



SCOR SE

Société européenne au capital de 1 470 867 636,23 €

Siège social : 5, avenue Kléber – 75016 Paris

R.C.S. Paris 562 033 357

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 30 JUIN 2021 A 11H30**

(5^{ème} réunion de l'année)

.../...

5.3.3. Rémunérations

.../...

5.3.3.2 Rémunération du président du conseil d'administration

Le président du conseil d'administration sera rémunéré au titre de son mandat d'administrateur et de président du conseil d'administration conformément à la politique de rémunération du président directeur général applicable au « Président non-exécutif » et à la politique de rémunération des administrateurs approuvées par l'assemblée générale mixte des actionnaires de ce jour.

Sur recommandation du comité des rémunérations et des nominations, le conseil d'administration décide d'attribuer, Denis Kessler n'ayant pas pris part aux délibérations ni au vote, les éléments de rémunération et avantages suivants à Denis Kessler au titre de ses fonctions d'administrateur et de président du conseil d'administration :

- Une rémunération fixe annuelle brute de 600 000 euros (soit au *pro rata temporis* pour l'exercice 2021, 300 000 euros)
- La rémunération (anciennement « jetons de présence ») au titre de son mandat d'administrateur.
- Le président conservera les avantages en nature suivants (dont il bénéficiait en tant que président et directeur général) :
 - Une voiture de service avec chauffeur partagé ;
 - Les régimes de santé et prévoyance applicables à l'ensemble des cadres de direction du Groupe, tel que cela est autorisé par les règles de la sécurité sociale et le droit des sociétés. Il s'agit aujourd'hui des complémentaires santé RPP et Allianz, ainsi que des régimes de prévoyances RPP, Albingia et Axa.
- Le président conservera le bénéfice de l'assurance-décès spécifique souscrite par la Société auprès de la société Generali au moins jusqu'à l'expiration de la police d'assurance actuelle, qui court jusqu'au 14 juin 2022 prévoyant le versement d'un montant de 6,66 millions d'euros en cas de décès. La question de la souscription éventuelle d'une assurance-décès au-delà

de cet horizon pourra être évoquée dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération du président pour 2022, qui sera soumise à l'AG 2022. A titre indicatif, SCOR a versé en 2020 une prime annuelle de 117 419 euros au titre de ce contrat.

- Le président continuera de bénéficier du remboursement des frais liés à l'exercice de ses fonctions.

Après délibération, le conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations et des nominations, décide, à l'unanimité, l'attribution et/ou le versement de ces éléments de rémunération et avantages à Denis Kessler, au titre de son mandat de président du conseil d'administration et ce à compter du 1^{er} juillet 2021, Denis Kessler, administrateur et président du conseil d'administration de SCOR SE, n'ayant pas pris part ni à la délibération du conseil ni au vote.

Par ailleurs, le président bénéficiera d'un bureau et d'une assistante qui sera également en charge du conseil d'administration, ainsi que d'un conseiller et d'une assistance fiscale.

5.3.3.3 Fixation de la quotité d'actions à conserver par le président du conseil d'administration au nominatif jusqu'à la fin de son mandat

Conformément à l'article 23 du code AFEP-MEDEF, le conseil doit fixer la quotité d'actions à conserver par les dirigeants mandataires sociaux au nominatif jusqu'à la fin de leur mandat. Cette décision doit être réexaminée au moins à chaque renouvellement de leur mandat.

Pendant le mandat de président et directeur général de Denis Kessler, la quotité avait été fixée à 10% au moins des actions issues de levées d'options et à 10% au moins des actions de performance,

Le conseil d'administration décide, sur recommandation du comité des rémunérations et des nominations, Denis Kessler n'ayant pas pris part aux délibérations ni au vote, de porter cette quotité à 50 % des actions issues de levées d'options et 50 % des actions de performance, et ce durant toute la durée du mandat de président du conseil d'administration de Denis Kessler.

Cette obligation de conservation s'appliquera :

- **aux actions de performance définitivement acquises ; et**
- **aux actions issues d'options de souscription devenues exerçables, postérieurement à sa nomination en tant que président du conseil d'administration de SCOR SE.**

5.3.3.4 Sort du contrat de travail de Laurent Rousseau

Le conseil d'administration prend acte de la démission de Laurent Rousseau de ses fonctions de salarié, conformément aux recommandations du code Afep-Medef.

5.3.3.5 Rémunération du directeur général

Après délibération, Laurent Rousseau ne prenant pas part au vote ni aux délibérations, le conseil d'administration approuve la proposition du comité des rémunérations et des nominations et décide, à l'unanimité, que Laurent Rousseau aura droit, conformément à la politique de rémunération du président directeur général approuvée par l'assemblée générale

de ce jour, à compter du 1^{er} juillet 2021, au titre de ses fonctions de directeur général de SCOR SE, aux éléments de rémunération et avantages suivants :

- **Rémunération annuelle fixe et variable**

- Rémunération fixe brute de 800 000 euros par an (soit, au *prorata temporis* pour l'exercice 2021, 400 000 euros),
- Rémunération variable brute (bonus) cible de 800 000 euros par an (soit 100% de la rémunération annuelle fixe), déterminée sur la base des éléments suivants :
 - pour une part de 50%, en fonction de la réalisation d'un objectif financier collectif ; et
 - pour une part de 50% en fonction de la réalisation d'objectifs personnels (quantitatifs ou qualitatifs). Les objectifs personnels sont définis essentiellement sur la base des catégories suivantes : Solvabilité, Stratégie, Gestion des risques, Responsabilité sociale et environnementale sur proposition du comité des rémunérations et des nominations.

- **Rémunération variable long terme :**

- 70 000 actions de performance pour 2021, avec une attribution complémentaire de 30 000 actions de performance au 1^{er} août 2021 pour atteindre ce total au regard des actions de performance déjà attribuées le 23 février 2021 (voir la description du plan au point 5.3.3.7 ci-dessous)
- 60 000 options de souscription d'actions pour 2021, avec une attribution complémentaire de 28 000 options de souscription d'actions au 1^{er} août 2021 pour atteindre ce total au regard des options de souscription d'actions déjà attribuées le 23 février 2021 (voir la description du plan au point 5.3.3.7 ci-dessous)

Les actions de performance et les options de souscription d'actions sont soumises à des conditions de présence et de performance identiques à celles des autres bénéficiaires du Groupe (ROE, Ratio de Solvabilité et TSR) décrites au point 5.3.3.7 ci-dessous.

- **Un engagement d'indemnité de départ, dans les mêmes termes que celui décrit dans la politique de rémunération du président et directeur général à la section 2.2.1.4.2 du document d'enregistrement universel 2020 :**

En cas de cessation de fonction de directeur général, les éléments susceptibles de lui être dus seraient déterminés selon les situations suivantes conformément à la politique de rémunération approuvée :

- (i) en cas de révocation pour faute, non-renouvellement de mandat de directeur général, démission (autre que résultant d'un départ contraint visé aux paragraphes (ii) et (iii) ci-dessous) ou à la suite d'une performance notoirement négative de la Société (non-réalisation de la condition de performance (C_n) telle que décrite ci-dessous), aucune indemnité de départ ne lui serait due ;
- (ii) en cas de départ contraint ou de révocation avant les douze (12) mois précédant le terme de son mandat de directeur général, typiquement pour divergence de vues sur la stratégie du Groupe, le directeur général bénéficierait alors d'une indemnité de départ égale à la somme des éléments fixes et variables de sa rémunération annuelle brute versés dans les vingt-quatre (24) mois précédant la date de son départ du Groupe. Aucune indemnité de départ ne

serait due en cas de non-réalisation de la condition de performance (C_n) définie ci-dessous. En cas de départ contraint ou de révocation au cours des douze (12) mois précédant le terme de son mandat de directeur général, aucune indemnité de départ ne serait due ;

- (iii) en cas de départ contraint ou de révocation résultant d'une offre non sollicitée ou non recommandée par le conseil d'administration de la Société aboutissant au changement de contrôle du Groupe, le directeur général bénéficierait d'une indemnité de départ égale à la somme des éléments fixes et variables de sa rémunération brute annuelle versés dans les vingt-quatre (24) mois précédant la date de son départ du Groupe. Aucune indemnité de départ ne serait due en cas de non-réalisation de la condition de performance (C_n) définie ci-dessous.

Par ailleurs, dans les cas visés aux paragraphes (ii) et (iii) ci-dessus, et à l'exclusion du cas visé au paragraphe (i), les droits aux actions de performance et options qui lui auraient été attribués avant son départ seraient maintenus au *pro rata temporis* de sa présence au sein du Groupe au cours de la période d'acquisition, tout en restant soumis, dans leur totalité, aux conditions de performance de chacun des plans.

- **Des avantages de toute nature :**

- La mise à disposition d'une voiture de service avec chauffeur partagé ;
- Le maintien des régimes de prévoyance et santé applicable aux cadres de direction de SCOR à Paris ;
- Une assurance-décès spécifique souscrite par la Société auprès de Generali d'une durée renouvelable de cinq ans. A titre indicatif, SCOR SE verserait en 2022 une prime annuelle de 4.454 euros au titre de cette assurance.

5.3.3.6 Objectifs 2021 du directeur général

Après délibération, sur recommandation du comité des rémunérations et des nominations, Laurent Rousseau n'ayant pas pris part aux délibérations ni au vote, le conseil d'administration fixe les objectifs liés à la rémunération variable comme suit :

Catégorie	Objectifs 2021	Pondération
Rentabilité	Atteinte d'une rentabilité en ligne avec l'objectif défini dans le plan stratégique.	50%
Solvabilité	Maintien d'un ratio de solvabilité dans la plage optimale définie dans le plan stratégique ou au-dessus de celle-ci	10%
Stratégie	Réalisation de <i>Quantum Leap</i> et préparation des orientations du nouveau plan stratégique	15%

Risk Management RSE / Lutte contre le changement climatique	Gestion de la fin de la période de pandémie et conséquences tirées pour les activités vie et non-vie	10%
RSE / Gestion du Capital Humain	Fédération et mobilisation des talents du Groupe dans le cadre d'une transition réussie au service de l'ensemble des parties prenantes	15%

5.3.3.7 Mise en place d'un nouveau plan d'actions de performance pour le directeur général

A - Plan d'attribution gratuite d'actions au bénéfice du dirigeant mandataire social exécutif du groupe SCOR

Le conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations et des nominations, décide de mettre en place un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions au profit du directeur général.

Sur la partie non utilisée de l'autorisation, 30 000 actions de performance seront attribuées au directeur général au 1^{er} août 2021.

Ce plan d'attribution gratuite d'actions prévoira une période d'acquisition de 3 ans à compter de leur attribution sans période de conservation.

Outre la condition de présence à la date d'acquisition, le conseil décide que l'acquisition définitive des actions par le directeur général sera soumise en totalité à des conditions de performance exigeantes :

ROE - Pour 40 % de l'attribution :

- Que le return on equity « ROE » moyen sur 3 ans (du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023) de SCOR soit égal à la moyenne de l'objectif stratégique de ROE de SCOR sur la même période (« ROE Cible »).
- Toutefois, dans l'hypothèse où le ROE moyen constaté serait inférieur ou supérieur au ROE Cible, les actions seront acquises selon l'échelle progressive décrite dans la grille ci-dessous :

Ratio entre le ROE moyen constaté et le ROE cible	Proportion de l'attribution pouvant être acquise au titre de ce critère
A partir de 100%	100%
Entre 80% et 99.99%	90%
Entre 70% et 79.99%	70%
Entre 60% et 69.99%	50%
Entre 50% et 59.99%	25%
Inférieur à 50%	0%

- En tout état de cause, en cas de ROE moyen constaté inférieur à 5%, la proportion de l'attribution pouvant être acquise au titre de ce critère sera de 0%.

Ratio de solvabilité - Pour 40 % de l'attribution :

- Que le ratio de solvabilité moyen de SCOR sur 3 ans (du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023) soit au moins égal à la moyenne de l'objectif stratégique de ratio de solvabilité de SCOR sur la même période (« Ratio de Solvabilité Cible »*).
- Toutefois, dans l'hypothèse où le ratio de solvabilité moyen constaté serait inférieur au Ratio de Solvabilité Cible*, les actions seront acquises selon l'échelle linéaire décrite dans la grille ci-dessous :

Différence entre le ratio de solvabilité moyen et le ratio de solvabilité cible *	Proportion de l'attribution définitivement acquise au titre de ce critère
Supérieure ou égale à 0 point de pourcentage	100%
Comprise entre 0 et -35 points de pourcentage	Echelle linéaire dégressive
Inférieure ou égale à -35 points de pourcentage	0%

* Dans l'hypothèse où le plan stratégique fixe un intervalle cible ou « optimal », la borne inférieure de cet intervalle est considérée pour les besoins du calcul comme étant le Ratio de Solvabilité Cible.

Total Shareholder Return - Pour 20% de l'attribution :

- Comparaison de la performance de SCOR à celle d'un groupe de comparables sur 3 ans (du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023).
- L'échelle est construite autour d'un groupe de pairs composé de 8 sociétés : Allianz, Aviva, AXA, Generali, Hannover Re, Munich Re, Swiss Re, Zurich Insurance Group. Dans l'hypothèse où l'une de ces sociétés ne serait plus cotée, le conseil d'administration définira un substitut adéquat qui prendra la place de la société sortie pour l'intégralité de la période de référence.

Classement de SCOR au sein du groupe de pairs en fonction du TSR atteint sur la période de référence	Proportion de l'attribution définitivement acquise au titre de ce critère
1^{er} à 4^e	100%
5^e	50%
6^e à 9^e	0%

En outre, nonobstant la réalisation totale ou partielle des conditions de performance visées ci-dessus, l'acquisition définitive des actions est en tout état de cause subordonnée :

- au respect des principes déontologiques du Groupe tels que décrits dans le code de conduite du Groupe par chaque bénéficiaire ; en cas de non-respect du code de conduite du Groupe, aucune des actions ne pourra être acquise (*clawback policy*) ;
- à la satisfaction d'une obligation de formation en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) ; cette condition sera considérée comme satisfaite en cas de participation effective à un e-learning défini par le groupe SCOR sur des thèmes liés à la RSE et de réussite du test correspondant.

En cas de survenance d'événements exceptionnels propres au métier de la réassurance (catastrophe naturelle historique, etc.), le conseil se réservera la capacité d'apprécier de manière discrétionnaire la satisfaction des conditions de performance fixées ci-dessus sur la période considérée. Dans le cas où le taux à appliquer conduirait à l'acquisition d'un nombre de titres non entier, alors il serait arrondi à l'entier supérieur.

Connaissance prise des termes de la 27^{ème} résolution de l'assemblée générale mixte de la Société du 30 juin 2021 et au vu des recommandations du comité des rémunérations et des nominations exposées ci-avant et après avoir pris en compte les enjeux sociaux et environnementaux dans le cadre des conditions de performance fixées pour le présent plan, le conseil, à l'unanimité, Laurent Rousseau n'ayant pas pris part aux délibérations ni au vote :

- **décide d'attribuer gratuitement le 1^{er} août, un total de 30 000 actions de performance à Laurent Rousseau ;**
- **décide que le plan d'attribution gratuite prévoira une période d'acquisition de 3 ans sans période de conservation ;**
- **décide que le bénéficiaire devra être soit salarié soit mandataire social dirigeant de SCOR SE du groupe SCOR de façon continue jusqu'à la date d'acquisition définitive des actions et ne pas être en préavis à cette date ;**
- **décide que l'acquisition définitive de la totalité des actions sera conditionnée à la réalisation des conditions de performance rappelées par le comité des rémunérations et des nominations ainsi qu'au respect des principes déontologiques du Groupe et à la satisfaction de l'obligation de formation en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) ;**
- **souligne qu'en cas de survenance d'événements exceptionnels propres au métier de la réassurance (catastrophe naturelle historique,...), il se réservera la capacité d'apprécier de manière discrétionnaire la satisfaction des conditions de performance fixées ci-avant sur la période considérée ;**
- **arrête le règlement du plan.**

B - Plan d'options de souscription d'actions au bénéfice du dirigeant mandataire social exécutif du groupe SCOR

Le conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations et des nominations, décide de mettre en place un nouveau plan d'options de souscription au profit du directeur général.

Sur la partie non utilisée de l'autorisation, 28 000 options de souscription d'actions seront attribuées au directeur général au 1^{er} août 2021.

Les conditions de ce plan d'options de souscription d'actions seront semblables à celles du dernier plan arrêté par le conseil, à savoir 1 option donnerait le droit de souscrire à 1 action, les options seraient exerçables après une durée de quatre ans à partir de la date d'attribution, elles devront être exercées dans un délai maximal de 10 ans à partir de cette même date et la méthode de détermination du prix d'exercice sera décidée par le conseil dans les limites de la délégation conférée par l'assemblée générale.

Outre la condition de présence à la date d'acquisition, le conseil décide que l'exercice des options sera soumis à des conditions exigeantes :

Pour 40% de l'attribution - ROE :

- Que le return on equity « ROE » moyen sur 3 ans (du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023) de SCOR soit égal à la moyenne de l'objectif stratégique de ROE de SCOR sur la même période (« ROE Cible »).
- Toutefois, dans l'hypothèse où le ROE moyen constaté serait inférieur ou supérieur au ROE Cible, les options pourront être exercées selon l'échelle progressive décrite dans la grille ci-dessous :

Ratio entre le ROE moyen constaté et le ROE cible	Proportion de l'attribution pouvant être exercée au titre de ce critère
A partir de 100%	100%
Entre 80% et 99.99%	90%
Entre 70% et 79.99%	70%
Entre 60% et 69.99%	50%
Entre 50% et 59.99%	25%
Inférieur à 50%	0%

- En tout état de cause, en cas de ROE moyen constaté inférieur à 5%, la proportion de l'attribution pouvant être exercée au titre de ce critère sera de 0%.

Pour 40% de l'attribution – Ratio de solvabilité :

- Que le ratio de solvabilité moyen de SCOR sur 3 ans (du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023) soit au moins égal à la moyenne de l'objectif stratégique de ratio de solvabilité de SCOR sur la même période (« Ratio de Solvabilité Cible »*).
- Toutefois, dans l'hypothèse où le ratio de solvabilité moyen constaté serait inférieur au Ratio de Solvabilité Cible*, les options pourront être exercées selon l'échelle linéaire décrite dans la grille ci-dessous :

Différence entre le ratio de solvabilité moyen et le ratio de solvabilité cible *	Proportion de l'attribution définitivement pouvant être exercée au titre de ce critère
Supérieure ou égale à 0 point de pourcentage	100%
Comprise entre 0 et -35 points de pourcentage	Echelle linéaire dégressive
Inférieure ou égale à -35 points de pourcentage	0%

* Dans l'hypothèse où le plan stratégique fixe un intervalle cible ou « optimal », la borne inférieure de cet intervalle est considérée pour les besoins du calcul comme étant le Ratio de Solvabilité Cible.

Pour 20% de l'attribution - Total Shareholder return:

- Comparaison de la performance de SCOR à celle d'un groupe de comparables sur 3 ans (du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023).
- L'échelle est construite autour d'un groupe de pairs composé de 8 sociétés : Allianz, Aviva, AXA, Generali, Hannover Re, Munich Re, Swiss Re, Zurich Insurance Group. Dans l'hypothèse où l'une de ces sociétés ne serait plus cotée, le conseil d'administration définira

un substitut adéquat qui prendra la place de la société sortie pour l'intégralité de la période de référence.

Classement de SCOR au sein du groupe de pairs en fonction du TSR atteint sur la période de référence	Proportion de l'attribution définitivement pouvant être exercée au titre de ce critère
1 ^{er} à 4 ^e	100%
5 ^e	50%
6 ^e à 9 ^e	0%

En outre, nonobstant la réalisation totale ou partielle des conditions de performance visées ci-dessus, le droit d'exercer tout ou partie des options sera en tout état de cause subordonné :

- au respect des principes déontologiques du Groupe tels que décrits dans le code de conduite du Groupe par chaque bénéficiaire ; en cas de non-respect du code de conduite du Groupe, aucune des actions ne pourra être acquise (*clawback policy*) ;
- à la satisfaction d'une obligation de formation en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) ; cette condition sera considérée comme satisfaite en cas de participation effective à un e-learning défini par le groupe SCOR sur des thèmes liés à la RSE et de réussite du test correspondant.

Il est proposé toutefois qu'en cas de survenance d'événements exceptionnels propres au métier de la réassurance (catastrophe naturelle historique, etc.), le conseil se réserve la capacité d'apprécier de manière discrétionnaire la satisfaction des conditions de performance fixées ci-avant sur la période considérée. Dans le cas où le taux à appliquer conduirait à l'acquisition d'un nombre d'options non entier, alors il serait arrondi à l'entier supérieur.

Connaissance prise des termes de la 26^{ème} résolution de l'assemblée générale mixte de la Société du 30 juin 2021 et au vu des recommandations du comité des rémunérations et des nominations exposées ci-avant et après avoir pris en compte les enjeux sociaux et environnementaux dans le cadre des conditions de performance fixées pour le présent plan, le conseil, à l'unanimité, Laurent Rousseau n'ayant pas pris part aux délibérations ni au vote :

- décide d'attribuer le 1^{er} août, un total de 28 000 options de souscription SCOR (ci-après les « Options ») à Laurent Rousseau ;
- décide de fixer le prix unitaire de souscription des actions SCOR à la moyenne des cours d'ouverture de l'action SCOR sur le Euronext Paris lors des 20 séances de bourse précédant la date d'attribution des options ;
- décide que les options seront exerçables après une durée de quatre ans à compter de la date d'attribution et que le bénéficiaire devra être soit salarié soit mandataire social dirigeant de façon continue jusqu'à la date d'exercice des options ;
- décide que l'exercice des options sera conditionnée à la réalisation des conditions de performance rappelées par le comité des rémunérations et des nominations ainsi qu'au respect des principes déontologiques du Groupe et à la satisfaction de l'obligation de formation en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) ;
- souligne qu'en cas de survenance d'événements exceptionnels propres au métier de la réassurance (catastrophe naturelle historique,...), il se réservera la capacité d'apprécier

de manière discrétionnaire la satisfaction des conditions de performance fixées ci-avant sur la période considérée ;

- **arrête les règlements de plan.**

5.3.3.8 Fixation de la quotité d'actions à conserver par le directeur général au nominatif jusqu'à la fin de son mandat

Conformément à l'art L225-197-1, II alinéa 4 du code de commerce, le conseil doit fixer la quantité d'actions gratuites à conserver par le directeur général au nominatif jusqu'à la fin de son mandat. Par ailleurs, conformément à l'article 23 du code Afep Medef, le conseil doit fixer la quotité d'actions à conserver par les dirigeants mandataires sociaux au nominatif jusqu'à la fin de leur mandat.

Le conseil d'administration décide, sur recommandation du comité des rémunérations et des nominations, Laurent Rousseau n'ayant pas pris part aux délibérations ni au vote, de fixer cette quotité à 50 % des actions issues de levées d'options et 50 % des actions de performance, et ce durant toute la durée de mandat de directeur général de Laurent Rousseau.

Cette obligation de conservation s'appliquera

- **aux actions de performance définitivement acquises ; et**
- **aux actions issues d'options de souscription devenues exerçables, postérieurement à sa nomination de directeur général de SCOR SE.**

.../...

