



Code **D'ETHIQUE**

“We build on trust and transparency”

Version: 1^{er} janvier 2026



Message de Vincent Rouget

Chers collègues,

Chez Unibail-Rodamco-Westfield (« URW »), nous fondons notre action sur la confiance et la transparence, et nous nous engageons à mener nos activités de manière éthique.

Dans ce contexte, le Code d'Éthique et le Programme Anti-Corruption du Groupe ont été adoptés par le Directoire d'URW SE et d'URW NV afin de définir les principes qui guideront nos activités quotidiennes, sur la base de procédures de conformité et du principe de tolérance zéro pour les violations du Code d'Éthique et du Programme Anti-Corruption.

Ces principes régissent, protègent et guident toutes nos opérations commerciales et nos comportements afin de garantir l'intégrité et la réussite de notre Groupe dans la durée.

Nous espérons dès lors que tous les employés, cadres, managers et consultants externes se conforment à ces documents disponibles sur l'intranet et à signaler de manière confidentielle toute violation potentielle du Code d'Éthique ou du Programme Anti-Corruption par le biais de l'URW Integrity Line.

Nous avons toute confiance en nos équipes pour préserver les standards d'honnêteté et d'éthique les plus élevés.

Vincent Rouget

Président du Directoire

Sommaire

01.	Introduction	04
02.	Nos principes d'actions	06
	Conformité aux lois et réglementations Respect du Groupe Respect des règles de délégations de pouvoir et de signature	
03.	Travailler ensemble	09
	Respect de la dignité humaine Gestion des carrières Diversité, Equité et Inclusion Relations sociales	
04.	Conduite éthique des affaires	12
	Respect de nos clients Achat responsable Respect du droit de la concurrence Lutte contre la corruption Respect des sanctions internationnales Evaluation des tiers Cadeaux et invitations Parrainage et mécénat Paiement de facilitation Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme Intégrité et conflit d'intérêts	
05.	Responsabilité sociétale	17
	Mettre le développement durable au cœur de nos valeurs Préserver l'environnement dans nos opérations et projets Protection des droits humains et libertés fondamentales Santé et Sécurité	
06.	Protéger la confidentialité et la vie privée	20
	Les informations confidentielles Protection des données personnelles Fiabilité des comptes Utilisation des biens du Groupe Opérations sur les actions jumelées et autres instruments financiers Prévention des délits d'initiés Opportunité d'affaires et devoir de loyauté Clause de retour "Clawback"	
07.	Signaler une alerte – URW Integrity Line	26

Introduction

Le présent Code d'Éthique formalise les valeurs et principes que chaque employé, manager, directeur et prestataire (sous la dénomination « Employé » dans ce code) du Groupe Unibail-Rodamco-Westfield (« le Groupe »)¹ doit observer dans le cadre de son travail. Ces règles de conduite doivent guider à tout moment et en toutes circonstances les comportements de chacun lorsqu'il agit au sein ou au nom du Groupe ou dans le cadre de la gestion pour le compte de tiers.

Ce Code d'Éthique n'a pas vocation à être exhaustif et ne peut répondre à toutes les situations pouvant se présenter, mais il est attendu de chaque employé, manager et directeur qu'ils adhèrent et respectent les valeurs et principes décrits dans ce Code d'Éthique, à tout moment, avec honnêteté, intégrité et équité.

Ce document ne se substitue pas, mais vient en complément des procédures, des notes internes et des règlements intérieurs du Groupe.

Il est de la responsabilité de chaque employé, manager et directeur de mettre à jour, de manière régulière, leur connaissance et leur compréhension de ce Code d'Éthique.

En cas de questions relatives à l'application ou la compréhension du Code, vous pouvez demander conseil à votre supérieur hiérarchique ou auprès du Local Compliance Correspondent (plateforme UE), du Compliance Officer d'URW NV (plateforme US) ou du Group Compliance Officer (les coordonnées de ces personnes sont disponibles sur l'intranet du Groupe).

Tous les employés, managers et directeurs doivent compléter annuellement un module de sensibilisation en ligne portant sur le Code d'Éthique et le Programme anti-corruption.

Tout manquement au Code d'Éthique doit être signalé au Group Compliance officer ou au Compliance Officer d'URW NV (plateforme US) via l'[URW Integrity Line](#) de manière strictement confidentielle.

Le non-respect des règles et principes décrits dans le Code d'Éthique peut donner lieu à des poursuites judiciaires et/ou à des mesures disciplinaires à l'encontre de l'Employé concerné et peut être signalé aux autorités compétentes.

^{1.} Par « le Groupe », il faut entendre Unibail-Rodamco-Westfield S.E. (« URW SE »), Unibail-Rodamco-Westfield NV (« URW NV ») et toutes leurs filiales détenues ou codétenues directement ou indirectement et faisant partie du périmètre consolidé d'URW SE et /ou d'URW NV. Pour les collaborateurs des autres filiales ou des autres sociétés du Groupe, ils devront vérifier l'application du présent code auprès de leur direction, du Group Compliance Officer ou du General Counsel. Ce Code est le Code de conduite d'URW NV au sens du Code néerlandais de gouvernement d'entreprise.

Nos Valeurs

TOGETHER AT URW

BOLDNESS

WE OPERATE WITH
AN AMBITIOUS VISION

EXCELLENCE

WE DELIVER POSITIVE AND
SUSTAINABLE IMPACT

TEAMWORK

WE UNITE DIVERSE
TALENT TO SUCCEED

ETHICS

WE BUILD ON TRUST AND
TRANSPARENCY

PASSION

WE LOVE WHAT WE
ACHIEVE TOGETHER

OWNERSHIP

WE ARE ACTION-ORIENTED
AND ACCOUNTABLE



Comment signaler un incident ?

URW Integrity Line disponible depuis
le lien : <https://urw.integrityline.org/>



**“L'éthique est une valeur
fondamentale pour le Groupe”**

« L'éthique est une valeur fondamentale pour le Groupe
« Together at URW » : par définition, nous ne pouvons
pas travailler ensemble si nous ne respectons pas nos
collègues et si nous ne sommes pas transparents dans
ce que nous faisons; c'est exactement ce qu'est l'éthique.

Dans certaines entreprises, le management considère
que l'éthique est une question qui concerne les autres.
Ce n'est absolument pas le cas chez URW, où le
Président du Directoire avec le Directoire et le Conseil de
Surveillance ont clairement donné le ton pour l'ensemble
du Groupe : **l'éthique est l'affaire de tous !** »

Emmanuel Houdaille
Group Compliance Officer

01

Nos principes d'actions



Conformité aux lois et règlements

Tous les employés du Groupe doivent se conformer aux lois et réglementations dans le cadre de leur activité professionnelle.

Il est en outre précisé que tout employé a le devoir de refuser d'accomplir une consigne donnée par sa hiérarchie lorsque cet employé pourrait raisonnablement la juger contraire aux lois et/ou aux principes énoncés dans le présent Code. Ce type d'incidents devra être reporté au Local Compliance Correspondent (plateforme UE), au Compliance Officer d'URW NV (plateforme US) ou via l'**URW Integrity Line**. La confidentialité de la source de l'information sera préservée afin de protéger la situation personnelle de l'employé, du manager ou du directeur.

Toute situation ou événement dont ils douteraient de la régularité ou qui pourrait raisonnablement (i) donner l'apparence d'une irrégularité, (ii) être contraire à la réputation du Groupe ou d'une de ses filiales ou participations, (iii) être non conforme à la loi, ou (iv) dont la légalité peut être questionnée, doit être portée immédiatement à la connaissance du General Counsel de la plateforme US ou UE pour avis.

Le non-respect des lois et règlements peut avoir pour conséquences :

- L'atteinte à la réputation de l'entreprise ; mais également l'exposition des dirigeants ou de toute autre personne à de lourdes sanctions et/ou à une peine d'emprisonnement et/ou à des actions judiciaires d'une tierce partie ou d'une société.
- des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et/ou à des actions judiciaires conformément aux lois applicables localement.

Toute enquête criminelle ou de police concernant i) les actifs du Groupe ou ii) les employés, managers et directeurs du Groupe dans le cadre de leurs activités professionnelles doit être portée sans délai à la connaissance du Group Compliance Officer, du Local Compliance Correspondent (plateforme UE), du Compliance Officer d'URW NV (plateforme US), du Group General Counsel et du Président du Directoire d'URW SE ou du Directeur général des Opérations US (lorsque l'enquête concerne la plateforme US).

Exemple : en raison de la pression exercée par votre direction, vous acceptez d'enfreindre les règles de construction pour livrer un bien plus rapidement à un locataire. Devez-vous accepter cette situation ?

➤ **En acceptant cette situation, vous vous exposez, ainsi que URW, à une amende importante et à des poursuites éventuelles. Vous ne devez jamais accepter d'enfreindre la loi.**



Respect du Groupe

Tant qu'un collaborateur est un employé du Groupe, il devra agir de manière loyale vis-à-vis du Groupe et éviter tout dénigrement ou critique pouvant causer du tort au Groupe. Cependant, une telle loyauté ne peut justifier de s'abstenir de dénoncer les actes répréhensibles qui seraient contraires au Code d'Éthique en utilisant l'URW Integrity Line.

Exemple : après avoir eu un désaccord avec votre manager, vous postezi, sur les réseaux sociaux, votre déception à l'égard du Groupe sur votre compte public.

➤ **Si un désaccord survient, il est préférable d'en discuter d'abord avec votre manager ou le département des ressources humaines afin de le résoudre plutôt que de le publier sur les réseaux sociaux.**



Respect des délégations de pouvoir et de signature

Tout employé doit s'abstenir d'engager le Groupe au-delà des pouvoirs et délégations qui lui ont été conférés dans le cadre de ses fonctions au sein du Groupe. Tout employé doit veiller à la portée de tous les courriers et autres correspondances qu'il sera amené à rédiger dans le cadre de ses fonctions. Tout employé ayant reçu une délégation de pouvoirs ou de signature doit en respecter les termes.

Les courriers électroniques peuvent être interceptés, imprimés ou transférés à d'autres personnes, peuvent être conservés pendant de très longues périodes et peuvent, dans certains cas, engager le Groupe. Tous les employés doivent prendre les mêmes précautions lors de l'envoi d'un courrier électronique (ou lors de l'utilisation d'autres moyens de communication électronique) que celles utilisées pour le courrier écrit classique.

02

Travailler ensemble

Respect de la dignité humaine

URW s'engage à respecter tous les droits fondamentaux des personnes et les protections relatives au droit du travail, ainsi qu'à préserver la santé, la sécurité et le bien-être de ses salariés.

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies, URW s'efforce d'adopter, de soutenir et d'appliquer au sein de sa zone d'influence les dix principes relatifs aux droits humains, aux droits du travail, à l'environnement et à la lutte anti-corruption. Les actions comprennent des formations obligatoires en matière de santé et sécurité, de conformité, de diversité et d'inclusion ; la mise en place de lignes d'alerte ; des règles claires contre toute forme de discrimination, ainsi que contre les pratiques de harcèlement et d'intimidation. Le Groupe lutte contre le racisme, la discrimination et contre les préjugés de toute nature, et s'efforce de faire en sorte que chacun évolue et soit traité sur un même pied d'égalité.

Des mécanismes pour permettre une meilleure sensibilisation à la diversité ont été déployés au sein des différentes régions du Groupe, y compris lors du processus de recrutement, de l'embauche et des évolutions de carrière.

Le Groupe adhère également aux principes énoncés dans les réglementations de lutte contre l'esclavage moderne¹. Cela se traduit par l'organisation de sessions de sensibilisation pour les départements les plus exposés au sein du Groupe, animées par une association spécialisée dans ce domaine.

Toute situation inhabituelle ou inappropriée doit être signalée au responsable local des ressources humaines du Groupe et au directeur ou manager dont relève l'employé concerné. Elle peut également être reportée de manière strictement confidentielle via la [URW Integrity Line](#).

Gestion des carrières

URW s'engage à favoriser le développement professionnel et à créer des opportunités de carrières passionnantes pour tous les Employés à tous les niveaux.

Les employés bénéficient d'un soutien régulier et de conseils en matière de développement de carrière. Ils rencontrent annuellement leurs supérieurs pour une évaluation de fin d'année permettant de discuter de leur performance, des objectifs, des évolutions de carrière et des axes d'amélioration et où ils ont l'opportunité de donner et de recevoir des retours sur l'année écoulée.

Les évolutions de carrière sont proposées dans le cadre d'un ensemble d'activités ciblées et multidimensionnelles, dont les évaluations à 360°, le développement des connaissances, des programmes de formation, des expériences enrichissantes, des parcours d'apprentissage réguliers et ciblés, ainsi que des possibilités de mobilités interfonctionnelles et internationales.

¹. UK Modern Slavery Act 2015 c.30 and Australia Modern Slavery Act 153, 2018

Diversité, Equité et Inclusion

URW s'engage à promouvoir le respect et l'égalité dans toutes les régions où il opère.

URW crée des espaces où chacun se sent le bienvenu et apprécié, y compris les clients, au même titre que nos employés, lorsqu'ils visitent nos centres. Le principe de tolérance zéro à l'égard des situations d'intimidation, de harcèlement sexuel, de racisme et de toute forme de discrimination constitue un élément essentiel dans la conduite de nos opérations.

Le Groupe défend le travail collectif qui récompense les performances individuelles et collectives sans aucune discrimination de race, de genre, de nationalité ou basée sur tout autre critère personnel. Les politiques et pratiques internes sont adossées à des sessions de formation continue, y compris des formations en ligne obligatoires sur les préjugés inconscients pour tous les nouveaux arrivants au sein du Groupe, et des programmes d'apprentissage annuels sur l'inclusion pour les employés.

Notre engagement en termes de diversité et d'inclusion – Be You at URW – se concentre sur toutes les formes de diversité existantes dans l'environnement de travail et repose sur la création d'un environnement qui permet à tous les employés de se sentir en sécurité, soutenus et à leur place. Les leaders régionaux « Be You » forment un réseau de référents qui assure l'engagement de notre communauté d'employés.

**BEYOU
ATURW**



Relations sociales

URW garantit la liberté d'association et travaille avec les représentants des salariés dans chaque pays européen où le Groupe est présent, en conformité avec le droit du travail local.

Le Comité des représentants des employés européen se réunit au moins deux fois par an et reçoit des informations sur l'état du marché en général et sur la situation économique du Groupe. Ce comité discute également de toutes les questions relatives aux employés du Groupe ayant une implication au niveau européen. Au travers d'ateliers de travail, le comité contribue régulièrement à l'échange de bonnes pratiques en matière d'emploi.

Par ailleurs, le Groupe organise plusieurs réunions sur divers sujets avec le Comité sociale et économique en France (CSE) et avec les organisations syndicales dans toutes les autres régions.

03

Conduite éthique des affaires

Respect de nos clients

Faisant partie intégrante des communautés dans lesquelles il opère, URW s'engage à promouvoir l'intégrité dans ses relations d'affaires avec ses clients et ses locataires. URW place ses clients au cœur de sa stratégie.

L'activité du Groupe est intrinsèquement liée à la satisfaction et la confiance que les clients lui portent. URW s'efforce d'offrir une expérience exceptionnelle qui satisfait et dépasse les attentes des clients, tout comme le Groupe s'efforce continuellement d'innover et de s'améliorer grâce à sa grande compréhension des besoins et des aspirations de ses clients.

Achat responsable

Dans le cadre des achats de biens et de services, la sélection des fournisseurs doit se faire équitablement sur la base de critères de comparaison objectifs, et selon les procédures d'appels d'offres en vigueur au sein du Groupe si une consultation du marché est réalisée.

Les tarifs pratiqués doivent toujours être conformes aux pratiques de marché et correspondre à des livraisons réelles.

Respect du droit de la concurrence

Le Groupe s'engage à respecter le droit de la concurrence protégeant le marché des abus de position dominante.

Les employés du Groupe ne doivent pas contrevenir aux lois relatives à la libre concurrence et au monopole, et ne doivent pas agir de manière anticoncurrentielle. Dans ce cadre, sont inclus les ententes sur les prix, l'allocation des marchés, la communication des offres aux concurrents, la limitation de quantités ou la fourniture de produits, l'abus d'une position dominante sur le marché ou tout autre type de comportement qui limiterait la concurrence.

Exemple : le Directeur Général de l'un de nos concurrents est membre de votre association d'anciens élèves. Plutôt que d'entamer une guerre des loyers pour attirer les meilleures marques, ce qui ne vous semble pas intéressant pour vos entreprises, vous décidez de vous entendre sur les montants des loyers tout en les maintenant proches de la moyenne du marché pour éviter toute accusation de collusion. Est-ce illégal ?

➤ Oui, toute action destinée à fausser la concurrence est illégale et contraire au Code d'Éthique.

Lutte contre la corruption

En tant que propriétaire, promoteur et exploitant d'actifs immobiliers durables de haute qualité dans les villes les plus dynamiques d'Europe et des Etats-Unis, il est essentiel pour URW d'agir en respectant les plus hauts standards éthiques.

Le Groupe s'est engagé à mener ses activités dans le respect des législations anti-corruption applicables et à lutter contre toutes les formes de corruptions, telles que les pots-de-vin, l'extorsion, la sollicitation ou encore le trafic d'influence, peu importe que l'extorqueur ou solliciteur d'un pot-de-vin soit un agent public, un politicien, un particulier ou une entreprise.

Il est de notre responsabilité collective et individuelle de ne jamais nous livrer à des pratiques corruptives ou de répondre à de telles pratiques si nous sommes sollicités. Les employés sont encouragés à signaler tout cas de corruption via la [URW Integrity Line](#).

URW a développé un cadre adéquat qui repose sur plusieurs procédures, politiques et outils afin de lutter contre la corruption et le trafic d'influence.

Le **Programme Anti-Corruption** du Groupe fournit une vue d'ensemble et un cadre qui permet de prévenir, détecter et répondre aux risques de corruption et le trafic d'influence. Il est disponible sur le site Intranet.

Respect des sanctions internationales

Chez URW, nous sommes conscients que les gouvernements et les organisations internationales peuvent imposer des sanctions internationales à des pays ou des individus. Nous nous engageons à respecter toutes les exigences pertinentes en matière de sanctions internationales.

Les règles sont détaillées dans la procédure Evaluation des Tiers disponible sur le site Intranet.

Evaluation des tiers

Avant de s'engager avec nos partenaires commerciaux, URW réalise des due diligences raisonnables et adéquates afin d'identifier et évaluer les éventuels actes de corruption ou de trafic d'influence.

Dans le cadre de ses due diligences, URW s'efforce d'évaluer toute violation relative aux règles contre l'emploi illégal de travailleurs migrants, à la traite des êtres humains et à l'esclavage moderne.

Le Groupe conduit des vérifications adaptées en fonction du profil de risque de ses partenaires d'affaires et selon des seuils définis. Ces vérifications sont décrites dans la procédure Evaluation des tiers, disponible sur notre site Intranet.

Cadeaux et invitations

Le Groupe s'engage à ce que toutes les décisions d'affaires prises par les employés, clients, fournisseurs ou autres partenaires commerciaux soient fondées uniquement sur des critères objectifs, tels que la compétitivité, la performance, la qualité des produits et des services proposés.

Les marques de courtoisie, telles que les cadeaux et les invitations offertes ou reçues de la part de clients, fournisseurs ou autres partenaires d'affaires doivent refléter une marque de courtoisie normale qui ne doivent pas influencer ou donner l'impression d'influencer une décision d'affaires.

Un comportement raisonnable, le sens commun et la prudence doivent toujours guider les employés d'URW dans ces situations. Une attention particulière doit être portée aux relations avec les personnes publiques.

La réception et l'offre de cadeaux et invitations sont soumises à des règles claires détaillées dans la politique du Groupe "Cadeaux et Invitations" publiée sur le site Intranet.

Parrainage et mécénat

Toute contribution visant à développer l'empreinte locale du Groupe, à promouvoir l'économie locale et/ou à renforcer le réseau urbain et social doit être aligné avec les objectifs de Responsabilité sociétale du Groupe "Better Places".

Les contributions caritatives ou les parrainages doivent être effectués uniquement à des organisations caritatives ou à des entités enregistrées dans le respect des législations locales en vigueur.

Le Groupe n'a pas vocation à financer les partis politiques, les syndicats ou les organisations religieuses, sauf pour les cas prévus expressément par la loi et pour de faibles montants.

Toute contribution dépassant un certain seuil doit être évaluée dans le cadre de la procédure d'évaluation des tiers et validée par le Directeur Général des Fonctions centrales et du Développement Durable pour les activités européennes ou par le Directeur Général des Opérations US pour les activités américaines.

Paiement de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements non officiels de faibles valeurs versés à des fonctionnaires dans le but d'obtenir une autorisation ou d'accélérer un processus administratif de routine.

Le Groupe interdit toutes les formes de paiements de facilitation dans tous les pays où il exerce ses activités.

Exemple : un agent public susceptible d'accélérer ou de faciliter l'obtention d'une autorisation administrative pour URW sollicite une petite somme d'argent.

► Si vous êtes confronté à ce type de situation, vous devez décliner l'offre et la signaler au Group Compliance Officer (plateforme européenne) ou au Compliance Officer de URW NV (plateforme américaine) via la URW Integrity Line. Accepter ces offres irait à l'encontre des principes éthiques d'URW.

Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Les biens immobiliers du Groupe ne peuvent être loués ou exploités, à court ou long terme, qu'à des prix et conditions qui reflètent les prix et conditions du marché.

Lors de la location, de l'acquisition ou de la cession de biens immobiliers, les employés d'URW doivent se conformer à toutes les réglementations liées à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. La procédure applicable en matière de lutte anti-blanchiment est disponible sur le site intranet.

URW effectue des due diligences raisonnables et adéquates afin d'identifier et d'évaluer tout risque potentiel relatif à la source des fonds ou aux activités illégales potentielles.

Intégrité et conflits d'intérêts

L'intégrité et la loyauté doivent prévaloir dans les relations professionnelles de tous les employés en interne ou à l'extérieur du Groupe. Il est à ce titre essentiel que les employés fassent état des situations de conflits d'intérêts.

Tous les employés sont tenus de signaler toutes situations de conflits d'intérêts entre leurs obligations vis-à-vis d'URW et leurs affaires personnelles ou qui pourrait sembler pouvoir générer un conflit d'intérêts.

Tout conflit d'intérêts doit être signalé au Group Compliance Officer (plateforme UE) ou au Compliance Officer de URW NV (plateforme US) et au membre du directoire dont relève l'employé concerné. Il peut également être signalé via la **URW Integrity Line** de manière strictement confidentielle.

Exemple 1 : Vous participez au processus de sélection et d'attribution d'un contrat à une entreprise appartenant à votre fils sans signaler ce lien personnel à votre supérieur.

Exemple 2 : Un ami a une enseigne qui serait parfaite dans l'un des centres commerciaux du Groupe. Tout le monde en est d'accord et vous commencez à négocier avec lui.

► En négociant avec un parent ou un ami, vous êtes en situation de conflit d'intérêts et la première chose à faire est d'en informer votre supérieur hiérarchique par écrit. Vous ne devez pas participer au processus de négociation. La transparence est essentielle.

04

Responsabilité sociétale



Ancrer le développement durable au cœur de nos valeurs

Le développement durable est au cœur des préoccupations du Groupe et intégré dans tous les processus clés d'URW conformément à la stratégie du Groupe et aux préoccupations opérationnelles. Les engagements du Groupe en matière de développement durable occupent une place centrale dans la manière dont URW conduit ses affaires, soutenus et pilotés par le Directoire, comme la contribution à la lutte contre le changement climatique, la préservation de la biodiversité, la réduction des déchets et de la consommation d'énergie, ainsi que la promotion d'une consommation durable pour avoir un impact social positif dans les opérations du Groupe.

Ces engagements répondent aux principaux défis auxquels est confronté l'immobilier commercial tout en contribuant directement aux objectifs de développement durable des Nations Unies : évoluer vers une économie à faible émission carbone et une mobilité durable, intégrant pleinement les activités commerciales du Groupe au sein des communautés locales, et responsabilisant les équipes en matière de durabilité et de diversité.

URW agit comme un catalyseur de croissance au sein des communautés dans lesquelles elle opère. La réussite économique du Groupe repose sur une relation solide et des échanges réguliers avec ses parties prenantes : locataires, clients, investisseurs, communautés locales, fournisseurs et sous-traitants, ainsi que les salariés. Ces relations et échanges reposent sur le respect le plus strict de l'intégrité, la responsabilité et le respect des parties prenantes.



Préserver l'environnement dans nos opérations et nos projets de développement

Le Groupe a adopté une stratégie de développement durable dont une des priorités est la protection de l'environnement. Cette politique est mise à jour régulièrement. Tous les employés du Groupe impliqués dans la gestion ou le développement des actifs immobiliers doivent connaître les règles et principes applicables à la protection de l'environnement.

Tout risque significatif relatif au développement durable est identifié au niveau du Groupe avec la désignation des responsables en charge de déployer des plans d'actions correctifs lorsque cela est nécessaire.

Tous les actifs en gestion ou en développement doivent respecter les règles internes définies quant à leurs impacts sur l'environnement (production de déchets, consommation d'énergie, émission carbone, atteinte à la biodiversité) afin de contribuer positivement aux objectifs du Groupe. Les grands projets de développement doivent eux aussi être conforme à la charte « Considerate Construction Charter », disponible sur le site d'URW, qui précise tous les critères liés à l'optimisation de la qualité environnementale des chantiers de construction, minimisant toutes formes de pollution tant pour le personnel des entreprises travaillant sur les chantiers que pour les zones avoisinantes et l'environnement naturel.



Protection des droits humains et des libertés fondamentales

Conformément à sa politique sur les droits humains, URW veille à conduire ses activités dans le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et encourage l'amélioration des conditions de vie et de la santé publique qui sont essentielles au développement et à la protection des droits individuels.

Le Groupe se conforme aux principales conventions et normes de travail établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Le Groupe exerce ses activités uniquement dans les pays où les réglementations du travail sont suffisamment développées de manière démocratique. En interne, des dispositifs particuliers allant au-delà de la réglementation sont mis en place par le Groupe qui renforcent les droits des employés et contribuent fortement au respect de tous et la conduite éthique des activités du Groupe.

Le Groupe s'engage à respecter et à promouvoir les Droits de l'homme, notamment en se référant aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, à la Charte internationale des Droits de l'homme, aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises, et aux Droits de l'homme et à la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux du travail. En lien avec les textes internationaux, URW s'efforce de respecter la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la loi américaine sur les droits civils, dans le cadre de ses activités.



Santé et Sécurité

URW s'engage à assurer la santé, la sécurité et le bien-être de ses employés, contractants¹, et visiteurs sur site. Pour atteindre cet objectif, URW améliore continuellement son dispositif de conformité lié à la santé et la sécurité. Lorsque nos visiteurs et nos employés se rendent sur nos sites, partout dans le monde, une équipe de professionnels hautement qualifiés veille à leur sécurité.

Ce dispositif de conformité vise à garantir la santé et la sécurité de toutes les personnes par la prise en compte constante de normes élevées en matière de santé et sécurité :

- le respect de la législation et des réglementations applicables et la formation de nos nouveaux entrants par le biais de modules de formation en ligne sur la sécurité ;
- des équipes de crise dédiées à la santé et sécurité sur tous les sites ;
- l'intégration de la santé et de la sécurité dans toutes les opérations et planifications du Groupe ;
- la prise en compte des retours d'expérience des employés, des contractants et des parties prenantes pour améliorer les dispositifs.

Les employés d'URW, les sous-traitants et leurs employés, sont tenus responsables de la qualité en matière de santé et de sécurité dans leurs propres activités.

1. Contractants signifie l'ensemble des fournisseurs de biens et services au sein des sièges et actifs du Groupe tels que la maintenance technique, les travaux, la sécurité et les services informatiques, etc.

05

Protéger la confidentialité et la vie privée

Information confidentielle

L'information est un actif immatériel qui a de la valeur. Les informations confidentielles comprennent la liste des clients actuels et futurs, celle des fournisseurs du Groupe, les informations financières et techniques concernant le patrimoine du Groupe (état locatif, période de renouvellement des baux, loyers et charges, niveau d'entretien des immeubles, projections financières, plan à 5 ans...), mais également les rapports financiers (lorsqu'ils n'ont pas été rendus publics) ainsi que les supports de formation ou d'organisation (procédures) et plus généralement toute information relative aux cessions ou acquisitions futures d'actifs ou de sociétés.

Ces informations confidentielles sont essentielles pour le Groupe car elles contribuent à la valorisation du patrimoine et au développement de ses activités : leur diffusion serait donc préjudiciable aux intérêts du Groupe. C'est pourquoi il faut veiller à protéger ces informations confidentielles et à ne pas les divulguer à des personnes non autorisées, à l'intérieur ou l'extérieur du Groupe, et à ne pas discuter des opérations du Groupe dans les lieux publics (restaurant, train, avion...).

Chaque employé doit prendre connaissance et adhérer aux règles internes de confidentialité. En cas de doute sur la confidentialité d'une information, la personne concernée doit interroger son supérieur hiérarchique.

L'obligation liée à la préservation des informations confidentielles appartenant au Groupe perdure même lorsque l'employé a quitté le Groupe.

En matière de communication, toute relation avec la presse écrite ou audiovisuelle au sujet du Groupe doit être limitée aux employés dûment autorisés par le membre du Directoire concerné. Si un employé est contacté par un actionnaire, la demande doit être immédiatement transmise au département des Relations Investisseurs du Groupe.

Protection des données

Le Groupe s'engage à respecter la vie privée des employés et des prestataires de services, conformément aux lois et règlements en vigueur, tels que le Règlement Général européen sur la Protection des Données (RGPD) et le California Consumer Privacy Act (CCPA).

Le Groupe doit rester vigilant dans la protection des informations personnelles des actionnaires, des administrateurs, des employés, des prestataires de services et des clients, obtenues dans le cadre de l'exécution de ses activités. Dans les différents pays où le Groupe opère, URW doit se conformer aux politiques internes de protection de la vie privée du Groupe ainsi qu'aux lois applicables en matière de protection des données personnelles, en prenant des mesures contre le traitement illégal ou la divulgation accidentelle de données personnelles. Pour plus de détails, veuillez consulter la politique interne sur la protection des données du Groupe disponible sur l'intranet.

Exemple : un centre de fitness récemment ouvert dans l'un des centres commerciaux du Groupe souhaite proposer une offre promotionnelle à tous les autres locataires et vous demande leur adresse électronique. Pouvez-vous leur communiquer ces données ?

➤ **Étant donné que le Groupe n'a pas recueilli les adresses électroniques de ses locataires pour les distribuer, il est à la fois illégal et contraire à la politique de protection de la vie privée du Groupe de les communiquer de cette manière. La communication de l'offre promotionnelle lors d'une réunion de locataires serait, par exemple, plus appropriée.**

Fiabilité des informations

Le Groupe s'engage à publier à l'heure des informations financières précises, valides, fiables, pertinentes et complètes. Les informations financières sont régulièrement vérifiées par les commissaires aux comptes. URW s'engage également à publier des informations extra-financières conformément à la réglementation applicable, qui sont examinées chaque année par un tiers indépendant.

Le Groupe veille à ce que les documents financiers et commerciaux, y compris les rapports financiers et extra-financiers, soient toujours exacts. Il s'agit là d'un élément essentiel pour agir en conformité avec la loi, de manière honnête et efficace. Et plus particulièrement, il est crucial de pouvoir fournir des informations transparentes, régulières et fiables aux actionnaires.

L'utilisation des biens du Groupe

Les biens et les équipements du Groupe qui ont été mis à la disposition des employés dans le cadre de leur fonction sont réservés à un usage professionnel.

Il est interdit i) d'emporter ou de détourner les biens et équipements pour en tirer un bénéfice personnel (copieurs, ordinateurs...), ii) de transformer ou détruire les biens et équipements sans autorisation, ou iii) d'utiliser les services ou les équipements du Groupe à des fins personnelles (affranchissement du courrier personnel) sauf avec l'accord préalable de son supérieur hiérarchique.

En matière de propriété intellectuelle, le Groupe a pour règle d'acquérir les licences nécessaires à l'utilisation de chaque logiciel et il est formellement interdit de copier lesdits logiciels pour un usage personnel.

L'utilisation du téléphone fixe ou portable, du courrier électronique, d'internet et des abonnements doit être fait en premier lieu dans le cadre professionnel.

S'agissant de l'accès à internet, il est interdit de télécharger des données de nature non professionnelle ou de consulter des sites dont le contenu pourrait nuire à l'image du Groupe. Il est également interdit de charger des logiciels ou autres applications sur les ordinateurs portables sans y avoir été autorisé par la Direction des Systèmes d'Information du Groupe.

Actions jumelées et autres instruments financiers

Les restrictions et interdictions applicables aux abus de marché, y compris en ce qui concerne l'utilisation et la divulgation illégales d'informations privilégiées, la divulgation de l'existence d'investigations et les manipulations de marché, sont particulièrement complexes.

Les employés doivent se référer aux règles du Groupe sur les délits d'initiés détaillées dans la procédure « Délits d'Initiés » disponible sur l'intranet.

Prévention des délits d'initiés

Le délit d'initié est le fait pour une personne de négocier les titres d'une société (par exemple des actions) sur la base d'informations non publiques concernant la société. Cela se produit généralement lorsque quelqu'un achète ou cède des actions lorsqu'il ou elle dispose d'informations privilégiées non rendues publiques.

Il est strictement interdit d'acheter, de vendre ou d'organiser l'achat ou la vente d'actions jumelées ou d'instruments financiers associés du Groupe pendant une période de 30 jours calendaires précédant la date à laquelle les comptes financiers semestriels ou annuels d'URW SE sont rendus publics.

Les règles du Groupe en matière de délit d'initié sont disponibles sur le site intranet.

Exemple : en écoutant une conversation privée, vous vous rendez compte que le Groupe s'associe à un concurrent, ce qui fera augmenter le prix de l'action. Avant que l'information ne soit rendue publique, vous en parlez à vos amis et vous vous emparez d'acheter autant d'actions que vous pouvez vous le permettre. Avez-vous le droit d'utiliser cette information ?

- ▶ **Non, en agissant sur la base de ces informations, vous vous rendez, ainsi que vos amis, coupables de délit d'initié, ce qui est illégal et contraire au Code d'Éthique du Groupe.**

Opportunité d'affaires et devoir de loyauté

Il est attendu des employés du Groupe qu'ils promeuvent les intérêts légitimes du Groupe. Ils ne doivent pas (a) entrer en concurrence avec le Groupe (b) accorder des avantages injustifiés à des tiers qui seraient préjudiciables pour le Groupe ou (c) tirer avantage d'opportunités d'affaires offertes au Groupe, à des fins personnelles ou pour leurs époux(ses), partenaires, conjoints, enfants, enfants adoptifs, personnes proches et les personnes liées par le mariage jusqu'au second degré.

Si un employé se voit proposer une opportunité d'affaires impliquant l'utilisation des biens et ressources du Groupe ou se voit présenter une opportunité d'affaires exclusivement fondée sur sa fonction au sein du Groupe, il doit informer son supérieur hiérarchique des termes et conditions relatifs à cette opportunité et ce dernier devra consulter la direction concernée afin de déterminer si le Groupe souhaite poursuivre ladite opportunité d'affaires. Si la décision prise est de ne pas poursuivre l'opportunité au profit du Groupe, les employés peuvent, après revue et approbation de leur supérieur hiérarchique, réaliser l'affaire proposée sur les termes et conditions initialement proposés au Groupe.

Clause de retour « Clawback »

Sans préjudice de ses droits en vertu de la législation applicable, le Groupe se réserve le droit d'intenter une action (y compris un remboursement ou des dommages-intérêts) à l'égard des membres actuels ou passés du directoire de URW SE ou de URW NV, dans la limite des actions permises par la législation applicable, et en cas de faute grave ou de fraude ayant un impact négatif important sur URW SE, URW NV ou le Groupe dans son ensemble, du fait d'un retraitement financier notamment.

Signaler une alerte

URW INTEGRITY LINE

Signaler une alerte - URW Integrity Line

Il est essentiel pour URW d'être en mesure de prendre les mesures adéquates pour prévenir les comportements répréhensibles. C'est pourquoi les employés et les contractants doivent signaler les faits ou soupçons d'activités criminelles, les violations aux lois nationales et internationales, les menaces ou les préjudices graves, pour l'intérêt général ou les violations du présent Code d'Ethique du Groupe, conformément aux principes énoncés dans la procédure d'alerte du Groupe.

Le Groupe s'engage à ne pas prendre de mesures disciplinaires, discriminatoires ou de représailles à l'encontre d'un employé ou d'une autre personne qui signale des informations relatives à une violation. La procédure de lanceur d'alerte (Whistleblowing Procedure) est disponible sur l'intranet du Groupe.

Chaque année, le Group Compliance Officer présente au Group Compliance Committee, au Directoire et au Comité de Gouvernance, de Nomination et de Rémunération du Conseil de Surveillance d'URW SE et d'URW NV un rapport de conformité du Groupe sur les incidents enregistrés au cours des 12 mois précédents.



URW Integrity Line est la plateforme de signalement du Groupe. Elle garantit la stricte confidentialité de l'identité de la personne à l'origine du signalement et permet une communication anonyme. L'URW Integrity Line est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout dans le monde et dans toutes les langues parlées au sein du Groupe. Tous les employés d'URW sont régulièrement informés de la procédure de lanceur d'alerte.



SIGNALER UNE ALERTE

Pour la plateforme UE, les alertes peuvent être signalées sans délai par tout employé du Groupe :

- à sa/son supérieur hiérarchique ou ;
- au Group Compliance Officer via l'URW Integrity Line accessible à l'adresse suivante :
<https://urw.integrityline.org/index.php>

Pour la plateforme US, les alertes peuvent également être signalées via la ligne téléphonique US : +1 20 23 81 90 16 (numéro gratuit)



UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

www.urw.com