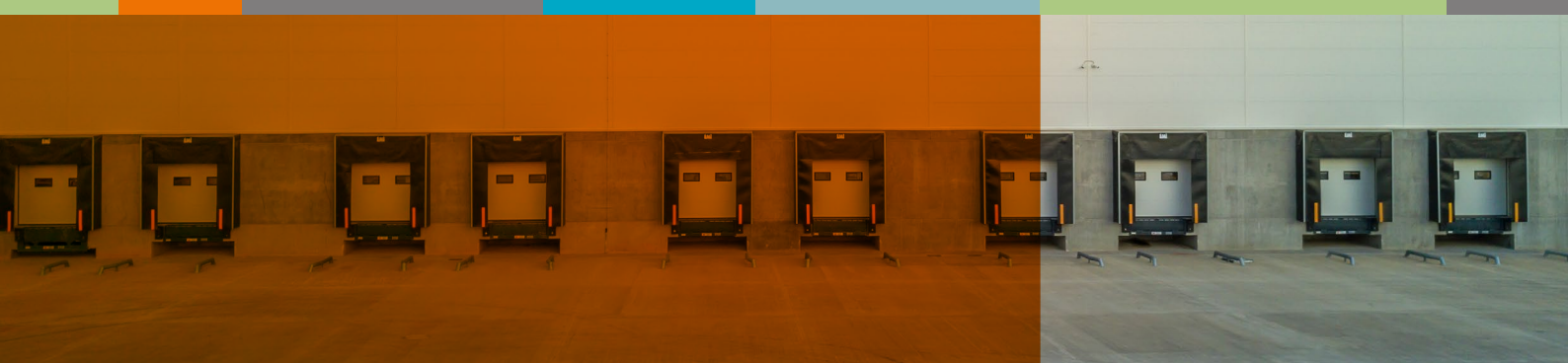


06
ESG

De WDP-teamspirit wakkerde mijn liefde voor sport aan en zo begon ik samen met de collega's opnieuw met hardlopen. Het is heerlijk lopen in de groene natuur rondom onze kantoren. Het Move Team telt intussen een tiental regelmatige lopers en elk jaar neemt een derde van onze collega's deel aan de Immorun.

*Kelly De Waegeneer
Office Manager WDP*



WDP ESG Framework

WDP heeft het duurzaam ondernemen centraal gesteld binnen zijn strategie en vertaald in zijn dagelijkse werking. Met de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties als leidraad, werd een concreet werkkader gecreëerd, met oog voor specifieke maatschappelijke kwesties die relevant zijn voor de onderneming en de sector. Dit ESG Framework is opgebouwd aan de hand van de voor WDP zeven relevante

focusthema's en is de basis voor de meerjarige ESG Roadmap voor de periode 2019-23 die duidelijke acties vastlegt binnen zowel het Environmental-, Social- als Governance-luik. In dit hoofdstuk rapporteren we over de gerealiseerde acties in de loop van 2019 en onze doelstellingen voor 2020 binnen het kader van deze zeven focusthema's..



BIJDRAGE TOT DE SDG'S VAN DE VERENIGDE NATIES

WDP zet in op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van zijn medewerkers via algemene en individuele opleidingen en persoonsgerichte ontwikkelingsplannen.

4 KWALITEITS-
ONDERWIJS



7 BETAALBARE EN
DUURZAME
ENERGIE



De implementatie van een Energy Monitoring System wil het energieverbruik van WDP en zijn klanten in kaart brengen en optimaliseren. WDP doet ook beroep op hernieuwbare energie door de installatie van zonnepanelen op de daken van zijn warehouse sites.



11 DUURZAME
STEDEN EN
GEMEENSCHAPPEN



Als langetermijn investeerder kan WDP een rol spelen in de verdere duurzame ontplooiing van de infrastructuur binnen de regio's waarin we actief zijn. WDP is ervan overtuigd dat deugdelijk bestuur zorgt voor een goed evenwicht tussen de belangen van de verschillende stakeholders en de gemeenschap.

8 WAARDIG WERK
EN ECONOMISCHE
GROEI



Een veilige en gezonde werkomgeving vormen een essentiële factor binnen WDP's bedrijfsvoering. Een goede mix van verschillende talenten, culturen en persoonlijkheden is cruciaal binnen het aanwerfingsbeleid. Om het talent binnen de onderneming te houden, wordt gestreefd naar continue vorming en betrokkenheid bij het bedrijf en zijn projecten.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Stakeholder	Verwachting	Engagement	
Klanten	<ul style="list-style-type: none"> • Strategische locatie • Duurzaam vastgoed met oog voor welzijn, veiligheid en ecologie • Optimalisatie van supply chain en operationele activiteiten • Betrouwbaar partnership met WDP 	<ul style="list-style-type: none"> • Warehouses with brains • ESG Roadmap 2019-23 • Inhouse know-how: voortdurende wisselwerking tussen facility, project- en commerciële managers van WDP en de (toekomstige) klanten 	<ul style="list-style-type: none"> • Snel en flexibel inspelen op vraag van de klant • Creatie langetermijnpartnerships
#TeamWDP	<ul style="list-style-type: none"> • Work-life balance • Persoonlijke en professionele ontwikkeling • Attractief loonpakket • Health & safety • Correct ethisch handelen • Verantwoorde bedrijfsvoering 	<ul style="list-style-type: none"> • Aangenaam werkkader ter ondersteuning van de creativiteit, het welzijn en de motivatie • Code of Conduct • Corporate engagement activities 	<ul style="list-style-type: none"> • (Halfjaarlijkse feedbackmomenten • Opleiding- en coachingtrajecten • Jaarlijkse analyse van het remuneratiebeleid
Investeerdere Financiers Aandeelhouders	<ul style="list-style-type: none"> • Waardecreatie en winstgeneratie • Langetermijn business model met duidelijke targets en strategie met het oog op verdere groei • Stabiel partnership met WDP • ESG als onderdeel van het business plan • Transparantie 	<ul style="list-style-type: none"> • Langetermijn investeringen en creatie cashflows op lange termijn • Duidelijk groeiplan met gekwantificeerde targets • ESG Roadmap 2019-23 • Transparante communicatie en financiële informatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitbouw van solide langetermijnrelatie door constante en intensieve dialoog, onder meer via jaarlijkse roadshows en beleggersbeurzen, recurrente overlegmomenten en Investor Day • Jaarlijkse Algemene Vergadering
Leveranciers	<ul style="list-style-type: none"> • Betrouwbaar en langetermijn partnership • Correct zaken doen • Veilige werkomgeving 	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking op basis van duidelijke afspraken en wisselwerking • Naleving van betalingstermijnen • Creatie van een langetermijnrelatie • Continu samen nadenken over innovatie en duurzame oplossingen 	<ul style="list-style-type: none"> • HSES Team - HSES Corporate Action plan • Code of Conduct
Beleidsmakers	<ul style="list-style-type: none"> • Naleving van de geldende regelgeving 	<ul style="list-style-type: none"> • Continue monitoring en naleving van geldende regelgeving • Open dialoog via beroepsorganisaties 	<ul style="list-style-type: none"> • Open en pro-actieve dialoog met (lokale) regelgevende instanties tijdens cyclus van projectontwikkeling
Gemeenschap	<ul style="list-style-type: none"> • Minimale impact van activiteiten op de directe omgeving • Maatregelen ter vermindering van de ecologische impact • Economische groei • Werkgelegenheid • Duurzame bedrijfsvoering 	<ul style="list-style-type: none"> • Continue dialoog tussen de klant, de omgeving en WDP • Direct en transparant contact met de omgeving (bv. via een infoavond) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteunen van goeddoelenacties • ESG Roadmap 2019-23 • Bijdrage tot de infrastructuur

Meer duiding bij het ESG Framework is beschikbaar in bijlage 11.3 *Bijlagen – Achtergrond bij de ESG-rapportering* van dit jaarlijks financieel verslag:

- Ontwikkeling WDP ESG Framework
- Beslissingsproces



Bedrijfscultuur

Vanuit de spirit van een familiebedrijf zijn een flexibele, vlakke bedrijfsorganisatie en een hands-on en can-do entrepreneurial spirit inherent aan het DNA van WDP. We spelen kort op de bal en steunen op langetermijn partnerships met alle stakeholders. Deze bedrijfscultuur vergt ondernemende mensen met een eensgezinde motivatie. Elke medewerker binnen het #TeamWDP heeft zijn eigen kostbare bijdrage tot het succes van de onderneming.

Het uitdragen van deze bedrijfscultuur begint met het onboarding process voor nieuwe medewerkers waar er ruimte is voor kennismaking met de waarden waarvoor WDP staat. Door een bezoek aan een werf of een bestaand pand worden ze ondergedompeld in de de dagdagelijkse operationele werking van de onderneming.

Een eensgezinde bedrijfscultuur wordt verder uitgedragen

door teamspirit, synergieën binnen de onderneming en gestroomlijnde processen over de landsgrenzen en business units heen. Het verbindend communicatieplatform WDP Connect! zorgt ervoor dat #TeamWDP op de hoogte blijft van alle nieuws, interne communicatie, maar ook praktische info. Er wordt gestreefd naar een continu en ad hoc multi- en interdisciplinair denken. Op die manier maakt eenieder kennis met ieders jobinhoud, hetgeen het engagement van elke medewerker en het wederzijds respect voor elkaars werk inherent verhoogt. Nieuwe initiatieven of tools worden ook sneller in de bedrijfsprocessen geïntegreerd wanneer zij door de medewerkers onderling worden gepromoot, eerder dan opgelegd vanuit het management.

Vanzelfsprekend sijpelt deze eigenheid door in elk van de focusthema's van het WDP ESG Framework.

REALISATIES IN 2019

ESG ROADMAP

- Formulering en implementatie van een meerjarige ESG Roadmap
- Concrete acties en doelstellingen 2019-23
- KPI's voor de hele onderneming

CHARITY DOOR #TEAMWDP



- Shelter Aalst vzw, 5.000 euro
- Steun aan verschillende charity programs in Roemenië, 27.500 euro: Asociația Spontania helpt kinderen met autisme, Fundația Comunitară București zorgt voor wetenschappelijke projecten voor ontwikkeling van kinderen en Hospice Casa Speranței dat verzorging biedt verzorging aan ongeneeslijk zieke kinderen.

WDP 20Y TEAM DAY



- Workshops voor alle WDP-platformen
- Samen werken aan groei
- Elkaar beter leren kennen

EYNOVATION™ WDP LAUNCHPAD MEETUP | INNOVATION DAY



- Innovatie
- Nieuwe opportuniteiten in de markt
- Forum voor startups en scale-ups



DOELSTELLINGEN VOOR 2020

WDP Team Day

3 platformen
Teambuilding
Workshops

Charity door #TeamWDP

Goededoelenacties in alle
WDP-platformen

ESG Roadmap

Jaarlijkse update in functie van de gewijzigde omgeving

Aantrekken en behouden van talent



Warehouse of talent

Als groeiende organisatie moet het juiste talent worden aange trokken en geïntegreerd binnen het bedrijf en zijn bedrijfs- cultuur om de toekomstbestendigheid van de WDP Groep te garanderen, de weerbaarheid van de onderneming te vergro- ten en zo continue groei te faciliteren.

Een goede mix van verschillende talenten, culturen en per- soonlijkheden is primordiaal. WDP gaat op zoek naar mede- werkers met de beste skills die het best matchen met de bedrijfs- cultuur en de activiteiten, met inachtneming van objec- tieve selectieprocedures en diversiteit.

De familiale sfeer binnen de onderneming zorgt ervoor dat medewerkers als individuen worden aanzien en niet louter op het vlak van hun professionele prestaties. Het is van belang dat iedereen binnen het team zich goed en gewaardeerd voelt en de ruimte krijgt om zijn of haar talenten te ontplooien. De WDP-medewerkers krijgen ruimte voor eigen initiatief en het management tracht zoveel mogelijk de ideeën van zijn mensen te voeden en te stimuleren in plaats van top-down beslissin- gen door te duwen. De innovatieve, vlakke organisatiestruc- tuur zorgt voor een constante dynamiek en bewerkstelligt betrokkenheid, verantwoordelijkheid en ownership. Continue vorming en betrokkenheid bij het bedrijf en zijn projecten sti- muleren de professionele en de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

Nieuw talent

- Een kort, maar grondig selectieproces, duidelijke informa- tie en aandacht voor de juiste match zijn primordiaal.

- De onboarding procedure wil van zeer nabij voeling doen krijgen met de business van WDP:
 - een uitgebreid onthaal, een ingerichte werkplek en de juiste tools
 - peter of meter die de nieuwe medewerker op informele wijze wegwijs maakt binnen de onderneming
 - persoonlijke introductiegesprekken met collega's van alle afdelingen over de landsgrenzen heen, waaronder een gesprek met de compliance officer ter toelichting en formele kennisname van de WDP policies (bv. [Dealing Code](#) en [Code of Conduct](#))
 - een bezoek aan werven en/of een bezoek aan de klanten samen met een van de projectmanagers of facility managers
 - feedbackgesprekken na één maand en zes maanden met de HR-verantwoordelijke

Ownership | diversity of thoughts

- Inter- en multidisciplinaire projectgroepen
- voor elke projectgroep wordt een projectleider aangeduid die zich omringt met een aantal medewerkers om zo samen een project te realiseren

Faire en evenwichtige verloning

WDP past een remuneratiebeleid toe dat gestoeld is op 3 krachtlijnen: eenvoudig, transparant en in lijn met de bedrijfsstrategie.

De bezoldiging van de werknemers bestaat, net zoals de bezoldiging van de leden van het Managementcomité, uit een vaste en variabele remuneratie, desgevallend aangevuld met extralegale voordelen zoals bv. een bedrijfswagen, smartphone, groepsverzekering (defined contribution).

De concrete invulling van deze drie componenten is vanzelfsprekend steeds afhankelijk van onder meer functie en sociaal statuut van de persoon in kwestie alsook van de lokale regelgeving waaraan de medewerker onderworpen is.

Op jaarlijkse basis vergelijkt WDP zijn remuneratiebeleid met dat van andere (niet)-beursgenoteerde vastgoedvennootschappen en van andere niet-vastgoedvennootschappen met gelijke omvang en gelijk belang. Hiervoor wordt momenteel gebruik gemaakt van de diensten van de internationaal erkende vergoedingenconsulent Willis Towers Watson. Op die manier kan WDP zich ervan verzekeren dat het zijn medewerkers marktconforme verloningspakketten aanbiedt.

De variabele vergoeding van de werknemers bestaat uit:

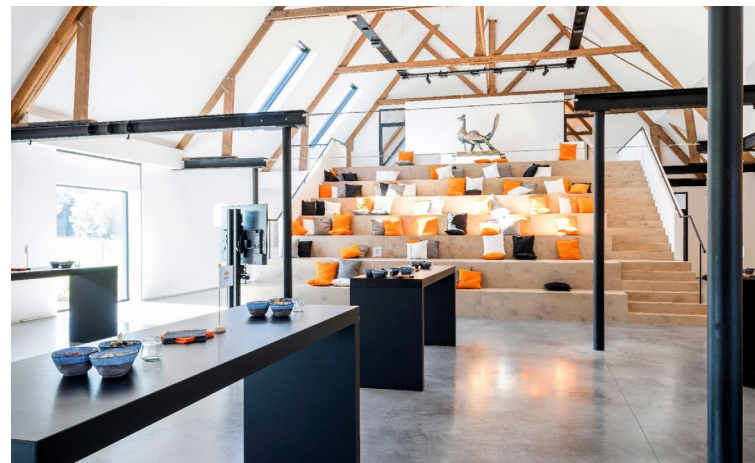
- een vergoeding gelinkt aan **individuele prestatiedoelstellingen**; en
- een vergoeding gelinkt aan **collectieve prestatiedoelstellingen** rechtstreeks voortvloeiend uit WDP's groeiplan 2019-23. Zo bepalen onder meer de EPRA EPS en de bezettingsgraad in welke mate de collectieve variabele vergoeding wordt toegekend en uitgekeerd aan de medewerkers.

De uitbetaling van de variabele verloning gebeurt afhankelijk van de plaats van tewerkstelling, rekening houdend met de lokale wetgeving en de functie en het sociaal statuut van de medewerker, in cash, via toekenning van warranten in het kader van een warrantplan, via een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel en/of via een bijdrage in de groepsverzekering.

Net zoals voor de bestuurders en de leden van het Managementcomité, bestaat er ook voor de medewerkers van WDP momenteel geen aandelen(optie)plan.

Het spreekt voor zich dat er bij het bepalen van de verloning uitgegaan wordt van het principe 'gelijk loon voor gelijk werk'.

In principe zijn alle medewerkers vast in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur; in uitzonderlijke gevallen kunnen we voor tijdelijke vervanging in een contract van bepaalde duur voorzien.



Wat zegt **#TeamWDP** over

TEAM

- Motivatie
- Open doors
- Fijne werksfeer
- Trots
- Ondersteuning
- Plezier
- Dynamisch
- Autonomie
- Open communicatie

20Y
WDP

- Schitterend parcours
- Prachtige tijd
- Groeibedrijf

JOB

- Uitdagend
- Professionele samenwerking
- Interessante projecten
- Knowledge sharing
- Ruimte om te groeien
- Innovatieve ideeën
- Leiderschap

Wacht niet op het perfecte moment. Grijp het moment en maak het perfect!

Willy De Pauw
Facility manager WDP



DIVERSITY BEYOND GENDER

#TeamWDP¹

84

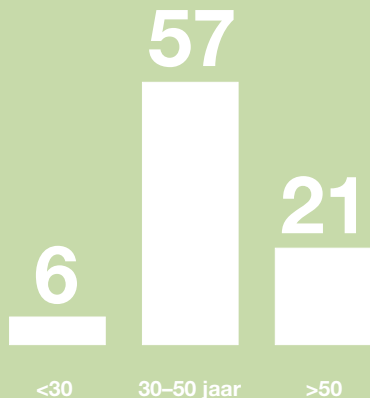
Medewerkers



57 %



43 %



Opleidingsachtergrond

83 % universiteit of hogeschool

17 % middelbaar onderwijs

Managementcomité WDP



7

Aantal leden



100 % 0 %

0

<30

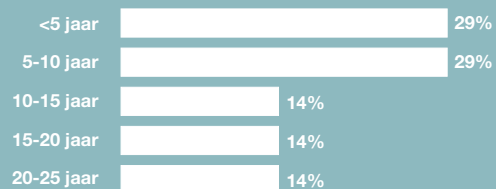
4

30-50 jaar

3

>50

Anciënniteit



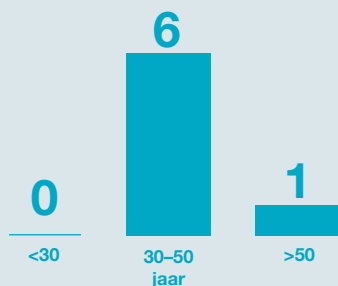
1. Op basis van een vast dienstverband, als zelfstandig bedrijfsleider of als zelfstandig dienstverlener.

Inhouse Group Shared Services

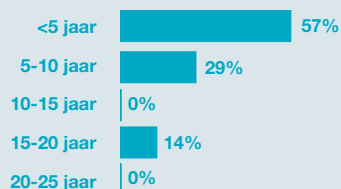
7

Project development
Finance
HR
Investor relations
Special Projects
Marketing
Legal

♂ 43% 57% ♀



Anciënniteit



#TeamWDP¹

Nationaliteit

55% België 26% Roemenië
18% Nederland 1% Oekraïne

100%
peter- en meterschap

100%
medewerkers vallen onder CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten)

Bedienden – Paritair Comité 200
Arbeiders – Paritair Comité 124

Nieuwe medewerkers

16 nieuwe medewerkers

♂ 11 | 5 ♀

7 België 4 <30 jaar
2 Nederland 11 >30 jaar en <50 jaar
7 Roemenië 1 >50 jaar

Gemiddelde doorlooptijd vacatures: 2 maanden

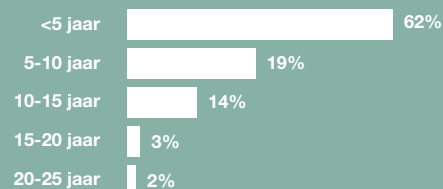
Medewerkers on the move

10 medewerkers hebben WDP verlaten

1 pensioen 3 ontslagen door WDP
4 medewerkers wiens opdracht ten einde kwam 2 medewerkers kozen zelf voor een nieuwe uitdaging

Anciënniteit

Behouden van talent binnen #TeamWDP



REALISATIES IN 2019**PROJECTGROEPEN**

Kennis delen en samenwerken om het vooropgestelde doel te bereiken

- Brains
- HSES
- ESG
- ABB

TEAMBUILDING

- WDP 20Y Team Day



- EYnovation™ WDP Launchpad Meetup | Innovation Day

DOELSTELLINGEN VOOR 2020**Behouden van talent**

Tevredenheidsenquête werknemers uitrollen
Behoud van een evenwichtige man/vrouw-verhouding

Aantrekken van talent

Dedicated HR job website

Gezondheid en veiligheid

Voor het management van WDP is een **veilige en gezonde leef- en werkomgeving** essentieel. Er wordt continu gestreefd naar een systematische verbetering ervan, om op die manier zorg te dragen voor alle stakeholders (medewerkers, bezoekers, klanten, (onder)aannemers, etc.)

De medewerkers vormen het fundament van de onderneming. Hun **fysieke en mentale gezondheid** zijn uiterst belangrijk. Van iedereen, ongeacht de functie, wordt verwacht dat zij meehelpen om de veiligheids- en gezondheidsrisico's te onderkennen en te voorkomen.

De waarden en doelstellingen zijn uitgewerkt in een [Beleidsverklaring Welzijn](#) op het werk door het HSES-team. Dit team is samengesteld uit enkele facility managers (minstens één van elk platform), een vertegenwoordiger van de projectmanagers, de preventie-adviseur en de CTO en rolt stapsgewijs een jaarlijks HSES Action Plan uit.



WORK LIFE BALANCE

FLEXIBEL WERKEN

- Lancering in 2019 van een formele richtlijn omtrent flexibel werken op maat van WDP en van toepassing op het volledige #TeamWDP.
- Principe: Flexibel werken wordt binnen WDP georganiseerd op basis van gezond verstand, onderling vertrouwen en overleg. Een recurrente vaste telewerkdag is niet toegestaan. Flexibel werken is wel mogelijk ad hoc en occasioneel, bijvoorbeeld om privéredenen, weersomstandigheden, etc. of omdat het bijdraagt tot een meer efficiënte dagindeling (zoals bv. telewerk laten aansluiten op afspraken of opleidingen buiten kantoor).

DEELTIJDS WERKEN VIA THEMAYERLOF OF CONTRACTUEEL

25% VAN DE MEDEWERKERS

Bevallingsrust

Wettelijk voorzien per kind:

- België: 15 weken
- Nederland: 16 weken
- Roemenië: 18 weken tot 2 jaar

Adoptieverlof

Wettelijk voorzien per kind:

- België: 15 weken
- Nederland: 16 weken
- Roemenië: 18 weken tot 2 jaar

Vaderschapsverlof

Wettelijk voorzien per kind:

- België: 10 dagen
- Nederland: 5 dagen
- Roemenië: 5 dagen

Ouderschapsverlof

Wettelijk voorzien per kind:

- België: 4 maand per kind tot 12 jaar
- Nederland: 26 weken per kind tot 8 jaar
- Roemenië: 1 maand

Zorgverlof

Wettelijk voorzien per kind:

- België: 1 tot 3 maand
- Nederland: maximum 2 weken
- Roemenië: 6 weken per kind tot 7 jaar

Tijdskrediet

Wettelijk voorzien in België

REALISATIES IN 2019

0,002% ARBEIDSONGEVALLEN	<ul style="list-style-type: none"> • 0 overlijdens
100% EVALUATIE GEZONDHEID EN VEILIGHEID	<ul style="list-style-type: none"> • 0 incidenten van niet-naleving van regelgeving inzake gezondheids- en veiligheidsimpacten
1 PREVENTIEADVISEUR	
1 EHBO-ER	
OFFICE WELL-BEING	<ul style="list-style-type: none"> • Dagelijks vers fruit • Dagelijks verse soep
NIEUWE CORPORATE OFFICES WDP ROEMENIË	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibele en open werkplek • Natuurlijk licht • Aangepaste ergonomie • Adequate informatica en tools
HSES TEAM HSES CORPORATE ACTION PLAN	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding elektriciteit BA4/BA5 bij erkend opleidingscentrum Electrotest • 12 medewerkers met een gecertificeerde bevoegdheidsverklaring • #TeamWDP werd voorzien van persoonlijke beschermingsmiddelen • HSES Audit door SECO (technisch controlebureau op het bouwwezen) op de nieuwe kantoren van WDP in Wolvertem
AFWEZIGHEID DOOR ZIEKTE	<ul style="list-style-type: none"> • 0,1% lange afwezigheid • 0,1% korte afwezigheid
# ANTI-GRIEPSPUITEN	<ul style="list-style-type: none"> • 21 griepsputten voor Team BE
MOVE TEAM	<ul style="list-style-type: none"> • Jump • Wandelen • Hardlopen – Immorun: 27 deelnemers • Spinning

DOELSTELLINGEN VOOR 2020HSES Corporate **Action plan**

On-site promotie: een veilige werkomgeving voor iedereen

Minstens 1 audit op 1 van de 3 pijlers (met name bestaande panden, ontwikkelingen of kantoren WDP)

0 arbeidsongevallenAfwezigheid door **ziekte**

<1% lange afwezigheid

<1% korte afwezigheid

0 overlijdens

Ontwikkeling van medewerkers



De voortdurende ontwikkeling, groei en motivatie van alle medewerkers zorgt ervoor dat zij zich **goed voelen** binnen het bedrijf en dat zij hun **competenties** verder kunnen uitbouwen. WDP wil de vaardigheden van zijn medewerkers bevorderen om een duurzaam team te faciliteren en capaciteit en continuïteit op te bouwen. De ontwikkeling van de medewerkers moet echter niet alleen gefocust zijn op de benodigde capaciteiten gerelateerd aan de functie, maar ook op de ontwikkeling van soft skills.

Persoonsgerichte ontwikkelingsplannen en mogelijkheid tot interne mobiliteit bevorderen de prestatie en de ontwikkeling van zowel medewerker als bedrijf. **Individuele of collectieve opleidingen** zorgen voor (uitwisseling van) expertise, bijvoorbeeld via inhouse Learn@lunch-sessies. Daarnaast voorziet WDP ook individuele **coachingprojecten** om bijvoorbeeld

bepaalde competenties te ontwikkelen, zowel technische als soft skills of aangepaste werkgelegenheidsplannen voor zijn oudere werknemers (Werkbaar Werk).

Voor alle medewerkers worden jaarlijks formele **feedbackmomenten** georganiseerd met de rechtstreeks leidinggevende. Naast de evaluatie en waardering van de individueel gestelde prestatiedoelstellingen, wordt ook uitvoerig aandacht besteed aan de uitvoering van de job, de sfeer in het team, werkingsmiddelen, opleiding en verdere persoonlijke ontwikkeling. Via regelmatige informele overlegmomenten krijgt iedereen de kans krijgt om bijkomende feedback te geven of te krijgen.

Realisaties in 2019¹

100%

medewerkers jaarlijks beoordeeld



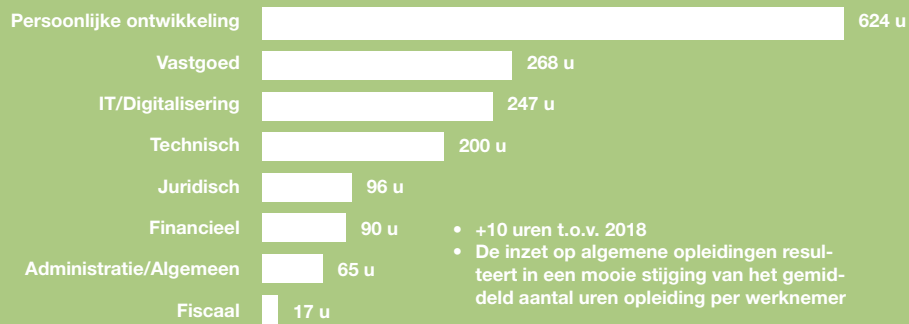
19,7 uren

opleiding gemiddeld per medewerker



690 euro

opleidingsgeld gemiddeld per medewerker



Opleidingsplan

Lancering van een formeel opleidingsplan voor #TeamWDP met een aanbod van algemene opleidingen, teamopleidingen en individuele opleidingen



Algemene opleiding #TeamWDP

- DISC
- Office 365
- Governance
- ESG
- WDP (half)jaarlijkse resultaten
- HR

”

Ik kreeg meer inzicht in mijn persoonlijkheid en in die van mijn collega's. Op die manier gaan we vlotter met elkaar om en pakken we bepaalde issues beter aan.



DISC

- Persoonlijkheidsanalyse die inzicht geeft in gedrag en communicatie uitgedrukt in vier kleuren



On-the-job mentoring

DOELSTELLINGEN VOOR 2020

uren **opleiding** per medewerker

Minstens 20 uur gemiddeld per medewerker

Algemene opleiding

Office 365 pakket – OneNote – Sharepoint - Excel

Prestatiedoelstellingen **#TeamWDP**

Individuele ESG-doelstelling voor elk lid #TeamWDP

Digitalisering

De integratie van nieuwe digitale technologieën moet leiden tot een verbetering van de bedrijfsprocessen, het optimaliseren van de samenwerking tussen de verschillende teams over de verschillende landen heen, alsook van de kwaliteit en de

service voor alle stakeholders. Bij elk project wordt consequent uitgegaan van de meest efficiënte aanpak, ondersteund door (nieuwe) innovatieve, digitale tools die een toegevoegde waarde bieden voor zowel medewerker als klant.

REALISATIES IN 2019

PROJECT BRAINS

Analyse en architecturaal model voor digitalisering van de bedrijfsprocessen

Focus:

- omschakeling van documenten naar data
- integratie bestaande bronssystemen om efficiëntie en veiligheid te verhogen

OPTIMALISATIE SERVEROMGEVING

Virtualisatie van bestaande IT-infrastructuur

Focus:

- efficiëntie van het IT-serverpark verhogen
- Business Continuity, Security en Performance

DOELSTELLINGEN VOOR 2020

Project **Brains**

Optimalisatie WDP-datastromen

Business **Continuity**

Verdere uitrol planning en tooling

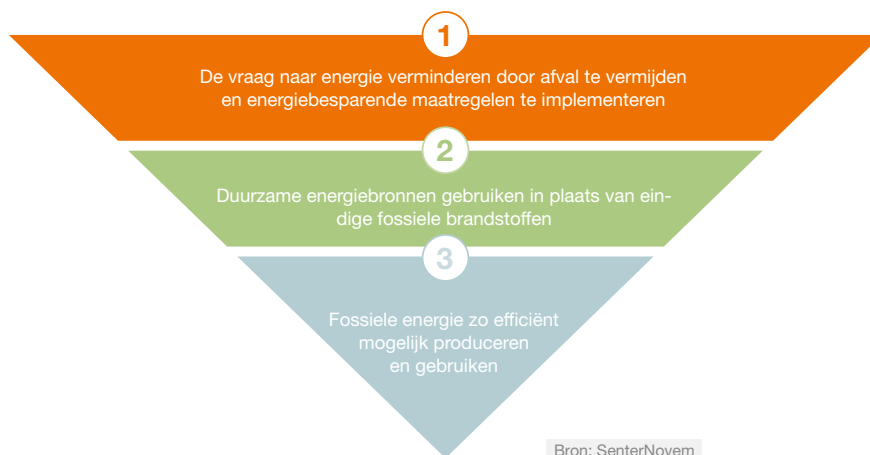
Energie-efficiëntie



WDP ambieert te evolueren naar CO₂-neutraliteit aan de hand van een strategie van vermindering en compensatie van energieverbruik. WDP baseert zich hiervoor op het erkende Trias Energetica-model. Naast maatregelen ter vermindering van zijn CO₂-uitstoot, heeft WDP ervoor geopteerd om de CO₂ die

toch nog wordt uitgestoten, in evenwicht te brengen door te investeren in hernieuwbare energiebronnen die een gelijkaardige hoeveelheid energie opwekken, en deze uitstoot bijgevolg compenseren.

Het Trias Energetica-concept: de meest duurzame energie is energie die je bespaart



Green finance framework

Mogelijkheid tot uitgifte van Green Bonds, Green Private Placements of Green Loans op basis van duidelijke en transparante criteria inzake investeringen in hernieuwbare

energie, maatregelen ter optimalisatie van de energie-efficiëntie of andere energievriendelijke projecten.




Eligible assets onder
[Green finance framework](#)
430 miljoen euro



Financiële schulden via
groene financiering

9%
175 miljoen euro

REALISATIES 2019

	<p>Relighting met led op bestaande locaties</p>	<p>236.600 m²</p>
	<p>Energy Monitoring System</p>	<p>70% roll-out Monitoring van grijze en groene stroom, gas en water</p>
	<p>Zonne-energie 80 MWp op 85 locaties 1/3 van de WDP-vastgoedportefeuille is uitgerust met een PV-installatie Ambitie: 100 MWp</p>	<p>in 2019 +20 MWp 20 gebouwen 3.268 tCO₂vermijding</p>
	<p>Groene elektriciteit 34%</p>	<p>Warmtepomp 4 gebouwen</p>
	<p>Energiezuinige WDP-kantoren</p>	<p>WDP HQ: geothermische warmtepomp WDP Nederland: gemeentelijk DH&C (District Heating en Cooling) – niet langer flessenwater maar kraantjeswater – Energieklasse A WDP Romania: nieuwbouwkantoren voorzien van LEED – Gold certificatie, laadpalen voor elektrische voertuigen en moderne duurzame materialen</p>
	<p>Papierverbruik WDP corporate offices</p>	<p>Medewerkers worden gestimuleerd om minder en efficiënter te printen en zo het papierverbruik op kantoor te verminderen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimalisatie van bestaande printerinstellingen • Nieuwe printerpolities • Secure printing via PaperCut • Automatische monitoring van papierverbruik
	<p>Laadpalen voor elektrische voertuigen</p>	<p>De WDP-kantoren werden uitgerust met extra laadpalen met een hoger vermogen.</p>
<p>BREEAM[®] Certificering</p>	<p>13 WDP-locaties 1 Excellent, 7 Very Good, 5 Good</p>	

DOELSTELLINGEN VOOR 2020

<p>WDP KLIMAATPLAN</p>	<p>WDP zal een klimaatplan opstellen waarin concrete acties en doelstellingen worden opgenomen, tevens rekening houdende met de klimaatdoelstellingen voor 2030 door de Europese Unie en de European Green Deal.</p>
<p>ENERGY MONITORING SYSTEM</p>	<p>Beschikbaar stellen van de data aan de klanten en dialoog ter optimalisatie van het energieverbruik.</p>
<p>ZONNE-ENERGIE</p>	<p>Ambitie: 100 MWp tegen eind 2021</p>
<p>GECERTIFICEERDE EPC-WAARDE</p>	<p>Kantoren WDP HQ</p>
<p>PAPIERVERBRUIK WDP CORPORATE OFFICES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aantal color prints < 40% van totaal aantal prints • Totaal aantal prints -10%
<p>ONDERZOEK NAAR ANDERE RELEVANTE CERTIFICERINGSMOGELIJKHEDEN VOOR DE WDP-VASTGOEDPORTEFEUILLE</p>	

Deugdelijk bestuur



Eerlijk en correct zaken doen, een open communicatie en een **transparante rapportage** inzake deugdelijk bestuur staan garant voor een verantwoorde bedrijfsvoering. Hierbij heeft WDP oog voor een goed evenwicht tussen de belangen van de verschillende stakeholders en de gemeenschap.



Een verhoogde en kwalitatieve rapportage inzake deugdelijk bestuur is enkel mogelijk indien WDP een langetermijnvisie ontwikkelt die een duurzaam werkgeverschap en duurzame bedrijfsvoering bewaakt, zoals is geformuleerd en beschreven in de afgebakende focusthema's.

REALISATIES IN 2019



NIEUWE GOVERNANCE MODEL	Omzetting Comm. VA in NV
CORPORATE GOVERNANCE CHARTER	Nieuw charter dat rekening houdt met de structuur van een one-tier Raad van Bestuur
ETHISCHE CODE	Ethisch, verantwoord en duurzaam ondernemen
EMPLOYEE CODE OF CONDUCT	Waarden van WDP en WDP policies
ESG ROADMAP 2019-23	Meerjarige roadmap met concrete acties en doelstellingen op niveau van de 7 focusthema's van het ESG-framework Via verschillende workshops werd #TeamWDP hiermee vertrouwd gemaakt
COMPLIANCE TRAINING	Verschillende Learn@lunch-sessies door de compliance officer aan het voltallige #TeamWDP rond volgende thema's: <ul style="list-style-type: none"> • GDPR@WDP • Impact van de omzetting van WDP in een naamloze vennootschap • Dealing Code • Ethische Code
INBREUKEN EN/OF VEROORDELINGEN IN HET KADER VAN INBREUKEN OP HET MEDEDINGINGSRECHT OF N.A.V. CORRUPTIE OF FRAUDULEUZE HANDELINGEN	<ul style="list-style-type: none"> • Geen inbreuken • Geen boetes

WDP ESG Reporting - future ambition

Reporting standards

	Voorheen	2019	2023
EPRA sBPR			Gold
		Core ▲	Core

Corporate ratings

	Voorheen	2019	2023
MSCI 	BB Dec 2018	BBB ▲ Dec 2019	A
ISS ESG 		Not Prime D+ Feb 2019	Prime C

Index



**Ambitie:
inclusie**

Live score

	Voorheen	2019
ISS CORPORATE SOLUTIONS 	E 3 S 3 G 7 Dec 2018	E 3 S 3 ▲ G 1 ▲ Dec 2019

DOELSTELLINGEN VOOR 2020

COMPLIANCE TRAINING

Ontwikkelen van een opleiding die op recurrente basis herhaald kan worden omtrent de gedragsprincipes en waarden vervat in de Ethische Code, de Code of Conduct, het Corporate Governance Charter alsook inzake HSES en Risk management.

DELEGATION MATRIX

Uitwerken van een delegatiematrix die de bijzondere beslissings- en vertegenwoordigingsbevoegheden aan de co-CEO's en de leden van het Managementcomité bepaalt

SUPPLIERS' CODE OF CONDUCT

Opstart van een tweejarig project ter realisatie van een WDP Suppliers' Code of Conduct






















DATA DISASTER RECOVERY PLAN

Verdere uitrol

WDP INFORMATION SECURITY TOOLS & POLICIES

Verdere uitrol

Verlaggeving en erkenning

							
2019	 	Core	 <small>CCC+ B BB BBA A AA AAA</small>	Not Prime D+	E 3 S 3 G 1	Best Press Release	
2018	 					Best Mid & Small Caps	
2017	 					Best Press Release	
2016							
2015							
2014							
2013							
2012							

1. Het gebruik door WDP van MSCI ESG Research LLC of dochtervennootschappen ("MSCI") data, en het gebruik van MSCI logo's, trademarks, service marks of indexen, houden geen sponsoring, aanmoediging, aanbeveling of promotie door WDP van MSCI in. De diensten en data van MSCI blijven eigendom van MSCI of van zijn informatieverstrekters en worden 'as-is' en zonder garantie aangeboden. De namen en het logo van MSCI worden beschouwd als trademark of service mark van MSCI.

7.2

**EPRA DUURZAME
PRESTATIE-INDICATOREN**

METHODOLOGIE BETREFFENDE DE WDP-VASTGOEDPORTEFEUILLE

De gebouwen die deel uitmaken van de rapportering vertegenwoordigen een oppervlakte van ongeveer 1.200.000 m² (beperkte dekking ingeval van fossiele brandstof) en hebben betrekking op de panden waar WDP een directe toegang tot de gegevens heeft via het Energy Monitoring Systeem nanoGrid. Als dekking vertegenwoordigt dit tussen 13% (natuurlijk gas), 18% (water) en 26% (elektriciteit) van de totale vastgoedportefeuille. De gehanteerde methodologie voor wat betreft de vastgoedportefeuille is dus gewijzigd door het nanoGrid systeem: vanaf heden zijn de verbruiksgegevens voor een volledig jaar beschikbaar, terwijl voorheen een estimatie diende te worden gemaakt voor de maanden waarvoor geen verbruiksgegevens beschikbaar waren. 2019 wordt echter beschouwd als een transitiejaar; de data coverage is immers minder hoog dan verwacht omwille van de verdere uitrol van de nanoGrid installaties gedurende 2019, waardoor nog niet voor alle sites datavergaring mogelijk is of nog geen gegevens voor een volledig jaar beschikbaar zijn. Dit is vooral het geval in Nederland, waar de coverage is verminderd ten opzichte van het voorgaande jaar. Daarentegen, de data coverage is gevoelig gestegen in de andere landen. Deze stijging zal worden verder gezet in 2020. De gegevens werden bovendien aangevuld door middel van facturen en datarapporten inzake de PV-installaties en de injectie. Enkel de sites waarvoor datacoverage voor een volledig jaar beschikbaar was, werden in rekening genomen.

Indicator	Prestatiemeting	Meeteenheid	Beschrijving	Dekking	Commentaar
Totale oppervlakte		m ²		100% WDP-vastgoed- portefeuille	
Elektriciteit	Absoluut	MWh	Bruto totaal	26%	Dit betreft de sites die voor 100% door nanoGrid worden gecovered (aangevuld door data aan de hand van facturatie) en sites die 100% gebruik maken van PV-installaties.
	Like-for-like	MWh	Constance perimeteer		In lijn met de scope uit 2018, exclusief enkele sites waar het verschil in consumptie te hoog bleek. Er werd geen gebruik gemaakt van extrapolatie, behalve voor enkele PV-installatie waarvoor geen exacte cijfers inzake injectie beschikbaar waren en waarvoor een gemiddelde aan geïnjecteerde stroom werd aangenomen. Omwille van de verkoop en/of herontwikkeling van enkele sites in Nederland, waren geen gelijkaardige sites beschikbaar voor de berekening van de Like-for-like-indicator in Nederland.
Brandstof	Absoluut bruto	MWh	Bruto totaal	13%	Dit betreft de sites die voor 100% door nanoGrid worden gecovered (aangevuld door data aan de hand van facturatie).
	Absoluut genormaliseerd	nMWh	Genormaliseerd graad/dag		
	Like-for-like genormaliseerd	nMWh	Constance perimeteer		In lijn met de scope uit 2018, exclusief enkele sites waar het verschil in consumptie te hoog bleek. Geen extrapolatie van data. Omwille van de verkoop en/of herontwikkeling van enkele sites in Nederland, waren geen gelijkaardige sites beschikbaar voor de berekening van de Like-for-like-indicator in Nederland.
Directe broeikasgasemissies	Absoluut	tCO ₂ e	Bruto totaal	13%	n.b.
	Like-for-like	tCO ₂ e	Constance perimeteer		n.b.

Indirecte broei- kasgasemissies	Absoluut	tCO ₂ e	Bruto totaal	26%	n.b.
	Like-for-like	tCO ₂ e	Constate perimeter		n.b.
Water	Absoluut	m ³	Bruto totaal water	18%	Dit betreft de sites die voor 100% door nanoGrid worden gecovered (aangevuld door data aan de hand van facturatie).
	Like-for-like	m ³	Constate perimeter		Dit betreft de sites die voor 100% door nanoGrid worden gecovered (aangevuld door data aan de hand van facturatie).

METHODOLOGIE BETREFFENDE DE WDP CORPORATE OFFICES

Binnen de perimeter van deze rapportering zijn corporate offices van WDP voor 100% vertegenwoordigd. Behoudens voor Nederland (waar data beschikbaar was voor de maanden januari tot september) was data beschikbaar voor het volledige jaar. Voor het Roemeense kantoor was geen nieuwe data beschikbaar; 2019 wordt echter beschouwd als een transitiejaar, aangezien de WDP-kantoren in Roemenië zijn verhuisd naar een nieuwe locatie. Dit verklaart derhalve het gebrek aan data. Voor wat betreft de like-for-like analyse werd het boekjaar 2018 als basisjaar beschouwd. Er waren geen wijzigingen in scope betreffende de twee rapporteringsjaren.

Indicator	Prestatiemeting	Meeteenheid	Beschrijving	Dekking	Commentaar
Totale oppervlakte		m ²		100% WDP corporate offices (BE, NL, RO)	
Elektriciteit	Absoluut	MWh	Bruto totaal	100%	Roemenië: geen nieuwe data beschikbaar
	Like-for-like	MWh	Constate perimeter		Nederland : extrapolatie laatste kwartaal
Brandstof	Absoluut bruto	MWh	Bruto totaal	100%	Roemenië: geen nieuwe data beschikbaar
	Absoluut genormaliseerd	nMWh	Genormaliseerd graad/dag		Nederland: geen brandstofverbruik, enkel DH&C
	Like-for-like genormaliseerd	nMWh	Constate perimeter		
Directe broeikas- gasemissies	Absoluut	tCO ₂ e	Bruto totaal	100%	Gebaseerd op het bovenstaande geëxtrapoleerde verbruik (brandstof en elektriciteit) om een volledig zicht op 2019 te hebben.
	Like-for-like	tCO ₂ e	Constate perimeter		Gebaseerd op het bovenstaande geëxtrapoleerde verbruik (brandstof en elektriciteit) om een volledig zicht op 2019 te hebben.
Indirecte broei- kasgasemissies	Absoluut	tCO ₂ e	Bruto totaal	100%	Gebaseerd op het bovenstaande geëxtrapoleerde verbruik (brandstof en elektriciteit) om een volledig zicht op 2019 te hebben.
	Like-for-like	tCO ₂ e	Constate perimeter		
Water	Absoluut	m ³	Bruto totaal water	100%	Roemenië: geen nieuwe data beschikbaar
	Like-for-like	m ³	Constate perimeter		Nederland: wegens een tekort aan informatie in 2019, werd gebruik gemaakt van de data uit 2018 en vervolgens geëxtrapoleerd naar de actuele oppervlakte.
Afval	Absoluut	ton	Bruto totaal	100%	De data van de voorgaande jaren werd geëxtrapoleerd in functie van de stijging/ daling van de FTE's in de verschillende coporate offices.

EPRA DUURZAME KERNPRESTATIE-INDICATOREN

EPRA duurzame prestatie-indicator	GRI Standards (CRESSD)-indicatoren	Meeteenheid	WDP-vastgoedportefeuille	
			2018	2019
Duurzaamheid - Milieu-indicatoren				
Elec-Abs	302-1	jaarlijkse kWh	21.734.194	56.324.248
Elec-LfL 2018	302-1	jaarlijkse kWh	16.168.190	15.531.893
DH&C-Abs (genormaliseerd)	302-1	jaarlijkse kWh	n.r.	n.r.
DH&C-LfL (genormaliseerd)	302-1	jaarlijkse kWh	n.r.	n.r.
Fuels-Abs (genormaliseerd)	302-1	jaarlijkse kWh	25.420.448	21.179.919
Fuels-LfL 2018 (genormaliseerd)	302-1	jaarlijkse kWh	18.026.314	19.086.494
Energy-Int	302-3, CRE1	kWh/m ²	57	77
GHG-Dir-Abs	305-1	jaarlijkse tCO ₂ e	4.736	3.917
GHG-Indir-Abs	305-2	jaarlijkse tCO ₂ e	0	7.076
GHG-Dir-LfL 2018	305-1	jaarlijkse tCO ₂ e	3.695	3.913
GHG-Indir-LfL 2018	305-2	jaarlijkse tCO ₂ e	0	3.250
GHG-Int	305-4, CRE3	kgCO ₂ e/m ²	6,5	12,1
Water-Abs	303-1	jaarlijkse m ³	46.340	47.205
Water-LfL 2018	303-1	jaarlijkse m ³	10.538	10.429
Water-Int	CRE2	m ³ /m ²	0,08	0,06
		jaarlijkse ton restafval	n.r.	n.r.
		jaarlijkse ton PMD	n.r.	n.r.
		jaarlijkse ton papier	n.r.	n.r.
		jaarlijkse ton organisch materiaal	n.r.	n.r.
Cert-Tot	CRE8	totaal aantal BREEAM-certificaten	13	13

EPRA duurzame prestatie-indicator	GRI Standards (CRESSD)-indicatoren	Beschrijving
Duurzaamheid - Sociale indicatoren		
Diversity-Emp	405-1	Medewerker genderdiversiteit (%man/%vrouw) - WDP volledig bedrijf - WDP-management
Diversity-Pay	405-2	Loonkloofverhouding
Emp-Training	404-1	Opleiding en ontwikkeling van werknemers (gemiddeld aantal uren)
Emp-Dev	404-3	Personeelsevaluaties (%)
Emp-New hires	401-1	Nieuwe medewerkers (abs/%)
Emp-Turnover	401-1	Personeelsverloop (abs/%)
H&S-Emp / Injury rate	403-2	Werkongevallen (aantal betrokken werknemers/totaal aantal uren)
H&S-Emp / Lost day rate	403-2	Arbeidsongeschiktheid (aantal dagen arbeidsongeschikt/totaal aantal uren)
H&S-Emp / Absentee rate (long-term)	403-2	Arbeidsongeschiktheid omwille van langdurige ziekte (aantal dagen arbeidsongeschikt/totaal aantal uren)
H&S-Emp / Absentee rate (short-term)	403-2	Arbeidsongeschiktheid omwille van kortstondige ziekte (aantal dagen arbeidsongeschikt/totaal aantal uren)
H&S-Emp	403-2	Werkgerelateerde sterfgevallen
H&S-Asset	416-1	Percentage gezondheid en veiligheid evaluaties
H&S-Comp	416-2	Incidenten van niet-naleving van regelgeving met betrekking tot gezondheids- en veiligheidsimpacten
Comty-Eng	413-1	Betrokkenheid bij de samenleving
Gov-Board	102-22	Samenstelling van het hoogste bestuursorgaan
Gov-Selec	102-24	Procedure voor het nomineren en selecteren van het hoogste bestuursorgaan
Gov-Col	102-25	Procedure voor het beheer van belangenconflicten

1. Alle EPRA-indicatoren aangeduid met een ✓ werden nagekeken door Deloitte Bedrijfsrevisoren in het kader van een beperkte assurance, dit voor wat betreft de WDP-vastgoedportefeuille en de WDP-corporate offices in scope voor 2019.

WDP corporate offices		Scope commissaris ¹
2018	2019	
296.571	280.927	✓
296.571	280.927	✓
39.666	40.851	✓
16.281	16.767	✓
319.045	286.733	✓
319.045	258.695	✓
366	340	✓
68	60	✓
2,9	47,8	✓
68	60	✓
12	48	✓
42	79	✓
1.197	1.090	✓
1.197	1.090	✓
0,7	0,6	✓
31,5	34,2	✓
0,3	0,3	✓
47,2	44,9	✓
1,8	2,0	✓
-	-	✓

Evolutie 2018-19:

- Stijging voor wat betreft de indicatoren 'Absoluut' door de verhoogde coverage naar aanleiding van het Energy Monitoring
- System nanoGrid.
- Stijging voor wat betreft de indicator Energy Intensity door een wijziging in scope inzake type gebouw. De initiële scope betrof voornamelijk multitenant gebouwen waar de energiefacturen in beheer van WDP waren. De scope werd uitgebreid met meer gekoelde magazijnen die meer energie intensief zijn.
- Wijziging voor wat betreft de indicatoren GHG omwille van het feit dat het voor de Belgische vastgoedportefeuille vanuit economisch standpunt niet mogelijk was om groene stroom aan te kopen (op moment van vernieuwing van het energiecontract eind 2018, kenden de elektriciteitsprijzen immers een explosie in combinatie met de kostprijs van de garanties van oorsprong waarvan de prijs een veelvoud bedroeg ten opzichte van de gebruikelijke prijs). Vanaf 2020 is dit stroomcontract voor de Belgische vastgoedportefeuille weer overgeschakeld op groene stroom.

WDP corporate offices		Scope commissaris ¹
2018	2019	
55/45	58/42	✓
100/0	100/0	✓
0,56	0,62	✓
9,72	19,09	✓
100%	100%	✓
12/15%	16/21%	✓
4/5,5%	8/9%	✓
0,000%	0,002%	✓
0,000%	0,019%	✓
-	0,113%	✓
-	0,139%	✓
0	0	✓
100%	100%	✓
0	0	✓
Zie 6. Maatschappelijk verantwoord ondernemen - Duurzaam werkgeverschap - Bedrijfscultuur	Zie 6. ESG - Stakeholder engagement en 11.3 Bijlagen - Achtergrond bij de ESG-rapportering	✓
Zie 4.7.4 Beheerverslag - Corporate governance - De Raad van Bestuur van de statutaire zaakvoerder De Pauw NV - Mandaat van de bestuurder	Zie 5. Corporate Governance Verklaring - Raad van Bestuur - Samenstelling	✓
Zie 4.7.4 Beheerverslag - Corporate governance - De Raad van Bestuur van de statutaire zaakvoerder De Pauw NV - Mandaat van de bestuurder	Zie 5. Corporate Governance Verklaring - Raad van Bestuur - Samenstelling	✓
Zie 4.7.9. Beheerverslag - Corporate governance - Belangenconflicten	Zie 5. Corporate Governance Verklaring - Belangenconflicten	✓

7.3

GRI

STANDARDS INDEX

GRI standard		Pagina, url of commentaar
GRI 102: Algemene informatie		
102-1	Naam van de organisatie	255
102-2	Activiteiten, merken, producten en diensten	13-19, 22-49
102-3	Ligging van de hoofdzetel van de organisatie	2, 256
102-4	Operationele vestigingen	138
102-5	Eigendomsstructuur en rechtsvorm	94, 255
102-6	Afzetmarkten	13-19, 19, 68-82
102-7	Omvang van de organisatie	68-82, 94, 188-197, 238
102-8	Informatie over bedienden en andere werknemers	151-152, 172-173, 238
102-9	Toeleveringsketen	17-18
102-10	Wijzigingen binnen de organisatie en haar toeleveringsketen	22-49
102-11	Voorzorgsprincipe of -aanpak	13-19, 140, 277-279
102-12	Externe initiatieven	142, 277
102-13	Lidmaatschap van verenigingen	281
102-14	Verklaring van de hoogste beslissingsbevoegde	WDP website
102-15	Voornaamste impact, risico's en opportuniteiten	13-19, 177-184, 277-279, WDP website
102-16	Waarden, principes, normen en gedragsregels	13-19, 131-134, 140, WDP website
102-17	Mechanismen voor advies en bekommernissen omtrent ethiek	128-130, 132
102-18	Governancestructuur	97-118, 279
102-19	Delegerende autoriteit	279
102-20	Uitvoerende verantwoordelijke inzake economische, milieu- en sociale factoren	101-108, 114-118, 279
102-21	Raadpleging van de stakeholders over economische, ecologische en sociale aspecten	13-19, 277-278
102-22	Samenstelling van het hoogste bestuursorgaan en zijn comités	97-113
102-23	Voorzitter van het hoogste governance orgaan	102, 108
102-24	Benoemings- en selectieproces van het hoogste bestuursorgaan	108
102-25	Belangenconflicten	128-130
102-26	Rol van het hoogste bestuursorgaan in het uitzetten van het doel, waarden en strategie	107, 279
102-27	Gezamenlijke kennis van het bestuursorgaan	102-106, 279
102-28	Evaluatie van het hoogste bestuursorgaan	109
102-29	Identificeren en beheren van de economische, milieu en sociale impact	131-134, 139-143, 277-279
102-30	Doeltreffendheid van het proces van risicobeheer	107-108, 131-135
102-31	Nazicht van de economische, milieu en sociale topics	131-135
102-32	Rol van het hoogste bestuursorgaan in rapportering omtrent duurzaamheid	279
102-33	Communicatie 'critical concerns'	128-130, 132, 142, 279
102-35	Remuneratie policies	119-127
102-36	Proces voor bepalen van remuneratie	119-127
102-37	Betrokkenheid van shareholders bij remuneratie	119-127

102-40	Lijst van de stakeholdergroepen	149
102-41	Collectieve arbeidsovereenkomsten	13-19, 142, 277-278
102-42	Identificatie en selectie van de stakeholders	13-19, 142, 277-278
102-43	Aanpak van het engagement van de stakeholders	13-19, 142, 277-278
102-44	Belangrijke onderwerpen en vraagstukken die werden aangehaald	278
102-45	Entiteiten die in de geconsolideerde jaarrekening zijn opgenomen	54-61
102-46	Bepaling van de inhoud en afbakening van de onderwerpen van het verslag	277-278, 280
102-47	Overzicht van de materiële onderwerpen	140
102-48	Herformulering van informatie	n.r.
102-49	Wijziging in verslaggeving	n.r.
102-50	Verslagperiode	280 Boekjaar van 01.01.2019 tot en met 31.12.2019.
102-51	Datum van het meest recente verslag	Dit rapport betreft de activiteiten tijdens het boekjaar 2019. Het volgt op het Jaarlijks financieel verslag 2018 dat werd gepubliceerd op 22 maart 2019.
102-52	Verslaggevingscyclus	Jaarlijks
102-53	Contactpersonen voor vragen over het verslag	2
102-54	Rapporteringseisen in overeenstemming met de GRI Standards	Dit verslag werd opgesteld overeenkomstig de GRI-standaarden - Optie: Core.
102-55	GRI-referentietabel	174-176
102-56	Externe verificatie	89-90, 269-276 Deloitte Bedrijfsrevisoren brengt verslag uit over de prognose van de EPRA-winst, de geconsolideerde jaarrekening en een selectie van milieu-, sociale en bestuurlijke indicatoren zoals gepubliceerd in dit jaarlijks financieel verslag.

Materialiteit	GRI Standard	Pagina, url of commentaar
Bedrijfscultuur		
GRI 103 Management aanpak	103-1 Toelichting van het onderwerp opgenomen in de materialiteitsmatrix en de perimeter ervan	143-145, 280
	103-2 Beschrijving van de managementaanpak	143-145
	103-3 Evaluation of the management approach	143-145
GRI 102 Algemene informatie	102-16 Waarden, principes, normen en gedragsregels	13-19, 140, 171-173, WDP website
Aantrekken en behouden van talent		
GRI 103 Management aanpak	103-1 Toelichting van het onderwerp opgenomen in de materialiteitsmatrix en de perimeter ervan	145-150, 280
	103-2 Beschrijving van de managementaanpak	145-150
	103-3 Evaluation of the management approach	145-150
GRI 401 Tewerkstelling	401-1 Gemiddeld aantal opleidingsuren per jaar, per werknemer	154-155, 172-173
GRI 405 Diversiteit en gelijke kansen	405-1 Diversiteit van de bestuursinstanties en de werknemers	106, 118, 172-173, WDP website
	405-2 Genderbezoldigingsverhouding	172-173
Digitalisering		
GRI 103 Management aanpak	103-1 Toelichting van het onderwerp opgenomen in de materialiteitsmatrix en de perimeter ervan	155, 280
	103-2 Beschrijving van de managementaanpak	155
	103-3 Evaluation of the management approach	155
GRI 203 Indirecte economische impact	203-1 Investerings in infrastructuur en ondersteunende services	155
Ontwikkeling van medewerkers		
GRI 103 Management aanpak	103-1 Toelichting van het onderwerp opgenomen in de materialiteitsmatrix en de perimeter ervan	153-155, 280
	103-2 Beschrijving van de managementaanpak	153-155
	103-3 Evaluation of the management approach	153-155
GRI 404 Opleiding en onderwijs	404-1 Gemiddeld aantal opleidingsuren per jaar, per werknemer	154-155, 172-173
	404-3 Percentage medewerkers dat periodieke evaluatiegesprekken en loopbaanontwikkeling geniet	154
Energie-efficiëntie		
GRI 103 Management aanpak	103-1 Toelichting van het onderwerp opgenomen in de materialiteitsmatrix en de perimeter ervan	156-157, 280
	103-2 Beschrijving van de managementaanpak	156-157
	103-3 Evaluation of the management approach	156-157
GRI 302 Energie	302-1 Energieverbruik in de organisatie	172-173
	302-2 Energieverbruik buiten de organisatie	172-173
	302-3 Energie-intensiteit	172-173
	302-4 Vermindering van het energieverbruik	172-173
	302-5 Vermindering van vereiste energie van producten en diensten	172-173
Gezondheid en veiligheid		
GRI 103 Management aanpak	103-1 Toelichting van het onderwerp opgenomen in de materialiteitsmatrix en de perimeter ervan	151-153, 280
	103-2 Beschrijving van de managementaanpak	151-153
	103-3 Evaluation of the management approach	151-153
GRI 403 Gezondheid en veiligheid op het werk	403-2 Aantal en types arbeidsongevallen, beroepsziekten, verloren werkdagen, verzuim en werkgerelateerd overlijden.	152, 172-173
GRI 416 Gezondheid en veiligheid van klanten	416-1 Evaluaties van de gezondheid en veiligheid van de producten- en dienstencategorieën	172-173
	416-2 Incidenten met niet-conformiteit van de impact van producten en diensten op de gezondheid en de veiligheid	172-173
Deugdelijk bestuur		
GRI 103 Management aanpak	103-1 Toelichting van het onderwerp opgenomen in de materialiteitsmatrix en de perimeter ervan	158, 280
	103-2 Beschrijving van de managementaanpak	158
	103-3 Evaluation of the management approach	158
GRI 102 Algemene informatie	102-22 Samenstelling van het hoogste bestuursorgaan en zijn comités	100-113
	102-24 Benoemings- en selectieproces van het hoogste bestuursorgaan	100-113
	102-25 Belangenconflicten	128-130
GRI 307 Naleving van de milieuwetgeving	307-1 Niet-naleving van de milieuwetten en -regelgevingen	158, 182
GRI 419 Naleving van de socio-economische wetgeving	419-1 Niet-naleving van de wetten en regelgevingen op sociaal en economisch vlak	177-185

Verslag van de commissaris inzake milieu, sociale en bestuurlijke prestatie-indicatoren

Verslag van de commissaris inzake het beperkte nazicht van een selectie milieu, sociale en bestuurlijke prestatie-indicatoren gepubliceerd in het document “Jaarverslag” van Warehouses De Pauw NV voor het jaar afgesloten op 31 december 2019

Aan de raad van bestuur

In onze hoedanigheid van commissaris van de vennootschap, hebben wij beoordelingswerkzaamheden uitgevoerd gericht op het verkrijgen van een beperkte mate van zekerheid met betrekking tot een selectie milieu-, sociale en bestuurlijke prestatie-indicatoren gepubliceerd in het document “Jaarverslag” van Warehouses De Pauw NV voor het jaar afgesloten op 31 december 2019 (“het Document”). Deze MVO-gegevens zijn gedefinieerd volgens de Best Practices Recommendations van de “European Public Real Estate Association” (EPRA) met betrekking tot rapportering over duurzame ontwikkeling (EPRA BPR on Sustainability Reporting, 3rd version). Deze MVO-gegevens zijn geïdentificeerd met het symbool ✓ in het Document.

De draagwijdte van onze werkzaamheden is beperkt tot de MVO-gegevens met betrekking tot het jaar 2019 en omvat enkel de milieuprestatie-indicatoren van de gebouwen en de sociale en bestuurlijke prestatie-indicatoren vervat in de rapporteringsreikwijdte gedefinieerd door Warehouses De Pauw NV.

Zoals weergegeven in het Jaarverslag (7.2 EPRA Duurzame kernprestatie-indicatoren), beslaat de reikwijdte van de rapportering met betrekking tot milieuprestatie-indicatoren tussen de 13 % voor gas en 26 % voor electriciteit van Warehouses De Pauw NV's eigendomsportfolio (in m²). De draagwijdte van de rapportering met betrekking tot de sociale en bestuurlijke prestatie-indicatoren beslaat de volledige organisatie Warehouses De Pauw NV.

Het beperkte nazicht werd uitgevoerd op basis van de gegevens verzameld en vervat in de draagwijdte van de rapportering door Warehouses De Pauw NV. Onze conclusie is bijgevolg enkel van toepassing op deze MVO-gegevens en niet op alle informatie opgenomen in het Document.

Verantwoordelijkheid van de raad van bestuur

De raad van bestuur van Warehouses De Pauw NV is verantwoordelijk voor de MVO-gegevens en de referenties naar die gegevens die worden gepresenteerd in het Document, alsook voor de verklaring dat de rapportering in overeenstemming is met de vereisten van de “EPRA BPR on sustainability reporting”.

Deze verantwoordelijkheid omvat het kiezen en toepassen van gepaste methoden ter voorbereiding van de MVO-gegevens, voor de betrouwbaarheid van de onderliggende informatie en voor het gebruik van assumpties en redelijke schattingen. Bovendien is de raad van bestuur ook verantwoordelijk voor het ontwerpen, implementeren en in stand houden van een intern beheersingssysteem en procedures relevant voor het opmaken van de MVO-gegevens.

Aard en omvang van de opdracht

Onze verantwoordelijkheid bestaat uit het uitdrukken van een onafhankelijk oordeel over de MVO-gegevens op basis van ons beperkte nazicht. Ons verslag is opgesteld in overeenstemming met de voorwaarden opgenomen in de opdrachtbrief.

Onze werkzaamheden zijn verricht overeenkomstig de internationale norm ISAE (International Standard on Assurance Engagements) 3000 (Revised).

Gebruikmakend van deze standaard, zijn onze procedures erop gericht op het verkrijgen van een beperkte mate van zekerheid over het feit dat de MVO-data geen materiële afwijkingen bevat. Deze werkzaamheden zijn minder in diepgang dan bij een beoordelingsopdracht gericht op het uitdrukken van een redelijke mate van zekerheid.

De scope van ons werk omvat onder meer de volgende werkzaamheden:

- Het evalueren en testen van de opzet en de operationele effectiviteit van de systemen en methoden gebruikt voor het verzamelen, verwerken, classificeren, consolideren en valideren van de gegevens, en de methodes gebruikt voor het berekenen en inschatten van de 2019 MVO-gegevens

geïdentificeerd met het symbool ✓ in de tabel p172 zoals vermeld in het Document;

- Het afnemen van interviews met verantwoordelijke personen;
- Het onderzoeken op steekproefbasis van interne en externe informatiebronnen en het uitvoeren van consistentiecontroles op de consolidatie van deze MVO-gegevens.

Verklaring

Op basis van ons beperkte nazicht, zoals beschreven in dit rapport, kwamen er geen elementen of feiten aan het licht

welke ons doen geloven dat de MVO-gegevens met betrekking tot Warehouses De Pauw NV geïdentificeerd met het symbool ✓ in het Document, in alle van materieel belang zijnde opzichten, niet zijn opgesteld in overeenstemming met de EPRA Best Practices Recommendations on Sustainability Reporting (3rd version).

Zaventem, 25 maart 2020

De commissaris

Deloitte Bedrijfsrevisoren CVBA

Vertegenwoordigd door Rik Neckebroeck

11.3

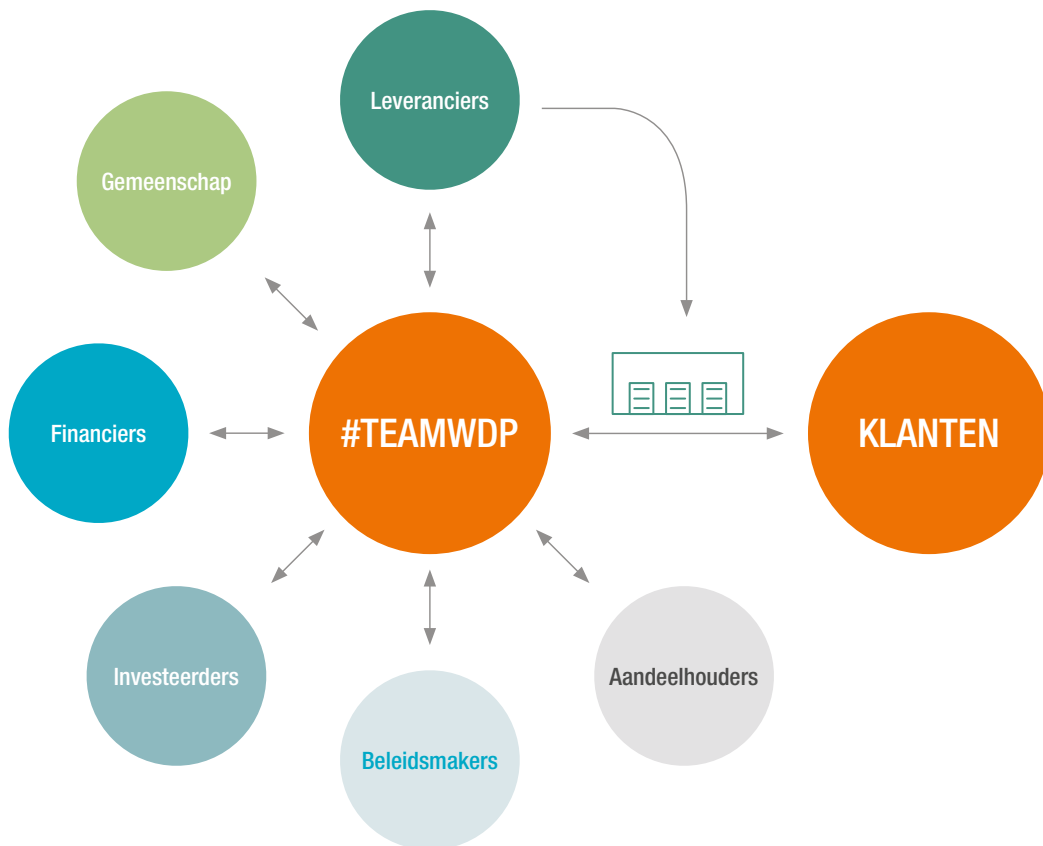
**ACHTERGROND BIJ
DE ESG-RAPPORTERING**

Ontwikkeling WDP ESG framework

Analyse

De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties en de trends en ontwikkelingen binnen de sector vormen de basis voor de bepaling van het ESG framework. Daarnaast werden verschillende ESG-frameworks en benchmarks geanalyseerd, rekening houdende met de specifieke focusthema's per industrie binnen de vereisten van deze frameworks

en benchmarks: de European Public Real Estate Association (EPRA), Global Reporting Initiative (GRI) en Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Ook werden de prioriteiten en bevindingen van verschillende toonaangevende rating- en research agentschappen in overweging genomen, zoals Vigeo, MSCI, ISS en de Dow Jones Sustainability Index (DJSI).



Selectie stakeholders

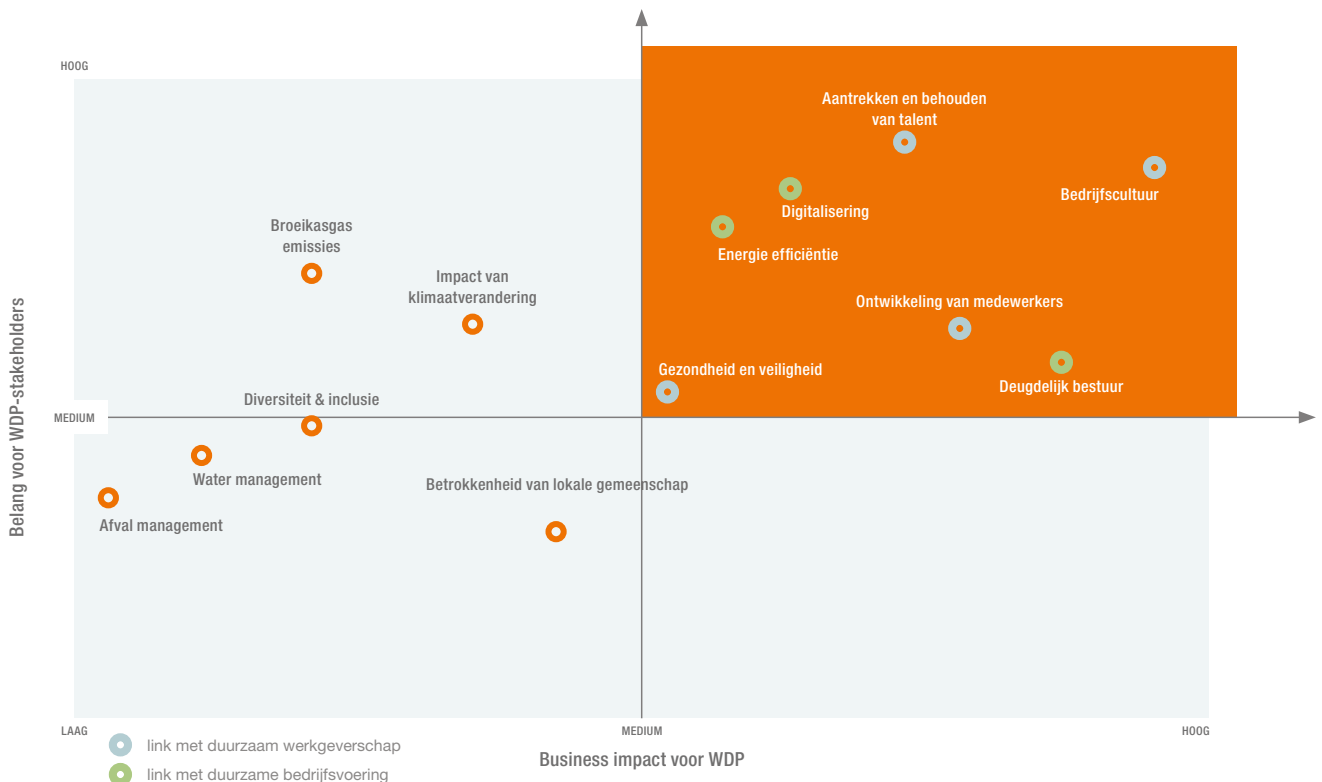
De voor WDP relevante stakeholders zijn die partijen met wie en voor wie onze onderneming als commercieel vastgoedbedrijf, gebouwen en vastgoedoplossingen aanbiedt.

Materialiteiten

Gebaseerd op de bevindingen van voormelde analyse werden dertien materialiteiten weerhouden die in een eerste fase volgens stakeholderrelevantie werden gerangschikt: “Welke mate

van belang hechten onze stakeholders aan elk van die materialiteiten?”

In een tweede fase, op basis van een interne workshop, zijn deze materialiteiten ingedeeld volgens business impact: “Wat is de potentiële impact van een bepaalde materialiteit op WDP, rekening houdend met de eruit voortvloeiende opportuniteiten, dan wel de eraan verbonden risico’s?”



Relevante focusthema's

Het resultaat van deze analyse is een matrix die een duidelijke tweespalt laat zien en die ons leidt naar de op dit ogenblik meest relevante (zeven) focusthema's.

De voor WDP relevante focusthema's kunnen worden toegevoegd aan twee pijlers:

- **Duurzaam werkgeverschap**
Duurzaam werkgeverschap draagt bij tot de toekomstbestendigheid en het operationele succes van onze onderneming met #TeamWDP als de belangrijkste schakel. We

creëren dus een optimaal kader voor elke medewerker. Het is immers essentieel dat ieder zich goed en gewaardeerd voelt en dat ieders competenties en talenten optimaal ontwikkeld en benut worden.

- **Duurzame bedrijfsvoering**
Duurzame bedrijfsvoering wil bijdragen tot een optimale werking van de onderneming, met oog voor efficiëntie en transparantie. WDP wil op die manier meerwaarde creëren voor alle stakeholders met bijzondere aandacht voor klanttevredenheid en een positieve impact op mensen en milieu.

BESLISSINGSPROCES



Scope en perimeteer van de rapportage

Het ESG-verslag van WDP is onderdeel van het jaarlijks financieel verslag en wil duiding geven inzake het ESG-beleid van de onderneming aan de hand van vergelijkbare indicatoren en parameters.

De rapporteringsperiode van dit verslag is gelijk aan dat van het jaarlijks financieel verslag, in dit geval het boekjaar 2019. WDP publiceert jaarlijks een update van zijn ESG-activiteiten in dit verslag.

Wanneer in het verslag wordt gesproken van WDP, wordt hiermee de volledige Groep bedoeld, inclusief zijn dochtervennootschappen.

Dit verslag ligt in lijn met WDP's strategie van open en transparante communicatie. De onderneming wil zo een duidelijk beeld scheppen van haar duurzame activiteiten op ecologisch, economisch en sociaal vlak die voor het bedrijf en zijn stakeholders het meest relevant zijn. Dit verslag biedt een duidelijk overzicht van zowel de sterktes als de zwaktes voor elk van de gedefinieerde materiële aspecten en geeft op die manier inzicht in de processen en prestaties die verbetering vereisen.

Focusthema's	EPRA-indicator	GRI/CRES D			Perimeters binnen de organisatie	Perimeters buiten de organisatie
		Standaard disclosure	Categorie	Aspect		
Aantrekken en behouden van talent	Emp-Turnover	401-1	Social	Employment	WDP Groep	-
	Emp-New Hires	401-1	Social	Employment	WDP Groep	-
	Diversity-Emp	405-1	Social	Diversity and equal opportunity	WDP Groep	-
	Diversity-Pay	405-2	Social	Diversity and equal opportunity	WDP Groep	-
Bedrijfscultuur	-	-	-	-	-	-
Ontwikkeling van medewerkers	Emp-Training	404-1	Social	Employment	WDP Groep	-
	Emp-Dev	404-3	Social	Training and education	WDP Groep	-
Deugdelijk bestuur	Gov-Board	102-22	Economic	Governance	WDP Groep	Alle stakeholders
	Gov-Selec	102-24	Economic	Governance	WDP Groep	Alle stakeholders
	Gov-Col	102-25	Economic	Governance	WDP Groep	Alle stakeholders
	-	307-1	Economic	Environmental Compliance	WDP Groep	Alle stakeholders
	-	419-1	Economic	Socioeconomic Compliance	WDP Groep	Alle stakeholders
Digitalisering	-	-	-	-	-	-
Energie-efficiëntie	Cert-Tot	CRE8	Environmental	Energy	WDP Groep	Klanten
	Elec-Abs	302-1	Environmental	Energy	WDP Groep	Klanten
	Elec-LfL	302-1	Environmental	Energy	WDP Groep	Klanten
	DH&C-Abs	302-1	Environmental	Energy	WDP Groep	Klanten
	DH&C-LfL	302-1	Environmental	Energy	WDP Groep	Klanten
	Fuels-Abs	302-1	Environmental	Energy	WDP Groep	Klanten
	Fuels-LfL	302-1	Environmental	Energy	WDP Groep	Klanten
	Energy-Int	CRE1, 302-3	Environmental	Energy	WDP Groep	Klanten
Gezondheid en veiligheid	H&S-Emp	403-2	Social	Health and safety	WDP Groep	-
	H&S-Asset	416-1	Social	Health and safety	WDP Groep	Klanten en leveranciers
	H&S-Comp	416-2	Social	Health and safety	WDP Groep	Klanten en leveranciers

Associaties en bedrijfslidmaatschappen

WDP heeft gekozen voor lidmaatschap bij verschillende associaties en verenigingen die relevant zijn voor zijn activiteiten en sector. Deze strategische partnerships ondersteunen de onderneming door middel van onderzoek, ontwikkeling en networking. De verschillende lidmaatschappen worden op

regelmatige basis geëvalueerd zodat zij blijven aansluiten bij de waarden en doelstellingen van de onderneming.

WDP doet geen geldelijke bijdragen aan politieke partijen of politieke campagnes.



De European Public Real Estate Association is een non-profitorganisatie die beursgenoteerde vastgoedbedrijven in Europa vertegenwoordigt. Deze associatie beoogt een optimale transparantie naar investeerders en stakeholders, onder andere door best practice aanbevelingen zoals de EPRA prestatie-indicatoren.

epra.com



VIL is een innovatieplatform voor de logistieke sector in Vlaanderen dat Vlaamse bedrijven helpt om innovatieve logistieke projecten te realiseren en zo hun competitiviteit te verhogen. Als ledenorganisatie brengt VIL bedrijven en organisaties uit verschillende sectoren bij elkaar, zowel verladers als logistieke dienstverleners maar ook kennisinstellingen, overheidsinstanties en bedrijven vanuit de IT-, engineering-, interim-, bouw en vastgoedsector.

vil.be



De BE-REIT Association vertegenwoordigt de 17 Belgische gereguleerde vastgoedvennootschappen. Deze ondernemingen zijn actief in de belangrijkste segmenten van het vastgoed (kantoren, logistiek vastgoed, healthcare, residentieel vastgoed, retail, ...).

be-reit.be



Het Instituut voor bedrijfsjuristen (IBJ) is de federale beroepsorganisatie van en voor de bedrijfsjurist en ondersteunt zijn leden in de uitoefening van hun beroep door opleiding en uitwisseling van kennis. Het Instituut vertegenwoordigt en beschermt de belangen van het beroep in het algemeen en van de bedrijfsjurist in het bijzonder.

ije.be

VBFV

Dutch REIT
Vereniging ter behartiging van de gezamenlijke belangen van beursgenoteerde fiscale vastgoedbeleggingsinstellingen.



Vlaamse Federatie van Beleggers

De Vlaamse Federatie van Beleggers vzw is een non-profit organisatie met als doelstelling individuele beleggers en beleggingsclubs op een onafhankelijke manier te informeren en te vormen met betrekking tot het beheer van financiële activa.

vfb.be



Global Property Research (GPR) ondersteunt financiële instellingen door middel van high-end benchmarking, gebaseerd op een uitgebreide en wereldwijde database van beursgenoteerde vastgoed- en infrastructuurbedrijven.

globalpropertyresearch.com



De Belgian Investor Relations Association ondersteunt de Belgische Investor Relations en biedt een platform voor uitwisseling van ervaring en kennis door middel van networking events en workshops.

belgian-ir.be



Het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) is de Belgische interprofessionele werkgeversorganisatie die wordt gevormd door verschillende sectorfederaties die de toonaangevende bedrijfstakken van de Belgische economie vertegenwoordigen.

vbo-feb.be

BVBV

De Belgische Vereniging van Beursgenoteerde Vennootschappen is een platform binnen het VBO dat de belangen van de Belgische beursgenoteerde vennootschappen verdedigt. Het biedt hen een platform bij vraagstukken of regelgeving en wil een raakvlak bieden met externe autoriteiten.



WDP NV

Blakebergen 15, B-1861 Wolvertem

T. +32 (0)52 338 400

info@wdp.eu | www.wdp.eu

www.facebook.com/WDPwarehouses

[@WDP_EU](https://twitter.com/WDP_EU)

[linkedin.com/company/wdp](https://www.linkedin.com/company/wdp)

ondernemingsnummer: BE 0417.199.869 (RPR Brussel, Nederlandstalige afdeling)

www.wdp.eu