



UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

<p style="text-align: center;">ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 11 MAI 2023 REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES DES ACTIONNAIRES (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 de deux actionnaires. 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.

- a) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ?**

Dans le cadre de sa stratégie de développement durable Better Places 2030, le Groupe s'engage à réduire de 50 % en valeur absolue ses émissions de GES sur l'ensemble de sa chaîne de valeur entre 2015 et 2030. Cet objectif a été approuvé par l'initiative « Science Based Targets » (SBTi).

L'objectif de réduction des émissions carbone du Groupe entre 2015 et 2030 se divise en trois sous-objectifs complémentaires :

1. Réduire les émissions liées à la construction de 35 % d'ici à 2030 ;
2. Réduire les émissions liées à l'exploitation de 80 % d'ici à 2030 ; et
3. Réduire les émissions liées aux transports de 40 % d'ici à 2030.

Les principaux leviers pour atteindre l'objectif bas-carbone du Groupe en matière de construction (objectif 1) sont les suivants :

- Une approche « construction sobre » dès la conception, par la réduction des volumes de matériaux et par des choix de conception optimisés : structure, aménagements et équipements, façades, faux plafonds, réduction du nombre de places de parking, etc. ;
- Le recours à de nouvelles solutions alternatives pour la construction et du choix de matériaux à faible émission de carbone : béton et ciment bas-carbone, bois, produits recyclés, etc., y compris le choix des fournisseurs ou la sélection de produits en fonction de la situation géographique des sites de fabrication ; et
- Une politique de partenariats ciblés avec les entreprises de construction et les fabricants de matériaux de construction pour la mise en œuvre de solutions innovantes.

Pour atteindre l'objectif ambitieux d'une réduction de 80 % d'émissions en exploitation entre 2015 et 2030 (objectif 2), il faut actionner deux leviers simultanément :

- Accroître l'efficacité énergétique des parties communes et privatives des actifs du Groupe. Le Groupe poursuit l'objectif d'améliorer de 30 % l'efficacité énergétique de ses actifs (en kWh/m²) entre 2015 et 2030. Pour atteindre cet objectif ambitieux, tous les actifs du Groupe ont établi un plan d'action d'efficacité énergétique ;
- Opérer une transition rapide vers des énergies renouvelables. Unibail-Rodamco-Westfield s'engage à utiliser une électricité à 100 % issue de sources d'énergies renouvelables pour la consommation des parties communes de ses actifs et à encourager une transition équivalente pour la consommation d'électricité des parties privatives de ses locataires.

Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe résultant du transport des visiteurs ou des occupants sont considérablement supérieures à celles générées par l'exploitation des bâtiments. Elles représentent plus des trois quarts de l'empreinte carbone totale du Groupe. L'objectif de réduction de -40 % (objectif 3) est soutenu par la disponibilité et la promotion de solutions de mobilité durable pour les utilisateurs de nos actifs existants et de l'exigence, pour les nouveaux projets en cours, d'être associée à une bonne desserte par les transports publics. Globalement, le Groupe a comme ambition d'atteindre une part modale

automobile maximale (non électrique) de 50 % pour ses actifs existants ainsi que pour ses projets de développement.

Tous les leviers associés à ces objectifs de réduction des émissions de GES ont été listés et quantifiés en termes d'impact sur les émissions, sur la base de scénarios externes de transition. Ce travail est actuellement en train d'être complété par un travail sur le chiffrage financier et les investissements requis.

Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?

Les émissions négatives (ou puits de carbone) ne participent pas aux objectifs qu'URW s'est fixé sur la réduction de ses émissions carbone (Scopes 1, 2 et 3). Elles feront l'objet d'une comptabilité distincte de la réduction des émissions et ne pourront ainsi pas être utilisées pour atteindre les objectifs de réduction cités ci-dessus, comme le préconisent notamment les référentiels de la Science Based Initiative et de la Net Zero Initiative.

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?

Le Groupe intégrant les objectifs de développement durable de Better Places 2030, une partie des investissements nécessaire est déjà incluse dans les plans d'investissement actuels des actifs du Groupe. L'évaluation des montants nécessaires à l'atteinte des objectifs de réduction d'émissions de GES du Groupe à l'horizon 2030 est en cours, en y intégrant d'autres critères liés par exemple à l'alignement à la Taxonomie Européenne sur les critères de réduction de l'impact sur le changement climatique.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ?

En 2020, tous les objectifs de réduction des émissions de GES du Groupe (excepté celui pour la construction, qui n'a pas été soumis) ont été approuvés 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.

Les trajectoires de décarbonation du Groupe sont modélisées en utilisant les hypothèses externes de l'« Announced pledge scenario (APS) » (anciennement « Sustainable Development Scenario » développé par l'Agence International de l'Energie).

2.

a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers 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 et impacts (directs et indirects) 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 et a atteint ses objectifs en la matière en 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 ont un plan d'action associé.

En 2021, les engagements d'URW en faveur de la biodiversité ont été reconnus comme SMART par le Comité de pilotage international multipartite Act4nature. Ce Comité rassemble les 14 organisations partenaires d'Act4nature international (réseaux d'entreprises, ONG environnementales et organismes scientifiques), les entreprises membres de l'Association Française des Entreprises pour l'Environnement (EpE) et les membres engagés des réseaux de financement.

- b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?**

L'évaluation de la dépendance directe et indirecte du Groupe envers la biodiversité a été réalisée sans chercher à le chiffrer de manière financière.

- c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.**

Les études préliminaires de la stratégie du Groupe pour la biodiversité ont montré que l'un des principaux moteurs de la perte de biodiversité est la modification de l'affectation des sols, selon le rapport de la Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES) de 2019 (l'artificialisation, la dégradation et de la fragmentation des terrains exploités dans le cadre de nouveaux projets). Dans le cadre de sa stratégie pour la biodiversité, Unibail-Rodamco-Westfield a décidé de s'engager à combattre ces impacts en visant un gain net de biodiversité après la construction par rapport au niveau antérieur dans tous les grands projets et intègre ainsi ces exigences dès la conception des projets. Les coûts sont ainsi intégrés dans les projets de développement.

Le Groupe adopte une approche pragmatique en matière de biodiversité pour ses actifs existants. Même si la forte densité des emplacements urbains de la plupart des actifs limite considérablement les possibilités d'amélioration de la biodiversité, le Groupe s'engage à maintenir et à développer la biodiversité locale sur ses sites. Cette approche se traduit dans la nouvelle stratégie pour la biodiversité par la mise en œuvre de plans d'action pour la biodiversité dans tous les actifs à forts enjeux de biodiversité (High Biodiversity Stakes, HBS). Tous les actifs situés dans un rayon d'1,5 km d'une zone protégée en Europe sont considérés comme HBS. Ces zones protégées de référence pour cette catégorisation sont les zones de protection de l'UICN (catégories de gestion I à VI) ainsi que les zones Bird Life International (zones clés pour la biodiversité, KBA). Conformément aux exigences relatives à la création des plans d'action pour la biodiversité dans les projets de développement, ces actifs existants font appel à un écologue qualifié pour évaluer la biodiversité sur le site et proposer un plan d'action adapté pour préserver et améliorer l'état de la nature locale.

3.

- a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?**

Ces éléments sont évalués dans le cadre de la cartographie des risques du Groupe. Cette dernière intègre l'évaluation des impacts financiers et économiques en lien avec ces sujets. Cette cartographie est examinée et mise à jour, le cas échéant, de manière récurrente sous la supervision du Comité des Risques Groupe.

Compte tenu des développements en cours du conflit en Ukraine qui s'ajoutent à l'héritage percutant des confinements mondiaux COVID-19 et de la menace de récession imminente, URW continue de surveiller et d'anticiper l'évolution des impacts sur l'entreprise, en particulier en ce qui concerne la crise énergétique, l'inflation, les problèmes de chaîne d'approvisionnement et ses effets sur la consommation et l'impact financier, mais aussi la forte volatilité des marchés financiers. Une évolution négative pourrait avoir un effet significatif sur les activités commerciales du groupe, ses prévisions budgétaires et de résultats, ainsi que sur sa stratégie annoncée.

Unibail-Rodamco-Westfield a identifié et évalué ses principaux risques et opportunités en matière de développement durable et de climat dans une cartographie des risques dédiée, en utilisant la méthodologie d'évaluation des risques du groupe¹. La criticité de chaque sous-risque identifié est évaluée sur la base du niveau d'impact qui se produirait en cas de réalisation sur trois types de conséquences (critère) ayant toutes des impacts stratégiques : l'impact financier et l'impact sur la réputation.

b) Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ?

L'évaluation de la hausse des coûts entraînée par ces difficultés est évaluée et suivie à la fois dans le cadre de nos projets de développement et pour nos actifs existants.

Comme évoqué dans la méthodologie ci-dessus, l'impact financier est évalué sur la base de deux types d'indicateurs quantifiables :

- l'impact sur les profits et pertes (P&L), basé sur les métriques de revenus et de dépenses ;
- l'impact sur la valeur des actifs.

c) Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions) ?

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 17 MW de capacité installée à fin 2022, et la sécurisation de contrats d'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable pour nos actifs, avec 100 % des approvisionnements 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).

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. Ce processus permet d'assurer les investissements nécessaires chaque année à l'atteinte des objectifs pris par le Groupe. Depuis 2021, ces plans d'action énergie sont intégrés dans un outil informatique de suivi et de reporting permettant d'optimiser l'allocation des ressources et d'agréger les coûts d'investissements.

En complément de cette vision de long-terme et dans le cadre de la crise énergétique de l'été 2022, le Groupe a annoncé une intensification de sa politique de réduction de consommation énergétique dans l'ensemble de ses centres commerciaux pour soutenir les efforts des gouvernements et du secteur privé pour faire face à la crise. URW s'est fixé en août 2022 un objectif additionnel de réduire de -15 % son intensité énergétique en 2022 par rapport à 2019. Cela inclut une réduction de -20 % pour la France, ce qui va au-delà des attentes du gouvernement. Ainsi, outre le plan d'action énergétique à long terme, un plan d'urgence énergétique a été déployé au niveau de chaque actif et consolidé au niveau européen pour correspondre aux objectifs d'efficacité énergétique à court terme du Groupe. Une série d'actions a permis

¹ Avec la particularité d'évaluer les risques bruts (avant la mise en œuvre de mesures correctives) et non les risques nets.

à URW de dépasser cet objectif et d'atteindre -19,8 %², soutenant ainsi les efforts des gouvernements et limitant l'impact des coûts de l'énergie pour ses locataires.
En 2022, URW a ainsi réduit de 14 % l'intensité énergétique de ses actifs par rapport à 2015 (143 kWh/m² en 2022 contre 167 kWh/m² en 2015)

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).

Social

4.

- Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?**
- Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?**
- Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.**

100 % des mandataires sociaux et membres du Comité Exécutif ont des critères environnementaux et sociaux 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 E&S « Better Places 2030 » a eu lieu entre le CGNR, le Directoire et les équipes CSR 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.

La fixation d'objectifs fait l'objet d'un processus rigoureux, basé sur un budget ambitieux, pour les incitatifs court terme, et sur la surperformance pour le long-terme : dépassement des fourchettes de 'guidance' de résultat par action, dépassement de l'indice de référence.

Le Groupe s'est engagé à ce que 100 % des salariés aient des objectifs de développement durable individuels annuels à partir de 2020, afin de responsabiliser chacun d'eux à la réussite collective de l'ambition de développement durable. En 2022, 100 % des salariés du Groupe ont au moins un objectif de développement durable individuel qui a été intégré dans les objectifs déterminant leur Rémunération Variable Annuelle. Des initiatives et des objectifs pertinents en cohérence avec Better Places 2030 ont été identifiés en étroite collaboration avec chacun des différents départements représentés au sein du Groupe : Investissement, Développement, Finances, Opérations, Gestion technique, Marketing, Commercialisation, Juridique et Ressources Humaines. Une boîte à outils contenant des exemples clés

² Périmètre européen (incluant le Royaume-Uni), de janvier à novembre 2022 par rapport à la même période en 2019, en kWh/m² à périmètre constant.

d'objectifs de développement durable généraux et fonctionnels est partagée avec les salariés d'URW dans l'ensemble du Groupe.

5.

- a) **Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?**
- b) **Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?**
- c) **Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?**

Nous n'avons pas procédé à des opérations de rachats d'actions au cours des cinq derniers exercices et ne disposons pas d'une politique définissant l'allocation de nos rachats d'actions, au-delà des objectifs et termes définis par l'autorisation consentie annuellement par l'assemblée générale des actionnaires.

6.

- a) **Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...) ?**
- b) **Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?**
- c) **Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?**

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.

Par exemple, en 2022, dans un fort contexte inflationniste, les mesures suivantes ont été mises en place dans chaque pays :

- Prime de partage de la valeur dans chaque pays (1 000 € ou plus aux Etats-Unis et au Royaume-Uni),
- Budget d'augmentation de 6,2 % en moyenne (5,5 % en France),
- Mesures spécifiques locales (tickets restaurants, primes transports, chèque carburant).

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.

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.

Enfin, nous n'avons pas identifié de risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à nos salariés et aux salariés de nos fournisseurs, dans la mesure où URW se conforme aux conventions fondamentales et aux normes de travail fixées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Le Groupe n'opère que dans les pays où les règles sociales sont bien développées, à travers des systèmes démocratiques.

7. Périmètre

- a) **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, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionnariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.**
- b) **Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labellisés ? Si certains ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?**
- c) **Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?**
- d) **Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?**

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 environnementaux, sociétaux et de gouvernance d'entreprise). 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 environnementaux, sociétaux et de gouvernance d'entreprise).

Ces deux fonds labellisés détiennent 6,3 % des encours hors actionnariat salariés.

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.

Hors France, il n'y a pas de dispositif d'épargne salariale proprement dite.

Gouvernance

8. **Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscale public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :**

- a) **Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?**

La responsabilité fiscale constitue l'une des dimensions de la Responsabilité Sociétale du Groupe URW et de son rapport annuel (pour l'exercice 2022, 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.

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 de comités internes 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, les Comités d'Audit du Groupe et les Conseils 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 est ainsi assurée. 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.

Par ailleurs, la stratégie fiscale et les principes fiscaux sont approuvés par le Directoire chaque année (https://cdn.urw.com/-/media/Corporate~o~Sites/Unibail-Rodamco-Corporate/Files/Homepage/INVESTORS/Taxation-Information/Other-taxation-document/20221226-URW-s-approach~o~to-tax_FR.ashx?revision=47d04847-742a-4ff0-8a94-d51b7384cc8a).

Ce document décrit également les risques fiscaux et la planification fiscale considérés comme acceptables par URW.

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?

Le Groupe met en œuvre une Politique Fiscale durable pleinement intégrée à ses valeurs et à sa politique de Responsabilité Sociétale. 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.

Dans ce contexte, les impôts et taxes payés par URW reflètent la localisation géographique de ses activités économiques. Compte tenu de son portefeuille valorisé à 52,2 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.

URW dépose son reporting fiscal pays par pays auprès de l'administration fiscale française et sera en mesure de le publier dès lors que la directive européenne entrera en vigueur. A ce stade, URW n'envisage pas de rendre public un reporting pays par pays contenant plus d'informations que celles requises par la directive pour des raisons de compétitivité en particulier. De la même façon, le Groupe n'envisage pas la publication de son reporting pays par pays avant que celle-ci ne devienne obligatoire pour toutes les entreprises concernées.

9.

a) Quelles sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

Le Groupe concentre ses activités de lobbying sur deux types de décisions publiques : celles qui altèrent sa capacité à opérer (fermeture des centres commerciaux ou restriction avec un pass sanitaire introduisant une iniquité de traitement avec les autres formes de commerce physiques sans raison sanitaire, encadrement des loyers, etc.) ou celles qui permettent d'impacter positivement l'empreinte du Groupe sur son environnement (prêter des espaces pour installer des centres de vaccination ou des cellules d'écoute pour les violences faites aux femmes, etc).

Ces actions qui visent à préserver les intérêts économiques du Groupe, sont essentiellement faites au travers des fédérations auxquelles nous sommes adhérents. En France, elles sont détaillées sur le site de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP). Aux États-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'une évaluation du risque réputationnel et en cas d'alerte le Département Conformité du Groupe investigate et remonte les alertes matérielles au Group Compliance Committee pour recommandation. Aux Etats-Unis, le Groupe est doté d'une politique écrite en matière de donations politiques, conforme au cadre légal américain. Ces dernières sont strictement interdites dans tous les autres pays où le Groupe opère.

Les échanges en matière institutionnelle servent également à développer l'empreinte positive du Groupe, notamment à promouvoir l'économie locale et/ou à renforcer le réseau commercial et social doit être conforme aux objectifs en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), « 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. 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 RSE.

- b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?**

Les pratiques de lobbying du Groupe et l'alignement avec les objectifs ESG 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 anti-corruption program, à usage interne des salariés, qui encadre plus spécifiquement les procédures et contrôles 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 de RSE.

Concernant le reporting des actions et des moyens, les actions sont décentralisées. En France, les représentants d'intérêts, internes comme externes (associations professionnelles, consultants, fédérations, etc.) soumettent annuellement leur déclaration d'activité en respectant les lignes directrices de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique : ces données (communications organisées, but, moyens consacrés) sont publiques et disponibles sur le site de l'autorité.

Afin de s'assurer du meilleur alignement des positions des fédérations avec nos objectifs ESG, le Groupe participe aux instances de décisions des fédérations, ainsi qu'aux commissions ou groupe de travail. En revanche il n'existe pas de rapport détaillant les divergences.

- c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?**

Le Groupe optimise les ressources humaines ou financières allouées au lobbying, l'essentiel de cette activité étant portée par des fédérations défendant les intérêts du secteur et non uniquement l'intérêt propre d'URW. En fonction des pays et des réglementations nationales, le Groupe déclare rigoureusement ses activités de lobbying et les ressources allouées. Par exemple, en France, le montant des dépenses liées aux actions de représentation d'intérêts réalisées durant la période concernée sont déclarées auprès de la HATVP chaque année.

« 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)

10.

- a) **Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...)?**

Dans le cadre du programme de transformation culturelle interne dédié au développement durable, un des groupes de travail est en charge de la planification des ressources associées à l'évolution des besoins en compétences en la matière. De la même manière, chacun des plans d'actions et des objectifs fixés dans le cadre de ce programme de transformation font l'objet d'une réflexion sur les ressources associées y compris les ressources humaines (formation, recrutement...).

Courant 2022, URW a d'ailleurs déployé des programmes à destination des dirigeants à l'échelle du Groupe afin d'intégrer le développement durable. En septembre 2022, URW a organisé une séance de travail avec l'ensemble de ses dirigeants dont le programme complet était axé sur le développement durable et comprenait une analyse poussée de l'impact du changement climatique, de la stratégie « Zéro carbone », de la conception et de la construction durables ainsi que de la consommation durable. Ce programme a ensuite été déployé dans tous les pays du Groupe, à destination de l'ensemble des collaborateurs.

De manière plus générale, la formation des collaborateurs est un enjeu clé. En 2022, 100 % des salariés du Groupe ont au moins un objectif de développement durable individuel qui a été intégré dans les objectifs déterminant leur Rémunération Variable Annuelle. Des initiatives et des objectifs pertinents en cohérence avec Better Places 2030 ont été identifiés en étroite collaboration avec chacun des différents départements représentés au sein du Groupe : Investissement, Développement, Finances, Opérations, Gestion technique, Marketing, Commercialisation, Juridique et Ressources Humaines. Une boîte à outils contenant des exemples clés d'objectifs de développement durable généraux et fonctionnels est partagée avec les salariés d'URW dans l'ensemble du Groupe.

Des formations sont régulièrement organisées à l'échelle du Groupe et en régions afin de consolider la stratégie et les processus du Groupe relatifs au développement durable, et d'encourager les collaborateurs à mener des actions durables. Pour améliorer la sensibilisation à l'impact du changement climatique, l'entreprise a fait le choix de déployer la « Fresque du Climat » dans l'ensemble du Groupe, mobilisant ainsi 1 656 employés.

Le Groupe s'assure d'être entouré des bons fournisseurs et sous-traitants pour l'accompagner sur ces enjeux de transition sur l'ensemble de ses projets de développement et ses actifs.

- b) **De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.**

Au niveau national, le CSE est informé et consulté, conformément à nos obligations légales, lors de consultations ponctuelles (exemple : cession d'actif, réorganisation, etc.) des conséquences environnementales s'il en existe. Le CSE est également informé sur ces conséquences environnementales lors des consultations annuelles récurrentes du CSE (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale).

En parallèle de ces obligations légales, le CSE est informé régulièrement de la stratégie et des actions relatives à l'environnement de l'entreprise (exemple : information au CSE, après communication à l'ensemble des salariés, sur la vision « Développement Durable » du Groupe en présence de Clément JEANNIN, Directeur Groupe du Développement Durable).

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), composée de membres du CSE et qui se réunit au moins une fois par trimestre, fait également l'objet d'informations relatives aux conditions

de travail et liées à l'environnement (exemples : rappel des consommations durables proposées au siège, des actions WorkGreener, des dispositifs de mobilités douces).

Lors de ces diverses réunions avec les représentants du personnel, ceux-ci peuvent ainsi partager leurs remarques, propositions et avis.

Au niveau européen, l'EEC est un comité interne qui n'est pas soumis aux mêmes informations et consultations obligatoires. Il peut faire l'objet d'informations selon l'actualité de l'entreprise.

La question environnementale est également abordée lors de négociations avec les partenaires sociaux. Ces négociations qui abordent l'environnement se font à titre d'exemple :

- De manière directe lors de la négociation relative à l'accord portant sur l'intéressement collectif. Ainsi, en 2022, l'entreprise a pour la première fois signé un accord d'intéressement impliquant des indicateurs relatifs à l'environnement dans sa formule de calcul (réduction des émissions de carbone et taux de participation des salariés aux formations cataloguées comme faisant partie du programme environnemental).
- De manière indirecte, lors des négociations annuelles obligatoires. Parmi les thématiques incluses dans ces négociations obligatoires, on retrouve la mobilité domicile – lieu de travail et donc, implicitement, la thématique de l'environnement avec la négociation de mesures favorisant les mobilités moins polluantes (forfait mobilité durable, augmentation de la prise en charge des transports en commun).

c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...) ?

Les représentants du personnel ont été incités à suivre la fresque du climat au même titre que tous les collaborateurs.

Légalement, tout salarié peut également demander un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES), dans le but d'exercer des responsabilités syndicales. Ce congé est d'une durée de 12 jours par an, et permet au salarié qui en fait la demande, d'acquérir des connaissances justement économiques, sociales environnementales ou syndicales (tout en bénéficiant d'un maintien de leur rémunération pendant leur temps de formation).

d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE ont ainsi permis l'intégration de ces thématiques lors de nos échanges avec les partenaires sociaux (cf. question b. ; lors d'informations, consultations ou négociations).

Questions de Mr Alain Roux, actionnaire individuel

1. A ce jour, êtes-vous en mesure de confirmer qu'un dividende sera proposé au titre de l'exercice 2023 ?

Conformément aux engagements de désendettement pris en 2021, le Groupe ne payera pas de dividende au titre de l'exercice fiscal 2022.

Notre intention demeure de rétablir une distribution au titre de l'exercice fiscal 2023, payable en 2024, la décision définitive prendra en compte les performances opérationnelles, les ratios de crédit et les progrès dans l'exécution du plan de désendettement.

2. Dans cette éventualité, serait-il envisageable de proposer un acompte sur ce dividende 2023 en fin d'année 2022 afin de redonner confiance aux investisseurs.

Un acompte sur dividende ne peut être versé que si les résultats statutaires et le report à nouveau sont positifs, ce qui n'est pas le cas.

Toute distribution ne pourra être décidée qu'après vote d'une assemblée générale.
