

Politique de rémunération

Publié le
01.04.2025

2025

TABLE DES MATIERES

1. Cadre de la politique de rémunération et champ d'application	3
1.1. Objectifs et acteurs de la politique de rémunération	3
1.2. Valeurs d'entreprise	4
1.3. Fondements de la politique de rémunération	5
1.4 Sociétés et collaborateurs couverts par la politique de rémunération	5
2. Composantes de la politique de rémunération.....	7
2.1. Principes	7
2.2. Collaborateurs de SCOR IP	8
2.3. Classification des emplois	9
2.4. Salaire de base (rémunération fixe)	10
2.5. Rémunération Variable	11
2.5.1. Bonus en numéraire.....	11
2.5.2. Attribution d'actions gratuites et d'options SCOR SE (Long Term Incentive - LTI).....	12
2.5.3. LTIP SCOR IP	13
2.5.4. Versement différé de la rémunération variable.....	14
2.5.5. Condition de Performance Spécifique de SCOR IP	14
2.6. Avantages sociaux.....	15
2.7. Calendrier des processus RH liés à la rémunération	16
3. Publication et transparence	17

Date d'approbation par le Directeur Général de SCOR Investments Partners SE : 20 mars 2025

Date d'approbation par le conseil d'administration de SCOR Investments Partners SE : 31 mars 2025

1. Cadre de la politique de rémunération et champ d'application

L'objectif de ce document est de présenter la politique de rémunération des collaborateurs de SCOR Investment Partners SE et de ses filiales (« SCOR IP »).

1.1. Objectifs et acteurs de la politique de rémunération

La présente politique a pour objet de décrire les pratiques au sein de SCOR IP en matière de rémunération.

La politique de rémunération de SCOR IP reprend les principes de la politique de rémunération du Groupe SCOR, auxquels sont ajoutés des clauses particulières liées à l'activité de la société de gestion. Elle est revue a minima annuellement et révisée sur événement si nécessaire.

Elle ne peut en aucun cas se substituer aux stipulations du contrat de travail ou aux dispositions applicables (notamment les lois, règlements et accords collectifs). Cette politique est, à tout moment, susceptible d'être modifiée unilatéralement par l'employeur, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Les principes directeurs de la philosophie de rémunération de SCOR IP sont les suivants :

Transparence et équité

La structure de la rémunération est conçue pour être transparente, incitative et équitable, tout en priorisant les intérêts des principales parties prenantes, en particulier dans la définition des objectifs financiers et non financiers.

Contrôle des risques

La structure et le niveau de rémunération globale sont conçus pour se conformer à l'appétence au risque contrôlée de SCOR IP, décourageant la prise de risque excessive tout en intégrant des principes de gestion durable des risques.

La rémunération variable long-terme est liée aux résultats sur le long-terme pour les personnes qui ont un impact significatif sur le profil de risque de SCOR IP. Les critères de la rémunération variable long-terme sont conçus pour garantir une rémunération basée sur la performance, à l'aide d'indicateurs exigeants validés par le conseil d'administration de SCOR IP sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations (le « CRN »).

Conformité au Code de conduite et aux valeurs de SCOR et au Code de déontologie de SCOR IP

Le cadre de développement et de performance encourage les salariés à aligner leurs objectifs personnels et leurs comportements aux principes du Code de Conduite et aux valeurs de SCOR, comme aux principes du Code de déontologie de SCOR IP car ils sont pris en compte dans les décisions liées à leur rémunération.

Rémunération de la performance

Les éléments de rémunération variable sont liés à des indicateurs de performance qui peuvent inclure, mais sans s'y limiter, la performance du Groupe SCOR, de SCOR IP, des pays, des fonctions, ainsi que la réalisation d'objectifs individuels.

Les décisions en matière de rémunération sont fondées sur le mérite et tiennent compte de la performance, des compétences, de l'expérience, des qualifications et du potentiel. Ces décisions visent à motiver et à retenir les talents tout en assurant l'équité entre les différents parcours de carrière et en offrant les mêmes opportunités à l'ensemble des collaborateurs.

La rémunération variable est liée à des critères de performance qui sont validés par le conseil d'administration de SCOR IP sur recommandation du CRN pour soutenir l'exécution de la stratégie du Groupe SCOR et de SCOR IP. Le budget et les dépenses en matière de rémunération variable sont examinées en relation avec les performances économiques à long terme du Groupe SCOR et de SCOR IP.

Le conseil d'administration de SCOR IP approuve formellement la présente Politique, sur recommandation du CRN.

Au titre des rémunérations, le Comité des Rémunérations et des Nominations a les missions suivantes :

- Le CRN émet des recommandations destinées au conseil d'administration concernant la politique de rémunération de SCOR IP, qui est revue a minima annuellement.
- Le CRN propose au conseil d'administration la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de SCOR IP.
- Le CRN 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 CRN 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 CRN revoit le rapport sur l'adéquation de la politique de rémunération de SCOR IP et sa conformité avec les réglementations applicables. Il revoit également les rapports sur l'application effective de la politique et la réalisation de la condition de performance spécifique à SCOR IP. Ces rapports sont remis au conseil d'administration de SCOR IP.

En ce qui concerne les nominations, le CRN fait des recommandations au conseil d'administration concernant la nomination et la révocation du Directeur général et des Directeurs généraux délégués de la société, le cas échéant.

1.2. Valeurs d'entreprise

La politique de rémunération de SCOR IP s'appuie sur les valeurs du Groupe SCOR, dont l'adoption et le respect impactent la part variable de la rémunération des collaborateurs.

Les valeurs d'entreprise reflètent l'engagement de SCOR IP 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'ECOUTE des clients, des collaborateurs et des communautés. Chez SCOR IP, 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 INTEGRITE. Chez SCOR IP, 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 IP, 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 IP, 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 IP, 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 mise en place pour encourager 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 IP s'engage à respecter les lois et les réglementations des pays dans lesquels SCOR IP intervient.

SCOR IP favorise l'égalité des chances parmi ses salariés et promeut 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.

1.3. Fondements de la politique de rémunération

La politique s'appuie notamment sur les dispositions suivantes :

- L'article 275 du règlement délégué 2015/35 de la Commission européenne du 10 octobre 2014, complétant la directive 2009/138/CE sur l'accès aux activités d'assurance et de la réassurance et leur exercice (tel que modifié par le Règlement délégué (UE) 2021/1256 concernant l'intégration des risques en matière de durabilité dans la gouvernance des entreprises d'assurance et de réassurance) ;
- Les orientations relatives au système de gouvernance (EIOPA-BoS-14/253 FR) et la notice ACPR relative au système de gouvernance datée du 17 décembre 2015 ; et
- Le Code AFEP-MEDEF, le code de la gouvernance d'entreprise appliqué par SCOR.
- Elle s'appuie également sur des dispositions spécifiques liées à l'activité de SCOR IP :
 - Le règlement CRD IV
 - La Directive AIFM
 - La Directive UCITS

1.4 Sociétés et collaborateurs couverts par la politique de rémunération

Tous les collaborateurs des sociétés énumérées ci-dessous sont actuellement inclus dans la présente politique de rémunération de SCOR IP :

- SCOR Investment Partners SE
- SCOR Investment Partners Switzerland AG
- SCOR Investment Partners UK Ltd

Identification des collaborateurs concernés

Tous les collaborateurs des sociétés susmentionnées 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 SCOR Investment Partners SE ou à ses filiales, pour le reste du temps la politique de rémunération du Groupe SCOR prévaudra.

Identification des rémunérations visées

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

2. Composantes de la politique de rémunération

2.1. Principes

SCOR IP applique les principes édictés par SCOR tels qu'énoncés ci-après.

SCOR IP entend adopter une approche qualitative de la rémunération et récompenser l'ensemble des fonctions du Groupe SCOR qui contribuent à son succès.

Le système de partnership (reflété dans l'ancienne version de la Politique de rémunération) est remplacé par un nouveau système de positionnement, transparent, équitable et objectif.

Il comprend 6 catégories :

- Managing Directors – MD
- Executive Directors – ED
- Directors – D
- Associate Directors – AD (1, 2)
- Senior Associates – SA (1, 2)
- Associates – A (1, 2, 3)

Ce positionnement, qui s'appuie sur la fiche de poste, est transparent, juste et objectif, avec des critères clairs appliqués de manière cohérente ainsi que sur une approche agile de la mobilité interne qu'elle soit verticale ou horizontale. En particulier, les collaborateurs sont en mesure de gravir les échelons à différents rythmes tout au long de leur carrière, en fonction de leur profil individuel et de leurs performances, en connaissant précisément les objectifs et les cibles qui leur sont fixés.

Le rôle/l'emploi établit le cadre de la rémunération dans chaque pays avec les éléments suivants :

- Une bande de salaire de base cible ;
- Un bonus cible ;
- Une fourchette d'attribution d'actions de performance cible.

La rémunération versée au collaborateur est le reflet de la façon dont il incarne les valeurs de SCOR IP (et pour les managers, la façon dont ils incarnent les valeurs de SCOR IP avec exemplarité) ainsi que de l'évaluation de sa performance individuelle.

Le système de positionnement est basé sur le *Global Job Grading* (GJG), tel que décrit à la section 2.3.

SCOR IP adopte une approche holistique de la rémunération et, comme le Groupe SCOR, est particulièrement attentif au respect du principe d'équité salariale à emplois équivalents, ainsi qu'au traitement équitable de tous les collaborateurs ayant un niveau similaire de responsabilités, de compétences et d'expertise au sein de l'organisation.

La rémunération globale d'un collaborateur, ainsi que l'équilibre des différents éléments de rémunération, peuvent être influencés par de multiples facteurs, tels que l'étendue et la complexité du rôle, le niveau de responsabilité, l'exposition aux risques, la rentabilité de l'entreprise, la performance individuelle, l'expérience professionnelle, l'équité interne, la compétitivité externe, l'emplacement géographique et les exigences légales.

La rémunération est évaluée sur des marchés clairement définis, qui peuvent être locaux, régionaux ou mondiaux et peuvent refléter les pratiques du marché de la réassurance, des services financiers ou de l'industrie en général.

Ces différents éléments sont décrits dans les sections ci-dessous.

Il convient de noter que les collaborateurs ne perçoivent pas de rémunération pour leur nomination en tant qu'administrateur du conseil d'administration dans les filiales de SCOR SE.

Comme indiqué dans le calendrier annuel des processus RH (voir section 2.7), SCOR IP impose qu'un entretien annuel d'évaluation de la performance (y compris la définition des objectifs pour l'année à venir) soit mené avec tous les collaborateurs. L'évaluation de la performance passée et la revue du plan de développement du collaborateur supportent son évolution de carrière et permettent d'arbitrer l'attribution du niveau de la rémunération variable à court terme annuelle. Chaque collaborateur a le droit de contester cette évaluation, directement auprès de son manager, ou de son supérieur hiérarchique.

Il est rappelé que chaque année, le CRN revoit le rapport sur l'adéquation de la politique de rémunération de SCOR IP et sa conformité avec les réglementations applicables. Il revoit également les rapports sur l'application effective de la politique et la réalisation de la condition de performance spécifique à SCOR IP. Ces rapports sont remis au conseil d'administration de SCOR IP.

SCOR IP mène une politique de discussion ouverte basée sur la confiance mutuelle avec les organisations syndicales et les représentants du personnel (qu'ils soient nommés ou élus). SCOR IP s'efforce d'éviter les conflits du travail et d'établir des conventions collectives acceptables pour toutes les parties.

Enfin, la direction de SCOR IP suit l'évolution de l'engagement des collaborateurs par le biais de questionnaires internes et de benchmarks externes.

2.2. Collaborateurs de SCOR IP

Chez SCOR IP, chaque collaborateur contribue à la performance et à la compétitivité de la société de gestion.

SCOR IP propose à ses collaborateurs une offre complète comprenant :

Carrière et développement individuel

Des revues régulières de tous les collaborateurs sont effectuées par le service des ressources humaines en collaboration avec les responsables de départements. L'objectif de ces revues des talents (« Leadership & Organizational Reviews ») est de contribuer à :

- Identifier les enjeux organisationnels et métiers auxquels sont confrontées les différentes équipes, ainsi que leur impact sur le capital humain ;
- Discuter de situations individuelles de collaborateurs afin de préparer des plans d'actions adaptés en cas de besoin ;
- Anticiper des plans de succession pour des fonctions clefs.

Le programme de développement individuel de carrière de SCOR IP vise à aider les collaborateurs à développer leur plein potentiel.

En tant qu'entreprise tournée vers l'avenir, SCOR IP s'engage à soutenir le développement personnel de ses collaborateurs. SCOR IP considère la formation et le développement de ses collaborateurs comme un investissement stratégique pour son avenir.

SCOR University combine des offres de formation et de développement afin que les collaborateurs puissent maintenir et accroître leur expertise et leurs compétences. SCOR IP complète ces formations par des formations spécifiques à son activité.

Les programmes individuels de développement du personnel permettent aux collaborateurs d'évoluer dans l'emploi adéquat, où ils peuvent atteindre leurs objectifs, réaliser leur plein potentiel et servir au mieux les intérêts de SCOR IP.

Mobilité interne

SCOR offre des opportunités dans toute l'organisation. En tant que groupe international présent sur les cinq continents, SCOR est convaincu que le passage d'un secteur, d'une fonction et d'une région à l'autre est un levier majeur de développement de carrière d'un collaborateur. SCOR donne accès à l'ensemble de ses offres d'emploi, permettant ainsi à tous les collaborateurs de gérer activement leur carrière en explorant de nouvelles opportunités. De plus, SCOR IP porte une attention spécifique à offrir des opportunités internes à ses collaborateurs.

Une rémunération attractive, selon les principes énoncés dans la section 2.1 ci-dessus et dans les différentes sections pertinentes ci-dessous, avec notamment au niveau de SCOR Investment Partners :

- Un salaire de base
- Un bonus numéraire
- Une attribution d'actions gratuites et/ou options
- Un LTIP SCOR IP
- Des avantages sociaux

2.3. Classification des emplois

La classification des emplois (Global Job Grading - GJG) permet d'avoir une vision globale des postes au sein du Groupe SCOR dans les différentes activités tout en soutenant les ambitions du Groupe en termes de transparence, confiance, équité et objectivité.

Le GJG est une méthodologie culturellement neutre de classification des emplois ayant fait l'objet de recherches et de développements dans le monde entier. Il apporte de la transparence autour des catégories d'emploi en examinant l'impact et le niveau de responsabilités des rôles au sein de l'entreprise.

Le GJG évalue les emplois dans le cadre d'un processus en deux étapes de regroupement et de classification.

- Regroupement des emplois en fonction de leur contribution à l'organisation et reflétant un double parcours de carrière selon que le rôle soit celui de manager ou d'expert. L'expertise sera valorisée puisque le rôle des experts est essentiel dans le domaine très technique comme l'est la réassurance ou la gestion d'actifs. Le chemin de carrière est ainsi identifié, puis le grade approprié peut être défini à l'intérieur de ce chemin de carrière.

- Classification des emplois en fonction de 7 facteurs standards.

Critère	Description
Connaissance fonctionnelle du poste	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance du travail et des activités fonctionnelles mesurées à travers une hiérarchie du travail s'étendant des « tâches » à « la théorie et la pratique complètes dans plus d'une discipline »
Expertise métier	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance et expertise de l'entreprise, plutôt que « l'expertise technique », mesurées en établissant des gradients de connaissance de l'unité de travail jusqu'à la connaissance du ou des secteurs dans lesquels l'entreprise fonctionne.
Leadership	<ul style="list-style-type: none"> Leadership et conseils fournis aux autres mesurés par la nature et l'étendue du leadership
Résolution de problème	<ul style="list-style-type: none"> Niveau de compétences intellectuelles/analytiques requis pour remplir un rôle particulier
Nature de l'impact	<ul style="list-style-type: none"> La manière dont le poste impacte l'entreprise en mesurant la responsabilité associée
Zone d'impact	<ul style="list-style-type: none"> Zone d'impact du poste sur l'entreprise en mesurant les entités organisationnelles spécifiques où l'impact se fera sentir. L'impact s'apprécie sur plusieurs facteurs, dont les revenus et le budget géré par le salarié. Utilisé en tandem avec la nature de l'impact
Compétences interpersonnelles	<ul style="list-style-type: none"> Niveau et type de « compétences relationnelles » normalement requises pour exercer le rôle

Les niveaux dans ce nouveau système de classification sont dérivés des grades des emplois du Groupe SCOR comme suit :

Niveaux	Grades des emplois
Chief Executive Officer of the Group	21
Comex	20
Comex	19
Managing Director	18
Executive Director	17
Director	16
Associate Director 2	15
Associate Director 1	14
Senior Associates 2	13
Senior Associates 1	12
Associates 3	11
Associates 2	10
Associates 1	5 - 9

Le personnel de SCOR IP s'inscrit dans ce cadre général.

2.4. Salaire de base (rémunération 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.

Des fourchettes de salaires cibles sont définies pour chaque grade et reflètent les fonctions et les niveaux de responsabilités. Ces fourchettes apportent de la flexibilité dans la détermination des salaires de bases.

Les fourchettes de salaires de bases cibles sont établies à l'aide de critères qui couvrent divers facteurs, y compris, mais sans s'y limiter, les conditions du marché du travail local, la formation et l'expérience professionnelle antérieures, la portée et la complexité du rôle actuel de l'employé et ses responsabilités (y compris managériales), etc. SCOR IP respecte toutes les obligations légales définies localement en matière salariale.

Une revue annuelle des salaires de base afin de prendre en compte les nouveaux rôles et responsabilités des collaborateurs. Un ajustement en fonction de l'inflation n'est pas appliqué automatiquement et n'est accordé que dans les pays où la loi l'exige.

Le processus de révision annuelle des salaires est le suivant : une fois que le Groupe SCOR a approuvé le budget alloué aux augmentations salariales, les managers de SCOR IP dans le respect des principes de gouvernance décrits en 2.1 soumettent des propositions d'ajustement salarial pour chaque employé sous leur supervision. A l'issue du processus, le CRN s'assure du respect du budget alloué.

Un budget spécifique est également en place pour aider à soutenir le développement de carrière individuel.

En cas de départ ou de notification de départ avant la date de paiement, les décisions de révision salariale, le cas échéant, ne seront pas appliquées.

2.5. 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 trois éléments :

Le versement d'un bonus en numéraire ;

L'attribution d'actions gratuites et d'options SCOR SE (quel que soit le plan d'attribution) ;

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.

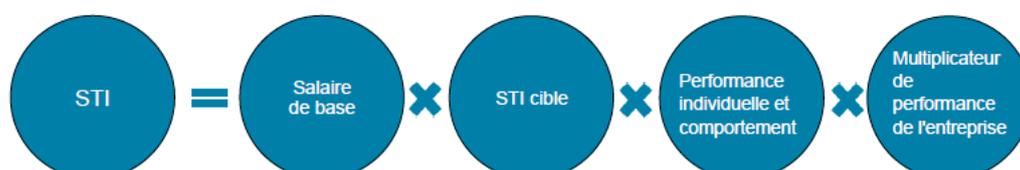
2.5.1. Bonus en numéraire

Le bonus en numéraire est une rémunération discrétionnaire monétaire destinée à récompenser l'atteinte d'objectifs clés par SCOR IP et individuels au cours de l'année écoulée.

L'attribution dépend de plusieurs facteurs :

- La performance individuelle par rapport aux objectifs personnels ;
- Les comportements démontrés, guidés par le Code de conduite et aux valeurs de SCOR, comme le Code de déontologie de SCOR IP ;
- L'atteinte d'objectifs clés par SCOR IP.

Le bonus en numéraire (STI) est calculé en fonction du salaire annuel brut de base versé au cours de l'année écoulée, calculé au prorata pour les nouveaux collaborateurs embauchés au cours de l'année et les collaborateurs à temps partiel.



Cible de bonus en numéraire : Le STI cible est exprimé en pourcentage du salaire de base. Il dépend du grade du poste et du pays dans lequel l'employé opère.

Comportement et performance individuelle : La performance individuelle tient compte de la performance par rapport aux objectifs fixés, ainsi que des comportements démontrés, et peut varier entre 0 et 200 % du montant cible.

Multiplicateur lié à la performance du Groupe SCOR : La performance de l'entreprise est calculée comme le rapport entre le rendement des capitaux propres (ROE) réalisé au cours de l'année écoulée et le rendement des capitaux propres cible du Groupe SCOR. Ce multiplicateur de performance du Groupe SCOR peut être inclus dans les intervalles suivants :

- Entre 60 % et 140 % pour les Managing Directors,
- Entre 70 % et 130 % pour les Executive Directors,
- Entre 80 % et 120 % pour les Associates Directors et Directors,
- Entre 100 % et 120 % pour les Associates et Senior Associates.

Le bonus en numéraire calculée sur la base du salaire brut de base versé au cours de l'année écoulée, à l'exclusion de toute prime ou autre paiement (notamment le bonus en numéraire versé l'année précédente).

Le bonus en numéraire est calculé au prorata pour tenir compte d'une présence partielle au cours d'un exercice.

Pour être éligible à un bonus en numéraire, le salarié doit avoir été présent pendant plus de deux mois au cours de l'exercice précédent. Si aucune appréciation de la performance individuelle et du comportement n'est effectuée, aucun bonus en numéraire n'est payé.

En cas de départ (ou de notification de départ) avant la date de versement, le salarié perd son éligibilité au bonus en numéraire. Quel que soit le pays, cette disposition ne s'applique pas à la retraite. En France, cette disposition ne s'applique qu'en cas de licenciement pour motif personnel.

2.5.2. Attribution d'actions gratuites et d'options SCOR SE (Long Term Incentive - LTI)

L'attribution d'actions gratuites et d'options SCOR SE est un élément de rémunération différée dont l'objectif est d'aligner la rémunération sur la nature à long terme de nos activités, de fidéliser et de favoriser la loyauté des dirigeants, des managers et des autres contributeurs clés, en assurant un alignement des intérêts avec les actionnaires du Groupe SCOR.

Des actions peuvent être attribuées à titre discrétionnaire si l'Assemblée générale des actionnaires de SCOR approuve les résolutions en ce sens présentées son conseil d'administration. Agissant sur délégation de pouvoir de l'Assemblée générale des actionnaires, le conseil d'administration détermine l'attribution d'actions au personnel clé de SCOR de façon discrétionnaire, sur la base des recommandations du Comité des rémunérations de SCOR et du Comité des Rémunérations et des Nominations SCOR IP.

Il n'y a aucune garantie que de telles actions seront attribuées chaque année, ni que chaque employé se verra attribuer un LTI.

Le LTI attribué dans le cadre d'un plan d'attribution d'actions doit être compris dans la fourchette cible fixée par grade du bénéficiaire.

Le nombre d'actions attribuées à chaque bénéficiaire est déterminé en divisant la valeur octroyée (exprimée en pourcentage du salaire de base) par le prix de référence fixé avant la décision d'attribution.

Afin d'associer l'ensemble des salariés à la réussite de SCOR en cas de performance exceptionnelle du Groupe ou d'événements spécifiques, le conseil d'administration de SCOR peut également décider d'attribuer des actions au reste des collaborateurs.

Les actions sont définitivement acquises après une période d'acquisition de trois ans.

Dans des circonstances exceptionnelles, des options d'achat d'actions peuvent être attribuées à titre discrétionnaire si l'Assemblée générale des actionnaires approuve les résolutions présentées à cet effet par le conseil d'administration de SCOR. Les options de souscription d'actions sont acquises après une période d'acquisition de quatre ans.

Toutes les actions et options de souscription d'actions attribuées sont soumises à des critères d'acquisition, qui peuvent inclure :

- Conditions de présence ;
- Conditions de performance de SCOR et de Performance Spécifique de SCOR IP ;
- Conformité au Code de conduite et aux valeurs de SCOR et au Code de déontologie de SCOR IP ;
- Un critère de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Certaines actions peuvent être assorties d'une période de détention supplémentaire d'au moins un an, à l'issue de laquelle les actions peuvent être librement transférées. Cette période de détention vise à renforcer l'implication des salariés dans la réussite et le développement à long terme du Groupe, afin d'aligner davantage leurs intérêts sur ceux des actionnaires.

L'acquisition d'actions de performance est également soumise à une condition de présence dans le Groupe SCOR au moment de l'acquisition.

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).

SCOR s'efforce de faire en sorte que chaque attribution d'options de souscription d'actions et d'actions de performance ait un impact neutre en termes de dilution. En particulier, sa politique est de neutraliser systématiquement, dans la mesure du possible, l'effet dilutif potentiel qui pourrait résulter de l'émission d'actions ordinaires nouvelles à la suite de l'exercice d'options d'achat d'actions, en couvrant l'exposition résultant de l'émission d'options d'achat d'actions par l'achat d'actions ordinaires dans le cadre de son programme de rachat d'actions et en annulant les actions propres ainsi acquises au fur et à mesure de l'exercice des options.

Conformément aux règles des plans de LTI, les bénéficiaires ne peuvent pas utiliser d'instruments de couverture sur les stock-options et/ou les actions de performance qui leur sont attribuées.

Afin de dissiper toute ambiguïté, les modalités énoncées dans les plans d'options d'achat d'actions et d'actions (règles du plan et lettres d'attribution) prévaudront sur le présent document.

2.5.3. LTIP SCOR IP

Le dispositif de rémunération appelé Long-Term Incentive Plan (LTIP SCOR IP) traduit la volonté 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 SCOR IP, actuellement en vigueur, repose sur un mécanisme de partage de création de valeur indexé sur la profitabilité de SCOR IP à moyen terme. Ce mécanisme attribué en trois tranches s'appuie sur la croissance de la profitabilité de SCOR IP sur une période de cinq ans et peut donner lieu, à plusieurs versements en numéraire. Ce mécanisme est par ailleurs soumis à des conditions de performance spécifiques à SCOR IP et à des conditions de présence.

Le LTIP SCOR IP ne rentre pas dans l'assiette définissant l'éventuel différé de la rémunération variable telle que défini au 2.5.4, étant nativement différé.

2.5.4. Versement différé de la rémunération variable

Si l'attribution d'actions gratuites SCOR SE tous plans confondus ou d'options SCOR SE entre 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 pour moitié un an plus tard, et pour son autre moitié deux ans plus tard, les deux versements étant soumis à la condition de performance spécifique sur un an et deux ans telle que décrite au 2.5.5 et à une condition de présence.

2.5.5. Condition de Performance Spécifique de SCOR IP

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 aux points 2.5.1 et 2.5.2.

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 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 permet de moduler la partie de la rémunération variable différée au titre de l'année considérée soumise à cette Condition de Performance Spécifique.

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 les actions gratuites ou les options ont été attribuées.

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 et les options SCOR SE (tous plans confondus).
2. Le bonus numéraire différé à un an et à deux ans.

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 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.

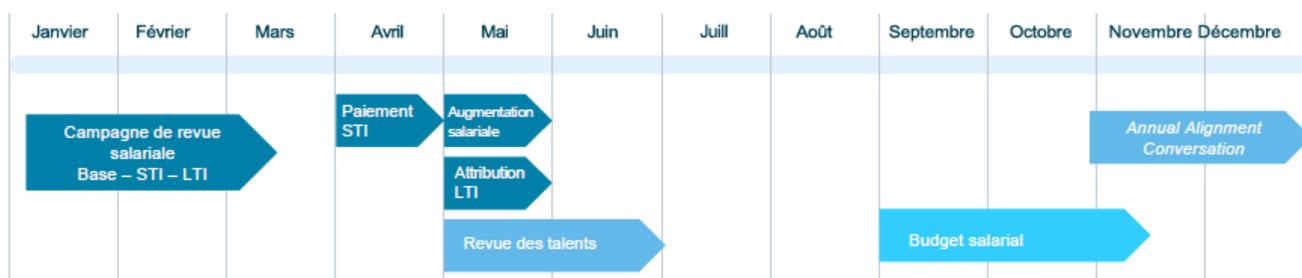
2.6. Avantages sociaux

Tout en respectant les différences entre les réglementations locales, le Groupe SCOR offre à ses collaborateurs une variété d'avantages attractifs adaptés à leur marché, tels que :

- Programmes de formation internes et externes ;
- Assurance en cas d'accident obligatoire et/ou facultative ;

- Assurance maladie obligatoire et/ou facultative ;
- Prestations en cas d'invalidité ou de décès ;
- Retraite ;
- Indemnités repas ;
- Indemnités transport ou voiture de société ;
- Prêts aux collaborateurs ;
- Plans de partage des profits.

2.7. Calendrier des processus RH liés à la rémunération



3. 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.



Pour en savoir plus sur la stratégie, les enjeux et les engagements
de SCOR Investment Partners,
visitez notre site internet

www.scor-ip.com

et suivez-nous sur 

Service Clients

+33 (0)1 53 64 65 50

scorip.sales@scor.com