

UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Nous agissons en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes et accompagnons le développement professionnel de tous nos collaborateurs. Cette démarche fait partie intégrante de notre stratégie RSE visant à promouvoir la diversité et l'inclusion dans le cadre du travail. Nous concrétisons notre promesse par la mise en œuvre d'un plan d'action ambitieux, dans une démarche d'amélioration continue :

- Assurer l'inclusion et la transparence par la mise en place d'indicateurs de suivi et le partage régulier des résultats
- Œuvrer pour la mixité des équipes, notamment de direction, au sein du siège et dans les pays
- Accompagner et soutenir les collaboratrices dans leur développement professionnel
- Permettre à chacun de vivre de manière équilibrée sa vie privée et professionnelle
- Responsabiliser et sensibiliser l'ensemble des managers et des collaborateurs aux stéréotypes de genre

En France, plusieurs actions clés ont été engagées et commencent déjà à porter leurs fruits, et notamment :

1 OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRES

- » Nous prêtons une très grande attention à l'équilibre des recrutements et aux évolutions de carrière pour garantir la plus grande mixité des équipes et assurer l'égalité des chances, et ce quel que soit la fonction ou le métier.
- » Une formation sur le leadership inclusif et les biais inconscients a été conçue pour sensibiliser les cadres dirigeants et les équipes des ressources humaines aux stéréotypes de genre.
- » Nous animons le Be You at URW Network. Créé en 2012 en France et couvrant toutes les thématiques de la diversité et de l'inclusion, dont l'égalité professionnelle femmes-hommes, ce réseau, présent dans tous les pays du Groupe, vise à promouvoir la stratégie de Diversité et d'Inclusion d'URW en faisant de nos collaborateurs des acteurs du changement.

2 RÉMUNÉRATION

- » Chaque année la revue salariale est l'occasion d'identifier et, le cas échéant, de corriger tout écart éventuel entre femmes et hommes à situation identique.
- » Nous garantissons que le congé maternité n'ait aucun impact sur la progression salariale avec, notamment, le versement de la part variable individuelle basée sur une année complète d'activité.

3 PARENTALITÉ ET ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

- » Au-delà des obligations légales, pour les naissances depuis le 1^{er} janvier 2021, nous finançons à 100% le congé second parent, allongé à 25 jours. Chaque parent revient le 1^{er} mois après la naissance à 80% rémunéré à 100%.
- » Nous finançons et mettons à disposition des places en crèche d'entreprise.
- » Nous avons mis en place la formation *Carrière et Parentalité* pour les jeunes ou futurs parents, et proposons un coaching.
- » Un guide de la parentalité a été réalisé pour accompagner les salariés et les managers dans cette nouvelle étape de vie.

Conformément à la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, toutes les entreprises ont une obligation de résultats et de transparence sur l'égalité salariale femmes-hommes.

Pour la période de référence 2025, l'index de l'entité française d'Unibail-Rodamco-Westfield* est de 92 points sur 100. Depuis sa création, notre plan d'action en France et à l'échelle du Groupe touche chacun de nos collaborateurs et nous permet de maintenir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

*Le nom juridique de cette entité est UES Unibail