

Politique de rémunération
au titre de l'année 2022

Janvier 2023

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. Condition de performance spécifique 2022.....	7
7. Gouvernance.....	9
8. Publication et transparence	9
Annexe 1 : Répartition des bonus Partners	10
Annexe 2 : Définitions de l'Indice de Performance 2022 et du Benchmark de Référence 2022	12

Date d'approbation par le Directoire de SCOR Investments Partners SE : 3 février 2023

Date d'approbation par le Conseil de surveillance de SCOR Investments Partners SE : 8 février 2023

L'objectif de ce document est de présenter la politique de rémunération, au titre de l'année 2022, des collaborateurs de SCOR Investment Partners SE (« SCOR IP »).

1. Fondements de la politique de rémunération

La politique de rémunération de SCOR IP 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 ;
- le sens des responsabilités, qui signifie égalité des chances, diversité, respect, loyauté, formation professionnelle, partenariat et esprit d'équipe.
- le développement durable, qui signifie engagement, responsabilité, développement équitable, progrès scientifique et 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 IP s'engagent à respecter les lois et les réglementations des pays dans lesquels elles interviennent.

SCOR et SCOR IP 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 IP respecte les lois sur le travail, et est conforme aux exigences réglementaires 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 IP 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 IP 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 IP exige que tous les salariés passent un Entretien de Revue Annuelle de la Performance (RAP). 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 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 IP 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 IP 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 IP, la politique de rémunération de SCOR IP 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 bénéfices, 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 IP 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 IP, le poste actuel du salarié, ses compétences d'encadrement, ses responsabilités, etc.

SCOR IP passe en revue sur une base annuelle les salaires fixes afin de reconnaître l'évolution des postes 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 six éléments :

- le versement d'un bonus en numéraire ;
- le versement d'une participation aux bénéfices ;
- l'attribution d'actions gratuites SCOR SE (« SAP ») ;
- 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
- l'attribution d'un bonus en numéraire différé sous la forme d'un Long Term Incentive Plan spécifique à SCOR IP (« LTIP SCOR IP »), reposant sur un mécanisme de partage de création de valeur à travers une indexation sur la profitabilité de la société de gestion à moyen terme.

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 IP sur une période de référence donnée.

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

Enfin, l'acquisition définitive des actions et le droit d'exercer les options seront subordonnés, en tout état de cause, à la satisfaction d'une obligation de formation annuelle en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

4.2.1 *Bonus*

Pour les Partners, les bonus versés par SCOR IP 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.

La part individuelle des membres du Directoire intégrera des éléments d'appréciation en lien avec l'intégration des risques en matière de durabilité et la prise en compte des incidences négatives dans l'exercice des activités de SCOR IP.

Les bonus sont calculés à partir du salaire annuel brut de base payé (prorata pour les arrivées en cours d'année). Les composantes du bonus des Partners sont liées au niveau de Partnership selon les tableaux en Annexe 1.

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 a été évalué par leur management, 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 IP sont éligibles à l'attribution d'actions gratuites SCOR SE et à des options SCOR SE (pour les collaborateurs de niveaux SGP et EGP). Il s'agit avant tout d'un instrument 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, concernant les plans standards du 1 mars 2022 et du 9 novembre 2022, les actions gratuites sont acquises après 3 ans. Les actions gratuites issues de ces plans sont librement disponibles à l'issue de cette période.

La durée avant exercice des options est de 4 ans, comme définie dans les plans du 9 novembre 2022. Le prix d'exercice des options correspond à la moyenne du cours d'ouverture 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.

Si applicable, 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 peuvent s'appliquer à tous les bénéficiaires d'actions gratuites (pour les plans standards) et d'options SCOR SE, ainsi que, le cas échéant, des conditions de performance spécifiques à SCOR IP selon les règles décrites ci-dessous.

En outre, nonobstant la réalisation totale ou partielle des conditions de performance visées ci-dessus, l'acquisition définitive de tout ou partie des actions et le droit d'exercer les options sont subordonnés à une condition de présence ainsi que, en tout état de cause, d'une part au respect absolu des principes déontologiques du Groupe tels que décrits dans le code de conduite du Groupe (le « Code de Conduite du Groupe ») et du Code de déontologie de SCOR IP et d'autre part, à la satisfaction d'une obligation de formation annuelle en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

4.2.4 *Long Term Incentive Plan*

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

Le LTIP peut prendre plusieurs formats :

- Un format général au Groupe SCOR 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 à SCOR IP selon les règles décrites ci-dessous.
- Un format spécifique à SCOR IP (« LTIP SCOR IP »), reposant sur un mécanisme de partage de création de valeur à travers une indexation sur la profitabilité de la société de gestion à moyen terme. Ce mécanisme, qui sera attribué en trois tranches s'appuiera sur la croissance de la profitabilité de SCOR IP et donnera lieu, le cas échéant, à deux versements en numéraire. Ce mécanisme sera par ailleurs soumis aux conditions de performance spécifiques à SCOR IP selon les règles décrites ci-dessous.

En outre, nonobstant la réalisation totale ou partielle des conditions de performance visées ci-dessus, l'acquisition définitive de tout ou partie des actions,

le droit d'exercer les options et l'éligibilité à recevoir la part de profitabilité de la société de gestion sont subordonnés, à une condition de présence ainsi que, en tout état de cause, d'une part au respect absolu des principes déontologiques du Groupe tels que décrits dans le code de conduite du Groupe (le « Code de Conduite du Groupe ») et du Code de déontologie de SCOR IP et d'autre part, à la satisfaction d'une obligation de formation annuelle en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

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 2022, excède 30% du salaire annuel brut de base de cette même année et le seuil de EUR 100.000 (ou un équivalent de EUR 100.000 en devise locale pour les collaborateurs payés dans une autre devise que l'EUR, sur la base du fixing BGN Bloomberg du 31 décembre 2022, « équivalent en devise locale »), 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 2024 et en 2025.

L'ensemble de la rémunération variable différée est soumise à des conditions de présence, de respect du Code de conduite du groupe SCOR et du Code de déontologie de SCOR IP, à la satisfaction d'une obligation de formation en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) et, le cas échéant, à des conditions de performance générales au groupe SCOR et/ou spécifique à SCOR IP 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 IP, la règle susmentionnée s'appliquera au prorata du temps alloué à la société de gestion.

Enfin, compte tenu de la nature des LTIP SCOR IP, en particulier de leur caractère structurellement différé (période d'observation de cinq ans sur les exercices 2021 à 2025 et débouclage en 2026 et 2027), ces derniers ne seront pas pris en compte dans le calcul de la rémunération variable différée.

6. Condition de Performance Spécifique 2022

Si la rémunération variable d'un collaborateur, au titre de l'année 2022, excède 30% du salaire annuel brut de base et le seuil de EUR 100.000, le pourcentage de rémunération variable différée au titre de l'année 2022 soumis à la condition de performance spécifique telle que décrite dans la présente section (« Condition de Performance Spécifique 2022 ») devra être au moins égal à 50% de la rémunération variable totale telle que défini au point 4.2.

6.1 Principes

Afin de s'assurer que la part de la rémunération variable différée au titre de l'année 2022 soumise à la Condition de Performance Spécifique 2022 soit en adéquation avec l'objectif de placement des fonds gérés ou conseillés par SCOR IP et ne conduit pas, en particulier, à une prise de risque excessive, SCOR IP a construit un indice propriétaire au titre de la rémunération de l'année 2022 (« Indice de Performance 2022 ») et son benchmark (« Benchmark de Référence 2022 »).

La définition et la méthodologie de calcul de « l'Indice de Performance 2022 » et du « Benchmark de Référence 2022 » sont décrites en Annexe 2 du présent document. La performance de « l'Indice de Performance 2022 » correspond à la moyenne de la performance brute mensuelle des fonds (FIA et UCITS) gérés ou conseillés par SCOR IP, moyenne pondérée des encours des fonds. Cet « Indice de Performance 2022 » est révélateur de la performance de la gestion collective de SCOR IP. Les prises de risques confiées aux gérants sont corrélées à la trajectoire de long terme du développement de SCOR IP. Cette trajectoire suppose un développement stable et régulier des encours, impliquant l'adhésion de tous les décideurs ou collaborateurs seniors de SCOR IP, y compris les preneurs de risque, au principe de protection de la réputation de SCOR IP, comme à son développement sur le long terme, qui doit être un objectif partagé et commun.

La comparaison entre la performance de « l'Indice de Performance 2022 » et celle de son « Benchmark de Référence 2022 » sur une Période de Référence donnée (voir section 6.2 ci-dessous) permet de moduler la partie de la rémunération variable différée au titre de l'année 2022 soumise à cette Condition de Performance Spécifique 2022.

6.2 Périodes de Référence

Selon l'élément de rémunération variable concerné, la Période de Référence est définie, à compter de l'année de référence pour le calcul de la rémunération variable, de la manière suivante pour la partie soumise à cette Condition de Performance Spécifique :

- pour la partie du bonus qui serait différée d'un an, la Période de Référence est d'une année calendaire, du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024,
- pour la partie du bonus qui serait différée de deux ans, la Période de Référence est de deux années calendaires, du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024,
- pour les actions gratuites et options SCOR SE, la Période de Référence est de deux années calendaires du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024.

Dans le cas particulier des actions gratuites et options SCOR SE, si applicable, la Condition de Performance Spécifique 2022 s'appliquera, le cas échéant, en supplément des conditions de performance générales du groupe SCOR, des conditions de présence et du respect des principes déontologiques du groupe SCOR et de SCOR IP ainsi que de la satisfaction de l'objectif de formation RSE.

Ces durées sont en adéquation avec l'objectif de placement des fonds gérés par SCOR IP.

Si plusieurs éléments de rémunération variable venaient à être soumis à cette Condition de Performance Spécifique 2022, l'ordre de priorité pour l'application de ces conditions serait le suivant :

1. les actions gratuites
2. les LTIP, hors LTIP SCOR IP,
3. les options SCOR SE,
4. le bonus différé à deux ans et enfin le bonus différé à un an.

6.3 Modulation de la rémunération variable différée soumise à la Condition de Performance Spécifique 2022

La comparaison entre la performance annualisée de « l'Indice de Performance 2022 » et celle de son « Benchmark de Référence 2022 » sur chacune des Périodes de Référence permet de moduler, à la baisse, la partie de la rémunération variable différée au titre de l'année 2022 soumise à cette Condition de Performance Spécifique 2022 selon la grille ci-dessous, calibrée à partir d'un choc décennal sur la performance de « l'Indice de Performance 2022 » par rapport à son « Benchmark de Référence 2022 », avec une interpolation linéaire entre deux seuils successifs.

Sous-performance de « l'Indice de Performance 2021 » par rapport à son « Benchmark de Référence 2022 » sur la Période de Référence	Coefficient d'attribution de la rémunération variable différée soumise à la Condition de Performance Spécifique 2022
-5.0%	100.0%
-7.5%	80.0%
-10.0%	60.0%
-12.5%	40.0%
-15.0%	25.0%
-17.5%	10.0%
-20.0%	0.0%

Pour les collaborateurs dont seulement une fraction de leur temps de travail est allouée à SCOR IP, la règle susmentionnée s'appliquera au prorata du temps alloué à la société de gestion, en particulier les seuils cumulatifs de 30% et EUR 100.000 (ou équivalent en devise locale) pour ladite quote-part.

7. Gouvernance

Cette politique de rémunération au titre de l'année 2022 a été validée par le Directoire et le Conseil de surveillance de SCOR IP.

Le Comité des rémunérations et des nominations de SCOR IP propose la rémunération du Président du Directoire de SCOR IP. Il valide les propositions faites par le Président du Directoire pour les membres du Directoire. Le Comité valide, sur proposition du Président du Directoire, les attributions de LTIP SCOR IP pour l'ensemble des collaborateurs concernés.

Le Président du Directoire de SCOR IP examine et propose au CEO de SCOR Global Investments l'entrée ou l'évolution dans le Partnership des collaborateurs de SCOR IP. Il propose également la rémunération totale (salaire annuel brut de base et rémunération variable) de chaque collaborateur de SCOR IP, conformément aux principes des politiques de rémunération du groupe SCOR et de SCOR IP. Il s'appuiera sur les recommandations formulées par le Comité des rémunérations de SCOR IP, couvrant notamment la rémunération des membres du Directoire et la politique d'attribution des LTIP SCOR IP.

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 2022 sont revues et validées annuellement par le Président du Directoire de SCOR IP, le Président du Conseil de surveillance de SCOR IP et le Comité des rémunérations de SCOR IP.

En cas de survenance d'événements exceptionnels propres au métier de la gestion d'actifs, le Conseil de surveillance de SCOR IP se réservera le droit d'apprécier de manière discrétionnaire l'atteinte de la Condition de Performance Spécifique 2022 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 IP sont en conformité avec la réglementation.

8. Publication et transparence

SCOR IP 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.

Annexe 1 : Répartition des bonus des Partners

1.1 Partners : niveaux cibles en vigueur des bonus

Niveau Partner	Part collective	Part individuelle	Bonus total*
Associate Partner 1	7%	13%	20%
Associate Partner 2	8%	17%	25%
Global Partner 1	10%	20%	30%
Global Partner 2	12%	23%	35%
Senior Global Partner 1	16%	24%	40%
Senior Global Partner 2	18%	27%	45%
Executive Global Partner	40%/50%	40%/50%	80%/100%

* En % du salaire de référence

1.2 Mode de calcul en vigueur du pourcentage d'atteinte de la cible de la part collective du bonus

Fourchette de multiplicateur	Commentaires
0%	Part collective du bonus = 0%
De 30% à 100% (ROE atteint/ROE cible)	ROE cible est celui du plan stratégique et ROE min vaut 30% du ROE cible
De 100% à 130% (ROE atteint/ROE cible, avec un plafond à 130%)	Récompense de la surperformance collective (échelle linéaire) si le ROE est au-dessus de la cible du plan stratégique (limite maximum avec un plafond de 130 % : "ROE max")

1.3 Mode de calcul en vigueur du pourcentage d'atteinte de la cible à la part individuelle du bonus

Appréciation individuelle	Description	Pourcentage d'atteinte de la cible de la part individuelle du bonus
EX	Exceptional Performance : La performance a largement dépassé les attentes grâce à un travail d'une qualité exceptionnelle dans chacun des domaines de responsabilité.	126% à 150%
OT	Outstanding performance : A dépassé les principales exigences du poste, ainsi que les principaux objectifs.	101% à 125%
ST	Strong performance : A répondu aux principales exigences du poste et aux principaux objectifs et en a dépassé certains.	76% à 100%
EF	Effective performance : A répondu aux principales exigences du poste et aux principaux objectifs.	51% à 75%
IN	Improvement Needed : N'a pas répondu à certaines des principales exigences du poste ou à certains des principaux objectifs.	26% à 50%
MI	Major Improvement Needed : N'a pas répondu aux principales exigences du poste ou aux principaux objectifs.	1% à 25%

I Insuffisant : N'a pas répondu aux exigences du poste. 0%

De plus, en complément, si l'appréciation de la performance individuelle relève du niveau « EF » ou supérieur, un bonus additionnel et exceptionnel (ECB) de 0 à 50 % de la part individuelle du bonus pourra être attribué en cas de participation au succès de projets stratégiques ou de tâches spécifiques supplémentaires effectuées à la demande du Comex Groupe. Ce bonus exceptionnel pourra être mis en œuvre par validation formelle du Comex Groupe. Ainsi le pourcentage d'atteinte de la cible de la part individuelle pourra atteindre un maximum de 200 % = 150 % + 50 % (ECB).

Annexe 2 : Définitions de l'Indice de Performance 2022 et du Benchmark de Référence 2022

L'Indice de Performance 2022 est un indice composite de fonds gérés ou conseillés par SCOR IP.

Cet indice se veut être représentatif de la gestion collective de SCOR IP.

La méthodologie de calcul de la performance de cet indice s'inspire largement de la méthodologie GIPS :

1. tous les fonds gérés ou conseillés par SCOR IP, ouverts au compte de tiers ou réservés aux entités SCOR, UCITS ou FIA, rentrent dans l'indice ;
2. à chaque fonds est associé un benchmark défini par ordre de préférence comme suit :
 - i. le benchmark est précisé dans le prospectus du fonds,
 - ii. le benchmark est précisé dans le document marketing du fonds,
 - iii. le benchmark est un indice approprié à la stratégie du fonds, et calculé de façon indépendante par SCOR IP ;
3. le poids de chaque fonds dans l'Indice de Performance 2022 correspond à ses AuM (« Asset under Management ») du début du mois, rapportés à la somme des AuM de tous les fonds au début du mois ;
4. le Benchmark de Référence 2022 de l'Indice de Performance 2022 est défini comme le composite des benchmarks de chaque fonds, auxquels sont affectés les poids de chaque fonds dans l'Indice de Performance 2022 pour la période considérée ;
5. la performance retenue des fonds dans l'Indice de Performance 2022 est la performance de la classe principale brute (management fees non déduites), émise dans la devise de gestion du fonds ;
6. la performance retenue d'un benchmark est la performance du benchmark dans la devise de la classe principale de son fonds.