

Directoire du 16 avril 2015

Examen et mise au point des réponses aux questions écrites posées par Madame C. Bommart-Forster, actionnaire détenant une action de la Société,

- 1) Combien de femmes travaillent au sein de votre entreprise à des postes à responsabilité situés juste en dessous des membres du COMEX (degré en dessous, n-1) ?

Les femmes représentent 49% des personnes occupant des postes à responsabilité situés juste en-dessous (n-1 hiérarchique) de l'équipe de Direction du Groupe.

(Equipe de Direction du Groupe : Group Management Team ; données au 1er janvier 2015, incluant l'Allemagne et hors Viparis)

- 2) Pourriez-vous indiquer le nombre ainsi que le pourcentage précis des femmes travaillant à chaque niveau hiérarchique ?

Au 31 décembre 2014, les effectifs du Groupe, incluant l'Allemagne et Viparis comportaient 49% de femmes et 51% d'hommes.

En 2014, compte tenu de l'intégration de l'Allemagne avec mfi, 38,1 % des postes d'encadrement étaient occupés par des femmes, contre 39,8 % en 2013.

- 3) Combien de femmes ont été promues en pourcentage dans votre entreprise au cours de l'année dernière aux niveaux de responsabilité n-1 et n-2 en dessous du COMEX? Et en comparaison, combien d'hommes en pourcentage ?

Parmi les salariés promus l'année dernière aux niveaux de responsabilité n-1 ou n-2 de l'équipe de Direction du groupe, 42% sont des femmes.

- Les femmes représentent 38% des promotions au niveau de responsabilité n-1 de l'équipe de Direction du Groupe.
- Les femmes représentent 44% des promotions au niveau de responsabilité n-2 de l'équipe de Direction du Groupe.

(Equipe de Direction du Groupe : Group Management Team ; données au 1er janvier 2015, incluant l'Allemagne et hors Viparis).

L'engagement visant à augmenter la part de femmes occupant des postes à responsabilité fait-il partie des objectifs définis par la direction du groupe ? Si oui, comment le mettez-vous en œuvre ?

Un projet nommé « Equal Opportunities @ UR » a été lancé en décembre 2014 au niveau du Groupe. L'objectif n'est pas uniquement la vigilance relative à la promotion des femmes mais aussi l'égalité professionnelle en termes de recrutement, de rémunération, d'opportunité de carrière etc...

Par ailleurs, depuis plusieurs années, les Directeurs Généraux des Régions sont individuellement évalués sur la base d'indicateurs de performance parmi lesquels figure un indicateur relatif à la diversité de leurs collaborateurs.

4) Avez-vous défini des concepts concrets d'évolution professionnelle des salariés tous genres confondus ? Si oui, lesquels ?

Le Groupe a mis en place un système d'évaluation de la performance, collectif et méritocratique, qui implique la revue de tous les collaborateurs par grade dans le cadre de comités d'évaluation et de rémunération, auxquels participent tous les managers concernés et les membres du Directoire. Cette structure favorise la communication, la cohérence et la transparence à propos des carrières et de la mobilité dans l'ensemble du Groupe. Ce processus d'évaluation permet d'avoir un regard croisé sur l'ensemble des collaborateurs du Groupe, sur leurs compétences et leurs axes de développement, permettant ainsi de prendre des décisions objectives sur les évolutions de carrière.

En sus, chaque année, en amont des comités d'évaluation et de rémunération, Women@UR organise des ateliers destinés aux femmes leur permettant de déchiffrer de manière approfondie les règles de promotion et les parcours possibles au sein d'Unibail-Rodamco.

5) Quel est le pourcentage de femmes participant à ces mesures ? Et en comparaison, combien d'hommes en pourcentage ?

L'ensemble des collaborateurs du Groupe Unibail-Rodamco est concerné par le processus d'évaluation des performances et de gestion des carrières.

6) Avez-vous fixé des objectifs en termes de mixité dans le recrutement et/ou la promotion? Quels résultats en 2012/2013/2014 ?

La diversité des talents sous toutes ses formes est un élément essentiel de la stratégie de recrutement et de mobilité d'Unibail-Rodamco. Le Groupe prône le professionnalisme, la transparence, l'efficacité, l'humilité, le travail d'équipe et le respect mutuel, indifféremment du sexe, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle et des convictions religieuses.

En 2011, le Groupe a recruté en CDI 51% de femmes,

En 2012, le Groupe a recruté en CDI 57% de femmes,

En 2013, le Groupe a recruté en CDI 56% de femmes,

En 2014, le Groupe a recruté en CDI 50% de femmes (suite à l'intégration des salariés de l'Allemagne).

Concernant les promotions, le Groupe a mis en place des indicateurs permettant de suivre le nombre de promotions par sexe et par niveau hiérarchique.

7) Quelles mesures concrètes avez-vous mises en place afin d'assurer que des femmes compétentes puissent développer et mettre en œuvre leurs talents dans l'entreprise ? Comment évaluez-vous dans la durée ces mesures et quelles sont les bonnes pratiques que vous souhaiteriez faire connaître au niveau européen ?

Le Groupe participe au Board Women Partners, programme à but non lucratif et à participation volontaire dont le but est d'améliorer la gouvernance des sociétés européennes cotées en Bourse en augmentant le nombre de femmes siégeant dans leurs Conseils d'Administration.

Le réseau Women@UR, créé en France en 2011 et étendu à l'Europe en 2014, continue de se développer. Ce réseau a notamment pour actions principales d'accompagner les femmes par un système de mentoring, d'organiser des événements avec la participation d'intervenants extérieurs renommés, de mettre en place un réseau social ainsi qu'une formation au leadership. Cette formation est proposée aux hommes comme aux femmes, avec l'organisation de sessions supplémentaires uniquement dédiées à des groupes de femmes.

8) Comment valorisez-vous votre politique en matière d'égalité professionnelle sur le plan externe et interne ?

La politique du Groupe en matière d'égalité professionnelle est essentiellement tournée vers l'interne avec le déploiement du réseau Women@UR (cf. question 7).

Sur le plan externe, la politique du Groupe en matière d'égalité professionnelle est essentiellement présentée dans le Rapport Annuel.

En outre, nous avons récemment développé un partenariat avec ELLE Active qui nous a permis de réunir autour d'un même évènement des salariées Unibail-Rodamco et des femmes d'entreprises extérieures, partenaires du Groupe.

9) La question s'est-elle déjà posée, au sein de votre Conseil d'administration, de savoir si une part plus importante de femmes aux postes à responsabilité était dans l'intérêt de votre entreprise compte tenu de vos clients, de votre marché et de vos concurrents ?

Durant le Comité des Nominations et des Rémunerations et la Réunion du Conseil de Surveillance de décembre 2014, la Directrice Générale en charge des Fonctions Centrales, membre du Directoire, a présenté un rapport sur l'égalité professionnelle. Sur cette base, le Comité et le Conseil sont convenus qu'en matière d'Egalité des Chances, le Groupe doit définir une stratégie à moyen et long terme pour déployer efficacement les actions nécessaires en matière de mixité, mais aussi pour l'ensemble des salariés, afin de garantir le recrutement, la fidélisation et la promotion de talents de tous horizons.

La Directrice Générale en charge des Fonctions Centrales a confirmé sa volonté d'appliquer les recommandations évoquées, et en particulier la mise en place d'un système permettant d'en suivre la mise en œuvre lors du processus de révisions salariales, notamment au regard des promotions et des rémunérations.

10) Pensez-vous qu'une augmentation de femmes dans des postes à haute responsabilité peut contribuer à la performance économique de votre entreprise ?

Le Groupe Unibail-Rodamco est convaincu que la diversité des talents est une chance pour apporter agilité et capacité d'innovation à l'entreprise, ce qui s'avère d'autant plus crucial dans un monde en évolution permanente.