

# Politique de rémunération

Janvier 2024

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

Date d'approbation par le Directeur Général de SCOR Investments Partners SE : 3 avril 2024

Date d'approbation par le Conseil d'Administration de SCOR Investments Partners SE : 4 avril 2024

L'objectif de ce document est de présenter la politique de rémunération, 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 de SCOR à l'égard de ses principales parties prenantes, à savoir ses actionnaires, ses clients, ses salariés et la société dans son ensemble :

➤ Nous sommes à l'ÉCOUTE des clients, des collaborateurs et des communautés. Chez SCOR, nous nous engageons à donner la priorité aux clients, aux collaborateurs et aux communautés et à les écouter, en les plaçant au centre de tout ce que nous faisons. Nous prenons le temps de comprendre l'impact de l'évolution des tendances et des risques émergents afin d'élaborer des solutions qui anticipent les besoins futurs et contribuent à rendre la société plus résiliente.

➤ Nous travaillons avec INTEGRITÉ. Chez SCOR, nous tenons nos promesses et faisons preuve de cohérence dans ce que nous disons, dans ce que nous faisons et dans ce que nous tenons pour juste. Nous reconnaissons nos erreurs et savons en tirer les leçons afin de favoriser un climat de confiance et d'engagement mutuels, tant avec nos clients qu'avec nos collaborateurs.

➤ Nous agissons avec COURAGE. Chez SCOR, nous donnons aux collaborateurs les moyens de prendre des décisions et de relever des défis. Nous faisons des choix que nous sommes en mesure d'assumer, avec la confiance nécessaire pour pouvoir répondre de leurs résultats, accepter les retours critiques et les prendre en compte.

➤ Nous encourageons l'OUVERTURE d'ESPRIT. Chez SCOR, nous encourageons la diversité de pensée, d'origine, de culture et d'expérience, en nous unissant autour d'une mission commune tout en acceptant ce qui fait de chacun d'entre nous une personne unique. Nous cherchons à multiplier les perspectives pour remettre en question ce que nous savons, prendre de meilleures décisions et proposer des idées plus innovantes.

➤ Nous prospérons grâce à la COLLABORATION. Chez SCOR, nous contribuons en tant qu'individus, mais nous avançons en tant qu'équipe, avec la volonté de donner le meilleur de nous-mêmes, et la conviction que nos collègues font de même. Grâce à la collaboration, nous multiplions nos capacités, nous approfondissons nos compétences et nous amplifions la portée de nos actions pour repousser nos limites.

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.

### 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, les options SCOR SE et les LTIP (*Long-Term Incentive Plan*).

SCOR IP exige que tous les salariés passent un entretien annuel de revue de la performance, au cours duquel sont fixés des objectifs pour l'année à venir. L'appréciation et le plan de développement de chaque salarié sont discutés lors de ce processus dit AAC (« *Annual Alignment Conversation* ») et servent de référence pour l'évolution de la carrière du salarié et de base de discussion s'agissant du niveau d'atteinte du bonus individuel. Les salariés peuvent faire appel de cette 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.

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 organismes de placement collectifs (SICAV) gérés 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, 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 indexé sur la profitabilité à moyen terme de la société de gestion.

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<sup>1</sup>, les bonus versés par SCOR IP dépendent directement des niveaux d'appréciation individuels (correspondant à des fourchettes prédéfinies) et des critères de performance (tel que le ROE, *Return On Equity*) du 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 des critères de performance du Groupe, avec un poids plus important accordé à la performance individuelle.

La part individuelle de l'ensemble des salariés de SCOR IP intégrera des éléments d'appréciation en lien avec l'intégration des risques en matière de durabilité, les valeurs d'entreprise de SCOR 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 (proraté 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 individuelle 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

<sup>1</sup> Pour plus de détails sur le programme de Partnership du Groupe SCOR, consulter la Politique de rémunération de SCOR.

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 (seulement pour les salariés éligibles). 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.

La période d'acquisition des actions gratuites est généralement de 3 ans et la période d'acquisition des options est généralement de 4 ans, et ne peuvent être exercées avant cette date. 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 indexé sur la profitabilité de SCOR IP à moyen terme. Ce mécanisme, qui pourra être attribué en trois tranches s'appuie sur la croissance de la profitabilité de SCOR IP et peut donner lieu, à plusieurs 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 considérée, excède 30% du salaire annuel brut de base de cette même année et le seuil de EUR 100.000 (ou l'équivalent 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, les deux années suivant le paiement initial du bonus

L'ensemble de la rémunération variable différée est soumis 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 déboucement 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

Si la rémunération variable d'un collaborateur, au titre de l'année considérée, excède 30% du salaire annuel brut de base et le seuil de EUR 100.000, le pourcentage de rémunération variable différée au titre de ladite année soumis à la condition de performance spécifique telle que décrite dans la présente section (« Condition de Performance Spécifique») 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 considérée soumise à la Condition de Performance Spécifique 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 (« Indice de Performance ») et son benchmark (« Benchmark de Référence »).

La définition et la méthodologie de calcul de « l'Indice de Performance» et du « Benchmark de Référence» sont décrites en Annexe 2 du présent document. La performance de « l'Indice de Performance » 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» 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 » et celle de son « Benchmark de Référence » 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 considérée soumise à cette Condition de Performance Spécifique.

### 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 suivant l'année au titre de laquelle le bonus a été attribué,
- pour la partie du bonus qui serait différée de deux ans, la Période de Référence est de deux années calendaires,
- suivant l'année au titre de laquelle le bonus a été attribué, pour les actions gratuites et options SCOR SE, la Période de Référence est de deux années calendaires suivant l'année au titre de laquelle le bonus a été attribué..

Dans le cas particulier des actions gratuites et options SCOR SE, si applicable, la Condition de Performance Spécifique 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, 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

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

Sous-performance de « l'Indice de Performance 2021 » par rapport à son « Benchmark de Référence » sur la Période de Référence	Coefficient d'attribution de la rémunération variable différée soumise à la Condition de Performance Spécifique
-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 a été validée par le Conseil d'Administration de SCOR IP en date du 4 avril 2024.

Au titre des rémunérations, le Comité des rémunérations et des nominations (le « Comité ») de SCOR IP a les missions suivantes :

- Le Comité émet des recommandations destinées au Conseil d'Administration concernant la politique de rémunération de SCOR IP, qui est revue a minima annuellement.
- Le Comité propose au Conseil d'Administration la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de SCOR IP.
- Le Comité revoit a minima annuellement la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et des salariés ou personnels mis à disposition de SCOR IP et de ses filiales dont la rémunération fixe annuelle excède 200 000 euros bruts.
- Le Comité émet des recommandations au titre des *Long-Term Incentive Plan* (LTIP), notamment sur les attributions et les modalités de mise en œuvre de déblocement aux dirigeants mandataires sociaux de SCOR IP. Il émet également des recommandations au Directeur Général sur les attributions aux employés de SCOR IP.

Chaque année, le Comité prépare un rapport pour le Conseil d'Administration sur l'adéquation de la politique de rémunération de SCOR IP, son application effective et sa conformité avec les réglementations applicables. Il examine également la réalisation de la condition de performance spécifique.

En ce qui concerne les nominations, le Comité fait des recommandations au Conseil d'Administration concernant la nomination et la révocation du Directeur Général et des Directeurs Généraux Adjointes de la société, le cas échéant.

### **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 et du Benchmark de Référence**

L'Indice de Performance est un indice composite de fonds gérés ou conseillés par SCOR IP. Il est représentatif de la performance de la gestion collective de SCOR IP sur une certaine période, à travers les différentes stratégies d'investissement de SCOR IP.

Le Benchmark de Référence est le composite des benchmarks des fonds gérés ou conseillés par SCOR IP. Sur une période donnée, il permet une comparaison objective des performances de la gestion de SCOR IP sur une période donnée.

Le benchmark d'un fonds doit représenter au mieux la stratégie du fonds ou de la stratégie d'investissement qui lui est associée. Il s'agit de préférence d'un indice de marché, mais il peut s'agir d'un indice de trésorerie si cela est plus approprié (Euribor +4% pour certaines stratégies, infrastructure par exemple). Il peut s'agir d'un indice de référence officiel défini dans la documentation réglementaire du fonds ou dans des supports marketing du fonds.

Les grands principes de calcul de l'Indice de Performance et du Benchmark de Performance sont :

1. La pondération d'un fonds donné dans l'Indice de Performance est la moyenne, exprimée en euros, des actifs sous gestion du fonds en début d'année et en fin d'année.
2. La contribution annuelle d'un fonds à la performance de l'Indice de Performance est la pondération du fonds multiplié par la performance annuelle du fonds divisé par le poids total des fonds.
3. Le rendement annuel du fonds est le rendement annuel brut money-based ou le rendement annuel brut time-based du fonds, en fonction des caractéristiques des fonds (les fonds immobiliers et d'infrastructure sont money-based, tandis que les ILS ou les fonds high yield sont time-based, par exemple).
4. Les benchmarks sont time-based si les fonds sont time-based, et sont money-based si les fonds sont money-based, et dans ce cas ils reposent sur les mêmes modèles que les fonds associés.
5. La contribution annuelle du benchmark d'un fonds au Benchmark de performance correspond à la pondération du fonds associé multipliée par le rendement annuel du benchmark du dit fonds divisé par le poids total des fonds.