

URW - Politique Formation

Unibail-Rodamco-Westfield ("URW" ou "le Groupe") est déterminé à promouvoir une culture d'apprentissage et de développement continu. Nous pensons que l'éducation et la formation sont les pierres angulaires du développement personnel et professionnel et qu'elles sont indispensables à la réussite globale et à la durabilité de notre organisation.

Objectif

L'objectif de la présente **Politique Formation** ("la Politique") est de fournir un cadre global pour notre approche de la formation et de l'apprentissage.

La Politique garantit que tous les employés ont accès à des opportunités diverses de formation et d'apprentissage, conçues pour développer des aptitudes, des connaissances et des compétences essentielles et pour favoriser l'efficacité du travail tout en contribuant de manière significative aux objectifs stratégiques d'URW et en respectant nos engagements en matière de durabilité et de responsabilité sociale.

En fournissant tous les efforts raisonnables pour faire respecter la Politique, le Groupe vise à former une main-d'œuvre qualifiée, compétente, adaptable et préparée pour l'avenir. Cette approche bénéficie non seulement à nos employés, mais contribue également à la résilience de l'entreprise ainsi qu'au succès à long terme et aux objectifs liés au développement durable d'URW.

Périmètre

La Politique s'applique à tous les employés d'URW (y compris les employés à temps partiel), quels que soient leur rôle, leur niveau ou leur localisation au sein de l'organisation, ainsi qu'aux prestataires internes¹ dans la mesure où cela s'applique à leur mission.

1) Principes et procédures

Engagement en faveur de l'apprentissage

Incarnée par la URW Academy le Groupe s'engage à favoriser une culture de l'apprentissage continu au sein d'URW. Le Groupe encourage et soutient tous les employés à s'engager dans des activités de formation continue et de développement professionnel qui correspondent à leurs aspirations professionnelles, aux opportunités de mobilité interne et aux objectifs stratégiques d'URW.

Possibilités de formation

Le Groupe s'efforce d'offrir un large éventail de possibilités de formation adaptées aux divers besoins de ses employés. Il s'agit notamment de formations pratiques, d'ateliers, de séminaires, de conférences, de cours en ligne, de programmes de formation continue et d'initiatives de développement du leadership.

Partenariats avec des entités externes

En établissant des partenariats avec des institutions universitaires, des leaders du secteur, des organisations communautaires ou tout autre prestataire pertinent, URW vise à fournir un éventail diversifié de perspectives et de connaissances du monde réel à ses employés. En plus de toutes les formations développées et dispensées en interne, ces partenariats permettent au Groupe d'offrir un programme riche et complet, en suivant les dernières tendances et évolutions dans divers domaines afin d'émuler les meilleures pratiques de secteur.

Apprentissage sur mesure

Les programmes de formation sont élaborés en tenant compte des besoins uniques des différentes fonctions ou postes. En collaborant avec des experts du secteur et en exploitant les ressources éducatives les plus récentes, les employés reçoivent les formations le plus adapté possible. Le Groupe s'efforce non seulement d'améliorer les compétences de ses employés, mais aussi de veiller

¹ Le terme "prestataires internes" fait référence aux prestataires qui, bien qu'employés par des sociétés externes, travaillent avec les employés d'URW et sont enregistrés dans les systèmes internes.

à ce qu'ils soient bien équipés pour exceller dans leurs fonctions respectives.

Engagement des apprenants

L'apprentissage et la formation sont des composantes essentielles de la performance et de la culture d'entreprise. URW analyse régulièrement la satisfaction des apprenants, en révisant et en mettant à jour les programmes de formation afin d'offrir des expériences dynamiques et engageantes. Le programme de la URW Academy est régulièrement réévalué, afin de s'assurer que l'offre de formation du Groupe est alignée sur les objectifs stratégiques, les objectifs de performance et les tendances sectorielles.

Développement professionnel

Notre programme de gestion de la performance du personnel est un élément essentiel de notre stratégie et vise à favoriser la réussite individuelle et collective. En début d'année, les employés définissent et se fixent des objectifs en accord avec la stratégie de l'entreprise et les feuilles de route d'équipe, et donnent la priorité aux activités d'apprentissage et de développement. En milieu d'année, un processus d'évaluation 360° permet d'avoir une vision claire des points forts et des opportunités, les employés donnant et recevant un retour d'expérience de la part de leurs pairs, de leurs subordonnés directs et de leurs supérieurs hiérarchiques. Ce moment clé est l'occasion pour les employés de se concentrer sur les actions futures et de définir le développement de leur carrière pour le reste de l'année.

Égalité des chances

URW s'engage pour l'égalité des chances en matière d'apprentissage et de développement professionnel. Tous les employés ont accès à des possibilités d'apprentissage et de formation équivalentes, indépendamment de leur rôle, de leur ancienneté, de leurs parcours ou d'autres facteurs. URW s'efforce de créer un environnement d'apprentissage inclusif qui respecte la diversité et promeut l'égalité et les pratiques inclusives.

2) Contenu

Développement du leadership

URW s'efforce de favoriser un environnement qui encourage l'apprentissage et le développement continus, permettant aux managers de stimuler

l'innovation et l'excellence tout en dirigeant avec confiance et intégrité. Le programme de formation des managers d'URW comprend des expériences d'apprentissage interactives et pratiques axées sur le renforcement des compétences managériales clés afin de garantir le succès de nos équipes. En outre, un programme de développement annuel destiné aux cadres supérieurs d'URW est conçu pour faire évoluer les compétences transformationnelles et amplifier l'impact du leadership.

Conformité et éthique

Les formations sur la conformité comprennent un contenu spécifique sur le Code éthique et le programme anti-corruption d'URW et visent à fournir des conseils sur les activités quotidiennes et les situations de prise de décision. Cette formation obligatoire est préparée conjointement avec le département de la conformité et mise à jour chaque année si nécessaire. En plus des modules d'apprentissage en ligne, des formations en personne sont également organisées dans chaque pays. Ces formations complémentaires sont gérées par le correspondant local en charge de la conformité dans leurs pays respectifs et ciblent les "postes sensibles" tels que définis par URW.

Cybersécurité et protection de la vie privée

La protection et la sécurité des données étant des priorités pour URW, nous fournissons à notre personnel les connaissances nécessaires pour identifier les menaces et assurer la protection de nos données et de nos systèmes. Les formations à la protection des données d'URW se concentrent sur le respect des droits à la vie privée et la sécurisation des informations. Ces formations sont spécialement conçues par des experts internes et mises à jour dès que nécessaire pour répondre aux réglementations.

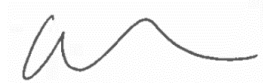
Diversité et inclusion

Notre engagement global « Be You at URW » en faveur de la diversité et de l'inclusion repose sur la promotion d'un environnement de travail inclusif. Tous les nouveaux arrivants dans le groupe participent à « Supporting Inclusion », un atelier interactif sur les préjugés inconscients conçu pour promouvoir l'ouverture d'esprit et remettre en question les idées préconçues. Des ateliers sur l'inclusion font partie du programme des managers d'URW et les thèmes de la diversité et de l'inclusion sont régulièrement intégrés dans les événements et les programmes d'apprentissage du Groupe. En

outre, les réseaux locaux d'employés « Be You at URW » organisent et dispensent des formations et des activités pour sensibiliser à la diversité et promouvoir des actions, des mentalités et des comportements inclusifs.

Durabilité et responsabilité sociale

Conformément à notre engagement en matière de durabilité et de responsabilité sociale, les formations annuelles abordent directement les trois piliers de la feuille de route « Better Places : Environmental Transition, Sustainable Experience and Thriving Communities ». URW encourage fortement ses employés à approfondir leur compréhension du développement durable grâce à une gamme complète de formations thématiques. L'offre d'apprentissage comprend des ateliers, des formations en classe et des expériences interactives et ludiques parrainées par l'URW Academy, ainsi que l'accès à la Climate School, qui héberge des vidéos éducatives abordant en profondeur les questions de développement durable.



Christi Karandikar
Directrice Groupe des
Ressources Humaines



Alexandra Hoskins
Directrice Groupe Formation,
Inclusion et Engagement

Droits humains et esclavage moderne

Pour soutenir les politiques d'URW en matière de droits humains et de lutte contre l'esclavage et la traite des êtres humains, des sessions de formation et des initiatives de sensibilisation à l'esclavage moderne et aux droits humains sont proposées chaque année aux équipes qui risquent d'y être exposées.

3) Mise en œuvre et révision

Mise en œuvre

L'URW Academy est responsable de la mise en œuvre de la Politique en collaboration avec les directeurs de département. Les managers sont chargés d'identifier les besoins de formation au sein de leurs équipes et de veiller à ce que les membres de leurs équipes participent aux programmes de formation appropriés.

Révision

La Politique sera révisée régulièrement, si nécessaire, afin de s'assurer qu'elle reste pertinente, efficace et alignée sur les objectifs stratégiques d'URW et les meilleures pratiques du secteur.