



UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

April 21, 2023 decisions of the Supervisory Board with respect to the remuneration of the new Chief Strategy and Investment Officer and Chief Customer and Retail Officer

On April 21, 2023, upon the recommendation of the Governance, Nomination and Remuneration Committee, the Supervisory Board decided that the Unibail-Rodamco-Westfield SE remuneration policy as it appears in the 2022 Universal Registration Document shall apply to Mr. Vincent Rouget and to Ms. Anne-Sophie Sancerre when they begin their mandate at the Management Board respectively as Chief Strategy and Investment Officer (CSIO) on June 1, 2023, and Chief Customer and Retail Officer (CCRO) on May 2, 2023, as follows:

Elements	Purpose and link to strategy	Operation	CSIO	CCRO						
Fixed Income ("FI")	Attract high-calibre experienced individuals with a competitive remuneration level that reflects the scope, complexity and dynamics of the business.	Set at the start of each 4-year mandate.	€750,000	€600,000						
Short-Term Incentive ("STI")	Drive short-term strategy and reward achievement of annual financial and operational objectives.	5 components: <ul style="list-style-type: none"> Adjusted Recurring Earnings Per Share ("AREPS") Other financial objectives to be determined each year depending on strategic priorities Corporate Social Responsibility Diversity & Inclusion Individual objectives 	Maximum opportunity 150% of FI Target opportunity 120% of FI							
Long-Term Incentive ("LTI")	Retain and align with the medium/ long-term value creation objectives of the Group and its shareholders.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">KPIs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80% Financial</td> <td>35% Relative TSR 10% Absolute TSR 35% AREPS</td> </tr> <tr> <td>20% ESG</td> <td>10% Gender parity 10% GHG reduction</td> </tr> </tbody> </table>	KPIs		80% Financial	35% Relative TSR 10% Absolute TSR 35% AREPS	20% ESG	10% Gender parity 10% GHG reduction	<ul style="list-style-type: none"> Grant size range : 100% to 150% of FI (IFRS value) Grant target: 125% of FI (IFRS value) 3-year performance period 3-year vesting period 	
KPIs										
80% Financial	35% Relative TSR 10% Absolute TSR 35% AREPS									
20% ESG	10% Gender parity 10% GHG reduction									
Shareholding requirement	Further align the MB with shareholder interests.	Retain 30% of gains (net of tax) of SO exercised and 30% of PS vested until target % of FI is held.	200% of FI							
Supplementary Contribution Scheme	Enable long-term savings	Annual contribution paid into a savings account.	€45,000 +10% of (FI+STI)							
Severance	Protecting Company interests with predefined termination conditions, including a discretionary non-compete provision	Compensation for loss of office in the event of forced departure, subject to a performance condition, with the ability for the Supervisory Board to require a non-compete period for up to 12 months.	Global cap at 24 months of FI + STI applicable to severance and non-compete indemnities							
Other benefits	Provide perquisites, health and financial protection	Health and life insurance, unemployment insurance, company car, international assignment extra-compensation (if needed) and company savings plan (no top-up contribution).								
Clawback/ Malus	Enforce the URW Code of Ethics	To the extent permitted by applicable law, in the event of gross misconduct or fraud causing a material adverse impact to the Group, in particular resulting in a financial restatement, the Supervisory Board reserves the right to reduce or cancel unvested LTI or STI amounts (malus), seek reimbursement of paid STI or vested LTI, or obtain damages (clawback).								



UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

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 : <ul style="list-style-type: none"> 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 <table border="1"> <tr> <td>80 % financier</td> <td>35 % TSR relatif 10 % TSR absolu 35 % RNRPA</td> </tr> <tr> <td>20 % ESG</td> <td>10 % Parité femmes-hommes 10 % Réduction des émissions de gaz à effet de serre</td> </tr> </table>	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	<ul style="list-style-type: none"> 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>).						