

Politique de rémunération

Janvier 2016

Table des matières

1. Fondements de la politique de rémunération	3
2. Principes généraux.....	3
3. Périmètre des collaborateurs concernés	4
4. Composantes de la rémunération.....	5
5. Versement différé de la rémunération variable.....	7
6. Gouvernance.....	9
7. Publication et transparence.....	9

L'objectif de ce document est de présenter la politique de rémunération, au titre de l'année 2015, des collaborateurs de SCOR Investment Partners SE.

1. Fondements de la politique de rémunération

La politique de rémunération de SCOR Investment Partners SE reprend en entier la politique de rémunération du groupe SCOR qui repose sur les valeurs d'entreprise de celui-ci. Elle permet de mettre en œuvre les valeurs d'entreprise et de définir la manière dont elles sont appliquées dans les activités quotidiennes.

Les valeurs d'entreprise reflètent l'engagement à l'égard des principales parties prenantes, à savoir les actionnaires, les clients, les salariés et la société dans son ensemble.

Elles comprennent :

- la rentabilité, liée à la transparence, à la cohérence, à la responsabilité et à la crédibilité ;
- l'expérience, liée à la qualité, à la confiance, à l'innovation, à l'engagement et à l'intégrité ;
- l'excellence opérationnelle, liée à la concurrence loyale, à la mobilité, au leadership et à la capacité à anticiper ;
- la responsabilisation, c'est-à-dire l'égalité des chances, la diversité, le respect, la loyauté, la formation professionnelle, le partenariat et l'esprit d'équipe ;
- la durabilité, c'est-à-dire l'implication, la responsabilité, le développement équitable, les progrès scientifiques et l'ouverture.

La politique de rémunération repose sur le mérite et met l'accent sur la manière d'attirer, de motiver et de fidéliser les meilleurs talents. Elle a été établie afin de motiver l'engagement de son personnel sur la performance long terme de la société et des produits qu'elle gère ou conseille, et vise à prévenir une prise de risque qui serait excessive ou inadaptée par rapport à l'intérêt de la société et de ses clients.

SCOR et SCOR Investment Partners SE s'engagent à respecter les lois et les réglementations des pays dans lesquels elles interviennent.

SCOR et SCOR Investment Partners SE favorisent l'égalité des chances parmi ses salariés et promeuvent la diversité en termes d'âge, de sexe, d'origine, de religion, d'orientation et d'aptitudes professionnelles.

La politique de rémunération de SCOR Investment Partners SE respecte les lois sur le travail, et est conforme aux exigences réglementaires (Directive n°2011/61/UE) comme aux normes professionnelles (AFG).

2. Principes généraux

Alignée sur les principes directeurs de la politique du groupe SCOR, la politique de rémunération de SCOR Investment Partners SE est globale et promeut en particulier une gestion saine et efficace du risque. A ce titre, elle n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque et les documents constitutifs des mandats et des fonds que la société de gestion gère.

La politique de rémunération de SCOR Investment Partners SE repose sur des critères objectifs de compétence, d'expérience et de séniorité au sein de la société, et sur la valorisation de manière juste et mesurée de l'atteinte des objectifs individuels et collectifs, incluant le comportement de ses collaborateurs dans la poursuite de ces objectifs.

Les éléments de rémunération comportent plusieurs dimensions :

- une part fixe et une composante variable ;
- une part versée immédiatement et une part différée ;
- une part individuelle et une part collective.

Ces éléments comprennent le salaire annuel brut de base (rémunération fixe), ainsi qu'éventuellement le bonus annuel en numéraire, la participation aux bénéfices, les actions gratuites SCOR SE et les options SCOR SE.

SCOR Investment Partners SE exige que tous les salariés passent un Entretien Annuel d'Évaluation et de Développement (EAD). Ils peuvent le cas échéant faire appel de leur niveau d'appréciation auprès du manager direct de leur supérieur. L'évaluation des performances du collaborateur prend en compte à la fois des critères financiers et non financiers.

La rémunération variable (bonus, participation aux bénéfices, actions gratuites et options SCOR SE) est appropriée par rapport à la rémunération fixe. Plus les responsabilités, l'expérience et l'atteinte des objectifs du collaborateur sont grandes, plus sa rémunération totale peut être élevée, et plus la composante variable différée de la rémunération totale peut être importante.

Les rémunérations de SCOR Investment Partners SE sont comparées au moins tous les deux ans à celles de ses concurrents locaux.

Les rémunérations variables ne sont nullement garanties, excepté dans le cadre d'embauche externe et ceci dans des cas extrêmement limités et seulement pour l'année d'arrivée.

Aucune indemnité contractuelle n'est définie en cas de résiliation anticipée d'un contrat (hors cas de changement de contrôle).

Il convient de souligner que les salariés de SCOR Investment Partners SE ne se voient pas verser de jeton de présence dès lors qu'ils sont relatifs à des mandats dans les filiales du groupe SCOR ou dans des SICAV gérées par la société de gestion.

3. Périmètre des collaborateurs concernés

3.1 Identification des collaborateurs concernés

Tous les collaborateurs de SCOR Investment Partners SE ainsi que les collaborateurs détachés d'autres sociétés du Groupe pour toute ou partie de leur activité sont éligibles à la présente politique.

Pour les collaborateurs dont seulement une fraction de leur temps de travail est allouée à SCOR Investment Partners SE, la politique de rémunération de SCOR Investment Partners SE s'appliquera au prorata du temps alloué à la société de gestion, pour le reste du temps la politique de rémunération du groupe SCOR prévaudra.

3.2 Identification des rémunérations visées

Toutes les rémunérations (salaire fixe et, le cas échéant, bonus en numéraire, participation aux bénéfiques, actions gratuites et/ou options SCOR SE, y compris LTIP) sont éligibles.

4. Composantes de la rémunération

4.1 Salaire annuel brut de base (salaire fixe)

SCOR Investment Partners SE propose des salaires fixes compétitifs afin de se positionner comme un acteur concurrentiel sur le marché du travail et d'attirer les talents.

Les salaires fixes sont définis selon des critères qui tiennent compte de différents facteurs, comme les conditions du marché du travail local, le niveau de formation et l'expérience professionnelle préalable, le degré de séniorité acquis à SCOR Investment Partners SE, le poste actuel du salarié, ses compétences d'encadrement, ses responsabilités, etc.

SCOR Investment Partners SE passe en revue sur une base annuelle les salaires fixes afin de reconnaître les performances individuelles et la prise en charge de nouvelles responsabilités par un salarié. Il n'y a pas d'indexation automatique sur l'inflation, ni d'augmentation collective.

4.2 Rémunération variable

Le salaire fixe peut être complété, de manière équilibrée, d'une rémunération variable qui vise à reconnaître la performance individuelle et collective dans la création de valeur pour la société de gestion.

La rémunération variable peut comporter, le cas échéant, jusqu'à cinq éléments :

- le versement d'un bonus en numéraire ;
- le versement d'une participation aux bénéfiques ;
- l'attribution d'actions gratuites SCOR SE (« PAGA ») ;
- l'attribution d'options SCOR SE (« SOP ») ;

- l'attribution d'actions gratuites SCOR SE sous la forme d'un Long Term Incentive Plan (« LTIP ») afin d'assurer la rétention de certains collaborateurs clés tout en étendant l'horizon de la mesure de performance.

Une partie de la rémunération variable pourra, selon les modalités précisées ci-dessous à la section 6, être soumise à des conditions de performance générales du groupe SCOR et/ou à une condition de performance dite « spécifique » à SCOR Investment Partners SE sur une période de référence donnée.

En outre, les collaborateurs de SCOR Investment Partners SE sont soumis à une condition de présence, au respect absolu du Code de conduite du groupe SCOR et du Code de déontologie de SCOR Investment Partners SE.

4.2.1 *Bonus*

Pour les Partners, les bonus versés par SCOR Investment Partners SE dépendent directement des niveaux d'appréciation (correspondant à des fourchettes prédéfinies) et du ROE réalisé par le groupe SCOR au cours du dernier exercice. Ainsi, les bonus se décomposent en deux parts : une part individuelle fondée sur la performance individuelle et une part collective fondée sur le ROE du Groupe, avec un poids plus important accordé à la performance individuelle.

Les bonus sont calculés à partir du salaire annuel brut de base payé (proraté pour les arrivées en cours d'année). Les composantes du bonus des Partners sont liées au niveau de Partnership.

Pour les autres collaborateurs, les bonus versés par SCOR rétribuent la performance réalisée au cours de la dernière année calendaire. Selon le niveau d'appréciation qui leur a été attribué par leur supérieur direct lors de l'entretien d'appréciation, les salariés perçoivent une part variable comprise entre 0 et 6 %. Afin d'offrir des packages compétitifs, un multiplicateur de 2 ou 3 peut être appliquée à ces niveaux de part variable. Ils sont mis en place en fonction de critères objectifs.

4.2.2 *Participation aux bénéfices*

Le personnel des sociétés composant l'UES SCOR en France peut bénéficier d'une participation aux bénéfices selon les modalités résultant de l'accord relatif à la participation des salariés aux résultats des sociétés composant l'UES SCOR.

4.2.3 *Actions gratuites et options SCOR SE*

Les Partners de SCOR Investment Partners SE sont éligibles à l'attribution d'actions gratuites SCOR SE et à des options SCOR SE (pour les collaborateurs de niveaux SGP et EGP). Ces attributions dépendent de la performance individuelle des Partners qui est un des éléments importants de leur appréciation, mais d'autres critères sont également pris en compte (gestion de projets stratégiques, implication, etc.). Il s'agit avant tout d'un élément de rémunération dont l'objectif est la rétention et la fidélisation des salariés

clés. Cela n'implique toutefois pas qu'elles soient attribuées chaque année ou que tous les Partners en reçoivent.

Pour les résidents français, à compter du plan du 18 décembre 2015, les actions gratuites sont acquises après 3 ans et sont librement disponibles à l'issue de cette période. La durée d'acquisition des options est de 4 ans. Le prix d'exercice des options correspond à la moyenne du cours de l'action des 20 jours de cotation précédant la date d'attribution des options, sans décote ni rabais. Le prix d'exercice est approuvé par le Conseil d'Administration du groupe SCOR.

Des conditions de performance dites « générales » définies par le Comité des Rémunérations et des Nominations du groupe SCOR et validées par son Conseil d'Administration s'appliquent à tous les bénéficiaires d'actions gratuites et d'options SCOR SE, ainsi que, le cas échéant, des conditions de performance spécifiques à SCOR Investment Partners SE selon les règles décrites ci-dessous.

4.2.4 *Long Term Incentive Plan*

Enfin, le dispositif de rémunération appelé Long Term Incentive Plan (LTIP) traduit la volonté du groupe SCOR et de SCOR Investment Partners SE de poursuivre la mise en œuvre de dispositifs de rémunération conformes aux meilleurs pratiques du marché afin d'impliquer et d'associer les collaborateurs clés au développement à long terme de la société de gestion.

Le LTIP est entièrement fondé sur le même schéma des actions gratuites de performance SCOR SE mais avec une période d'acquisition plus longue (6 ans) et des conditions de performance générales et, le cas échéant, des conditions de performance spécifiques en lien avec les objectifs de long terme de la société.

5. Versement différé de la rémunération variable

Si l'attribution d'actions gratuites SCOR SE, d'options SCOR SE et/ou d'un Long Term Incentive Plan entrent dans la partie différée de la rémunération variable, le bonus peut également faire l'objet, pour partie, d'un versement en numéraire différé.

Si la rémunération variable d'un collaborateur, au titre de l'année 2015, excède 30% du salaire annuel brut de base de cette même année et le seuil de EUR 100.000, le pourcentage de rémunération variable différée devra être au moins égal à 50% de la rémunération variable totale. Si, en application de cette règle, une fraction du bonus devait être différée, la partie du bonus différée sera versée en deux fois, à parts égales, en 2017 et en 2018.

L'ensemble de la rémunération variable différée est soumise à des conditions de présence, de respect du Code de déontologie de SCOR Investment Partners SE et, le cas échéant, à des conditions de performance générales au groupe SCOR et spécifique à SCOR Investment Partners SE selon les modalités décrites dans la section 6 ci-après.

Pour les collaborateurs dont seulement une fraction de leur temps de travail est allouée à SCOR Investment Partners SE, la règle susmentionnée s'appliquera au prorata du temps alloué à la société de gestion.

6. Condition de Performance Spécifique 2015

Pour plus d'informations sur les conditions de performance spécifiques, vous pouvez vous adresser à scorip.sales@scor.com.

7. Gouvernance

Cette politique de rémunération au titre de l'année 2015 a été validée par le Directoire et le Conseil de surveillance de SCOR Investment Partners SE.

Le Président du Directoire de SCOR Investment Partners SE examine et propose au Comex de SCOR l'entrée ou l'évolution dans le Partnership des collaborateurs de SCOR Investment Partners SE. Il valide également la rémunération totale (salaire annuel brut de base et rémunération variable) de chaque collaborateur de SCOR Investment Partners SE, conformément aux principes des politiques de rémunération du groupe SCOR et de SCOR Investment Partners SE.

Les rémunérations versées aux preneurs de risques, au directeur du contrôle des risques et au Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI), ainsi que l'atteinte de la Condition de Performance Spécifique 2015 sont revues et validées annuellement par le Président du Directoire de SCOR Investment Partners SE, le Président du Conseil de surveillance de SCOR Investment Partners SE et le Directeur des Ressources Humaines du groupe SCOR.

En cas de survenance d'événements exceptionnels propres au métier de la gestion d'actifs, le Conseil de surveillance de SCOR Investment Partners SE se réserve le droit d'apprécier de manière discrétionnaire l'atteinte de la Condition de Performance Spécifique 2015 ou de ses modalités de calcul.

Le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne s'assure annuellement que les principes de la politique de rémunération de SCOR Investment Partners SE sont en conformité avec la réglementation.

8. Publication et transparence

SCOR Investment Partners SE tient à disposition de ses collaborateurs et du régulateur les informations relatives au processus de définition de la politique de rémunération de la société et ses principes généraux.