

**Décisions du Conseil de Surveillance du 21 avril 2023
relatives à la rémunération des Membres du Directoire,
respectivement, Directeur Général Stratégie et Investissements
et Directrice Générale de la Stratégie Client et du Commerce**

Le 21 avril 2023, le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité de la Gouvernance, des Nominations et des Rémunérations, a décidé que la politique de rémunération d'Unibail-Rodamco-Westfield SE telle que décrite dans le Document d'Enregistrement Universel 2022 s'appliquera à Monsieur Vincent Rouget et à Madame Anne-Sophie Sancerre lors de leur prise de fonction au Directoire, respectivement en qualité de Directeur Général Stratégie et Investissements le 1^{er} juin 2023, et Directrice Générale de la Stratégie Client et du Commerce le 2 mai 2023, comme suit :

Éléments	Objectif et lien avec la stratégie	Opération		Directeur Général Stratégie et Investissements	Directrice Générale de la Stratégie Client et du Commerce
Rémunération Fixe (RF)	Attirer des professionnels talentueux et expérimentés grâce à un régime de rémunération compétitif pour la taille, la complexité et le dynamisme de l'activité.	Fixé au début de chaque mandat de 4 ans.		750 000 €	600 000 €
Rémunération Variable Annuelle (RVA)	Piloter la stratégie à court terme et récompenser l'atteinte des objectifs financiers et opérationnels annuels.	5 composantes : • Résultat Net Récurrent Par Action Ajusté (RNRPA) • Autres objectifs financiers à déterminer chaque année en fonction des priorités stratégiques • Responsabilité Sociale des Entreprises • Diversité et Inclusion • Objectifs individuels		Plafond à 150 % de la RF Montant cible à 120 % de la RF	
Rémunération Variable Long Terme (RVLT)	Fidéliser et aligner sur les objectifs de création de valeur à moyen/long termes du Groupe et de ses actionnaires.	ICP		- Fourchette d'attribution: 100 % à 150 % de la RF (en valeur IFRS) - Montant cible: 125 % de la RF (en valeur IFRS) - Période de performance de 3 ans - Période d'acquisition de 3 ans	
		80 % financier	35 % TSR relatif 10 % TSR absolu 35 % RNRPA		
		20 % ESG	10 % Parité femmes-hommes 10 % Réduction des émissions de gaz à effet de serre		
Obligation de d'investissement en actions	Aligner davantage les intérêts des membres du Directoire avec ceux des actionnaires.	Conserver 30 % des gains d'exercice (nets d'impôts) des Stock-Options de Performance (SO) et 30 % des Actions de Performance acquises jusqu'à ce que le % cible de la RF soit atteint.		200 % de la RF	
Régime de Contribution Supplémentaire	Permettre une épargne à long terme	Contribution annuelle versée sur un compte d'épargne.		45 000 € +10 % de la RF+RVA	
Indemnité de perte de fonction	Protéger les intérêts de l'entreprise grâce à des conditions de départ prédéfinies, y compris avec une clause de non-concurrence discrétionnaire	Indemnité pour perte de fonction en cas de départ forcé, soumise à une condition de performance, le Conseil de surveillance ayant la possibilité d'imposer une période de non-concurrence pouvant aller jusqu'à 12 mois.		Plafond global fixé à 24 mois de la RF+ RVA applicable aux indemnités de licenciement et de non-concurrence	
Autres avantages	Avantages en nature, assurance santé et prévoyance	Prévoyance et frais de santé, assurance chômage, véhicule de fonction, indemnité de missions internationales (si nécessaire) et Plan d'Épargne Entreprise (sans abondement).			
Clawback/malus	Appliquer le Code de d'Éthique d'URW	Dans la limite autorisée par la loi, en cas de faute lourde ou de fraude ayant un impact négatif significatif sur le Groupe et donnant lieu, en particulier, à un retraitement financier, le Conseil de surveillance se réserve le droit de réduire ou d'annuler les montants de RVLT ou RVA non acquise (<i>malus</i>), de demander le remboursement des montants de RVLT ou RVA versées ou d'obtenir des dommages et intérêts (<i>clawback</i>).			