6. Responsabilité sociétale

« Comme toute entreprise, WDP a une mission sociale. Nous sommes un partenaire immobilier de premier plan pour le secteur logistique et celui-ci influence fortement le bien-être et l'environnement. Par conséquent, nous attachons la plus haute importance à nos responsabilités et nous plaçons l'investissement durable au cœur de la philosophie de WDP.

Pour la période 2016-30, les Nations unies ont établi les Sustainable Development Goals, promus à l'échelle mondiale. WDP s'est basée sur ces objectifs pour créer un cadre de travail concret qui définit sept thèmes centraux. Ils permettront à notre entreprise de conserver sa vision durable que ce soit dans ses activités qu'en tant qu'employeur. Cette analyse jettera les bases d'une feuille de route pluriannuelle qui sera définie prochainement. Nous croyons intimement que nous pouvons contribuer à la réalisation de ces objectifs : utilisation d'énergie durable, emploi, croissance économique, lutte contre le réchauffement climatique, etc. WDP peut jouer un rôle direct ou indirect dans tous ces domaines.

Il en va de même au niveau de l'entreprise : WDP endosse une responsabilité sociétale. Les deux niveaux, local et mondial, ne peuvent aucunement être envisagés séparément. Une stratégie d'entreprise basée sur le développement durable requiert une préparation à l'avenir digne de ce nom, tant pour notre entreprise que ses parties prenantes.

Or, contribuer à un monde meilleur et plus durable est uniquement possible si tous les collaborateurs de l'entreprise croient en sa vision et s'ils sont soutenus par la direction et le Conseil d'Administration. C'est ainsi que la durabilité reste ancrée au plus profond de l'ADN de WDP. »

TONY DE PAUW **JOOST UWENTS**

Nos valeurs

SERVICE À LA CLIENTÈLE

CRÉATION DE VALEUR

ACTIONNAIRES

CROISSANCE DURABLE

#TEAMWDP

INNOVATION

PRAGMATISME

DURABILITÉ

RÉALISME

1. Stratégie durable

1. Vision

En tant que partenaire immobilier de premier plan pour le secteur logistique, WDP entend continuellement renforcer son rôle d'entreprise responsable. WDP a donc mis les principes de durabilité au centre de sa stratégie et les a traduits dans son fonctionnement quotidien. WDP accorde systématiquement la priorité aux actions qui favorisent les intérêts des êtres humains, de la planète et de la prospérité de demain. L'entreprise croit profondément qu'une stratégie d'entreprise durable constitue le meilleur instrument pour améliorer ses résultats financiers, renforcer ses relations avec ses parties prenantes, favoriser sa gestion des risques, optimiser ses opportunités commerciales, créer de la valeur et garantir sa bonne préparation à l'avenir.

En 2018, le comité exécutif en matière de durabilité de WDP a soumis l'approche durable actuelle à une analyse en profondeur. La conclusion était claire : l'orientation actuelle ne doit pas être modifiée, mais plutôt approfondie.

C'est donc sur la base des Sustainable Development Goals de l'ONU (SDG) qu'a été mis sur pied un cadre de travail concret pour répondre aux questions sociétales qui concernent spécifiquement notre entreprise et notre secteur. Sept thèmes centraux ont été définis pour permettre à WDP de conserver sa vision durable que ce soit dans ses **activités** qu'en tant qu'**employeur**.

L'analyse a rapidement conclu que WDP choisit des thèmes centraux où elle peut faire la différence et créer de la valeur plutôt que de miser sur un éventail d'SDG plus large et donc moins efficace. De cette façon, elle apporte une véritable contribution aux objectifs de durabilité au lieu d'uniquement satisfaire aux conditions de conformité reprises dans les différents rapports.

L'importance de ces thèmes centraux pour toutes les parties prenantes de WDP a fait l'objet d'une réflexion poussée. Le résultat de cet exercice d'analyse est une représentation schématique des priorités en matière de durabilité ainsi que leur importance relative : la matrice analytique à laquelle un cadre durabilité a été greffé.

Sur la base de cette analyse, WDP dressera en 2019 une feuille de route pluriannuelle qui définira les objectifs de WDP en matière d'investissements socialement responsables.

2. Cadre pour le développement durable

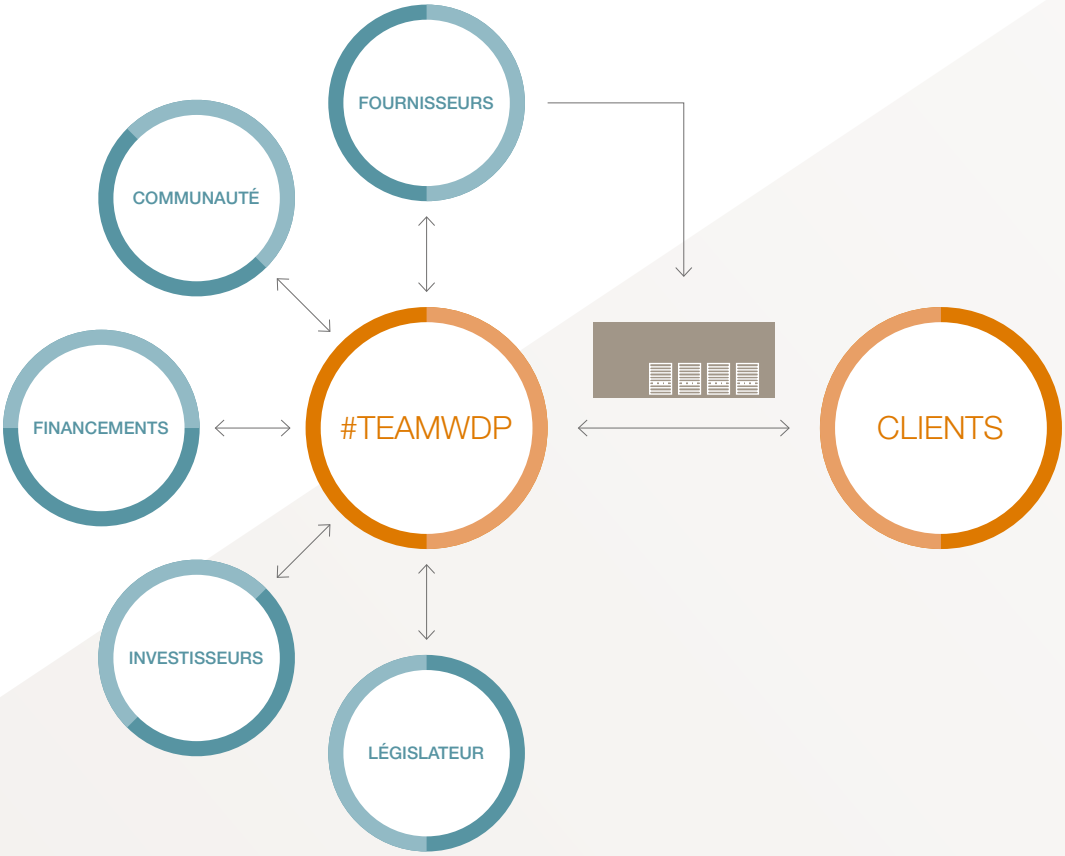
Analyse

Les Sustainable Development Goals (SDG) des Nations Unies, les tendances et évolutions du secteur ont permis de définir le cadre pour la durabilité. En outre, plusieurs études comparatives et autres cadres en matière de questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) ont fait l'objet d'une analyse qui prend en compte les thèmes centraux spécifiques à chaque secteur selon les conditions définies par ces mêmes cadres et études comparatives : la European Public Real Estate Association (EPRA), la Global Reporting Initiative (GRI) el Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Les priorités et conclusions de plusieurs agences de notation

et de recherche réputées ont également été considérées. Par exemple, Vigeo, MSCI, ISS et le Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

Sélection des parties prenantes

Les parties prenantes pertinentes pour WDP sont les parties avec et pour lesquelles notre entreprise est un partenaire immobilier commercial qui propose des immeubles et des solutions immobilières.



Analyse

Sur la base des conclusions de l'analyse précitée, treize matérialités ont été retenus et classés dans un premier temps selon leur degré de pertinence pour les parties prenantes : *Quelle importance nos parties prenantes attachent-elles à chacun des matérialités suivantes ?*

Dans un deuxième temps, sur la base d'un atelier interne, ces thèmes ont été répartis selon leur impact sur les activités commerciales : *Quel est l'impact potentiel d'une matérialité en particulier sur WDP, en tenant compte des opportunités qui en découlent mais aussi des risques qui s'y rapportent ?*

Thèmes centraux pertinents

Cette analyse a débouché sur une matrice qui illustre clairement les différences existantes et qui nous permet de définir les (sept) thèmes centraux actuellement les plus pertinents.

3. Cadre pour la durabilité

4. Processus décisionnel

Conseil d'Administration

- Définit une politique de durabilité et l'intègre dans sa stratégie d'entreprise
- Intègre dans sa stratégie d'entreprise les propositions formulées par le comité exécutif en matière de durabilité
- Se réunit au moins une fois par trimestre

Comité exécutif en matière de durabilité

- Membres du comité de direction
- Soumet au comité de direction une proposition de stratégie de durabilité assortie d'indicateurs clés de performance (KPI)
- Assure l'évaluation continue de la stratégie de durabilité
- Propose des mesures relatives à la durabilité et fait régulièrement rapport au Conseil d'Administration concernant l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie de durabilité du groupe WDP
- Rend tous les ans des comptes sur la base du rapport relatif à l'entreprise socialement responsable
- Se réunit au moins une fois par trimestre

Sustainability engineer

HSES[1]

Team

OFFICE WELL-BEING
MOVE
DWWWDP

1 Santé, sûreté, environnement et sécurité.

5. Interaction avec les parties prenantes

Clients	▸ Création d'un partenariat à long terme ▸ Échange continu entre les facility managers, project managers et commercial managers de WDP et les (futurs) clients ▸ Rapidité et flexibilité face aux questions des clients
#TeamWDP	▸ Un lieu de travail agréable qui soutient et encourage la créativité, le bien-être et la motivation de la #TeamWDP ▸ Des réunions où les collaborateurs peuvent partager leur ressenti au moins une (ou deux) fois par an ▸ Trajectoires de formation et de coaching
Investisseurs Financiers	▸ Plan de croissance clair assorti d'objectifs quantifiés ▸ Communication transparente et information financière ▸ Consolidation d'une relation à long terme étroite par le biais d'un dialogue constant et intensif, notamment via des foires annuelles, événements pour investisseurs ou concertations récurrentes
Fournisseurs	▸ Comportement honnête ▸ Création d'une relation à long terme ▸ Réflexion concertée en vue de solutions durables et innovantes
Décideurs politiques	▸ Suivi continu et respect des réglementations en vigueur ▸ Dialogue ouvert par le biais d'organisations professionnelle ▸ Surveillance constante et respect des réglementations en vigueur
Communauté	▸ Dialogue continu entre client, parties prenantes et WDP ▸ Contact direct et transparent avec les parties prenantes (par ex., lors d'une soirée information) ▸ Soutien aux actions caritatives

6. Associations et sociétés affiliées

EPRA EUROPEAN PUBLIC REAL ESTATE ASSOCIATION

VIL EMPOWERING LOGISTICS

BE-REIT ASSOCIATION

IJE | IBJ INSTITUT DES JURISTES D'ENTREPRISE | INSTITUUT VOOR BEDRIJFSJURISTEN legal insight, inside

VBFV[2]

Vlaams netwerk van ondernemingen

Global property research Solutions for customized property indices

BEL IR Belgian Investor Relations Association

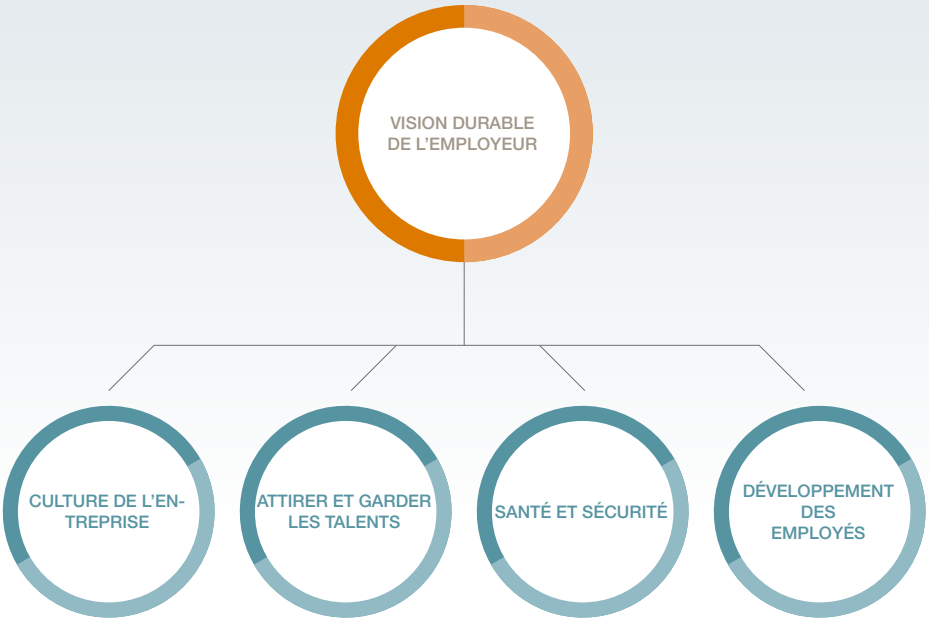
VFB VLAAMSE FEDERATIE VAN BELEGGINGSCLUBS EN BELEGGERS VZW

ABSC[3]

2 REIT aux Pays-Bas. Vereniging ter behartiging van de gezamenlijke belangen van beursgenoteerde fiscale vastgoedbeleggingsinstellingen (Association de défense des intérêts communs des établissements d'investissement immobilier cotés en Bourse).

3 Association belge des sociétés cotées.

2. Vision durable de l'employeur



WDP SOUTIENT LES SDG DE L'ONU

WDP part du principe que la vision durable de l'employeur contribue à la préparation à l'avenir et au succès opérationnel de l'entreprise. La #TeamWDP constitue l'élément central pour concrétiser la croissance durable de l'entreprise. Pour WDP, la vision durable de l'employeur signifie la création d'un cadre de travail optimal pour chaque collaborateur afin qu'ils se sentent tous appréciés et valorisés et qu'ils développent et utilisent leurs talents et compétences. L'accent est mis sur la participation, le dialogue, l'autonomie, les possibilités d'évolution, etc. afin de créer une dynamique positive au sein de l'entreprise.

1. Culture de l'entreprise

Dans une **entreprise familiale**, une **organisation flexible et horizontale** et une **attitude proactive** constituent l'ADN de WDP. La **fibre entrepreneuriale**, les processus décisionnels rapides et efficaces ainsi que la structure horizontale qui encourage l'innovation, permettent de saisir rapidement toutes les opportunités, ce qui fait de WDP une entreprise extrêmement dynamique.

Cette culture d'entreprise requiert des collaborateurs qui **partagent la même motivation**. Nous partons du principe que chaque collaborateur de la #TeamWDP apporte sa précieuse contribution au succès de l'entreprise. Cette approche garantit **des liens étroits à long terme entre WDP** et ses clients, ses fournisseurs et ses investisseurs mais aussi avec toutes les autres parties prenantes. Elle soutient sa croissance (internationale) et ses différents partenariats.

La **concrétisation de cette culture d'entreprise** commence lors du programme d'accueil des nouveaux collaborateurs qui découvrent les valeurs et principes défendus par WDP. Mais la connaissance de l'entreprise et de ses activités passe aussi par d'autres événements, certes de moindre envergure, mais tout aussi importants : les nouveaux collaborateurs peuvent, par exemple, accompagner leur collègue chef de projet pour se faire une idée de la réalité des chantiers. Ils peuvent aussi visiter plusieurs immeubles en compagnie d'un facility manager. Chaque collaborateur se voit désigner un parrain ou une marraine qui lui fera découvrir la culture de l'entreprise.

Il est important de sensibiliser en continu tous les collaborateurs à cette dernière : promotion de l'**esprit d'équipe**, création de **synergies** dans l'entreprise et de procédures efficaces **entre les différents pays et business units**, une **communication interne** plus directe et plus ouverte et l'implication des collaborateurs par la direction dans différents exercices de réflexion.

Nous poursuivons l'objectif d'une réflexion multi et interdisciplinaire ad hoc et continue. De cette manière, chacun découvre le travail de ses collègues, ce qui renforce non seulement l'implication individuelle de chacun mais aussi le respect pour le travail de l'autre. Lorsque de nouveaux outils et initiatives sont encouragés par les collaborateurs, ils s'intègrent plus rapidement aux processus de l'entreprise, plutôt que d'être imposés par la direction.

Cette particularité se retrouve bien entendu dans chacun des thèmes centraux.

Accomplissements en 2018

- Grâce à **WDP Connect!**, le nouveau site intranet, WDP dispose d'une plateforme de communication présente dans tous les pays sur laquelle les collaborateurs ont accès aux nouvelles, aux communications internes et à tous types de documents utiles.
- L'**équipe du projet ESG** : cette équipe a travaillé sur la conception du cadre durabilité et continuera son élaboration. Les membres de cette équipe représentent toutes les équipes de WDP et tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.
- Tous les bureaux WDP sont équipés de matériel de **vidéoconférence** afin de pouvoir se concerter de manière flexible depuis différents endroits, ce qui implique une collaboration étroite et efficace.
- Suite à l'événement De Warmste Week, la collecte de fonds annuelle pour la bonne cause organisée par la station de radio Studio Brussel, le groupe de travail **DWWWDP** a été constitué par les collaborateurs de WDP. Celui-ci organise différentes actions tout au long de l'année pour la bonne cause. En 2018, le choix s'est porté sur un soutien matériel (collecte de jouets) et financier au profit de l'a.s.b.l. Pleegzorg Brabant flamand et Bruxelles.

2. Attirer et garder les talents

Notre entreprise en pleine expansion se doit d'attirer les nouveaux talents et de les intégrer dans l'entreprise et la culture de celle-ci en vue de garantir la **préparation à l'avenir** du groupe WDP, renforcer sa résilience et pérenniser sa croissance.

Pour se faire, le juste **équilibre de talents, cultures et personnalités différents** est indispensable. Élément primordial dans la politique d'embauche de WDP : les candidats qui ont les meilleures compétences et qui correspondent le plus à la culture d'entreprise et aux activités de WDP sont retenus, et ce, dans le respect de la diversité et de procédures de sélection objectives.

L'**ambiance familiale** au sein de l'entreprise garantit aux collaborateurs qu'ils sont considérés comme des individus à part entière et non jugés uniquement sur la base de leur performance professionnelle. Pour WDP, il est important que chacun, au sein de l'équipe, se sente bien, valorisé, et reçoive la possibilité de déployer ses talents. À cette fin, les collaborateurs WDP ont une marge de manoeuvre importante pour prendre leurs **propres initiatives** et la direction essaie autant que possible de soutenir et encourager leurs idées plutôt que de leur imposer ses propres décisions. La structure organisationnelle horizontale et novatrice garantit une environnement dynamique constant.

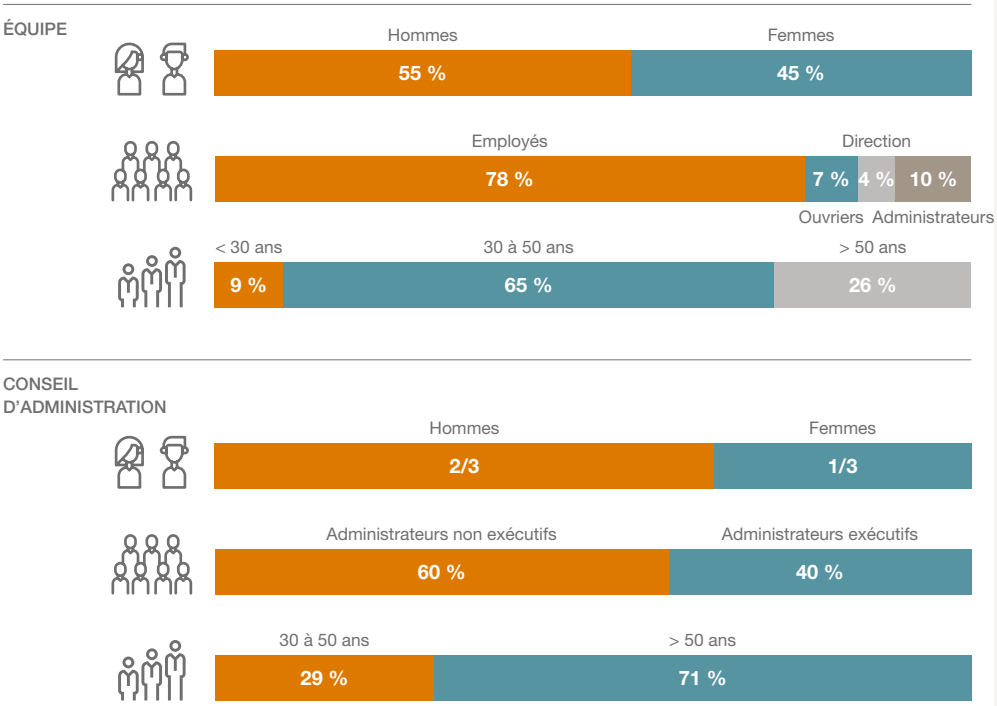
Afin de conserver les talents, nous misons sur la **formation continue et l'implication des collaborateurs** vis-à-vis de l'entreprise et de ses projets. En effet, en encourageant leur développement professionnel et personnel, nous renforçons motivation, implication et sens des responsabilités.

Accomplissements en 2018

- En 2018, WDP a enregistré une solide croissance. L'équipe vient d'accueillir douze nouveaux collaborateurs, soit 15 % des effectifs totaux. En 2018, quatre collaborateurs ont quitté l'entreprise pour relever de nouveaux défis ailleurs.

- Pour donner une idée concrète d'un emploi au sein de WDP et sa culture d'entreprise mais aussi pour accompagner les candidats, une campagne de **people and employer branding** a été lancée sur les médias sociaux en 2018. Plusieurs clips vidéos qui illustrent le quotidien de plusieurs collaborateurs.
- WDP accorde la plus haute importance à un emploi durable et applique ce principe dès la procédure de sélection : une **procédure brève mais exhaustive**, des informations claires et la volonté de trouver le bon candidat sont primordiales.
- L'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs sont encadrés par un programme **d'accueil** clairement défini. Les premiers jours de chaque collaborateur sont préparés au mieux, notamment, grâce à un accueil étendu, un lieu de travail aménagé et des outils adéquats. Qui plus est, un **parrain ou une marraine** est désigné pour aider le nouveau collaborateur à s'acclimater à l'entreprise de manière informelle. Par le biais d'**entretiens** individuels avec les collègues de tous les services dans les différents pays, de visites de chantier et/ou auprès de clients avec un chef de projet ou un facility manager, le nouveau collaborateur peut se faire une idée très concrète des **activités** de WDP. À deux moments précis (après un mois et après six mois), un entretien est organisé avec le responsable des ressources humaines.

Indicateurs clés de performance EPRA



- Le sentiment d'implication est renforcé, entre autres, par la création de **groupes de projet**, tant inter- que multidisciplinaires. Pour chaque groupe de projet, un chef de projet est désigné. Celui-ci s'entoure de plusieurs collègues pour réaliser ensemble un projet en particulier. En 2018, ces projets concernaient différentes thématiques : GDPR, transactions M&A, facility management, HSES (santé, sûreté, environnement et sécurité), ESG, etc.
- Chaque année, des **événements team building** sont organisés afin de promouvoir la dynamique entre les différents collaborateurs et encourager les échanges entre eux. En 2018 ont notamment eu lieu l'événement annuel de l'entreprise, l'apéritif estival et le déjeuner de Noël.

WDP offre à ses collaborateurs des **packages salariaux conformes au marché** sans faire de distinction entre hommes et femmes. Outre le salaire mensuel, le package est assorti d'avantages extra légaux, comme une assurance groupe attrayante avec contribution définie, une assurance décès et une exonération de prime). À partir de 2019, les collaborateurs pourront choisir le Flex Income Plan, qui diversifie et individualise les conditions de travail. Tous les collaborateurs ont un travail fixe avec un contrat à durée indéterminée.

Il y a malgré tout un écart de rémunération entre hommes et femmes, dû principalement à la fonction exercée. Le ratio femme/homme de 0,56 s'explique donc par l'intégration au calcul des rémunérations de la direction et des administrateurs exécutifs. Comme les rémunérations se rapportant à ces fonctions sont sensiblement plus élevées et que les femmes ne sont pas représentées dans cette catégorie, le résultat est clairement déformé.

WDP est dans le comité paritaire 200 pour les employés et le comité paritaire 124 pour les ouvriers. Tous les collaborateurs (100 %) liés par un contrat de travail relèvent de conventions collectives de travail.

3. Santé et sécurité

Un entrepreneuriat durable implique un entrepreneuriat en toute sécurité. C'est pourquoi WDP s'inquiète de la sécurité de ses parties prenantes dans toutes ses activités. Pour la direction de WDP, un **environnement professionnel sain et sans danger** constitue un facteur essentiel au succès de l'entreprise. Ainsi, nous travaillons d'arrache-pied en continu pour l'amélioration de cet environnement, et donc, pour la sécurité de toutes les parties prenantes (collaborateurs, visiteurs, clients, entrepreneurs, sous-traitants, etc.).

Les collaborateurs sont la pierre angulaire de l'entreprise. **Leur santé physique et mentale** relève de la plus haute importance. Chaque collaborateur est tenu, peu importe sa fonction, de contribuer à l'identification et à la prévention des risques de santé et de sécurité. WDP accueille à bras ouverts toute initiative des collaborateurs, individuelle ou collective, pour contribuer à la réalisation de cet objectif.

Les valeurs et objectifs sont clairement définis dans la **Déclaration de politique *Bien-être au travail*** de l'équipe HSES. Cette équipe, composée de plusieurs facility managers, project managers, CTO et CEO, déploiera progressivement un plan d'action annuel HSES.

Cette déclaration de politique est disponible en ligne.

Accomplissements en 2018

- Les nouveaux **bureaux à Meise (Wolvertem)** sont entrés en service début 2018. Ces bureaux ont été aménagés afin d'offrir un environnement de travail ouvert et flexible, ce qui favorise la créativité et l'interaction entre collègues. Élément important lors de la conception et la réalisation : la création de puits de lumière, d'espaces de travail ouverts, de solutions ergonomiques adaptées et d'outils informatiques adéquats. En matière de sécurité, nos bureaux sont régulièrement vérifiés et WDP respecte ses obligations légales en la matière.

- L'équipe WDP compte également dans ses rangs un **conseiller en prévention** et un **secouriste** qui suivent des formations régulières.
- En 2018, le premier **plan d'action d'entreprise HSES** de WDP a été publié. Il s'articule autrour de trois piliers : (I) évolutions, (ii) immeubles existants et (iii) bureaux et collaborateurs de WDP, où l'accent a été mis sur la sensibilisation et la communication concernant le thème HSES. Ce plan, présenté à tous les collaborateurs lors d'une présentation à l'occasion d'un learn@ lunch, est également disponible en ligne. En 2019, l'accent sera mis sur plusieurs points concrets, comme les formations en électricité (BA4/BA5), EPI (équipements de protection individuelle), etc.
- L'importance d'une **alimentation saine et d'un exercice physique régulier** est elle aussi soulignée. Les collaborateurs ont chaque jour accès à des fruits et à de la soupe fraîche et sont encouragés à faire plus d'exercice.
- C'est ainsi que la **Move team** a vu le jour en 2018 : une quinzaine de collaborateurs ont participé à l'Immorun. Cet événement annuel pour la bonne cause entend renforcer l'esprit d'équipe et la santé des collaborateurs tout en offrant des possibilités de rencontres au sein du secteur de l'immobilier.

Indicateurs clés de performance EPRA

0 %
accidents du travail

0
décès

100 %
évaluation de la santé et de la sécurité

0
incidents liés au non-respect de la réglementation relative aux impacts sur la santé et la sécurité

4. Développement des employés

Le développement continu, l'évolution et la motivation de tous les collaborateurs garantissent qu'ils se **sentent bien** dans l'entreprise et qu'ils continuent à développer leurs **compétences**. WDP veut favoriser les compétences de ses collaborateurs en vue de créer une équipe durable et d'assurer capacité et continuité pour faire face à l'avenir. Cependant, le développement des employés ne doit pas uniquement miser sur les compétences utiles et nécessaires à leur fonction mais aussi sur le renforcement des compétences douces.

En effet, il est important de mettre en œuvre des **plans de développement individuels** qui favorisent la performance et le développement non seulement du collaborateur mais aussi de l'entreprise. Par exemple, via l'échange d'expertise (interne et externe), notamment dans le cadre de formations individuelles et collectives.

Dans le cadre de l'initiative **Werkbaar Werk** et de la réglementation en matière de plans professionnels pour les travailleurs plus âgés, WDP analyse avec les collaborateurs qui arrivent en fin de carrière s'il est nécessaire ou possible de redéfinir la description de leur fonction.

Accomplissements en 2018

- Après leur embauche, tous les collaborateurs sont conviés à des **réunions de feedback** formelles en présence des ressources humaines et du supérieur direct ; y sont abordés la qualité du travail effectué, l'ambiance dans l'équipe, les outils de travail, la formation et le développement personnel. Ces réunions de feedback sont organisées formellement une fois par an mais, bien entendu, tout le monde a le droit de donner ou recevoir des commentaires lors des réunions de concertation informelles régulières.
- Des **formations individuelles** (internes et externes) sont prévues en fonction des besoins du collaborateur et de l'équipe en vue d'échanger les connaissances, et ce, non seulement dans le cadre du développement personnel mais aussi de la succession.
- Des **formations collectives** (internes et externes) sont également organisées, d'une part, pour aborder ensemble des thématiques générales et pertinentes, et d'autre part, pour renforcer l'ambiance dans l'équipe. Ces formations ont souvent lieu à l'occasion du learn@lunch. Différents thèmes ont été abordés l'année dernière : HSES sur le lieu de travail, présentation des résultats annuels et semestriels, plan de croissance de WDP réalisé par le CEO et le CFO et présentation par SD Worx du nouveau plan salarial flexible qui entre en vigueur dès 2019.
- En outre, l'entreprise propose régulièrement des **trajets de coaching individuels** en vue de développer certaines compétences, tant techniques que relationnelles. En 2018, deux trajets de ce type ont été élaborés.
- Le cas échéant, il est possible de mettre sur pied un **projet de mentorat pratique et concret** pour le collaborateur qui le souhaite. Ces projets s'organisent toujours de manière ad hoc. Ces projets de mentorat pour les nouveaux

« Ce projet de mentorat m'a permis de commencer mon nouvel emploi dans le calme et de me sentir vraiment bien dans mon travail. Le bien-être des travailleurs est réellement une priorité pour WDP ! »

NICOLA PIACENTINO
CHEZ DE PROJET CHEZ WDP

collaborateurs leur permettent notamment de découvrir toutes les facettes de leur travail grâce à un ou plusieurs collègues qui les prennent sous leurs ailes pendant une période déterminée.

- Dans le cadre de l'initiative **Werkbaar Werk** et de la réglementation en matière de **plans professionnels pour les travailleurs plus âgés**, un trajet spécifique a été élaboré.

Indicateurs clés de performance EPRA

Nombre moyen d'heures de formation

Hommes	Femmes
7 h	13 h

Employés	Ouvriers	Direction
12 h	7 h	3 h

100 %
Réunions de feedback

3. Gestion d'entreprise durable

WDP SOUTIENT LES SDG DE L'ONU

La gestion d'entreprise durable de WDP aspire à la création d'une valeur ajoutée pour toutes les parties prenantes. Une gestion durable rend l'entreprise plus efficace, innovante et transparente ; elle améliore la satisfaction de ses clients et assure un impact positif sur l'environnement et les individus.

1. Numérisation

L'intégration de nouvelles technologies numériques a pour but d'améliorer les **procédures de l'entreprise**, et optimiser non seulement la collaboration entre les différentes équipes réparties sur plusieurs pays mais aussi la qualité et le service fournis à toutes les parties prenantes. Il est essentiel que chaque projet fonctionne systématiquement selon l'approche la plus efficace, notamment grâce aux derniers **outils numériques innovants**, qui apportent une valeur ajoutée au client et au collaborateur.

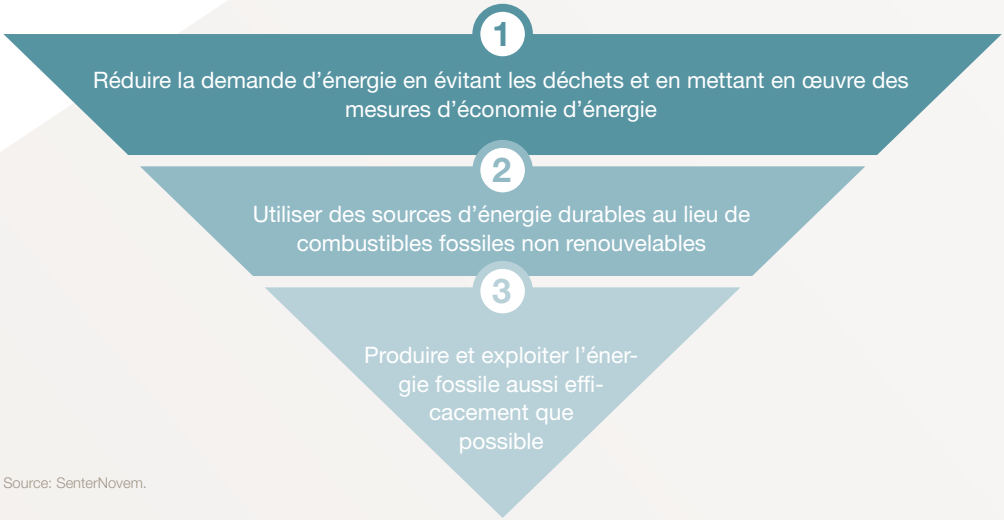
Accomplissements en 2018

- SAP : puisque la consolidation totale de l'entité roumaine ainsi que sa croissance ont eu lieu en 2018, ces activités ont également été préparées pour **l'intégration dans la plateforme SAP**. Cette intégration a été achevée début 2019.
- Intranet : afin d'améliorer la communication interne et de centraliser toutes les informations et documents utiles aux collaborateurs, un site interne WDP a été créé : **WDP Connect**.
- Optimisation du parc IT : en 2018, nous avons mis l'accent sur l'optimisation de la **sécurisation des infrastructures informatiques** de l'ensemble du groupe WDP afin de nous prémunir contre le hameçonnage et les autres formes de piratage. Qui plus est, nous avons dressé un plan d'action pour l'amélioration de **l'intégrité des données et de leur sécurité**. Ce faisant, la sécurité et la confidentialité des données des clients, de l'entreprise et des autres parties prenantes ont été renforcées. De plus, le soutien IT a été centralisé et amélioré pour tous les pays.

2. Efficacité énergétique

WDP ambitionne, à moyen terme, d'évoluer vers la **neutralité carbone** au travers d'une stratégie de réduction et de compensation de la consommation énergétique. Pour ce faire, WDP s'appuie sur le réputé modèle Trias Energetica. Outre des mesures visant à réduire ses émissions de CO_2, WDP a choisi de contrebalancer le CO_2 restant en investissant dans des sources d'énergie renouvelables générant des quantités similaires d'énergie.

La philosophie Trias Energetica :
l'énergie la plus durable est celle que l'on épargne



Source: SenterNovem.

Accomplissements en 2018

Nouveaux panneaux solaires en 2018

8 bâtiments

6,13 MWp

1 762 familles par an

1 002 tCO_2 évitées

Électricité verte

6 619 tCO_2 évitées

Innovation

- Bornes de recharge de véhicules électriques
- Re-lighting
- Sites multimodaux
- Optimisation de la durabilité
- Contrôle de l'énergie

Accomplissements en 2018

Réduire la demande

I. Conception et construction à rendement énergétique élevé

La conception et la construction à rendement énergétique élevé d'un bâtiment sont essentielles pour réduire le besoin énergétique au sein du bâtiment. La principale difficulté sur ce sujet consiste à faire coïncider le rendement énergétique et les intérêts financiers des parties prenantes. Lorsque les projets immobiliers ont un faible coût d'investissement, cela implique inévitablement des compromis dans les choix technologiques et de conception. Ces choix impactent également l'efficacité des ressources et le confort des utilisateurs du bâtiment.

La notion de Total Cost of Ownership (TCO, ou coût total de possession) est une méthode efficace pour favoriser l'approche à long terme et le développement durable. Si le coût de la consommation de ressources naturelles et du confort des utilisateurs du bâtiment est intégré à l'équation, l'intérêt apparent d'un bâtiment à faible coût d'investissement s'avère souvent moins positif pour les parties prenantes : les clients pâtissent de coûts de services collectifs supérieurs et par conséquent, d'un TCO plus élevé. En outre, remettre en location un bâtiment aux normes peu rigoureuses pourrait s'avérer beaucoup plus difficile à l'avenir. En tant qu'investisseur final — et que promoteur pour son propre compte —, WDP investit dans des bâtiments durables, ce qui renforce la stratégie d'approche à long terme de la société.

Chaque année, le programme d'exigences relatif au nouvel entrepôt WDP standard fait l'objet de discussions, d'essais et de mises à jour en fonction des nouvelles normes. Il s'applique à l'ensemble des entités de WDP en tenant toujours compte de la réglementation locale. Par ailleurs, les mesures suivantes sont été prises en 2018 :

- Les entrepôts neufs sont d'office équipés d'**éclairage LED économe en énergie**. Lorsque l'éclairage est en outre relié à des détecteurs de mouvement par le biais d'un dimmer, l'énergie est utilisée de manière encore plus efficace.
- Désormais, l'environnement des entrepôts neufs prévoit l'installation de **bornes de rechargement pour véhicules électriques**.
- Lors de la conception d'un entrepôt neuf, la possibilité d'installer des panneaux solaires est intégrée au calcul de la **stabilité de la toiture**.

II. Utilisation efficace de l'énergie

Système de gestion de l'énergie pour l'ensemble du portefeuille immobilier

WDP et nanoGrid, spécialiste en gestion d'énergie, ont signé un contrat visant à équiper l'ensemble des entrepôts de WDP d'un système de gestion de l'énergie. Ce système permet d'optimiser la consommation du client, de réduire le montant de la facture énergétique et donc de poursuivre les efforts pour un portefeuille immobilier plus durable.

La **mise en œuvre de ce système de gestion de l'énergie** se déroule par phases. La **première phase**, à savoir l'installation des équipements dans tous les bâtiments du portefeuille, a été achevée en 2018. Depuis 2019, il est donc possible, dans l'ensemble des entrepôts, de recueillir des données sur la consommation énergétique des clients, puis, sur cette base, de l'optimiser en collaboration avec le client et d'assurer un suivi plus efficace. Il convient dès lors d'interpréter les résultats des mesures présentés plus loin dans ce chapitre dans le contexte de cette année transitoire.

Technologies visant à l'optimisation

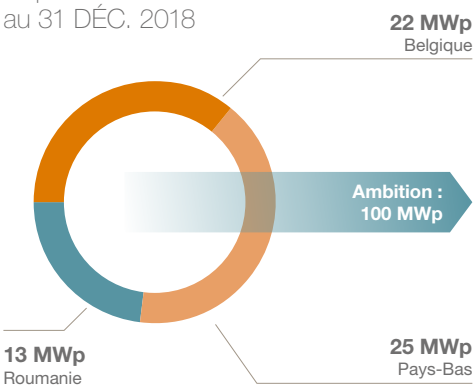
Aux côtés de ses clients, WDP analyse la manière dont les technologies actuelles du bâtiment peuvent permettre d'optimiser la consommation énergétique. Des installations de climatisation ad hoc sont ainsi améliorées et les espaces de bureaux existants sont modernisés pour obtenir un meilleur CPE.

Énergies renouvelables

I. Énergie solaire

Les entrepôts logistiques sont parfaitement adaptés à l'installation de panneaux solaires, car ils sont dotés de grandes surfaces de toits plats sur lesquels les panneaux solaires peuvent être facilement installés sans défigurer les communautés locales. Cela permet d'atténuer l'effet NIMBY (« not in my backyard », pas dans mon jardin) et favorise même le soutien local lorsque les communautés peuvent avoir accès à une énergie verte produite localement. Grâce à leur échelle, les panneaux solaires s'intègrent parfaitement au concept de production d'énergie décentralisée. Cette approche décentralisée permet de garantir la continuité et la disponibilité de l'énergie dans une région spécifique, sans charger le réseau. Sans compter que, de cette manière, les clients peuvent utiliser une énergie verte produite sur place.

Capacité installée
au 31 DÉC. 2018



WDP ambitionne, à moyen terme, de parvenir à une capacité installée d'environ **100 MWp en énergie solaire**. WDP a installé des panneaux solaires sur les toits de ses entrepôts et sur les terrains disponibles depuis 2008. Aux Pays-Bas, WDP travaille actuellement à l'installation d'une capacité supplémentaire de 25 MWp. WDP ambitionne par ailleurs de doubler la capacité actuelle de la Flandre, ce qu'elle a commencé de faire en installant une capacité additionnelle de 10 MWp. Au total, le parc solaire déjà mis en place (capacité installée de 60 MWp au 31 décembre 2018) a permis d'éviter des émissions de 12 121 tCO_2 en 2018.

II. Électricité verte

Tous les contrats d'électricité de WDP sont des contrats d'électricité verte. Pour WDP, cela implique, en 2018 une **baisse des émissions de CO_2 totales** estimée à 6 619 tCO_2 par rapport à l'électricité grise.

III. Pompes à chaleur

Les pompes à chaleur sont une technologie de chauffage ou de refroidissement des bâtiments par l'extraction de l'énergie de l'air (pompe à chaleur à air) ou du sol (pompe à chaleur géothermique). Lors de la réalisation de nouveaux entrepôts, une analyse de pertinence d'une installation de pompe à chaleur est réalisée. Concrètement, des pompes à chaleur géothermiques ont été installées dans les bâtiments de Nieuwegein, Zwolle et Helmond aux Pays-Bas ainsi que dans les bureaux de WDP à Meise (Wolvertem).

IV. Réseau de chauffage

Pour chauffer ses bureaux de Breda, WDP a recours au réseau de chauffage municipal DH&C (District Heating en Cooling).

Utilisation de combustibles fossiles

Lorsque la consommation de combustibles fossiles est nécessaire, WDP veille à le faire aussi efficacement que possible. Comme nous l'avons déjà évoqué, WDP tente de réduire autant que possible la consommation énergétique de ses bureaux d'entreprise et surveille attentivement tous les progrès technologiques en la matière afin d'être en mesure de doter les entrepôts des technologies les plus récentes.

Recyclage des déchets

- WDP encourage ses clients à trier leurs déchets et à en réduire les quantités.
- Lors de la construction de nouveaux entrepôts, WDP tient compte du traitement des déchets : ils sont triés en plusieurs catégories et traités

par des sociétés de gestion des déchets certifiées. WDP s'efforce par ailleurs de réutiliser les déchets de chantier de la manière la plus optimale qui soit (démolition circulaire). L'utilisation de structures préfabriquées assure une diminution du volume de déchets sur les chantiers.

Certification

I. BREEAM

13 bâtiments de WDP sont désormais certifiés selon la méthode BREEAM. BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) est une attestation de durabilité quant aux performances des bâtiments durant l'ensemble du cycle de vie. BREEAM se distingue notamment des autres normes par son approche multicritères. Au-delà de la consommation énergétique du bâtiment, la certification tient également compte d'autres aspects : occupation du sol, écologie, processus de construction, consommation d'eau, déchets, pollution, transport, équipement et matériaux, santé et confort. Ceci dit, WDP constate qu'il est de plus en plus difficile de convaincre les clients de participer à ce processus de certification. Non pas qu'ils ne soient plus convaincus du bien-fondé de la mise en œuvre de mesures de durabilité, tout au contraire. Les clients sont réticents devant le coût d'une certification effective du bien et préfèrent investir dans d'autres mesures durables dans le bâtiment lui-même. En 2018, la certification BREEAM n'a donc concerné qu'un seul bien. Bien entendu, en plus du processus de certification, toutes les nouvelles réalisations ont été réalisées en visant la plus grande efficacité énergétique.

II. Classe énergétique de nos bureaux

Les bureaux néerlandais de WDP ont obtenu le label énergétique de niveau A, soit le niveau de performance le plus élevé.

Solution logistique multimodale

Les répercussions environnementales liées à la consommation de ressources naturelles des bâtiments ne représentent qu'une petite partie de l'impact environnemental de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique. Avec 3 milliards de consommateurs de classe moyenne supplémentaires d'ici 2050, les besoins en transports des produits vont considérablement augmenter et la logistique peut constituer un outil puissant pour réduire autant que possible ce fardeau pour la planète. La logistique peut apporter une importante contribution à cet égard pour soulager la planète au maximum.

WDP est convaincue que l'avenir de la logistique est multimodal. La société souhaite également apporter une valeur ajoutée par la création de synergies entre clients, régions, villes, ports, services collectifs, etc. pour, de cette manière, réaliser une logistique intelligente (multimodalité, bundling, etc.). WDP utilise des critères de choix stratégiques de l'emplacement des entrepôts, là où une liaison routière, maritime, ferroviaire et aérienne existe ou peut être mise en place. Les différents modes peuvent se concurrencer ou se compléter en termes de coûts, vitesse, accessibilité, fréquence, sécurité et confort.

En septembre 2018, WDP s'est engagée à participer à **R!SULT (Responsive Sustainable Urban Logistics),** un projet réalisé en coopération avec le VIL (Vlaams Instituut voor Logistiek) en Agentschap Innoveren en Ondernemen. L'objectif de ce projet consiste à élaborer et à valider un concept logistique générique polyvalent pour optimiser la livraison en ville en employant intelligemment et en combinant différents modes logistiques ainsi qu'en prévoyant et en exploitant des capacités de stockage et de cross-docking (micro-entrepôts) dans la ville. Le but est de parvenir à un modèle de logistique urbaine à la fois durable et économique qui soit favorable à toutes les parties prenantes (producteur, ville, prestataire de services logistiques, commerçant et citoyen).

Bornes de recharge de véhicules électriques

Les bureaux d'entreprise de WDP à Meise (Wolvertem) et Breda sont équipés de bornes de recharge de véhicules électriques. Par ailleurs, WDP étudie, avec ses clients, la mise en place de ces bornes de recharge à proximité des bâtiments du portefeuille immobilier. Depuis 2018,

l'environnement des entrepôts neufs de WDP prévoit systématiquement l'installation de bornes de rechargement pour véhicules électriques.

Optimisation de la consommation d'énergie

Aux côtés de ses clients, WDP analyse la manière dont les technologies actuelles du bâtiment peuvent permettre d'optimiser la consommation énergétique. Des installations de climatisation ad hoc sont ainsi améliorées et les espaces de bureaux existants sont modernisés pour obtenir un meilleur CPE.

Relighting

La consommation énergétique peut également être réduite grâce à l'installation d'éclairage LED. WDP équipe d'office ses nouveaux entrepôts de ce type d'éclairage. Pour les bâtiments existants, un programme de relighting prévoit le remplacement de l'éclairage existant par un éclairage (LED) moins énergivore.

Au cours de l'année 2018, huit sites de WDP, représentant environ 190 000 m², ont été équipés d'un éclairage moins énergivore.

Au niveau global, 17 % des bâtiments étaient équipés d'éclairage LED fin 2018. Il est prévu d'augmenter cette superficie à 25 % du portefeuille immobilier dans le courant de 2019.

Financement vert

I. Green Finance Framework

Au cours de l'année 2018, WDP a mis en place un **Green Finance Framework** (cadre de financement vert), qui fournit un aperçu clair et transparent des critères qui facilitent les investissements dans les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les mesures respectueuses de l'environnement pour les projets immobiliers logistiques afin de réduire les émissions de CO_2 et de parvenir à un environnement faible en carbone.

Ce Green Finance Framework offre à WDP un cadre général pour l'émission de Green Bonds, de Green Private Placements et/ou de Green (Syndicated) Loans. L'institut de recherche indépendant sans but lucratif Center for International Climate and Environmental Research (CICERO) confirme que ce programme de financement est conforme aux principes des Green Bonds. Les actifs éligibles s'élèvent à 381 millions d'euros, constitués des bâtiments certifiés BREEAM ayant un score minimum de Very Good et des panneaux solaires. En contrepartie, les financements verts s'élèvent à 175 millions d'euros.

II. Green bond

En 2018, WDP et MetLife Investment Management, le gestionnaire d'actifs institutionnel de MetLife Inc (l'investisseur), ont mené à bien un placement privé américain représentant un montant total de 100 millions d'euros. Les coupons à 2,62 %, des green bonds, ont une durée de 11 ans.

Cette émission confirme la stratégie de WDP et son engagement envers le développement durable. Les green bonds sont émis dans le cadre du Green Finance Framework.

Le produit de ces obligations est utilisé exclusivement pour le (re)financement d'actifs durables éligibles.

Performances environnementales et énergétiques

Les renseignements ci-dessous se fondent sur les données obtenues des sites sur lesquels WDP exerce un contrôle opérationnel, à savoir lorsqu'elle est responsable du paiement des factures des équipements d'intérêt général. Toutefois, la consommation proprement dite relève entièrement du client. Au cours de l'année 2018, la mise en œuvre d'un système de gestion de l'énergie a été déployée, en particulier l'installation des équipements dans tous les bâtiments du portefeuille immobilier. À partir de 2019, la consommation d'énergie des clients peut donc être analysée et contrôlée dans tous les entrepôts. WDP entend ensuite dialoguer avec les clients en vue d'optimiser leur consommation. Les résultats ci-dessous doivent donc être interprétés dans le contexte de cette année transitoire.

En ce qui concerne les bureaux d'entreprise de WDP, aucun chiffre like-for-like n'a été présenté dans les tableaux ci-dessous, puisque les bureaux, principalement au siège social à Meise (Wolvertem), ont été considérablement agrandis. WDP travaille actuellement à l'élaboration d'un plan pluriannuel visant à optimiser encore davantage la consommation d'énergie des bureaux rénovés et agrandis. Un système de chauffage géothermique a notamment été mis en service en 2018. Par conséquent, 2018 sera retenue comme l'année de référence pour l'analyse like-for-like des bureaux d'entreprise de WDP et peut être considérée comme une année transitoire.

Consommation électrique

Elec-Abs et Elec-LfL
sur la base de l'indicateur GRI 302-1

Les données absolues du graphique concernent la consommation d'électricité achetée auprès des sociétés de services collectifs pour les bâtiments en location et répercutée aux clients. Même s'il s'agit uniquement de contrats d'énergie verte, il faut de toute façon chercher à réduire la consommation électrique.

WDP a constaté que la consommation d'électricité des bâtiments a augmenté cette année, en partie en raison de la croissance du portefeuille immobilier, mais aussi sur une base like-for-like due à un taux d'occupation moyen plus élevé et à un accroissement des investissements dans les équipements par les utilisateurs.

En kWh	2018	2017
Portefeuille immobilier WDP		
Elec-Abs	24 444 433	21 753 644
Elec-LfL	18 372 132	17 049 091
Bureaux d'entreprise WDP		
Elec-Abs	296 571	158 713
Elec-LfL	n.r.	139 813

Consommation de chauffage et de refroidissement

DH&C-Abs (normalisé) et DH&C-LfL (normalisé)
sur la base de l'indicateur GRI 302-1

Cette catégorie de consommation d'énergie ne s'applique qu'aux bureaux, puisqu'aucun bâtiment du portefeuille immobilier n'est raccordé à un réseau de chauffage ou de refroidissement.

En kWh	2018	2017
Bureaux d'entreprise WDP		
DH&C-Abs (normalisé)	39 666	26 636
DH&C-LfL (normalisé)	n.r.	12 124

Consommation de carburant
Fuel-Abs (normalisé) et Fuel-LfL (normalisé)
sur la base de l'indicateur GRI 302-1

Le seul type de combustible utilisé dans les bâtiments est le gaz naturel. Le gaz naturel émet beaucoup moins de CO_2 que les autres combustibles fossiles et a donc un impact positif sur l'empreinte carbone du portefeuille.

En kWh	2018	2017
Portefeuille immobilier WDP		
Fuels-Abs (normalisé)	25 420 448	25 657 365
Fuel-LfL (normalisé)	19 472 272	20 829 444
Bureaux d'entreprise WDP		
Fuel-Abs (normalisé)	319 045	267 056
Fuel-LfL (normalisé)	n.r.	267 056

L'intensité énergétique des bâtiments
Energy-Int
sur la base de l'indicateur GRI 302-3

en kWh/m²	2018	2017
Portefeuille immobilier WDP		
Energy-Int	63	62
Bureaux d'entreprise WDP		
Energy-Int	366	261

Gaz à effet de serre directs
GHG-Dir-Abs et GHG-Dir-LfL
sur la base de l'indicateur GRI 305-1

Les émissions de CO_2 sont liées à l'utilisation du gaz pour le chauffage des bâtiments.

en tCO_2e	2018	2017
Portefeuille immobilier WDP		
GHG-Dir-Abs	4 736	4 924
GHG-Dir-LfL	3 590	3 977
Bureaux d'entreprise WDP		
GHG-Dir-Abs	68	60
GHG-Dir-LfL	n.r.	60

Gaz à effet de serre indirects
GHG-Indir-Abs et GHG-Indir-LfL
sur la base de l'indicateur GRI 305-2

Tous les bâtiments bénéficient exclusivement d'électricité verte. WDP n'émet donc pas de CO_2 par sa consommation d'électricité, ce qui s'est traduit par une économie de 6 819 tCO_2 en 2018.

en tCO_2e	2018	2017
Portefeuille immobilier WDP		
GHG-Indir-Abs	0	0
GHG-Indir-LfL	0	0
Bureaux d'entreprise WDP		
GHG-Indir-Abs	2,9	1,8
GHG-Indir-LfL	n.r.	0,8

Intensité des gaz à effet de serre provenant des bâtiments
GHG-Int
sur la base de l'indicateur GRI 305-4

en $kgCO_2e/m^2$	2018	2017
Portefeuille immobilier WDP		
GHG-Int	6,5	7,2
Bureaux d'entreprise WDP		
GHG-Int	42,0	37,5

Consommation d'eau
Water-Abs, Water-Lfl et Water-Int
sur la base de l'indicateur GRI 303-1

	2018	2017
Portefeuille immobilier WDP		
Water-Abs (en m³)	46 340	37 145
Water-Lfl (en m³)	22 338	23 715
Water-Int (en m³/m²)	0,08	0,11
Bureaux d'entreprise WDP		
Water-Abs (en m³)	1 197	1 438
Water-Lfl (en m³)	n.r.	1 216
Water-Int (en m³/m²)	0,7	0,9

Certification
Cert-tot
sur la base de l'indicateur CRE-8

	2018	2017
Portefeuille immobilier WDP		
Cert-tot	13	12

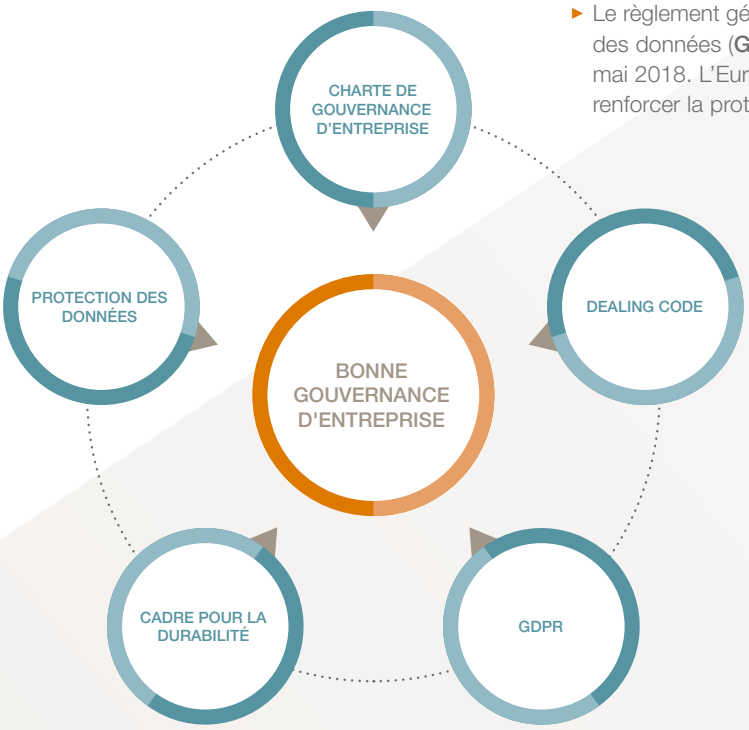
3. Bonne gouvernance d'entreprise

L'**honnêteté dans les affaires**, l'ouverture de la communication et la **transparence des rapports** sur la gouvernance d'entreprise sont autant d'éléments qui garantissent une bonne gouvernance d'entreprise de l'entreprise. À cet égard, WDP vise un bon équilibre entre les intérêts des diverses parties prenantes et ceux de la collectivité.

Il est important d'élaborer une vision à long terme qui permette d'assurer la durabilité des activités en tant qu'employeur et de la gestion de l'entreprise, comme l'ont formulé et défini les thèmes centraux. Une telle vision renforce en effet la qualité des rapports sur la gouvernance d'entreprise.

Accomplissements en 2018

- WDP utilise le Code de gouvernance belge comme code de référence et applique les principes qui y sont décrits ici à l'entreprise. La Charte de gouvernance d'entreprise est disponible en ligne. Chaque année, WDP produit des rapports[1] sur sa gestion au travers de la **Charte de gouvernance d'entreprise**.
- Le code de conduite en matière de transactions financières a été intégré à un règlement distinct relatif aux transactions (le **Dealing Code**), dans lequel sont présentées et expliquées les principales règles en matière d'abus de marché. Le Dealing Code de WDP est mis à jour régulièrement et est disponible en ligne. Par ailleurs, tous les employés doivent adhérer à des codes de conduite particuliers en matière de confidentialité et d'éthique commerciale.
- Le règlement général de l'UE sur la protection des données (**GDPR**) est entré en vigueur en mai 2018. L'Europe entend ainsi contribuer à renforcer la protection de tous les particuliers



1 Voir chapitre *6.7 Rapport de gestion — Gouvernance d'entreprise*.

dont les données personnelles sont traitées. En 2018, WDP a pris plusieurs mesures à cet égard, notamment la poursuite de la formalisation de la politique de protection de la vie privée à l'intention des parties prenantes, l'adaptation de procédures internes et des paramètres de protection de la vie privée sur le site web ainsi que la mise sur pied d'une équipe interne en la matière. L'application du GDPR doit s'intégrer dans (le développement et le déploiement de) chaque processus et fera donc l'objet d'une attention continue.

- Sur le plan de la **protection des données**, des investissements supplémentaires ont été réalisés en 2018 dans la mise en œuvre de systèmes de sécurité supplémentaires (notamment concernant l'anti-phishing, le filtrage des logiciels malveillants et l'authentification multifactorielle).
- La mise en œuvre du **Cadre pour la durabilité** en 2018 a jeté les bases d'une feuille de route pluriannuelle qui sera élaborée au cours de l'année 2019 et fera état des objectifs et des accomplissements se rapportant à la responsabilité sociétale de WDP.

Rapports et agréments

4. Rapports sur la durabilité

1. Portée des rapports sur la durabilité au sein de WDP

Le rapport *Responsabilité sociétale* de WDP fait partie du rapport financier annuel et vise à fournir des orientations sur la politique de durabilité de l'entreprise au moyen d'indicateurs et de paramètres comparables.

La période de référence de ce rapport est identique à celle du rapport financier annuel, en l'occurrence l'exercice 2018. WDP publie chaque année une mise à jour de ses activités de RSE dans ce rapport.

Lorsque le rapport fait référence à WDP, il s'agit de l'ensemble du groupe, y compris ses filiales.

Ce rapport s'inscrit dans la stratégie de communication ouverte et transparente de WDP. L'entreprise entend ainsi dresser un tableau clair des activités durables sur le plan écologique, économique et social qui sont les plus pertinentes pour elle et pour ses parties prenantes. Ce rapport fournit une vue d'ensemble claire des forces et des faiblesses pour chacun des aspects importants définis et expose ainsi les processus et les performances qui doivent être améliorés.

2. Thèmes centraux de WDP vs EPRA et GRI

Thèmes centraux	Indicateur EPRA	GRI/CRESD			Périmètres au sein de l'entreprise	Périmètres extérieurs à l'entreprise
		Informations standard	Catégorie	Aspect		
Attirer et garder les talents	Emp-Turnover	401-1	Social	Employment	Groupe WDP	-
	Emp-New Hires	401-1	Social	Employment	Groupe WDP	-
	Diversity-Emp	405-1	Social	Diversity and equal opportunity	Groupe WDP	-
	Diversity-Pay	405-2	Social	Diversity and equal opportunity	Groupe WDP	-
Culture de l'entreprise	-	-	-	-	-	-
Développement des employés	Emp-Training	404-1	Social	Employment	Groupe WDP	-
	Emp-Dev	404-3	Social	Training and education	Groupe WDP	-
Bonne gouvernance d'entreprise	EPRA Gov-Board	102-22	Economic	Governance	Groupe WDP	Toutes les parties prenantes
	EPRA Gov-Selec	102-24	Economic	Governance	Groupe WDP	Toutes les parties prenantes
	EPRA Gov-Col	102-25	Economic	Governance	Groupe WDP	Toutes les parties prenantes
	-	307-1	Economic	Environmental Compliance	Groupe WDP	Toutes les parties prenantes
	-	419-1	Economic	Socioeconomic Compliance	Groupe WDP	Toutes les parties prenantes
Numérisation	-	-	-	-	-	-
Efficacité énergétique	Cert-Tot	CRE8	Environmental	Energy	Groupe WDP	Clients
	Elec-Abs	302-1	Environmental	Energy	Groupe WDP	Clients
	Elec-LfL	302-1	Environmental	Energy	Groupe WDP	Clients
	DH&C-Abs	302-1	Environmental	Energy	Groupe WDP	Clients
	DH&C-LfL	302-1	Environmental	Energy	Groupe WDP	Clients
	Fuels-Abs	302-1	Environmental	Energy	Groupe WDP	Clients
	Fuels-LfL	302-1	Environmental	Energy	Groupe WDP	Clients
	Energy-Int	CRE1, 302-3	Environmental	Energy	Groupe WDP	Clients
Santé et sécurité	H&S-Emp	403-2	Social	Health and safety	Groupe WDP	-
	H&S-Asset	416-1	Réseaux sociaux :	Health and safety	Groupe WDP	Clients et fournisseurs
	H&S-Comp	416-2	Social	Health and safety	Groupe WDP	Clients et fournisseurs

3. Indicateurs de performance EPRA

Méthodologie et hypothèses

I. Méthodologie concernant le portefeuille immobilier WDP

Les bâtiments qui font partie du rapport représentent une superficie d'environ 725 000 m², et sont ceux où WDP a un accès direct aux données en raison de sa responsabilité de facturation des frais d'énergie aux clients. Ceci représente une couverture comprise entre 18 % et 19 % du portefeuille immobilier total. Les données pour le dernier trimestre de l'année du rapport n'étaient pas disponibles lors de la publication du présent rapport, et il a donc fallu procéder à une extrapolation. En ce qui concerne l'analyse like-for-like, 2016 est considéré comme l'année de base. Les indicateurs ci-après sont recalculés sur la base des mètres carrés pour lesquels WDP détenait des données environnementales au cours de cette année de base.

Indicateur	Mesure de performance	Unité de mesure	Description	Couverture	Extrapolation
Superficie totale		m²		100 % portefeuille immobilier WDP	n.c.
Électricité	Absolue	MWh	Total brut	19 %	Estimation des mois manquants sur la base de la consommation mensuelle de l'année précédente.
	Like-for-like		périmètre constant		30 % de la consommation fait l'objet d'une extrapolation.
Carburant	Absolu brut	MWh	Total brut	18 %	Estimation des mois manquants sur la base de la consommation mensuelle précédente en tenant compte des conditions météorologiques (méthode des degrés – jours).
	Brut normalisé	nMWh	Degré normalisé/ jour		34 % de la consommation fait l'objet d'une extrapolation.
	Like-for-like	nMWh	périmètre constant		
Émissions directes de gaz à effet de serre	Absolue	tCO_2e	Total brut	18 %	Fondé sur la consommation extrapolée ci-dessus pour avoir un aperçu complet de 2018.
	Like-for-like	tCO_2e	Périmètre constant		
Émissions indirectes de gaz à effet de serre	Absolue	tCO_2e	Total brut	22 %	Fondé sur la consommation extrapolée ci-dessus (carburant et électricité) pour avoir un aperçu complet de 2018.
	Like-for-like	tCO_2e	Périmètre constant		
Eau	Absolue	m³	Total brut eau	11 %	Extrapolation à une période de 365 jours.
	Like-for-like	m³	Périmètre constant		

II. Méthodologie concernant les bureaux d'entreprise de WDP

Les Bureaux d'entreprise WDP sont représentés à 100 % dans la portée des présents rapports. Comme les données relatives aux derniers mois de l'année de référence n'étaient pas encore disponibles au moment de la publication, la consommation a été utilisée conformément aux mesures des premiers mois de l'année complète. En ce qui concerne l'analyse like-for-like, cela n'est pas pertinent, car les bureaux — principalement le siège social à Meise (Wolvertem) — ont été considérablement agrandis.

Indicateur	Mesure de performance	Unité de mesure	Description	Couverture	Extrapolation
Superficie totale		m^2		Wolvertem, Breda et Bucarest	n.c.
Électricité	Absolue	MWh	Total brut	100 %	Belgique : extrapolation décembre
	Like-for-like	MWh	Périmètre constant		n.r.
Carburant	Absolu brut	MWh	Total brut	100 %	Belgique : extrapolation deux derniers mois
	Brut normalisé	nMWh	Degré normalisé/ jour		Pays-Bas : pas de consommation de carburant
	Absolue	tCO_2e	Total brut	100 %	Fondé sur la consommation extrapolée ci-dessus (combustibles et électricité) pour avoir un aperçu complet de 2018.
Émissions indirectes de gaz à effet de serre	Absolue	tCO_2e	Total brut	100 %	Fondé sur la consommation extrapolée ci-dessus (combustibles et électricité) pour avoir un aperçu complet de 2018.
	Like-for-like	tCO_2e	Périmètre constant		
Eau	Absolue	m^3	Total brut eau	100 %	Belgique : les chiffres pour 2018 sont fondés sur les données de consommation de 2017.
	Like-for-like	m^3	Périmètre constant		Pays-Bas : les chiffres pour 2018 sont fondés sur les données de 2017 et extrapolés en fonction de l'évolution de la superficie.

Tableau EPRA

WDP produit ses rapports conformément aux normes de reporting non financier en utilisant les indicateurs tels qu'ils sont publiés par le rapport de l'EPRA sur les Best Practice Recommendations en matière de Rapport de durabilité. Vous trouverez ci-dessous un tableau présentant le panorama des indicateurs EPRA utilisés et leur résultat pour 2017 et 2018.

Mesure de la Durabilité EPRA	Standards GRI Indicateurs CRESSD	Unité de mesure	
Durabilité — Indicateurs environnementaux			
Elec-Abs	302-1	kWh annuels	
Elec-LfL	302-1	kWh annuels	
DH&C-Abs (normalisé)	302-1	kWh annuels	
DH&C-LfL (normalisé)	302-1	kWh annuels	
Fuels-Abs (normalisé)	302-1	kWh annuels	
Fuels-LfL (normalisé)	302-1	kWh annuels	
Energy-Int	302-3 CRE1	kWh/m²	
GHG-Dir-Abs	305-1	tCO_2e par an	
GHG-Indir-Abs	305-2	tCO_2e par an	
GHG-Dir-LfL	305-1	tCO_2e par an	
GHG-Indir-LfL	305-2	tCO_2e par an	
GHG-Int	305-4, CRE3 305-4, CRE3	$kgCO_2e/m^2$ tCO_2e/ETP	
Water-Abs	303-1	m³ par an	
Water-LfL	303-1	m³ par an	
Water-Int	CRE2	m³/m²	
Waste-Abs	306-2	tonne annuelle de déchets tonne annuelle de PMD tonne annuelle de papier tonne annuelle de matériel organique	
Cert-Tot	CRE8	nombre total de certificats BREEAM	
Durabilité — Indicateurs sociaux			
Diversity-Emp	405-1	Diversité de genre parmi les collaborateurs (% hommes/ femmes)	– globalité de l'entreprise WDP – équipe dirigeante de WDP
Diversity-Pay	405-2	Écart salarial	
Emp-Training	404-1	Formation et développement des collaborateurs (nombre moyen d'heures annuelles)	
Emp-Dev	404-3	Évaluation du personnel (%)	
Emp-New hires	401-1	Personnel entrant (abs/ %)	
Emp-Turnover	401-1	Roulement du personnel (abs/ %)	
H&S-Emp	403-2	Accidents de travail (nombre de collaborateurs concernés/nombre total d'heures)	
H&S-Emp	403-2	Incapacité de travail (nombre de jours d'incapacité/nombre total d'heures)	
H&S-Emp	403-2	Décès dans le cadre du travail	
H&S-Asset	416-1	Pourcentage des évaluations santé et sécurité	
H&S-Comp	416-2	Incidents suite au non-respect de la réglementation relative aux impacts sur la santé et la sécurité	
Comty-Eng	413-1	Implication dans la société	
Gov-Board	102-22	Composition de l'organe de gestion le plus élevé	
Gov-Selec	102-24	Procédure de sélection et de nomination des membres de l'organe de gestion le plus élevé	
Gov-Col	102-25	Procédure de gestion des conflits d'intérêts	

1 Toutes les données nécessaires au calcul des indicateurs de l'exercice le plus récent n'étaient pas encore disponibles à la publication du présent rapport. Dès lors, certaines données ont été extrapolées. Entretemps, les données de l'exercice comparatif sont devenues disponibles. Pour cet exercice, la consommation réelle les bâtiments a donc bien été prise en compte.

2 Tous les indicateurs EPRA indiqués par un ✔ ont été vérifiés par Deloitte Réviseurs d'entreprises dans la cadre d'une assurance limitée, pour ce qui concerne le Portefeuille immobilier de WDP et les Bureaux d'entreprise WDP dans le périmètre pour 2018.

	Portefeuille immobilier WDP		Bureaux d'entreprise WDP		Périmètre du commissaire[2]
	2017[1]	2018	2017	2018	
	21 753 644	24 444 433	158 713	296 571	✔
	17 049 091	18 372 132	139 813	n.r.	✔
	n.c.	n.c.	26 636	39 666	✔
	n.c.	n.c.	12 124	n.r.	✔
	25 657 365	25 420 448	267 056	319 045	✔
	20 829 444	19 472 272	267 056	n.r.	✔
	62	63	261	366	✔
	4 924	4 736	60	68	✔
	0	0	1,8	2,9	✔
	3 977	3 590	60	n.r.	✔
	0	0	0,8	n.r.	✔
	7,2	6,5	37,5	42,0	✔
	n/a	n/a	0,9		✔
	37 145	46 340	1 438	1 197	✔
	23 715	22 338	1 216	n.r.	✔
	0,11	0,08	0,9	31,5	✔
	n.c.	n.c.	30	30	✔
	n.c.	n.c.	0,3	0,3	✔
	n.c.	n.c.	45	47,2	✔
	n.c.	n.c.	1,7	1,8	✔
	12	13	-	-	✔
			58/42	55/45	✔
			100/0	100/0	✔
			0,58	0,56	✔
			6,74	9,72	✔
			100 %	100 %	✔
			14/21 %	12/15 %	✔
			6/9,1 %	4/5,5 %	✔
			0,002 %	0,000 %	✔
			0,004 %	0,000 %	✔
			0	0	✔
			100 %	100 %	✔
			0	0	✔
			Voir 9.5. *Responsabilité sociétale — Corporate social responsibility — People*	Voir 6. *Responsabilité sociétale – Vision durable de l'employeur — Culture de l'entreprise*	✔
			Voir 6.7.4. *Rapport de gestion — Gouvernance d'entreprise — Le Conseil d'Administration du gérant statutaire De Pauw SA — Mandat de l'administrateur*	Voir 4.7.4. *Rapport de gestion – Gouvernance d'entreprise – Le Conseil d'Administration du gérant statutaire De Pauw SA – Mandat de l'administrateur*	✔
			Voir 6.7.4. *Rapport de gestion — Gouvernance d'entreprise — Le Conseil d'Administration du gérant statutaire De Pauw SA – Mandat de l'administrateur,*	Voir 4.7.4. *Rapport de gestion – Gouvernance d'entreprise – Le Conseil d'Administration du gérant statutaire De Pauw SA – Mandat de l'administrateur*	✔
			Voir 6.7.9. *Rapport de gestion – Gouvernance d'entreprise – Conflits d'intérêts*	Voir 4.7.9. *Rapport de gestion – Gouvernance d'entreprise – Conflits d'intérêts*	✔

4. Vérification externe des rapports

Rapport du commissaire exprimant une assurance limitée sur une sélection d'indicateurs RSE publiés dans le document « Rapport annuel » de Warehouses De Pauw SCA pour l'année clôturée le 31 décembre 2018

A l'attention du conseil d'administration

En notre capacité de commissaire, nous avons effectué des travaux visant à nous permettre d'exprimer une assurance limitée sur certains indicateurs RSE (les Données RSE) mentionnés dans le document Rapport annuel de Warehouses De Pauw SCA pour l'année clôturée le 31 décembre 2018 (le Document). Ces Données RSE ont été établies conformément aux *Best Practices Recommendations* of the *European Public Real Estate Association* (EPRA) au sujet du rapportage de développement durable (*EPRA BPR on Sustainability Reporting, 3rd version*). Les Données RSE ont été identifiées par le symbole ✔ dans le Document.

Le périmètre de nos travaux s'est limité aux Données RSE, relatives à l'année 2018 et ne couvre que les indicateurs de la performance environnementale des bâtiments, les indicateurs sociaux et les indicateurs de gouvernance conservés dans le périmètre de rapportage défini par Warehouses De Pauw SCA.

Comme indiqué dans le rapport annuel *6. Responsabilité sociétale*, le périmètre de rapportage pour les indicateurs de performance environnementale couvre que 725 000 m² ou 18 % du portefeuille immobilier de Warehouses De Pauw SCA. Le périmètre de rapportage pour les indicateurs sociaux et les indicateurs de gouvernance couvrent toute l'organisation de Warehouses De Pauw SCA.

Les procédures d'assurance limitée ont été effectuées sur les Données RSE obtenues et retenues dans le périmètre de Warehouses De Pauw SCA. Les conclusions formulées ci-après portent dès lors sur ces seules Données RSE et non sur l'ensemble des informations présentées dans le Document.

Responsabilité du conseil d'administration

Le conseil d'administration de Warehouses De Pauw SCA est responsable pour les Données RSE et les informations y faisant référence et présentées dans le Document, ainsi que pour la déclaration que le rapport adhère aux exigences de « EPRA BPR on Sustainability Reporting ».

Cette responsabilité comprend la sélection et l'utilisation de méthodes appropriées à la préparation des Données RSE, la fiabilité des informations sous-jacentes ainsi que l'utilisation d'hypothèses et d'estimations raisonnables. En outre, la responsabilité du conseil d'administration comprend également la définition, la mise en place et le suivi de systèmes et procédures appropriés permettant la préparation des Données RSE.

Nature et étendue des travaux

Notre responsabilité est d'exprimer, sur base de nos travaux d'assurance limitée, un avis indépendant sur les Données RSE. Notre rapport a été préparé conformément aux termes décrits dans notre lettre de mission. Nous avons conduit nos travaux conformément à la norme internationale ISAE (International Standard on Assurance Engagements) 3000 (Revised)[1].

En appliquant cette norme, nos procédures visent à obtenir une assurance limitée sur le fait que les Données RSE ne comportent pas d'anomalies materielles. Ces procédures sont moins approfondies que les procédures d'une mission d'assurance raisonnable.

Nos principales procédures d'examen ont consisté à:

- évaluer et tester la conception et le fonctionnement des systèmes et des processus utilisés pour la collecte, le traitement, la classification, la consolidation et la validation des Données RSE et les méthodes utilisées pour le calcul et l'estimation des Données RSE identifiées par le symbole ✔ dans le tableau comme mentionné dans le Document;

1 ISAE 3000 (Revised) — Assurance engagements other than audits or reviews of historical information

- mener des entretiens avec les personnes responsables;
- inspecter, sur base d'un échantillonnage, des documents internes et externes pour évaluer la fiabilité des Données RSE et mener des tests de cohérence sur la consolidation de ces Données RSE.

Conclusion

Sur base de nos travaux d'assurance limitée, comme décrit dans ce rapport, nous n'avons pas relevé d'anomalies materielles de nature à nous laisser penser que les Données RSE relatives à Warehouses De Pauw SCA, identifiées dans le Document par le symbole ✔, n'ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux exigences de *EPRA Best Practices Recommendations on Sustainability Reporting (3rd version)*.

Zaventem,

Le commissaire
DELOITTE Réviseurs d'entreprises SCRL

Représentée
par Kathleen De Brabander

12.
GRI Standards Index

Tableau normes GRI[1]

GRI 102 : Informations générales		Page Rapport financier annuel 2018	
102-1	Nom de l'organisation	264	
102-2	Activités, marques, produits et services	12-20, 38-46	
102-3	Emplacement du siège de l'organisation	264	
102-4	Sites opérationnels	20	
102-5	Structure de propriété et forme juridique	157, 264	
102-6	Marchés	19, 12-20, 99-116	
102-7	Échelle de l'entreprise	99-116, 157, 174-183, 231	
102-8	Informations sur les employés et autres travailleurs	130, 148-149, 231	
102-9	Chaîne logistique	17-18	
102-10	Changements au sein de l'organisation et de sa chaîne logistique	39-46	
102-11	Principe ou approche de précaution	120	
102-12	Initiatives externes	121	
102-13	Adhésion à des associations	125	
102-14	Déclaration de la plus haute instance de décision	118	
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	12-20, 119, 120-123, 160-170,	
102-16	Valeurs, principes, normes et normes de conduite	12-20, 93-96, 119, 123	
102-17	Mécanismes pour fournir des conseils et notifier des inquiétudes en matière d'éthique	91-95	
102-18	Structure de gouvernance	71-84, 124	
102-19	Autorité délégante	124	
102-20	Responsable exécutif en matière de facteurs économiques, environnementaux et sociaux	73, 83, 124	
102-21	Consultation des parties prenantes concernant les aspects économiques, écologiques et sociaux	12-20, 120-121	
102-22	Composition de l'instance de gouvernance la plus élevée et de ses comités	71-84	
102-23	Président de l'instance de gouvernance la plus élevée	70, 78	
102-24	Procédure de nomination et de sélection de l'instance de gouvernance la plus élevée	79	
102-25	Conflits d'intérêts	91-93	
102-26	Rôle de l'instance de gouvernance la plus élevée dans la mise en œuvre de l'objet, des valeurs et de la stratégie	74, 124	
102-27	Connaissances conjointes de l'instance de gouvernance	74-77, 124	
102-28	Évaluation de l'instance de gouvernance la plus élevée	79	
102-29	Identification et gestion de l'impact économique, environnemental et social	93-96, 117-125	
102-30	Efficacité du processus de gestion des risques	74, 93-96	
102-31	Contrôle des thèmes économiques, environnementaux et sociaux	93-96	
102-32	Rôle de l'instance de gouvernance la plus élevée dans le reporting sur la durabilité	124	
102-33	Communication des questions critiques ('critical concerns')	91-93, 95, 124-125	
102-35	Politiques en matière de rémunération	87-91	

1 De plus amples informations concernant les normes GRI sont disponibles en ligne.

GRI 102 : Informations générales		Page Rapport financier annuel 2018	
102-36	Processus de détermination de la rémunération	87-91	
102-37	Implication des actionnaires dans la rémunération	87-91	
102-40	Listes des groupes de parties prenantes	12-20, 121, 125	
102-41	Conventions collectives de travail	130	
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	12-20, 121, 125	
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	12-20, 125	
102-44	Thèmes et questions clés soulevés	122-123	
102-45	Entités incluses dans les comptes annuels consolidés	30-37	
102-46	Définition du contenu et du périmètre des thèmes du rapport	120-122, 145	
102-47	Aperçu des aspects pertinents	123	
102-48	Reformulation d'informations	148-149	
102-49	Changement dans le reporting	120, 123	
102-50	Période de reporting	144	Exercice du 01.01.2018 au 31.01.2018 inclus
102-51	Date du dernier rapport publié		Le présent rapport commente les activités au cours de l'exercice 2018. Il succède au *Rapport financier annuel 2017* qui a été publié le 23 mars 2018.
102-52	Cycle de reporting		Rapport
102-53	Personnes de contact pour toutes questions concernant le rapport	2	
102-54	Exigences de reporting conformes aux normes GRI		Le présent rapport a été établi conformément aux normes RGI – Option : Core.
102-55	Tableau de référence GRI	280-285	
102-56	Vérification externe	68-69, 150-151, 235-241	Deloitte Réviseurs d'entreprises fait le compte rendu du pronostic du résultat EPRA, des comptes annuels consolidés et d'une sélection d'indicateurs environnementaux, sociaux et administratifs tels que publiés dans le présent rapport financier annuel.

Matérialité	Norme GRI	Page Rapport financier annuel 2018	Omission
Culture de l'entreprise			
GRI 103 Approche managériale	103-1 C Explication de l'enjeu repris dans la matrice de matérialité et de son périmètre	127-128, 145	
	103-2 L'approche managériale et ses composantes	127-128	
	103-3 Évaluation de l'approche managériale		WDP définit et formule actuellement ceci dans le cadre du développement de sa feuille de route pluriannuelle (voir pp. 118 et 120). WDP prévoit de pouvoir en faire le compte rendu dans son rapport financier annuel relatif à l'exercice 2019.

Matérialité	Norme GRI	Page Rapport financier annuel 2018	Omission
GRI 102 Généralités 2018	102-16 Valeurs, principes, normes et normes de comportement	12-20, 93-96, 119, 123	
Attirer et garder les talents			
GRI 103 Approche managériale	103-1 C Explication de l'enjeu repris dans la matrice de matérialité et de son périmètre	128-130, 145	
	103-2 L'approche managériale et ses composantes	128-130	
	103-3 Évaluation de l'approche managériale		WDP définit et formule actuellement ceci dans le cadre du développement de sa feuille de route pluriannuelle (voir pp. 118 et 120). WDP prévoit de pouvoir en faire le compte rendu dans son rapport financier annuel relatif à l'exercice 2019.
GRI 401 Emploi	401-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par travailleur	148-149	
GRI 405 Diversité et égalité des chances	405-1 Composition des instances de gouvernance et subdivision des collaborateurs	84-86, 148-149	
	405-2 Proportionnalité de la rémunération entre les hommes et les femmes	148-149	
Numérisation			
GRI 103 Approche managériale	103-1 Commentaire du thème repris dans la matrice de matérialité et périmètre de celui-ci	135, 145	
	103-2 Description de l'approche managériale	135	
	103-3 Évaluation de l'approche managériale		WDP définit et formule actuellement ceci dans le cadre du développement de sa feuille de route pluriannuelle (voir pp. 118 et 120). WDP prévoit de pouvoir en faire le compte rendu dans son rapport financier annuel relatif à l'exercice 2019.
GRI 203 Impact économique indirect	203-1 Investissements en infrastructure et en services	135	
Développement des employés			
GRI 103 Approche managériale	103-1 C Explication de l'enjeu repris dans la matrice de matérialité et de son périmètre	132-133, 145	
	103-2 L'approche managériale et ses composantes	132-133	
	103-3 Évaluation de l'approche managériale		WDP définit et formule actuellement ceci dans le cadre du développement de sa feuille de route pluriannuelle (voir pp. 118 et 120). WDP prévoit de pouvoir en faire le compte rendu dans son rapport financier annuel relatif à l'exercice 2019.
GRI 404 Formation et éducation	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par travailleur	148-149	
	404-3 Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	148-149	

Matérialité	Norme GRI	Page Rapport financier annuel 2018	Omission
Efficacité énergétique			
GRI 103 Approche managériale	103-1 C Explication de l'enjeu repris dans la matrice de matérialité et de son périmètre	135-142, 145	
	103-2 L'approche managériale et ses composantes	135-142	
	103-3 Évaluation de l'approche managériale		WDP définit et formule actuellement ceci dans le cadre du développement de sa feuille de route pluriannuelle (voir pp. 118 et 120). WDP prévoit de pouvoir en faire le compte rendu dans son rapport financier annuel relatif à l'exercice 2019.
GRI 302 Énergie	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	148-149	
	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	148-149	
	302-3 Intensité énergétique	148-149	
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	148-149	
	302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et services	148-149	
Santé et sécurité			
GRI 103 Approche managériale	103-1 C Explication de l'enjeu repris dans la matrice de matérialité et de son périmètre	130-131, 145	
	103-2 L'approche managériale et ses composantes	130-131	
	103-3 Évaluation de l'approche managériale		WDP définit et formule actuellement ceci dans le cadre du développement de sa feuille de route pluriannuelle (voir pp. 118 et 120). WDP prévoit de pouvoir en faire le compte rendu dans son rapport financier annuel relatif à l'exercice 2019.
GRI 403 Santé et sécurité au travail	403-2 Nombre et types d'accidents du tavail, maladies professionnelles, journées de travail perdues, absentéisme et décès liés au travail	148-149	
GRI 416 Santé et sécurité des clients	416-1 Evaluations de la santé et de la sécurité des catégories de produits et services	148-149	
	416-2 Incidents liés à la non-conformité de l'impact des produits et services sur la santé et la sécurité	148-149	

Matérialité	Norme GRI	Page Rapport financier annuel 2018	Omission
Bonne gouvernance d'entreprise			
GRI 103 Approche managériale	103-1 C Explication du thème repris dans la matrice de matérialité et de son périmètre	142-143, 145	
	103-2 L'approche managériale et ses composantes	142-143	
	103-3 Évaluation de l'approche managériale		WDP définit et formule actuellement ceci dans le cadre du développement de sa feuille de route pluriannuelle (voir pp. 118 et 120). WDP prévoit de pouvoir en faire le compte rendu dans son rapport financier annuel relatif à l'exercice 2019.
GRI 102 Généralités	102-22 Composition de l'instance de gouvernance la plus élevée et de ses comités	71-84	
	102-24 Procédure de nomination et de sélection de l'instance de gouvernance la plus élevée	71-84	
	102-25 Conflits d'intérêts	91-93	
GRI 307 Respect de la législation environnementale	307-1 Non-respect des lois et réglementations en matière d'environnement	142-143, 170	
GRI 419 Respect de la législation socio-économique	419-1 Non-respect des lois et réglementations en matière sociale et économique	142-143, 170	