation et au tri correct des déchets. Dans ses propres bureaux, les bouteilles d'eau en plastique ont été bannies dans le courant de 2018. Depuis peu, le conseil d'administration intégral fonctionne sans papier. Quelques abonnements Velo (système de partage de vélos à Anvers) sont prévus pour inciter les collaborateurs à prendre le vélo pour de courts déplacements à Anvers. En outre, un programme de leasing de vélo a été mis en place en 2019, grâce auquel les collègues peuvent louer un vélo pour les trajets domicile-travail de manière fiscalement avantageuse.

INNOVATION DURABLE

Depuis début 2018, Intervest est l'une des pionnières d'un projet innovant à Malines Nord qui étudie la faisabilité d'une communauté locale de l'énergie, Local Energy Community – (LEC) Malines.

Le projet analyse la possibilité de miser au maximum sur la production et la consommation locales d'énergie, la production locale étant entièrement durable et réalisée au moyen de panneaux solaires.



Alors que, selon la législation en vigueur, un surplus de production peut uniquement être mis sur le réseau électrique sans que l'énergie puisse être partagée avec la communauté locale, ce projet vise à rechercher une zone modérément réglementée dans laquelle l'électricité produite peut être retirée par différentes parties à proximité, ce qui permet de réduire la dépendance vis-à-vis du réseau électrique public.

Le projet comprend des recherches sur un système efficace de gestion de l'énergie, la production d'énergie durable, le stockage d'énergie sur site, l'interaction avec le réseau électrique et la possibilité et l'impact d'une flotte électrique significative sur le site. Lorsqu'il sera pleinement déployé, le projet permettra d'obtenir un mélange d'énergies plus écologique et de réaliser des économies financières pour les utilisateurs (1% à 5% de la facture énergétique totale), tout

en assurant une plus grande indépendance par rapport au réseau électrique existant.

Le projet est une collaboration entre acteurs de différents secteurs afin de maximiser les synergies. Continental a une usine de production sur le site, Quares est le gestionnaire des immeubles de Mechelen Campus et Engie est le fournisseur d'énergie. Le projet est coordonné par Engie qui fournira également le système de gestion de l'énergie pour le projet.

Le projet est soutenu par VLAIO et, après la phase préparatoire qui a eu lieu tout au long de l'année, a également reçu l'approbation officielle en décembre 2019 afin que le laboratoire puisse démarrer.

3.3.

DÉVELOPPEMENT D'UNE ÉQUIPE PROFESSIONNELLE

Intervest est consciente de l'évolution du marché du travail qui se caractérise beaucoup plus qu'auparavant par une mobilité élevée. En combinant ce fait avec une pénurie croissante sur le marché du travail, il devient plus difficile de trouver et de conserver des collaborateurs talentueux.



UNE ORGANISATION EN MUTATION

Ces dernières années, Intervest a connu une forte croissance et des changements importants. En outre, la complexité de l'environnement dans lequel elle opère augmente, notamment sur le plan réglementaire. Dans ce contexte difficile, Intervest a choisi d'exercer davantage de tâches en interne plutôt que de les sous-traiter. Afin de rendre son organisation résistante à l'épreuve du temps, Intervest a dès lors délibérément attiré des profils supplémentaires et modifié sa structure organisationnelle. Un trajet de changement entraîne toujours du mouvement et, à travers ce trajet de changement, Intervest a connu une rotation de personnel plus élevée.

Pour mettre à exécution sa stratégie de croissance de valeur pour ses parties prenantes, Intervest a toutefois besoin de continuité et d'une équipe stable de collaborateurs talentueux. C'est pourquoi il est plus que jamais prioritaire pour Intervest d'attirer et de conserver des collaborateurs talentueux.

RECRUTEMENTS ET ROTATION / PROCÉDURES DE SÉLECTION & FONCTIONNEMENT / ACQUISITION & RÉTENTION DES TALENTS

Intervest suit une **procédure de sélection courte mais approfondie**. Dès le premier entretien, tant les décideurs que les dirigeants directs sont impliqués, de sorte qu'il y a immédiatement une profonde compréhension mutuelle des attentes et du contenu du poste. Pour la même raison, les collaborateurs d'Intervest qui ont une bonne connaissance de la fonction proposée et/ou les collaborateurs avec lesquels le candidat collaborera étroitement sont inclus dans le processus de candidature.

Le but de chaque procédure de candidature est **d'engager la bonne personne pour le bon poste**. Une bonne combinaison de compétences est essentielle à cet égard. La combinaison d'une équipe relativement petite et du large éventail de responsabilités d'Intervest dans sa gestion quotidienne fait qu'il est essentiel de procéder à une bonne analyse des besoins spécifiques de l'entreprise pour chaque poste vacant. Une grande attention est accordée à cette analyse, parfois en concertation avec un bureau de sélection spécialisé. Au cours des dernières années, Intervest a par ailleurs démontré qu'elle met l'accent sur la sélection et le recrutement de travailleurs qui partagent ses valeurs.

Bien qu'Intervest soit une organisation plutôt petite, la rotation des postes y est possible. Ainsi, les offres d'emploi sont toujours d'abord diffusées en interne. Cela contribue en effet à une bonne combinaison de compétences sur le lieu de travail et donne des perspectives aux collaborateurs qui sont à la recherche d'un autre contenu dans leur travail, ce qui augmente la motivation et la rétention. En outre, des équipes de projet ad hoc sont créées pour des projets spécifiques. Cela a par exemple été le cas en 2019 pour des projets relatifs à la durabilité, au RGPD, au contrôle interne et à l'IT. Lors de la sélection, l'accent est mis sur les aptitudes et la personnalité adéquates, Intervest considérant la diversité des différents collaborateurs comme un atout et non comme une entrave.

ACCUEIL ET ÉQUIPES

Afin que les nouveaux travailleurs trouvent le plus rapidement possible leur voie dans leur travail et dans leur nouvel environnement, il existe une **procédure d'accueil élaborée** dans laquelle ils sont rapidement familiarisés avec l'entreprise par le biais d'entretiens d'introduction, de visites d'immeubles d'Intervest et d'une présentation détaillée de l'entreprise. Ce processus d'accueil est notamment soutenu par une marraine ou un parrain qui est attribué(e) à chaque nouveau travailleur.

Intervest est convaincue que la motivation découle en grande partie de l'implication et du sentiment de faire partie d'une équipe soudée. De façon informelle, Intervest se caractérise par une politique de portes ouvertes. Les collaborateurs de tous les niveaux travaillent ensemble et sont accessibles.

De manière plus formelle, la société a lancé en 2018 les réunions de mise à jour Intervest. **Chaque trimestre**, la direction fait le point sur la situation d'Intervest et sur la direction qu'elle prend en tant qu'équipe. L'objectif commun d'Intervest est ainsi clair et les collaborateurs sont encouragés à contribuer chacun à leur manière à l'ensemble stratégique plus large.

Indépendamment de l'adaptation optimale du contenu du travail aux qualités des collaborateurs, une grande attention est accordée au bien-être et à l'épanouissement personnel des collaborateurs, et à la culture d'entreprise en général. Ces éléments ont une influence positive sur la rétention du personnel, mais vont aussi plus loin et constituent dès lors des fers de lance distincts pour Intervest.

«Intervest applique une politique de porte ouverte. Les collaborateurs de tous les niveaux travaillent ensemble et sont accessibles.»



3.4.

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL DES COLLABORATEURS

Intervest est convaincue que l'épanouissement personnel de ses collaborateurs peut générer une situation win-win. En tant qu'organisation, elle élargit en effet ainsi sa base de connaissances. Dans le même temps, le développement personnel joue un rôle très important dans la motivation des collaborateurs. C'est pour ces raisons qu'Intervest s'investit très consciemment dans des initiatives internes et externes qui favorisent l'épanouissement des collaborateurs.

FORMATIONS

Ainsi, en 2019, une **nouvelle politique en matière de formation** a été élaborée dans laquelle les possibilités pour les collaborateurs en matière de formation externe sont clairement établies. Les collaborateurs peuvent et sont même encouragés à soumettre eux-mêmes des cours et des formations qui leur permettent de mieux encore exercer leur fonction. Par ailleurs, Intervest est affiliée à Cefora via la CP 200 et y a fait enregistrer un plan de formation. La possibilité de formations via Cefora est régulièrement rappelée afin que les collaborateurs y aient effectivement recours.

Les connaissances sont partagées de manière proactive. Lors du suivi d'une formation, il est courant d'examiner si le contenu est pertinent pour un groupe plus large de collaborateurs. Dans ce cas, les connaissances acquises sont transmises en interne par le biais d'une **session de formation interne**. Le collaborateur qui a suivi la formation peut contribuer activement au transfert des connaissances au sein d'Intervest et, par ailleurs, les connaissances sont aisément développées en groupe au sein de l'organisation.

Comme indiqué précédemment, l'opportunité d'une **rotation interne** des postes est donnée chaque fois que possible. Cela contribue à un élargissement des connaissances du collaborateur, un avantage de taille dans une petite organisation qui a besoin d'un mélange diversifié de compétences.

ENTRETIENS DE FEED-BACK

Un bon feed-back est essentiel pour le développement personnel des collaborateurs. C'est pourquoi chaque collaborateur passe annuellement un **entretien d'évaluation personnel**. En 2019, un cycle de performance plus détaillé a également été déployé dans ce cadre. Selon un schéma établi, les objectifs stratégiques sont alors traduits en objectifs d'équipe et, par là, en objectifs individuels. La performance des collaborateurs par rapport à ces objectifs est suivie deux fois par an. Lors de l'entretien intermédiaire (à la moitié de l'année), la progression du collaborateur est examinée de manière plus informelle et il est discuté des points pouvant être améliorés. L'entretien d'évaluation formel a lieu en fin d'année. Chaque travailleur dispose ainsi d'au moins deux points de contact par an, l'évaluation personnelle et la croissance étant à l'ordre du jour.



3.5.

BONNE GOUVERNANCE

La bonne gouvernance est un instrument qui aide à gérer de manière équilibrée la diversité des intérêts des différentes parties prenantes. En ce sens, il doit avant tout être axé sur la limitation et la gestion correcte des conflits d'intérêts inhérents au travail dans une structure de société. Dans ce cadre, des règlements clairs en matière de conflits d'intérêts et une communication transparente avec les parties prenantes sont donc essentiels pour veiller à ce que les moyens de la société soient utilisés dans le meilleur intérêt de ses parties prenantes. De cette manière, la bonne gouvernance apporte une plus-value et une croissance durable, non seulement à ses actionnaires, mais aussi à ses parties prenantes en général.

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Intervest fait usage du **Code belge de Gouvernance d'Entreprise 2020 comme code de référence**. Les principes de gouvernance d'entreprise d'Intervest sont définis par le conseil d'administration dans un certain nombre de directives, notamment la Charte de Gouvernance d'Entreprise, le code de conduite, la procédure de notification des irrégularités et le règlement de transactions pour la prévention du délit d'initié et de l'abus de marché. Ces documents sont revus régulièrement afin de toujours être conformes à la législation en vigueur et aux règles de gouvernance d'entreprise. Ces directives peuvent être consultées sur le site internet de la société (<https://www.intervest.be/fr/gestion-des-risques-et-chartes>).

Dans le cadre d'une communication transparente avec ses parties prenantes, Intervest publie **chaque année sa déclaration de gouvernance d'entreprise** qui fait partie intégrante du rapport annuel consultable sur le site internet de la société (<https://www.intervest.be/fr/rapports-annuels>).

VIE PRIVÉE

En 2019, dans le cadre de la bonne gouvernance, une **attention supplémentaire a été consacrée au contrôle interne et à la réglementation RGPD** entrée en vigueur en mai 2018. Au cours de l'année 2019, les principaux processus de la politique de compliance de la société ont fait l'objet d'un examen approfondi. Des workshops obligatoires ont ainsi été organisés pour souligner l'importance et la teneur du code de conduite d'Intervest à travers des exemples pratiques réalistes. En outre, un programme a été mis en place pour sensibiliser davantage aux dispositions du RGPD.





Bureaux Galapagos

3.6.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Intervest attache une grande importance à la santé et au bien-être de son équipe. Dans ce cadre, une attention constante est portée à la santé physique et mentale, et au fait que chacun se sente bien dans l'équipe. Des initiatives sont dès lors mises sur pied dans ces trois domaines.



SANTÉ AU TRAVAIL

En ce qui concerne la santé physique, Intervest fournit des fruits frais à ses collaborateurs et une vaccination contre la grippe est également prévue gratuitement pour les collaborateurs qui le souhaitent. Un abonnement Velo a été souscrit au niveau de l'entreprise et les collaborateurs sont régulièrement encouragés à parcourir les courtes distances à vélo.

SANTÉ EN DEHORS DU TRAVAIL

Dans l'intérêt combiné de la santé physique et mentale, des initiatives sportives sont régulièrement proposées. En 2019, un programme de course et de marche a ainsi été mis en place: le vendredi, des collaborateurs se rassemblaient pour marcher et courir dans le parc. Les coureurs et promeneurs présents à plus de 80% des entraînements ont été récompensés par un jour de congé le 24 décembre. Par ailleurs, Intervest encourage régulièrement la participation à des activités sportives telles que l'Immorun ou l'Antwerp 10 miles et le conseiller en prévention veille attentivement à l'ergonomie, à un style de vie et de travail actif et à la réduction du stress.

COLLABORER SAINEMENT

En matière de bien-être mental, Intervest a récemment mené, en collaboration avec Mensura, une enquête Sonar auprès de ses travailleurs afin de sonder le bien-être psychosocial. Dans le courant de 2020, des ateliers seront organisés pour mettre en œuvre les conclusions de l'enquête Sonar. Par ailleurs, Intervest veille à ce que chacun se sente bien dans son équipe. Des activités de team building sont dès lors régulièrement organisées. Les activités récurrentes dans ce cadre sont une excursion de groupe au Sinksenfoor, la fête de Noël d'Intervest et un week-end bisannuel auquel tous les collaborateurs sont invités. Chaque année, il est aussi investi aussi dans des rencontres avec les familles. Ainsi, en 2019, une fête d'été a été organisée pour les collaborateurs, leur partenaire et leurs enfants.

«Intervest encourage les distances courtes à vélo.»

SUSTAINABILITY TARGETS 2022

Intervest entend contribuer de façon claire et significative à la durabilité de l'environnement dans lequel elle opère. Dans le cadre de sa politique de durabilité, elle a décidé de traduire son engagement général en objectifs clairs et mesurables dans les domaines où elle apporte une contribution importante du fait de sa position dans la société. Ce chapitre reprend les objectifs concrets d'Intervest en matière de durabilité pour la période **2020 à 2022**.



Raamsdonksveer Zalmweg

4

- 4.1. 30% du portefeuille immobilier 'BREEAM Very Good'
- 4.2. 100% d'électricité provenant de sources renouvelables
- 4.3. 80% du portefeuille immobilier équipé de compteurs intelligents
- 4.4. Diminution de 10 pp de l'employee turnover

4.1.

30% DU PORTEFEUILLE IMMOBILIER 'BREEAM VERY GOOD'

BREEAM est un label de durabilité des immeubles reconnu au niveau international. La méthodologie BREEAM permet de mesurer et d'évaluer la durabilité des immeubles. L'évaluation porte sur l'ensemble de la durabilité, de l'énergie à la santé des utilisateurs en passant par la gestion des déchets.

Intervest considère un immeuble avec un score 'Very Good' ou supérieur comme un immeuble durable et ambitionne de voir, d'ici 2022, au moins 30% de son portefeuille immobilier doté d'un score BREEAM 'Very Good' ou supérieur.

Il est toutefois important qu'Intervest place toujours le locataire et la création de valeur au centre des préoccupations, de sorte que les évaluations BREEAM ne soient pas considérées comme un simple exercice check-the-box, mais que les mesures ne soient réalisées que si elles créent réellement une plus-value.



Borne de recharge électrique | Greenhouse Mechelen

4.2.

100% D'ÉLECTRICITÉ PROVENANT DE SOURCES RENOUVELABLES

Depuis plusieurs années, Intervest a un contrat d'électricité avec Engie pour la fourniture d'électricité à partir de sources renouvelables.

Intervest s'engage à n'acheter à l'avenir que de l'électricité produite à partir de sources renouvelables.



Panneaux solaires | Énergie durable

4.3.

80% DU PORTEFEUILLE IMMOBILIER ÉQUIPÉ DE COMPTEURS INTELLIGENTS

Mesurer, c'est savoir. Une consommation d'énergie plus durable commence par une vision claire de la consommation actuelle. C'est pourquoi Intervest entend dans un premier temps augmenter son périmètre d'analyse et de reporting de la consommation d'énergie en installant des compteurs intelligents dans 80% du portefeuille immobilier d'ici 2022. Dans ce cadre, un projet pilote a été lancé en 2019 et sera déployé en 2020. De cette manière, Intervest dispose d'un aperçu de la consommation d'énergie dans tous ses immeubles et pas seulement dans ceux où elle est responsable de l'achat d'énergie.



Compteur intelligent | Mesurer, c'est savoir

4.4.

DIMINUTION DE 10 PP DE L'EMPLOYEE TURNOVER

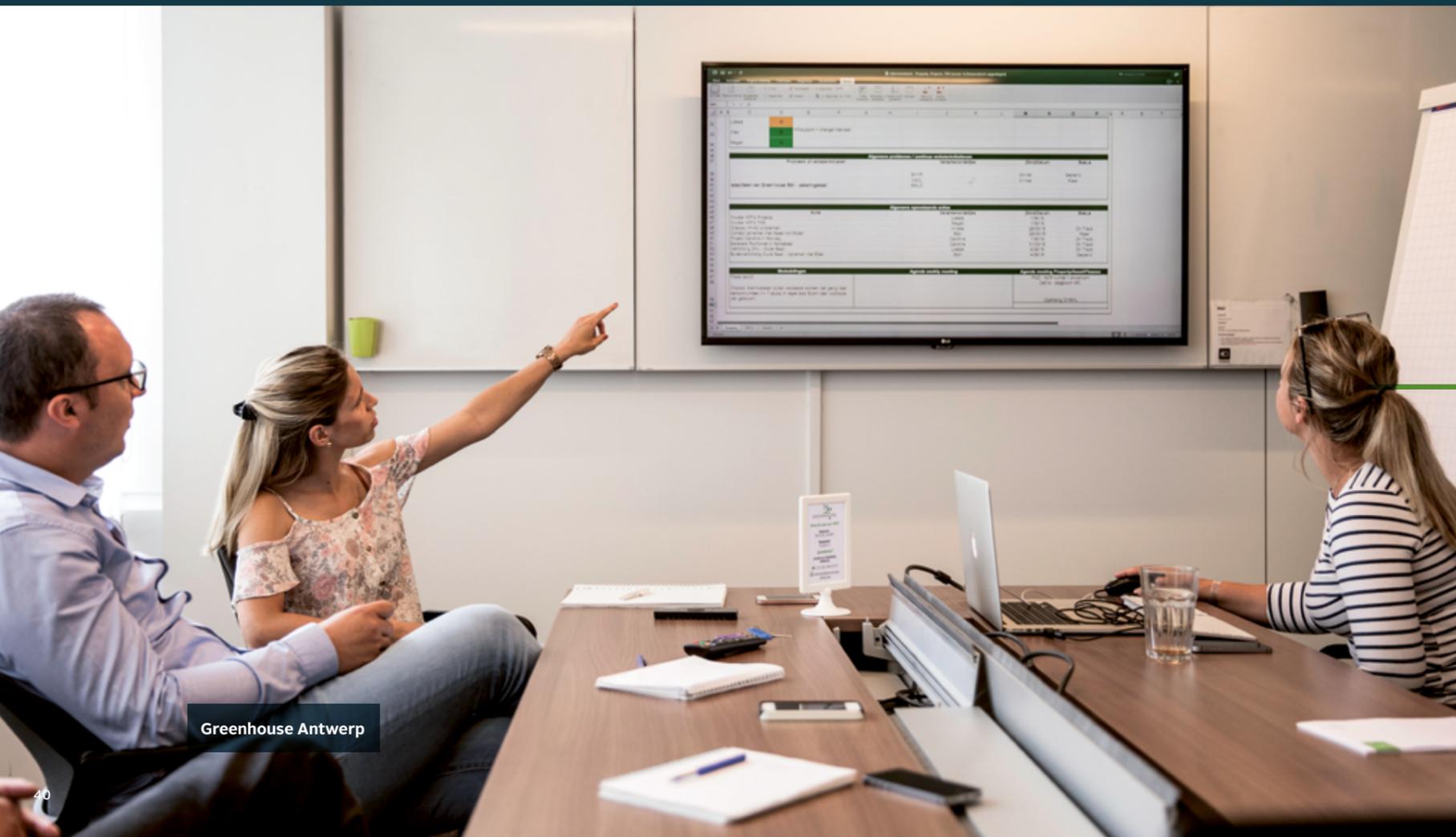
Comme indiqué précédemment, la défense des intérêts des parties prenantes occupe une place centrale dans la gestion d'Intervest. Tant pour réaliser ses propres objectifs stratégiques que pour défendre les intérêts des parties prenantes externes, il importe d'avoir une équipe solide et professionnelle avec les bonnes qualifications.

Compte tenu notamment de la mobilité accrue sur le marché de l'emploi et de l'importance d'une équipe stable, Intervest souhaite augmenter la rétention. Intervest s'engage dès lors à réduire la rotation du personnel de 10 pp d'ici 2022.

«Une équipe solide dotée des qualifications adéquates est essentielle pour atteindre notre objectif stratégique.»



RAPPORT DE DURABILITÉ EPRA KPI



5

- 5.1. Le cadre du rapport de durabilité
- 5.2. Indicateurs de performance EPRA
- 5.3. Tableau EPRA

5.1.

LE CADRE DU RAPPORT DE DURABILITÉ

Le rapport de durabilité s'inscrit dans la volonté constante d'Intervest de communiquer de manière claire et transparente à l'égard de ses investisseurs et autres parties prenantes. Le rapport présente les données au niveau consolidé, ce qui signifie qu'aussi bien Intervest que l'ensemble de ses filiales y ont été reprises. La période de reporting de ce rapport de durabilité coïncide avec celle du rapport financier annuel, à savoir l'année civile.

Compte tenu de l'importance des fers de lance d'Intervest mentionnés plus haut, elle suit strictement les prestations sur ces points. Étant donné que ces fers de lance constituent l'ADN d'Intervest, ils sont au moins aussi importants pour les différentes parties prenantes d'Intervest. Pour cette raison, Intervest juge essentielle une communication transparente sur ce plan et assure un reporting cohérent dans le temps afin que les parties prenantes puissent également suivre les performances d'Intervest dans le domaine de la durabilité. Intervest choisit dès lors de rapporter selon les normes internationalement reconnues EPRA et GRI.

Le tableau ci-contre montre comment les différents fers de lance se situent par rapport aux indicateurs EPRA et GRI pertinents.

Fers de lance	Indicateur EPRA	GRI	ODD
Atténuation du changement climatique	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	
	Développement d'une équipe professionnelle	Diversity-Emp	
Diversity-Pay		405-2	
Emp-Turnover		401-1	
Développement personnel des collaborateurs	Emp-Training	404-1	
	Emp-Dev	404-3	
Bonne gouvernance	Gov-Board	102-22	
	Gov-Select	102-24	
	Gov-Col	102-25	
Santé et bien-être	H&S-Emp	403-2	
	H&S-Asset	416-1	
	H&S-Comp	416-2	

Fers de lance d'Intervest | EPRA vs. GRI



INDICATEURS DE PERFORMANCE EPRA

Organisational boundaries

Les données dans les rapports sont calculées sur base des informations en possession d'Intervest. Intervest contrôle uniquement les immeubles dans lesquels elle gère directement les immeubles. Les espaces sous contrôle opérationnel sont donc limités au quartier général d'Intervest et à une partie des bureaux Greenhouse dont Intervest assure directement la gestion, à savoir les espaces de coworking et les bureaux équipés.

Le rapport va toutefois plus loin, en reprenant pour chacun des indicateurs de performance toutes les données dont dispose Intervest. Il s'agit plus spécifiquement des équipements d'utilité publique dont la responsabilité de l'achat incombe à Intervest et de la répercussion éventuelle sur ses locataires.

Coverage

Le couverture des différents indicateurs de performance relatifs aux bâtiments est indiquée pour chaque indicateur et ce, en pourcentage du nombre total de mètres carrés repris dans le rapport.

Estimation of landlord-obtained utility consumption

Lorsque les données de consommation pour une année complète n'étaient pas encore disponibles à la publication de ce rapport, les données de consommation ont été extrapolées. Par exemple, lorsque des données de consommation sont disponibles pour la période du 1er janvier au 31 août, mais pas pour la période entre le 1er septembre et le 31 décembre, les données de la première partie de l'année sont utilisées pour l'extrapolation aux données de

consommation de l'année entière. Cette extrapolation se fait toujours selon la même formule et est calculée sur une base journalière, en tenant compte d'une année de 365 jours.

Les immeubles où Intervest assure une partie de l'achat d'équipements d'utilité publique, mais pas à 100%, sont exclus des calculs. Il arrive en effet, surtout dans les immeubles de bureaux, que les locataires aient un contrat privé pour les équipements d'utilité publique, tandis qu'Intervest est responsable de l'achat pour d'autres locataires. Dans ce cas, Intervest ne dispose pas des données de consommation des locataires sous contrat privé. Pour le calcul des indicateurs d'intensité, cela peut entraîner des incohérences. Dans ce contexte, Intervest opte pour la cohérence et la qualité des données et exclut ces immeubles du calcul des indicateurs de performance, plutôt que d'estimer les données de consommation à partir des contrats privés des locataires.

À l'heure actuelle, il n'existe pas d'immeubles relevant du domaine d'application des rapports pour lesquels Intervest dispose de tonnages de déchets. La gestion des déchets est assurée par les locataires dans une grande partie des immeubles. Dans les immeubles où Intervest est responsable de la gestion des déchets, on travaille généralement avec un prix forfaitaire, si bien que le fournisseur ne fait pas rapport des tonnages à Intervest. Cela vaut tant pour le portefeuille immobilier d'Intervest que pour le quartier général.

Third party assurance

Les données relatives aux exercices 2018 et 2019 ont été collectées et traitées avec le plus grand soin. Il n'a pas été fait appel à une tierce partie pour auditer les données.

Boundaries – reporting on landlord & tenant utility consumption

Aucune donnée relative à la consommation d'énergie provenant des locataires n'est utilisée. Pour les rapports, Intervest se limite aux données de consommation des bâtiments dans lesquels elle est responsable à 100% des achats d'électricité, de gaz et d'eau, respectivement.

Normalisation

Dans chaque indicateur de performance où la normalisation est appliquée, il est indiqué de quelle manière. Plus généralement, des indicateurs de consommation sont présentés par rapport aux mètres carrés. En ce qui concerne les indicateurs sociaux, il est travaillé pour certains avec le nombre de personnes figurant sur le payroll d'Intervest, et pour d'autres, avec le nombre total d'heures prestées.

En raison du périmètre de reporting utilisé, comme indiqué plus haut, aucune correction ou estimation des données de consommation n'est nécessaire pour obtenir des indicateurs d'intensité. Dans certains cas, il reste bien entendu nécessaire d'extrapoler les données de consommation si les données sur une année complète n'étaient pas disponibles à la date de publication de ce rapport.

Segmental analysis

L'analyse des segments est comprise dans ce rapport de durabilité comme dans le rapport annuel d'Intervest. Une segmentation par type d'actif est réalisée, ainsi qu'une segmentation géographique. Toutefois, étant donné qu'aux Pays-Bas, Intervest possède uniquement des actifs à locataire unique, les locataires assurent eux-mêmes l'achat d'équipements d'utilité publique, ceux-ci ne relèvent pas du périmètre de reporting de ce rapport de durabilité.

Par conséquent, une segmentation n'est pas utile ici et seule la segmentation selon le type d'actif est rapportée, à savoir les immeubles de bureaux d'une part et les immeubles logistiques d'autre part.

Disclosure own offices

Intervest rapporte séparément et de manière transparente au sujet des indicateurs de performance de son siège à Berchem, d'où toutes les fonctions sont gérées.

Le siège d'Intervest est situé dans un immeuble partagé avec d'autres locataires. Pour cette raison, le rapport est une combinaison de la consommation d'énergie et d'eau dans les parties qu'il occupe exclusivement, d'une part, et de l'autre, de sa part dans les parties communes. Ce rapport est calculé sur base des mètres carrés qu'Intervest occupe dans l'immeuble par rapport au nombre total de mètres carrés louables dans l'immeuble.

Les tonnages de déchets ne sont à nouveau pas rapportés étant donné le prix forfaitaire qu'Intervest paie sans indication de poids.

Narrative on performance

Pour de plus amples informations sur le calcul et l'évolution des différents indicateurs de performance, il est référé à la section 5.2.

Location in company's reports

Ce Rapport de durabilité est indépendant du rapport financier annuel d'Intervest. Tous les indicateurs de performance EPRA sont mentionnés dans ce rapport annuel et ne sont pas repris ailleurs dans les documents publics de la société.



5.2.

INDICATEURS DE PERFORMANCE EPRA

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

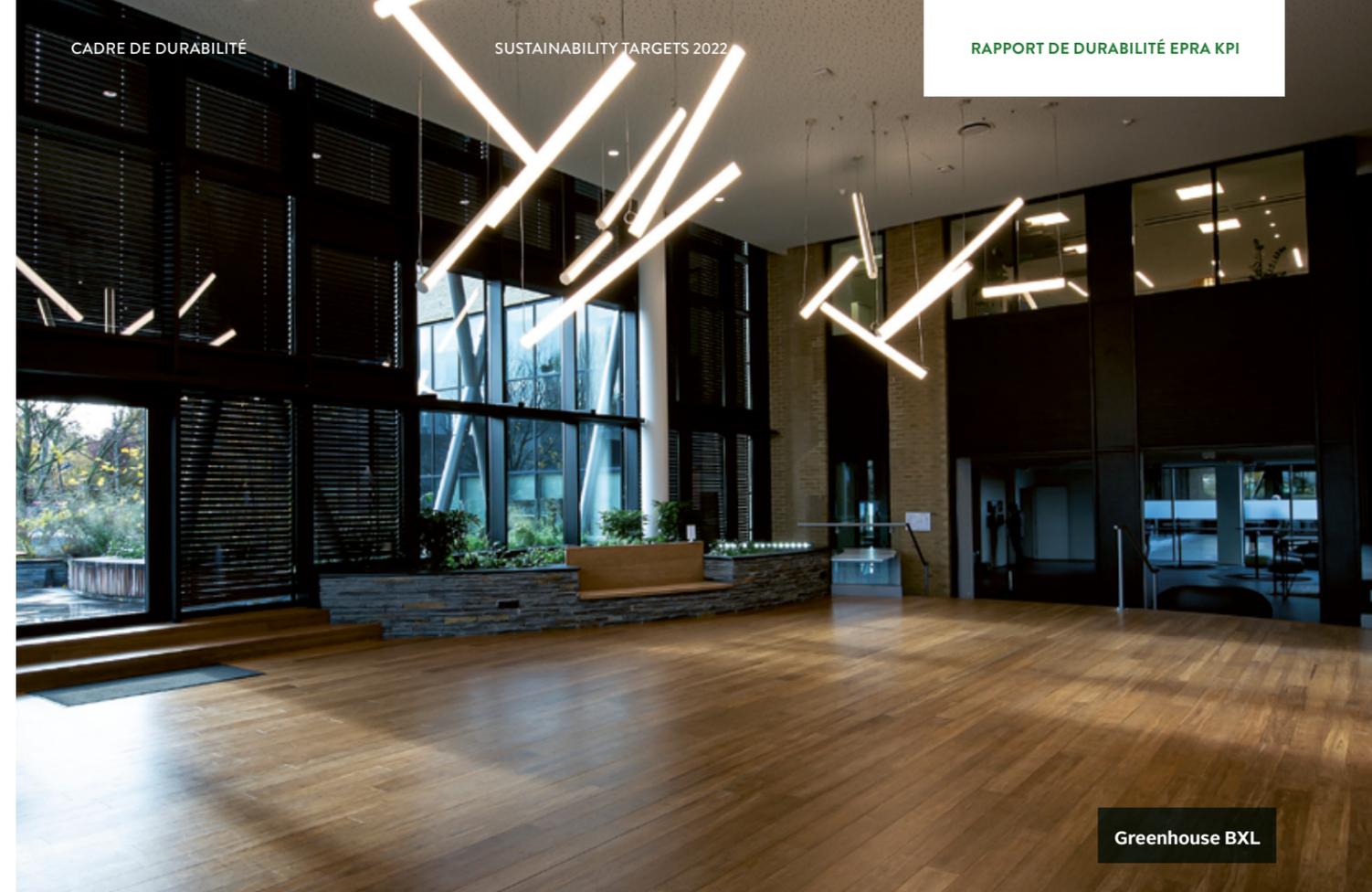
	Couverture en m ²	Elec-Abs		Elec-LfL			Électricité issue de sources renouvelables
		2018	2019	2018	2019	Delta %	
Bureaux	36%	7.498	8.916	7.498	8.916	18,9%	100%
Immobilier logistique	24%	5.512	5.363	3.022	2.882	-4,6%	100%
Consommation totale d'électricité (MWh/year)	27%	13.009	14.279	10.519	11.798	12,2%	100%

Consommation totale d'électricité | (Elec-Abs & Elec-LfL) (MWh/year)

L'augmentation significative de la consommation dans le segment des bureaux est principalement imputable à Greenhouse BXL. L'immeuble a été transformé et est resté inoccupé pour la majeure partie de 2018.

Chauffage et refroidissement de réseaux urbains | (DH&C-Abs & DH&C-LfL)

Aucun immeuble d'Intervest n'utilise de réseaux urbains pour le chauffage ou le refroidissement.



	Couverture en m ²	Fuels-Abs		Fuels-LfL		
		2018	2019	2018	2019	Delta %
Bureaux	53%	4.816	7.427	4.816	7.026	45,9%
Immobilier logistique	29%	8.190	7.170	8.190	7.170	-12,5%
Consommation totale de carburant (MWh/year)	35%	13.006	14.597	13.006	14.196	9,1%

Consommation totale de carburant | (Fuels-Abs & Fuels-LfL) (MWh/year)

Le carburant repris dans ce rapport concerne exclusivement le gaz naturel.

L'augmentation significative de la consommation dans le segment des bureaux est principalement imputable à Greenhouse BXL. L'immeuble a été transformé et est resté vide pour la majeure partie de 2018.

La baisse significative de la logistique concerne le bâtiment de Puurs, qui a connu plusieurs mois d'inoccupation en 2019.



	Couverture en m ²	Consommation d'énergie		Consommation énergétique Like-for-Like			Intensité énergétique		
		2018	2019	2018	2019	Delta %	2018	2019	Delta %
Rénovation									
Bureaux	36%	11.127	14.637	11.127	14.637	31,5%	132	173	31,5%
Immobilier logistique	11%	7.168	5.557	7.168	5.557	-22,5%	95	74	-22,5%
Consommation totale d'énergie (MWh/year)	17%	18.295	20.194	18.295	20.195	10,4%	115	126	10,4%

Intensité énergétique | MWh/year/m²

L'augmentation significative de la consommation dans le segment des bureaux est principalement imputable à Greenhouse BXL. L'immeuble a été transformé et est resté vide pour la majeure partie de 2018.

La baisse significative de la logistique concerne l'immeuble de Puurs, qui a connu plusieurs mois d'inoccupation en 2019.

	GHG-Dir-Abs		GHG-Indir-Abs		
	2018	2019	2018	2019	Delta %
Bureaux	984	1.517	984	1.435	45,9%
Immobilier logistique	1.673	1.465	1.673	1.465	-12,5%
Total des émissions directes de gaz à effet de serre	2.657	2.982	2.657	2.900	9,1%

Total des émissions directes de gaz à effet de serre | Tonnes CO₂/year

Le total des émissions directes de gaz à effet de serre pris en compte correspond à la quantité d'émissions de CO₂ provenant de la combustion de combustibles fossiles, notamment de gaz, dans les immeubles Intervest (scope 1). Le facteur de conversion des émissions de CO₂ basé sur DEFRA 2019 est de 0,20428 tonnes/MWh.

La forte augmentation dans le segment des bureaux est à nouveau imputable à Greenhouse BXL; la baisse dans le segment logistique est due à l'inoccupation à Puurs.

Total des émissions indirectes de gaz à effet de serre | GHG-Indir-Abs

Le total des émissions indirectes de gaz à effet de serre pris en compte correspond à la quantité de CO₂ émise pour la production d'électricité consommée dans le portefeuille et le siège d'Intervest (scope 2). Étant donné que l'électricité achetée et produite provient à 100% de sources renouvelables, ces émissions totales sont inexistantes pour Intervest.

	GHG-Dir-Abs		GHG-Indir-Abs		
	2018	2019	2018	2019	Delta %
Bureaux	7,84	12,09	7,84	11,44	45,9%
Immobilier logistique	8,16	7,14	8,16	7,14	-12,5%
Intensité des émissions de gaz à effet de serre	16,00	19,23	16,00	18,58	16,1%

Intensité des émissions de gaz à effet de serre | GHG-Int (kg CO₂/m²/an)

Voir ci-dessus pour l'impact de Greenhouse BXL et de l'immeuble logistique à Puurs sur les émissions de gaz à effet de serre et la différence entre 2018 et 2019. Le facteur de conversion des émissions de CO₂ basé sur DEFRA 2019 est de 0,20428 tonnes/MWh.

INDICATEURS SOCIAUX

	Water-Abs			Water-LfL		
	Couverture en m ²	2018	2019	2018	2019	Delta %
Bureaux	22%	15.989	16.406	15.989	16.406	2,6%
Immobilier logistique	26%	8.724	8.701	3.606	3.583	-0,6%
Consommation totale d'eau (m³/year)	25%	24.712	25.107	19.595	19.989	2,0%

Consommation totale d'eau | Water-Abs & Water-LfL (m³/year)

	Water-Abs			Water-LfL		
	Couverture en m ²	2018	2019	2018	2019	Delta %
Bureaux	22%	0,31	0,32	0,31	0,32	2,6%
Immobilier logistique	26%	0,05	0,05	0,02	0,02	-0,6%
Total water consumption (m³/year)	25%	0,36	0,37	0,33	0,34	2,4%

Building water intensity | m³/year/m²

Poids total des déchets par flux de déchets | Waste-Abs & Waste-LfL

Comme indiqué précédemment au chapitre 5.1., aucun tonnage de déchets n'est déclaré parce qu'Intervest ne dispose pas des données.

	2018	2019
Nombre d'immeubles certifiés BREEAM au 31 décembre	3	3

Nombre d'immeubles certifiés BREEAM | au 31/12/2018 et au 31/12/2019

	2018		2019	
	Women	Men	Women	Men
Conseil d'administration	33%	67%	33%	67%
Comité de direction	33%	67%	33%	67%
Collaborateurs	69%	31%	72%	28%

Diversité des genres | Diversity-Emp

Les femmes sont bien représentées dans l'organisation d'Intervest, tant aux niveaux du conseil d'administration et du haut management qu'au sein de l'organisation dans son ensemble.

	2018	2019
Conseil d'administration	95%	95%
Comité de direction	96%	96%
Collaborateurs	85%	72%

Écart salarial | Diversity-Pay (women/men)

Intervest paie un salaire conforme au marché à tous ses collaborateurs et contrôle régulièrement les salaires de l'ensemble de l'organisation sur base des salaires en vigueur sur le marché. Le salaire est déterminé sur base des capacités; l'origine ou le sexe n'ont aucune influence.

L'écart salarial existant au sein du conseil d'administration et du comité de direction est exclusivement dû au fait que les présidents du conseil d'administration et du comité de direction sont des hommes.

Le reporting des collaborateurs dans le tableau est un reporting de tous les collaborateurs sous le niveau du comité de direction. Trois raisons expliquent l'écart salarial rapporté. Premièrement, la plupart des postes au niveau hiérarchique le plus bas sont occupés par des femmes. Par ailleurs, quelques femmes ont recours à un schéma de travail à temps partiel proposé par Intervest, ce qui entraîne un salaire inférieur. Enfin, quelques collaborateurs masculins ont une ancienneté très élevée, ce qui exerce une pression à la hausse sur le salaire qui n'est pas visible chez les collaborateurs féminins.

	2018	2019
Nombre d'heures de formation	380	1200
Nombre de travailleurs	36	46
Nombre d'heures de formation par travailleur	11	26

Formation et développement | Nombre d'heures de formation par travailleur (Emp-Training)

% Entretiens d'évaluation	2018	2019
Collaborateurs	100%	100%

Évaluation des collaborateurs | % Entretiens d'évaluation (Emp-dev)

Un entretien d'évaluation détaillé est organisé avec chaque collaborateur à la fin de chaque année. En outre, une évaluation semestrielle a été instaurée en 2019 afin de pouvoir accorder encore plus d'attention à la croissance et au développement personnels.

«En 2019, une attention accrue a été accordée au développement personnel.»

	2018		2019	
	Départs	Embauches	Départs	Embauches
Rotation du personnel	Total	%	Total	%
Collaborateurs	4	11%	9	25%
			8	17%
			18	39%

Rotation du personnel | Emp-Turnover

La croissance de la société et l'internalisation de quelques fonctions en son sein ont entraîné un nombre de recrutements relativement élevé en 2018 et 2019. Par ailleurs, la structure organisationnelle de la société a fait l'objet d'un examen approfondi, ce qui a donné lieu à une rotation relativement élevée.

	2018	2019
Accidents du travail	0%	0,003%
Incapacité de travail pour cause d'accident du travail	0%	0,035%
Absentéisme (sauf absences de longue durée)	2,5%	1,5%
Décès par accident du travail	0%	0%

Santé et sécurité des collaborateurs | H&S-Emp

% Évaluation de la santé et de la sécurité	2018	2019
Bureaux	100%	100%
Logistique	100%	100%

Évaluation santé et sécurité bâtiments | H&S-Asset

Incidents non-respect de la réglementation H&S	2018	2019
Bureaux	0	0
Immobilier logistique	0	0

Compliance santé et sécurité | H&S-Comp

Engagement communauté locale	2018	2019
Bureaux	100%	100%
Immobilier logistique	0%	0%
Siège central	100%	100%

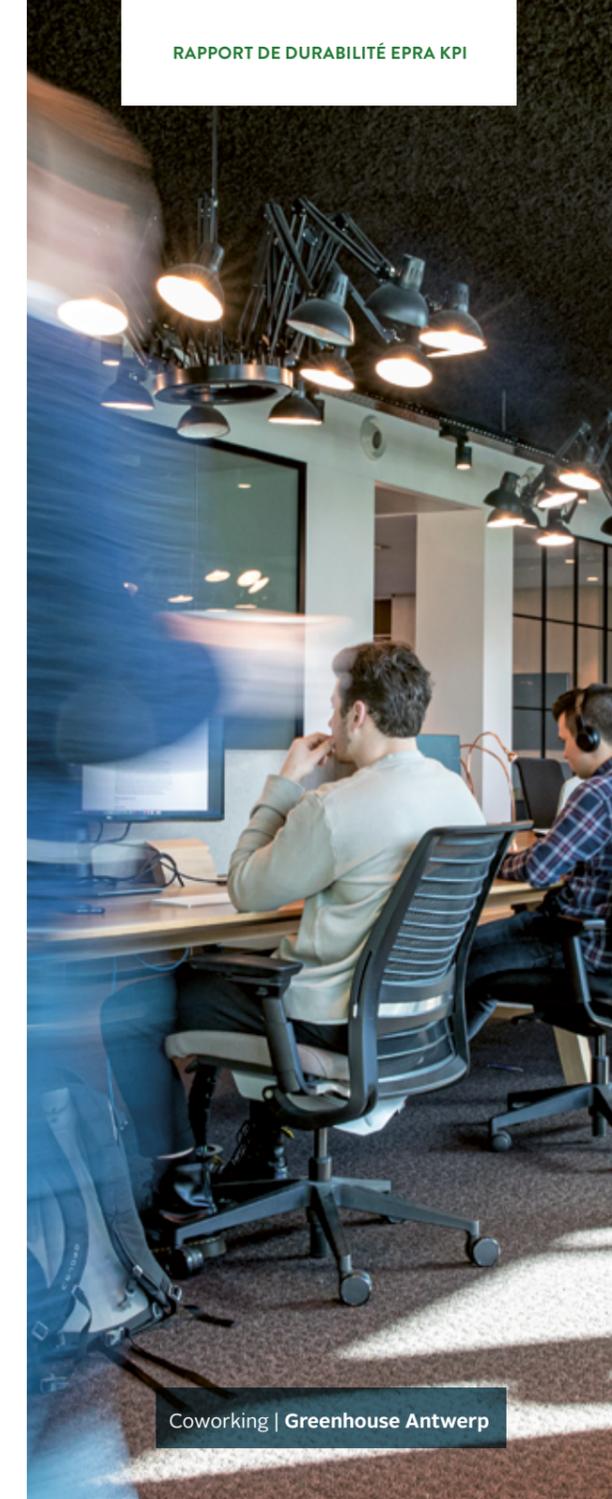
Engagement communautaire, évaluation de l'impact et programmes de développement | Comty-Eng

Pour le calcul des données relatives à l'engagement communautaire, il a été tenu compte uniquement de l'immobilier de bureaux où Intervest est (co-)responsable de l'exploitation. Concrètement, il s'agit des bureaux Greenhouse où Intervest exploite des espaces de coworking et des bureaux équipés. Pour les autres bureaux, Intervest n'a pas de responsabilités opérationnelles. Au cours des deux dernières années, 100% des bureaux Greenhouse ont participé à des événements ayant un impact positif sur la communauté. Concrètement, il s'agit d'un certain nombre d'actions en faveur de bonnes causes comme Think Pink et Mensenzorg VZW. Ces projets font partie intégrante du community building qui caractérise les hubs Greenhouse. Les collaborateurs d'Intervest sont également encouragés à mettre sur pied des initiatives sociales, ce qui s'est produit ces deux dernières années, d'où l'engagement à 100% du siège central.

Pour les immeubles logistiques, il n'y a pas de contrôle opérationnel. La participation à la communauté selon les directives EPRA et GRI n'est donc pas à l'ordre du jour.

Indicateurs de bonne gouvernance

- Composition de l'organe de gestion suprême (Gov-Board): il est fait référence au Rapport du Conseil d'administration dans le Rapport annuel 2019.
- Sélection et nomination de l'organe de gestion suprême (Gov-Select): il est fait référence au Rapport du Conseil d'administration dans le Rapport annuel 2019.
- Processus de gestion des conflits d'intérêts (Gov-Col): il est fait référence au Rapport du Conseil d'administration dans le Rapport annuel 2019.



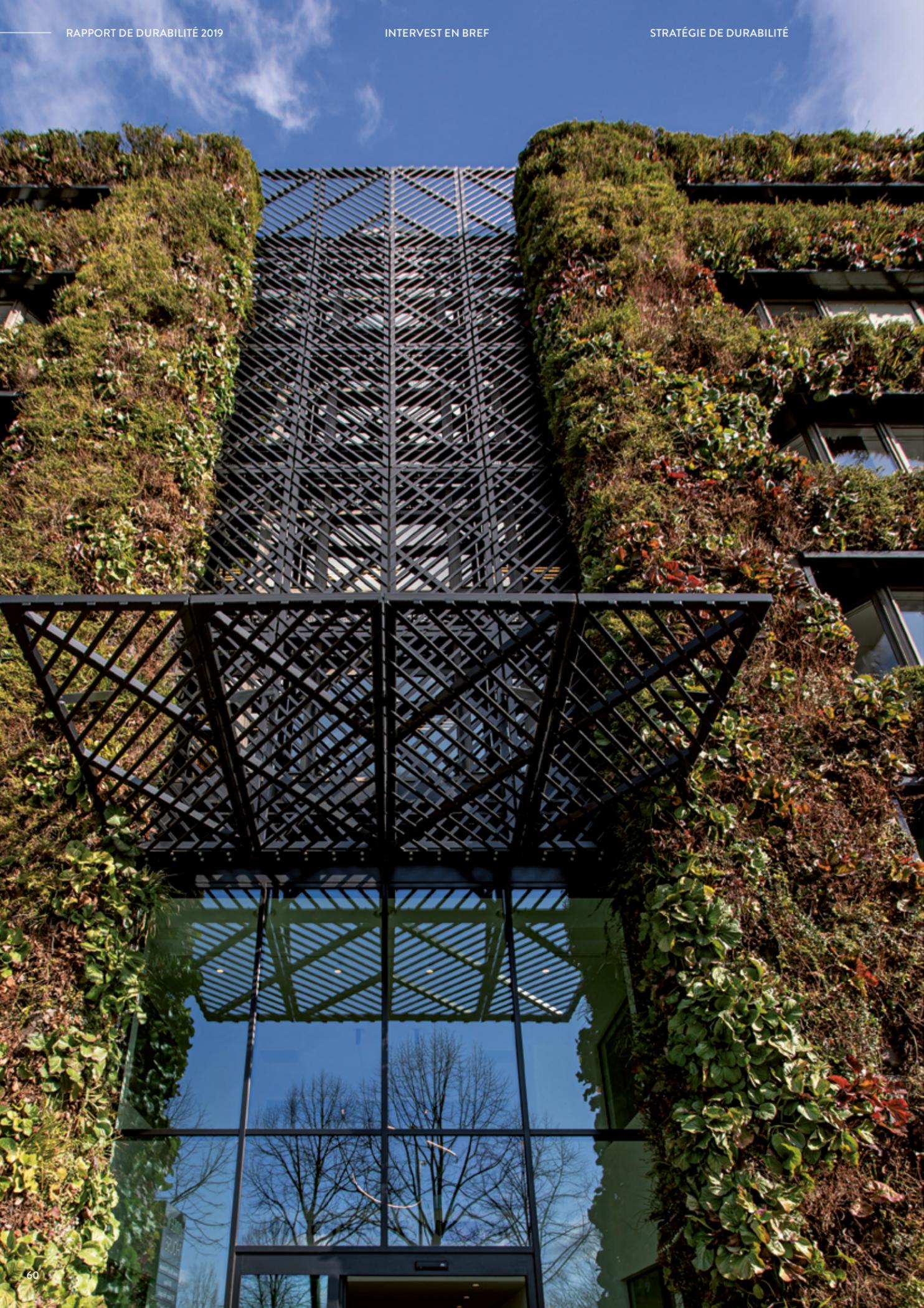
5.3.

TABLEAU EPRA

EPRA KPI	Sous-catégorie	Référence GRI / CRESO	Unité de mesure	Portefeuille immobilier		Siège central	
				2018	2019	2018	2019
Indicateurs environnementaux				2018	2019	2018	2019
Elec-Abs		302-1	kWh / an	13.009.211	14.279.125	102.804	97.144
Elec-LfL		302-1	kWh / an	10.519.401	11.798.038	102.804	97.144
DH&C-Abs		302-1	kWh / an	n/a	n/a	n/a	n/a
DH&C-LfL		302-1	kWh / an	n/a	n/a	n/a	n/a
Fuels-Abs		302-1	kWh / an	13.006.194	14.596.621	3.639	0
Fuels-LfL		302-1	kWh / an	13.006.194	14.195.502	3.639	0
Energy-Int		302-3	kWh / an / m ³	115	126	68	62
GHG-Dir-Abs		305-1	tonnes d'eqCO ₂ / an	2.657	2.982	0,74	0,00
GHG-Indir-Abs		305-2	tonnes d'eqCO ₂ / an	0,00	0,00	0,00	0,00
GHG-Dir-LfL		305-1	tonnes d'eqCO ₂ / an	2.657	2.900	0,74	0,00
GHG-Indir-LfL		305-2	tonnes d'eqCO ₂ / an	0,00	0,00	0,00	0,00
GHG-Int		305-4	kg eqCO ₂ / an / m ²	16,00	19,23	0,0005	0,0000
Water-Abs		303-1	m ³ / an	24.712	25.107	395	392
Water-LfL		303-1	m ³ / an	19.595	19.989	395	392
Water-Int		CRE2	m ³ / m ² / an	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	Certificats #BREEAM	3	3	1	1
Indicateurs sociaux				2018	2019	2018	2019
Diversity-Emp	Conseil d'administration	405-1	% femmes / % hommes			33% / 67%	33% / 67%
	Comité de direction	405-1	% femmes / % hommes			33% / 67%	33% / 67%
	Collaborateurs	405-1	% femmes / % hommes			69% / 31%	72% / 28%
Diversity-Pay	Conseil d'administration	405-2	salaire femmes / salaire hommes			95%	95%
	Comité de direction	405-2	salaire femmes / salaire hommes			96%	96%
	Collaborateurs	405-2	salaire femmes / salaire hommes			85%	72%
Emp-Training		404-1	heures de formation / travailleur			11	26
Emp-Dev		404-3	% de collaborateurs avec évaluation annuelle			100%	100%
Emp-New Hires		401-1	Nouveaux collaborateurs (abs / %)			9 / 25%	18 / 39%
Emp-Turnover		401-1	Rotation du personnel (abs / %)			4 / 11%	8 / 17%
H&S-Emp	Accidents du travail	403-2	Accidents / total heures prestées			0%	0,003%
	Incapacité de travail suite à un accident du travail	403-2	Jours d'incapacité de travail / total heures prestées			0%	0,035%
	Absentéisme (sauf absences de longue durée)	403-2	Jours absents / total jours prestés			2,5%	1,5%
	Décès suite à un accident du travail	403-2	Décès / total jours prestés			0%	0%
H&S-Asset		416-1	% évaluations santé et sécurité			100%	100%
H&S-Comp		416-2	# cas de non-compliance aux évaluations H&S			0,00	0,00%
Compty-Eng	Bureaux et siège central	413-1	Engagement communautaire			100%	100%
	Logistique	413-1	Engagement communautaire			0,00%	0,00%
Gov-Board		102-22	Composition de l'organe de gestion suprême				
Gov-Select		102-24	Procédure de sélection de l'organe de gestion suprême				
Gov-Col		102-25	Procédure conflits d'intérêts				

Voir **Rapport annuel 2019**:
Chapitre 'Rapport du conseil
d'administration', section 'Déclaration
de gouvernance d'entreprise'







INTERVEST OFFICES & WAREHOUSES

Uitbreidingstraat 66
2600 Berchem

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

contact@invest.be
www.invest.be