



## UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

<p style="text-align: center;"><b>ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 11 MAI 2022</b> <b>REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES DES ACTIONNAIRES</b> (Articles L. 225-108 et R. 225-84 du Code de commerce)</p>
---

Unibail-Rodamco-Westfield SE (« URW ») a reçu par courrier électronique plusieurs questions écrites d'un actionnaire. Le texte intégral des questions écrites reçues et des réponses apportées par le Directoire figurent dans le présent document mis en ligne sur le site internet d'URW.

### **Questions du Forum pour l'Investissement Responsable**

#### **Environnement**

- 1. Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?**

Dans le cadre de sa stratégie ESG Better Places 2030, le Groupe s'engage à réduire de moitié (-50 %) ses émissions de carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur entre 2015 et 2030. Cet objectif a été approuvé par l'initiative « Science Based Targets » (SBTi) comme étant conformes aux niveaux requis pour atteindre les objectifs de l'accord de Paris :

- Les objectifs relatifs aux émissions de gaz à effet de serre résultant des activités du Groupe (Scopes 1 et 2) sont compatibles avec les réductions nécessaires pour maintenir le réchauffement à 1,5 °C, l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris ; et
- Les objectifs relatifs aux émissions de la chaîne de valeur du Groupe (Scope 3) répondent aux critères du SBTi visant à fixer des objectifs ambitieux pour la chaîne de valeur, conformément aux bonnes pratiques actuelles.

Les revues budgétaires à 5 ans des actifs existants et des projets de développement intègrent des critères ESG afin de garantir leur conformité avec les objectifs du programme Better Places 2030.

- Concernant l'exploitation des actifs existants, pour atteindre ses objectifs ambitieux en termes de réduction des émissions liées à l'exploitation, le Groupe a mis en place une politique de gestion de l'énergie qui prévoit la définition, pour chaque actif, d'un plan d'action de gestion énergétique qui fixe la trajectoire opérationnelle permettant d'atteindre l'objectif à horizon 2030 et identifie les leviers d'amélioration de l'efficacité énergétique au niveau de l'actif, leur budget associé, et le calendrier de leur mise en œuvre progressive. Ces plans d'actions sont mis à jour et revus annuellement par les équipes techniques de chaque actif, puis les investissements nécessaires sur les 5 prochaines années sont intégrés aux budgets à 5 ans de chaque actif également revus chaque année. Ce processus permet d'assurer les investissements nécessaires chaque année à l'atteinte des objectifs pris par le Groupe. Depuis 2021, les plans d'action énergie sont intégrés dans un nouvel outil informatique de suivi et de reporting permettant d'optimiser l'allocation des ressources sur ce sujet. Il permet également d'agrèger les coûts d'investissements totaux sur une période donnée.

Exemples d'actions intégrées dans les plans de gestion énergétique :

- Installation de compteurs d'énergie intelligents
  - Optimisation de la gestion technique du bâtiment (GTB) et autres systèmes de pilotage
  - Optimisation des températures de consignes
  - Remplacement d'équipements de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC) par des équipements performants
  - Remplacement de l'éclairage par des LED
  - Mise en place de panneaux solaires
- Concernant les projets de développement et de fusions-acquisitions, les critères d'émission de GES sont intégrés dans les prises de décision d'investissement, par le suivi d'indicateurs en lien avec notre stratégie

de réduction des émissions intégrés à chaque processus de revue d'investissement (en particulier l'intensité carbone de la construction pour les projets de développement), pour nous assurer de l'alignement des projets avec les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe.

**2. Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?**

Dans le cadre de l'élaboration de sa stratégie relative à la préservation de la biodiversité, le Groupe a mené une étude sur ses dépendances aux services écosystémiques. Cette analyse a montré que le Groupe dépend des services écosystémiques pour l'attractivité de ses actifs (les visiteurs se sentent mieux dans des espaces végétalisés – concept de la biophilie) ainsi que pour la régulation du climat (les arbres refroidissent les espaces et limitent l'effet d'îlot de chaleur) et la fourniture de matériaux. Le sujet de la biodiversité représente ainsi plutôt une opportunité pour les actifs du Groupe, en leur permettant d'être des supports au développement de la biodiversité dans les zones urbaines denses dans lesquelles les actifs du Groupe sont implantés.

Le Groupe s'est doté d'une stratégie en matière de biodiversité visant à limiter ses impacts directs et indirects sur les principaux leviers de perte de biodiversité et d'améliorer la valeur écologique de ses actifs au travers de plans d'action spécifiques. Le Groupe s'est engagé à ce que d'ici 2022 :

- 100% de ses nouveaux projets de développement atteignent un gain net de biodiversité,
- 100% de ses projets de développement mettent en place un plan d'action en matière de biodiversité, et
- 100% de ses actifs existants ayant un fort enjeu en matière de biodiversité aient un plan d'action associé.

Dans ce cadre, compte tenu de la disparité géographique et des différents types d'actifs, les plans d'action et les leviers utilisés sont définis au niveau des actifs ou projets de développement : les leviers recommandés par l'expertise d'un écologue sont ensuite budgétés par actif ou projet dans son plan d'investissement quinquennal pour assurer leur mise en œuvre effective.

Enfin, le Groupe s'est engagé publiquement dans deux initiatives majeures en faveur de la biodiversité en 2021 :

- En communiquant et validant ses engagements en faveur de la biodiversité comme étant SMART dans le cadre de la démarche d'Act4Nature international : <http://www.act4nature.com/wp-content/uploads/2021/11/UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD-VF.pdf>;
- En contribuant aux groupes de travail d'entreprises volontaires autour de la démarche Science-Based Targets for Nature, notamment via la rédaction d'une note au Science Based Targets Network incluant ses retours d'expériences de l'application du référentiel SBTn.

**3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?**

Les ressources naturelles stratégiques pour le Groupe sont l'énergie utilisées dans ses opérations ainsi que les matériaux de construction utilisés dans ses projets de développement.

Concernant l'énergie, la gestion du risque passe par le développement de la production d'origine renouvelable sur ses actifs, avec 15,7MW de capacité installée à fin 2021, et la sécurisation de contrats d'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable pour nos actifs, avec 100% des approvisionnement en électricité du Groupe qui sont déjà d'origine renouvelable à fin 2021. Le Groupe a en effet pris des objectifs clairs dans le cadre de sa stratégie Better Places 2030 pour :

- Développer sa capacité de production d'énergie renouvelable en la multipliant par 5 par rapport à l'année de référence 2015 ;
- S'approvisionner à 100% en électricité d'origine renouvelable pour les consommations des parties communes et équipements communs de ses actifs, tout en encourageant la même transition pour l'électricité privative de ses preneurs (à travers la signature de baux verts notamment).

Concernant l'approvisionnement en matériaux de construction, le Groupe a adopté au travers de son « Sustainability Brief » deux approches complémentaires pour réduire son exposition aux risques :

- L'optimisation des quantités de matière mises en œuvre dans ses projets, en lien avec les objectifs d'économie circulaire pris par le Groupe et de réduction de l'empreinte carbone de ses activités de construction ;

- La sélection des matériaux utilisés, en visant le développement de la mise en œuvre de matériaux biosourcés et par nature renouvelables, et en privilégiant des matériaux certifiés ou issus de sources certifiées (par exemple : politique d'utilisation de bois provenant exclusivement de forêts certifiées et gérées de manière durable, avec une certification FSC ou PEFC, dans les projets de développement, d'extension et de rénovation, tant pour les travaux que pour la construction des structures).

Ces actions s'inscrivent dans le cadre des objectifs pris par le Groupe dans sa stratégie Better Places 2030, à savoir :

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à la construction des bâtiments de -35% d'ici à 2030 (année de référence : 2015)
- 100% des projets de développement dotés d'une solution d'économie circulaire d'ici à 2025 (issus du guide pour l'économie circulaire du Groupe, reposant sur une étude technico-économique).

## Social

### 4. Quel est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...)?

**Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ?**

**Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ?**

**(Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).**

100% des mandataires sociaux et membres du Comité Exécutif ont des critères ESG dans leur rémunération variable annuelle (10% du total) et long-terme (20% du total à partir de 2022). Le Comité de la Gouvernance, des Nominations et des Rémunérations (CGNR) est en charge de décider les critères et pondérations de ces systèmes. Une délibération, au vu de nos critères ESG « Better Places 2030 » a eu lieu entre le CGNR, le Directoire et les équipes ESG afin de sélectionner les critères les plus alignés. Les critères retenus sont :

- Féminisation des instances dirigeantes :
  - o Court terme : % de femmes parmi les nouveaux entrants dans la population des Dirigeants du Groupe (top c.150)
  - o Long terme : % de femmes dans la population des Dirigeants
- Réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, à court et à long terme

De plus, 100% des salariés incluent un objectif E&S dans leurs objectifs annuels, et, en 2022, le Groupe a introduit un facteur de progrès en matière de durabilité applicable aux primes annuelles de tous les employés.

### 5. Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?

Le recours au télétravail s'est fortement intensifié depuis 2020, et a donné lieu à des actions et communications régulières des Directions des ressources humaines dans chaque pays du Groupe afin d'adapter le niveau de télétravail requis à l'évolution des législations nationales en la matière. Les accords de télétravail ont été négociés localement dans chaque pays, avec une adaptation pour les salariés travaillant dans les centres commerciaux et ont été approuvés par les organes de représentation des employés concernées au niveau national, le cas échéant, et par le Comité Européen des Employés. La mise en œuvre effective de cette politique de flexibilité est suivie par les équipes de ressources humaines, ce qui conduit à des discussions ouvertes avec les employés et les managers sur l'avenir du travail. Les équipements informatiques ont été adaptés pour l'ensemble des salariés. En particulier, après l'accélération en 2020 de l'offre d'apprentissage virtuel pour tous les employés d'URW, l'année 2021 a été marquée par l'accent mis sur l'amélioration de notre culture d'apprentissage numérique. Le rôle d'URW Academy a évolué. Auparavant unique source d'opportunités de formation, elle crée désormais un environnement stimulant propice à l'apprentissage à tout moment et en tout lieu. En ces temps de distanciation et de télétravail, reconnecter les personnes à travers les fonctions et les pays avec notre apprentissage en ligne a été un objectif clé. Outre nos formations et webinaires virtuels, l'URW Academy a poursuivi ses efforts pour accroître la visibilité de son offre

numérique de plus de 4 800 cours en ligne « prêts à l'emploi », sur des sujets allant du développement personnel aux compétences professionnelles.

**6. De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous repons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?**

Au sein du Groupe Unibail-Rodamco-Westfield, nous considérons que le salaire décent doit permettre à un salarié et l'ensemble de sa famille de répondre à leurs besoins matériels et sociaux essentiels pour vivre sans se sentir exclus. Cela implique par conséquent d'être en capacité d'accéder aux biens et services de première nécessité (nourriture, logement, santé, vêtements), mais aussi à d'autres services indispensables (éducation, transport), voire plus annexes (les loisirs, l'épargne, etc.).

Cette notion est à apprécier de manière relative d'un pays à l'autre, voire d'une région à l'autre. C'est pourquoi le Groupe Unibail-Rodamco-Westfield s'appuie sur les équipes ressources humaines locales qui maîtrisent parfaitement les législations et contextes locaux pour déterminer de la manière la plus juste le niveau du salaire considéré comme décent.

En outre, les rémunérations (fixes et variables le cas échéant) de tous les collaborateurs sont revues chaque année localement mais aussi au Siège du Groupe par les Ressources Humaines et les membres du Directoire pour s'assurer non seulement du respect de ces seuils locaux mais aussi de l'équité interne.

Enfin, des analyses internes sont régulièrement menées tout au long de l'année afin d'identifier d'éventuels biais pouvant amener à un quelconque écart dans les rémunérations.

**7. Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ?**

**Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ?**

**Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ?**

Parmi les sept fonds du Plan Epargne Groupe (hors Fonds URW), 2 fonds bénéficient d'un label responsable, soit quasiment 30 % des fonds d'épargne salariale proposés aux collaborateurs URW :

- Le Fonds Amundi Label Equilibre Solidaire ESR - F est un FCPE multi-entreprises qui combine les deux approches ISR et Solidaire. Il est investi de façon équilibrée entre supports actions et taux (obligations, monétaire) sélectionnés dans un univers de valeurs socialement responsables (répondant à des critères extra-financiers ESG). Il détient entre 5 et 10 % de titres solidaires (sociétés favorisant l'emploi et l'insertion sociale).

- Le Fonds Amundi Label Actions Euroland ESR - F est un FCPE multi-entreprises labellisé par le CIES (Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale). Il est investi en supports actions sélectionnés dans un univers de valeurs socialement responsables (répondant à des critères extra-financiers ESG).

De manière plus générale, tous les fonds disponibles dans notre Plan Epargne Groupe bénéficient d'un filtre ESG (Environnement, Social et Gouvernance) dans le choix des titres intégrés, à travers la prise en compte du développement durable et des enjeux de long terme dans la stratégie des entreprises.

## Gouvernance

**8. Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés par pays ?**

La responsabilité fiscale constitue l'une des dimensions ESG du Groupe URW et de son Document d'Enregistrement Universel (pour l'exercice 2021, page 96 du Document d'Enregistrement Universel, « Empreinte fiscale »). La responsabilité fiscale du Groupe fait également partie intégrante de sa Politique Fiscale, laquelle est publiée et mise à jour annuellement sur le site internet du Groupe (<https://cdn.urw.com/-/media/Corporate~o~Sites/Unibail-Rodamco-Corporate/Files/Homepage/INVESTORS/Taxation->

[Information/Other-taxation-document/20220222-Politique~o~fiscale~o~du~o~groupe~o~Unibail-Rodamco-Westfield.ashx?revision=cc4df7bd-a541-4f1c-9205-ab27a76aa8e9](https://www.urw.com/Information/Other-taxation-document/20220222-Politique~o~fiscale~o~du~o~groupe~o~Unibail-Rodamco-Westfield.ashx?revision=cc4df7bd-a541-4f1c-9205-ab27a76aa8e9).

Le Groupe met en œuvre une Politique Fiscale durable pleinement intégrée à ses valeurs et à sa politique ESG. La stratégie d'entreprise d'URW consiste à créer de la valeur sur le long terme avec son portefeuille d'actifs immobiliers. La Politique Fiscale du Groupe est complètement intégrée à cette stratégie à long terme et, les impôts et taxes payés par URW reflètent la localisation géographique de ses activités économiques. Compte tenu de son portefeuille valorisé à 54,5 milliards d'euros et du fait que la détention d'actifs immobiliers l'amène à payer des taxes localement, URW est un important contributeur de recettes fiscales au bénéfice des collectivités au sein desquelles le Groupe exerce ses activités. De même, dans le cadre de sa politique d'investissement et d'arbitrage, le Groupe paie des taxes d'urbanisme au titre de ses projets de développement et des droits de mutation.

Depuis 2016, le Groupe publie des données chiffrées relatives aux impôts et taxes acquittés par zones géographiques dans son rapport sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. En revanche, ces données ne sont pas détaillées pays par pays dans la mesure où cette pratique serait susceptible de porter atteinte à sa compétitivité.

La Politique Fiscale du Groupe est définie et mise en œuvre par une équipe de fiscalistes qualifiés internes et externes et discutée dans le cadre d'un comité interne dont les membres incluent le Président du Directoire et le Directeur Général Finance en leur qualité de membres du Directoire, avec les auditeurs du Groupe, le Comité d'Audit et le Conseil de Surveillance. L'exécution de la stratégie fiscale et la compréhension du niveau des risques par la Direction et les équipes en charge de la gestion des affaires fiscales du Groupe sont ainsi assurées. Les changements significatifs impactant la stratégie fiscale ou le profil de risques du Groupe sont discutés au sein du comité interne qui se réunit régulièrement. La mise à jour annuelle de la Politique Fiscale du Groupe est revue avec le Directeur Général Finance, membre du Directoire.

#### **9. Publiez-vous une charte de lobbying<sup>1</sup> responsable ?**

**Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ?**

**Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?**

Les pratiques de lobbying du Groupe sont encadrées par deux chartes : le code d'éthique du Groupe qui est public et qui formalise les valeurs et principes que chaque salarié doit observer pour garantir des pratiques intègres, transparentes et responsables, et le URW Compliance Book, à usage interne des salariés, qui encadre plus spécifiquement les règles et procédures internes.

Des échanges réguliers ont lieu entre le Group Compliance Officer et les salariés du Groupe menant des actions de représentation d'intérêt afin de s'assurer du respect des règles locales en parallèle des règles édictées par le Groupe et de s'assurer de la cohérence de ses pratiques de lobbying avec sa politique ESG. Les échanges en matière institutionnelle servent également la stratégie ESG du Groupe appelée "Better Places 2030", qui contribue à l'intérêt général. Par exemple, le Groupe a nourri de nombreux échanges avec les autorités en 2021 pour faciliter l'ouverture de centres de vaccination dans les actifs du Groupe où des espaces ont été mis à disposition gracieusement permettant de contribuer à la vaccination de 1,5 million de personnes, dont plus de 930 000 en France.

Enfin, toute contribution visant à développer l'empreinte locale du Groupe, à promouvoir l'économie locale et/ou à renforcer le réseau commercial et social doit être conforme aux objectifs en matière d'ESG « Better Places 2030 ». Les organes de contrôle du Groupe sont saisis lorsque les donations excèdent des paliers et ces contrôles permettent de s'assurer de l'alignement entre donations et objectifs ESG.

Concernant le reporting des entités et des moyens, les actions sont décentralisées. En France, les représentants d'intérêts du Groupe, internes comme externes (associations professionnelles, consultants, fédérations, etc.) soumettent annuellement leur déclaration d'activité en respectant les lignes directrices de la Haute Autorité pour

---

<sup>1</sup> « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International)

la Transparence de la Vie Publique : ces données (rencontres organisées, but, moyens consacrés) sont publiques et disponibles sur le site de l'autorité.

Dans les régions les actions sont essentiellement faites au travers des fédérations auxquelles nous sommes adhérent.

Aux Etats-Unis, nous disposons d'un réseau de lobbyistes sous l'autorité du Dpt Government affairs qui réalise aussi quelques donations politiques en lien avec le General Counsel US et après autorisation du responsable de pays.

L'ensemble de ces acteurs font l'objet d'un audit de réputation et en cas d'alerte le Département Conformité du Groupe investigue et remonte les alertes matérielles au Group Compliance Officer pour recommandation et si besoin, au Group Compliance Committee. Aux Etats-Unis, le Groupe est doté d'une politique écrite en matière de donations.

**10. La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.**

**Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ?**

**Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?**

Le Groupe URW n'est pas soumis au devoir de vigilance, mais accorde néanmoins une attention particulière à ce sujet. URW s'engage à protéger les droits humains, la santé, la sécurité et l'environnement dans sa chaîne de valeur. Pour renforcer son approche de l'approvisionnement responsable, URW a établi une cartographie des risques ESG dans sa chaîne d'approvisionnement en 2021. Cette cartographie permet à URW de comprendre et de lister les principaux risques liés à la durabilité dans sa chaîne de valeur en amont. Elle permettra au Groupe de définir et de mettre en œuvre des plans d'action pour gérer ces risques. La cartographie a été conçue avec des consultants externes spécialisés et a impliqué des représentants clés des fonctions à fort volume d'achats (comme les équipes de développement ou les équipes techniques) ainsi que l'équipe de conformité du Groupe. La cartographie couvre environ dix catégories d'achats clés relevant de 11 catégories de risques (consommation de ressources, pollution, production de déchets, changement climatique, biodiversité, travail illégal/forcé, discrimination/harcèlement, temps de travail/salaire, santé et sécurité, protection des données, corruption), et fait une distinction entre les pays. Cette cartographie intègre celle des principales mesures de gestion des risques principaux déjà en place au sein du Groupe.

\*\*\*