



RAPPORT DE GESTION

En conformité avec le Guide d'élaboration des documents de référence de l'AMF tel que mis à jour le 20 décembre 2010, le Document de Référence 2012 inclut les informations relevant du rapport de gestion de la Société et du Groupe dont les termes ont été arrêtés par le Conseil d'administration du 5 mars 2013 (le « Rapport ») et sera donc présenté en tant que tel à l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à se prononcer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2012.

Ainsi, les sections du Document de Référence visées dans la table de concordance figurant sous le paragraphe 4 ci-après, sont incorporées au présent Rapport dont elles sont réputées faire, par renvoi, partie intégrante.

Les informations relatives :

- aux résolutions soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale, conformément aux dispositions de l'article R.225-83,4° du Code de commerce ;
- aux attributions d'options de souscription et d'achat d'actions en 2012 ; et
- aux attributions d'actions gratuites en 2012,

sont présentées, quant à elles, dans des rapports distincts du Conseil d'Administration.

Pour le Conseil d'administration
Le Président du Conseil

1 SITUATION FINANCIÈRE ET RÉSULTATS DE SCOR SE

1.1 L'exercice 2012

1.1.1 SITUATION FINANCIÈRE ET RÉSULTAT DE SCOR SE EN 2012

Le total du bilan de SCOR SE s'établit au 31 décembre 2012 à EUR 7 533 153 877 contre EUR 7 526 177 627 au 31 décembre 2011.

L'actif financier de SCOR SE s'élève à EUR 4 938 055 101.

Les capitaux propres de SCOR SE ressortent à EUR 2 632 100 751 et les autres fonds propres à EUR 1 067 244 882 alors que les dettes s'élèvent à EUR 495 689 375 dont EUR 351 843 601 au titre des autres emprunts.

Les provisions techniques nettes de SCOR SE s'élèvent à EUR 3 269 186 299.

Le résultat technique de SCOR SE s'établit au 31 décembre 2012 à EUR 79 026 569, le résultat financier, quant à lui, s'élève à EUR 195 389 316.

Le résultat de l'exercice de SCOR SE se traduit ainsi par un bénéfice de EUR 208 192 213 en 2012.

Pour de plus amples informations sur la situation financière et les résultats de SCOR SE et de ses filiales ainsi que sur le développement de leurs activités en 2012, nous vous prions de bien vouloir vous reporter aux Sections 9 et 20 ainsi qu'à l'Annexe A du Document de Référence.

1.1.2 AUTRES INFORMATIONS

Soldes des dettes à l'égard des fournisseurs

Conformément aux dispositions de l'article L.441-6-1 du Code de commerce, et sauf exception particulière, notamment en cas de contestation des montants facturés, il est précisé que les fournisseurs sont réglés à 30 jours fin de mois ou au comptant.

Montant global des dépenses somptuaires

En application de l'article 223 quater du Code Général des Impôts, il est rappelé que le montant des dépenses et charges visées à l'article 39.4. dudit Code s'élève en 2012 à EUR 108 369 pour l'exercice écoulé et que le montant de l'impôt supporté par la Société à raison de la non-déductibilité de ces charges devrait s'élever à EUR 39 121.

Réintégration de frais généraux

Aucune dépense visée par l'alinéa 5 de l'article 39 du Code Général des Impôts ne fait l'objet d'une réintégration fiscale au titre de l'exercice 2012.

1.2 Résultats de SCOR SE au cours des exercices antérieurs

1.2.1 RÉSULTATS DE SCOR SE AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Conformément aux dispositions de l'article R.225-102 du Code de commerce, ci-dessous figure le tableau récapitulatif des résultats de SCOR SE au cours de chacun des 5 derniers exercices :

NATURE DES INDICATIONS	2012	2011	2010	2009	2008
I. - Situation financière en fin d'exercice :					
a) Capital social (EUR millions)	1 515	1 513	1 479	1 459	1 451
b) Nombre d'actions émises	192 384 219	192 021 303	187 795 401	185 213 031	184 246 437
c) Nombre d'obligations convertibles en actions	-	-	-	10 765 428	10 470 000
II. - Résultat global des opérations effectives (EUR millions) :					
a) Chiffre d'affaires hors taxes	1 245	1 136	910	942	981
b) Bénéfices avant impôt, amortissements et provisions	188	56	184	(258)	(62)
c) Impôts sur les bénéfices	10	9	25	13	11
d) Bénéfices après impôts, amortissements et provisions	208	235	204	199	(64)
e) Montant des bénéfices distribués	231 ⁽¹⁾	211	207	185	148
III. - Résultat des opérations réduit à une seule action :					
a) Bénéfice après impôt, mais avant amortissements et provisions	1,03	0,34	1,13	(1,33)	(0,28)
b) Bénéfice après impôt, amortissements et provisions	1,08	1,22	1,10	1,08	(0,35)
c) Dividende versé à chaque action	1,20 ⁽¹⁾	1,10	1,10	1,00	0,80
IV. - Personnel :					
a) Nombre de salariés	566	554	777	503	535
b) Montant de la masse salariale.	79	54	81	44	44
c) Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux (sécurité sociale, œuvres, etc.)	22	17	21	12	11

(1) Sous réserve de la décision de l'Assemblée Générale Ordinaire du 25 avril 2013 s'agissant de la répartition des bénéfices 2012

1.2.2 DIVIDENDES MIS EN DISTRIBUTION PAR SCOR SE AU TITRE DES TROIS DERNIERS EXERCICES

Nous vous rappelons que, au titre des trois exercices précédents, les sommes mises en distribution par SCOR SE au titre de dividendes ont été les suivantes :

Exercice clos le :	31/12/2011	31/12/2010	31/12/2009
Nombre d'actions ⁽¹⁾	192 021 303	187 760 207	185 150 621
Dividende net par action	EUR 1,10	EUR 1,10	EUR 1,00
Montant éligible à l'abattement prévu par l'article 158-3 du Code Général des Impôts ⁽²⁾	EUR 1,10	EUR 1,10	EUR 1,00

- (1) Nombre d'actions de la Société, d'une valeur nominale de 7,8769723 euros chacune, existant au jour de la mise en distribution du dividende correspondant, y compris les actions auto-détenues
- (2) Pour les personnes physiques uniquement : le dividende distribué en 2009, 2010 et 2011 au titre des exercices 2008, 2009 et 2010 a donné droit à un abattement de 40% (sauf en cas d'option pour le prélèvement libératoire forfaitaire)

2 ÉVOLUTION DU COURS DE BOURSE DE L'ACTION SCOR SE EN 2012

Les informations suivantes présentent le volume des transactions et l'évolution du cours de l'action SCOR SE sur le marché Euronext Paris by Euronext NYSE au cours de l'exercice 2012 :

Année	Mois	TOTAL DES TRANSACTIONS		COURS EXTREMES	
		Volume	Capitaux	Plus haut	Plus bas
		(EUR millions)		(En EUR)	(En EUR)
2012	Janvier	7 444 755	138	19,48	17,33
	Février	6 559 214	129	20,15	19,20
	Mars	10 519 341	213	20,88	19,70
	Avril	11 560 659	228	20,62	18,80
	Mai	18 223 238	340	20,54	17,31
	Juin	8 575 408	155	19,26	17,06
	Juillet	8 851 482	169	19,98	18,50
	Août	7 236 642	141	20,06	19,05
	Septembre	8 239 970	165	20,48	19,45
	Octobre	6 585 507	136	20,41	20,12
	Novembre	7 497 449	158	21,16	19,76
	Décembre	6 571 052	134	20,72	20,15

3 CONSÉQUENCES SOCIALES DE L'ACTIVITÉ DE SCOR

3.1 Présentation

■ Introduction

Cette annexe est établie conformément aux dispositions de l'article 225 de la loi portant engagement national pour l'environnement. La présentation tient également compte de la recommandation n°2010-13 de l'Autorité des Marchés Financiers publiée le 2 décembre 2010 et disponible sur son site. Elle présente la manière dont le Groupe (« SCOR » ou le « Groupe ») prend en compte les conséquences sociales directes de son activité et expose les orientations, actions et programmes mis en œuvre en la matière, tant au niveau de Scor SE que de ses filiales en France et à l'étranger.

Ce chapitre se compose de deux sections. Le premier paragraphe présente une série d'indicateurs sociaux homogènes portant sur le périmètre global du Groupe. Le second propose une série d'informations complémentaires et expose plus spécifiquement les actions et programmes mis en œuvre en la matière au sein du Groupe.

■ Méthodologie

Les informations sont collectées par la Direction des Ressources Humaines du Groupe auprès des différents services Ressources Humaines des hubs et déclinées par pays lorsque cela est nécessaire. Le système d'information utilisé pour gérer les salariés au sein du Groupe est PeopleSoft HR. Un contrôle de cohérence hebdomadaire de la base de données PeopleSoft HR est effectué au sein du service Group HR en charge de la consolidation.

Chaque élément présenté dans ce paragraphe correspond à une information prévue dans le décret d'application Grenelle II qui est alors explicitement mentionné ⁽¹⁾.

(1) Les écarts constatés par rapport au décret d'application sont systématiquement précisés.

- Périmètre

Les éléments mentionnés dans le document portent sur l'ensemble du Groupe à l'exclusion de ReMark (134 salariés), Telemed (29 salariés) et Rehalto (29 salariés). Ces trois entités sont des filiales à 100% de SCOR Global Life SE et gérés indépendamment du Groupe sur le plan des ressources humaines.

- Limite de la collecte et fiabilité

Il peut exister des définitions d'indicateurs sociaux légèrement différentes d'un pays à l'autre. Les indicateurs SCOR retenus dans les tableaux ci-dessous restent néanmoins cohérents et significatifs au niveau du Groupe. Aucune estimation, sauf mention contraire, n'est réalisée pour calculer ces indicateurs.

3.2 Indicateurs sociaux du Groupe

3.2.1 RÉPARTITION PAR HUB ⁽¹⁾

Indicateur « Grenelle II » : Répartition des salariés par zone géographique

	2012	2011	2010
Hub Paris	713	665	631
Hub Amériques	628	603	306
Hub Zurich	239	237	253
Hub Cologne	208	211	202
Hub Londres	189	174	149
Hub Singapour	173	150	124
TOTAL sans ReMark	2 150	2 040	1 665
ReMark ⁽²⁾	134	144	157
TOTAL	2 284	2 184	1 822

- (1) Le décompte des effectifs est effectué sur la base des effectifs inscrits au 31 décembre. Chaque Hub couvre une région et peut englober plusieurs pays. Par exemple, le hub de Paris couvre la France, l'Espagne, l'Italie, la Belgique, les Pays-Bas, le Luxembourg, l'Afrique du Sud et la Russie. Les salariés et prestataires extérieurs du groupe étant gérés selon des règles différentes dans chaque site, cette donnée n'a pas pu être précisée dans les effectifs cette année. Pour le détail des pays par hubs, se référer à la section 17.1.
- (2) SCOR Global Life SE détient 100 % du capital de ReMark. Du fait de son activité spécifique, ReMark est gérée indépendamment du Groupe sur le plan des ressources humaines

3.2.2 RÉPARTITION PAR SEXE

Indicateur « Grenelle II » : Répartition des salariés par sexe

	2012
Hommes	1 133
Femmes	1 017
TOTAL (incluant les salariés ex TransAmerica Re)	2 150

3.2.3 RÉPARTITION PAR STATUT

Indicateur « Grenelle 2 » : Répartition des salariés (par statut)

	2012
Partners ⁽¹⁾	622
Autre personnel	1 528
TOTAL (incluant les salariés ex TransAmerica Re)	2 150

- (1) Définition du partner : cf. Paragraphe 8 – La Rémunération Globale : quelques éléments relatifs à la politique de rémunération. Le mandataire social est inclus dans cette population

3.2.4 RÉPARTITION PAR DÉPARTEMENT

Indicateur « Grenelle II » : Effectif total (par département)

	2012	2011	2010
SCOR Global P&C	712	658	656
SCOR Global Life ⁽¹⁾	848	817	452
SCOR Global Investments	51	45	39
Fonctions Groupe et support ⁽²⁾	539	520	518
TOTAL sans ReMark	2 150	2 040	1 665
ReMark ⁽³⁾	134	144	157
TOTAL	2 284	2 184	1 822

- (1) Pour les exercices 2011 et 2012, les salariés ex-Transamerica Re sont rattachés provisoirement à la division SCOR Global Life. Pour l'exercice 2012, Rehalto (29 salariés au 31 décembre 2012) et Telemed (29 salariés au 31 décembre 2012) sont filiale à 100% de SCOR Global Life SE, gérés indépendamment du Groupe sur le plan des ressources humaines et non consolidés au niveau de la division.

- (2) La division « Fonctions Groupe et Support » regroupe la direction Finance Groupe, Risques Groupe, les directions rattachées au COO Groupe ainsi que les directions directement rattachées au Président et Directeur Général.
- (3) SCOR Global Life SE détient 100 % du capital de ReMark. Du fait de son activité spécifique, de son business model et de son organisation interne propre, ReMark est gérée indépendamment du Groupe sur le plan des ressources humaines

3.2.5 REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

Indicateur « Grenelle II » : Effectif total (par type de contrat)

	2012
Contrat à durée indéterminée	2 134
Contrat à durée déterminée	16
TOTAL (incluant les salariés ex-TransAmerica Re)	2 150
Stagiaires *	66
TOTAL (incluant les stagiaires)	2 216

(*) Nous considérons comme stagiaire tout collaborateur rémunéré de la société géré dans le cadre d'une convention tripartite entre l'entreprise, l'école et l'étudiant

3.2.6 LES EMBAUCHES ⁽¹⁾

Indicateur « Grenelle II » : Embauches (par type de contrat et par genre)

	Hommes	Femmes	2012 Total
Contrat à durée indéterminée	151	115	266
Contrat à durée déterminée	7	9	16
Stagiaires	53	44	97

(1) Le groupe n'a pas fait face à des difficultés particulières de recrutement cette année

Note méthodologique : les définitions « Contrats à Durée Déterminée » (CDD) et « Stagiaires » peuvent varier d'un pays à un autre. Nous considérons comme une entrée en CDD tout salarié ayant signé un contrat de travail mentionnant une date de fin de collaboration. Nous considérons comme stagiaire école tout collaborateur rémunéré de la société géré dans le cadre d'une convention tripartite entre l'entreprise, l'école et l'étudiant

3.2.7 LES DÉPARTS

Indicateur « Grenelle II » : Licenciements

	Hommes	Femmes	2012 Total
Retraites	5	6	11
Démissions	63	48	111
Licenciements	14	25	39
Fin de contrat à durée déterminée	6	5	11
Décès		1	1
Fin de stage	59	47	106

Note méthodologique : les fins de CDD sont constituées par les sorties réelles de l'entreprise et excluent donc les passages en CDI au cours de l'année 2012.

En 2012, le taux de turn-over du Groupe a été de 5,4%.

(*Le taux de turn-over 2012 du Groupe est déterminé par le nombre de démissions en 2012 rapporté au nombre de salariés présents au 31 décembre 2011)

3.2.8 LA RÉMUNÉRATION GLOBALE ⁽¹⁾

Indicateur « Grenelle II » : Les rémunérations (composition du package)

	En EUR
Rémunération fixe moyenne au 31/12/2012 ⁽²⁾	82 548
Bonus moyen ⁽³⁾	9 310
Montant moyen d'actions attribuées ⁽⁴⁾	11 420
TOTAL	103 278

- (1) Le mandataire social est exclu. La rémunération globale est calculée sur la base des 2 149 salariés présents au 31 décembre 2012.
- (2) La rémunération fixe moyenne est calculée sur la base du salaire de référence annuel versé, proratisée au temps de travail réel.
- (3) Le bonus inclut la participation pour la France

- (4) Montant calculé en multipliant, pour chaque plan, le nombre d'actions attribuées par la fair-value du plan, laquelle est calculée en application des règles IFRS.

Éléments clefs relatifs à la politique de rémunération

Une description complète de la politique de rémunération du Groupe est accessible à tous les salariés sur l'intranet de la Société. Cette politique est globale et homogène à travers tous les Hubs et donc d'application mondiale. Conformément aux valeurs du Groupe, l'un des objectifs de cette politique, au-delà de la fidélisation des salariés et de la rétribution de la performance individuelle, est de ne pas encourager la prise de risques excessifs.

Groupe mondial organisé autour de six Hubs situés dans les principaux centres financiers du monde, SCOR propose des salaires de base compétitifs afin de se positionner comme un acteur concurrentiel sur le marché du travail et d'attirer et retenir les talents.

SCOR implémente une approche globale de la rémunération. Tant pour les Partners que pour les autres salariés, les éléments de rémunération comportent plusieurs dimensions : une part fixe et une part variable, une part versée immédiatement et une part différée, une part individuelle et une part collective. Ces éléments comprennent le salaire de base, les bonus annuels, les actions et les options le cas échéant, les plans de retraite et les autres avantages éventuels.

Les salaires de base 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, l'expertise acquise, le poste actuel du salarié et ses responsabilités.

SCOR passe en revue sur une base annuelle les salaires de base afin de récompenser les performances individuelles et la prise en charge de nouvelles responsabilités par un salarié. Il n'y a pas d'indexation automatique sur l'inflation, sauf dans les quelques pays où l'indexation répond à une obligation légale.

SCOR a mis en place un programme « Partners ». Ce programme, qui vise à associer les Partners au capital du Groupe, concerne environ 25 % du personnel total. C'est un programme spécifique et sélectif en termes de partage des informations, de développement de carrière et de plans de rémunération.

Il existe quatre niveaux principaux de Partnership : Associate Partners (AP), Global Partners (GP), Senior Global Partners (SGP), Executive Global Partners (EGP). A l'exception du niveau EGP, chacun se subdivise ensuite en deux niveaux, permettant de considérer la séniorité ou des réalisations spécifiques et importantes.

La nomination et la promotion des Partners s'effectuent selon une procédure formelle qui se déroule chaque année, lors d'une session du Comité Exécutif (« COMEX » de SCOR). Les candidats doivent notamment avoir régulièrement démontré leurs compétences, leur capacité de leadership et leur engagement.

Pour les salariés non-Partners, les bonus versés par SCOR rétribuent la performance réalisée au cours de l'année précédente. Selon le niveau d'appréciation qui leur a été attribué par leur supérieur direct lors de l'entretien d'appréciation, les salariés perçoivent un bonus compris entre 0 et 6%. Cette échelle étant le cas échéant augmentée d'un coefficient multiplicateur (2 ou 3) dans certaines localisations, pour tenir compte de la spécificité des marchés du travail locaux.

Pour les Partners, les bonus versés par SCOR dépendent directement des niveaux d'appréciation de performance individuelle (correspondant à des fourchettes prédéfinies) et du ROE réalisé par SCOR au cours du dernier exercice.

Les bonus sont calculés à partir du salaire annuel brut de base. Les composantes du bonus des Partners sont liées au niveau de Partnership.

Les Partners SCOR sont également éligibles à l'attribution d'actions gratuites et à des stock-options. Cela n'implique toutefois pas qu'elles soient attribuées chaque année ou que tous les Partners en reçoivent. Le processus est supervisé par le Comité des Nominations et des Rémunérations du Conseil d'Administration, composé uniquement de membres indépendants du Conseil d'Administration, et qui est tenu informé de toutes les attributions individuelles d'actions et d'options.

En outre, un nouveau dispositif de rémunération a été mis en place au profit de certains dirigeants et cadres du Groupe SCOR afin d'assurer la rétention de ses collaborateurs clés, tout en étendant l'horizon de la mesure de leur performance.

Ce nouveau dispositif de rémunération, appelé Long Term Incentive Plan (LTIP), traduit ainsi la volonté du Groupe SCOR de poursuivre la mise en œuvre de dispositifs de rémunérations conformes aux meilleures pratiques du marché, permettant ainsi d'impliquer encore davantage ses collaborateurs clés dans le développement à long terme du Groupe SCOR.

En outre, le Groupe poursuit une politique d'actionnariat salarié qui s'est traduite par l'attribution à l'ensemble des salariés non-Partners de 221 160 actions en 2010, 141 020 actions en 2011 et 168 440 actions pour 2012.

3.2.9 LES CHARGES SOCIALES PATRONALES

Indicateur « Grenelle II » : Les rémunérations (montants charges sociales patronales)

Montant des charges sociales patronales payées en 2012

Hub	(En milliers d'EUR)
Hub Paris	32 921
Hub Amériques	12 806
Hub Zurich	3 030
Hub Cologne	2 554
Hub Londres	5 801
Hub Singapour	1 347
TOTAL	58 459

Description des types de régime de retraite et de prévoyance pour les principaux pays dans lesquels SCOR est implanté

	Régime de Retraite légal	Régime de Retraite Complémentaire	Régime de Santé et Prévoyance légal	Régime de Santé et Prévoyance complémentaire
France	Régime de base applicable pour tous les salariés. En complément, retraite complémentaire par cumul de points auprès des organismes AGIRC (cadres) et ARRCO (non cadres et cadres) dont les barèmes varient notamment en fonction du statut et de la date de naissance du salarié.	Indemnités de Départ à la Retraite (sous condition d'ancienneté), Congés Fin de Carrière (sous condition d'ancienneté) et retraite supplémentaire à prestations définies pour un collège fermé de bénéficiaires (Cadres de Direction).	Sécurité sociale pour tous les salariés sous contrat français : remboursement des frais de santé (maladie, accident, pharmacie) selon un barème revu chaque année.	Mutuelle complémentaire obligatoire pour les entreprises de la branche assurance (RPP) + mutuelle additionnelle pour les sociétés d'assurance.
Allemagne	Le montant de la pension est déterminé en fonction de trois éléments: la somme des points accumulés par les revenus, un multiplicateur et la valeur actuelle des rentes versées. La rente est payable à partir de 65 ans.	Six plans de retraite à prestation définies : trois concernant le versement d'une prestation calculée en fonction de la durée d'affiliation au régime, trois concernant le versement d'une allocation au moment de la retraite, en cas d'invalidité ou de décès du salarié.	Tous les salariés sont affiliés à la sécurité sociale. Pour les salariés ayant des revenus supérieurs à EUR 50 850 et plus d'un an d'ancienneté, possibilité de renoncer à cette assurance publique.	-
Royaume-Uni	Le régime de retraite obligatoire est géré par l'État (« Basic State Pension »). Le montant hebdomadaire de la pension à taux plein pour une personne est égal à GBP 107,45 pour la période 2012-2013	Un plan de retraite à prestation définies (prestations égales à 1/60ème du salaire de référence par année d'adhésion au régime, et ce jusqu'à la retraite) et 5 plans de retraite à cotisations définies (rente calculée sur la base de cotisations et du rendement des investissements financiers).	National Health Service (fournissant une gamme complète de services de santé gratuits).	Complémentaire santé pour les salariés et leurs proches (une centaine de salariés concernés)
États-Unis	Formule progressive qui s'appuie sur le montant du revenu mensuel moyen (AIME: « Average Indexed Monthly Earnings »).	Six plans de retraite à prestation définies (versement mensuel d'un pourcentage de la rémunération moyenne mensuelle multipliée par un coefficient inférieur à 1, déterminée en fonction de l'ancienneté à l'arrivée à la retraite. Un plan de retraite à cotisations définies (401k).	-	« United Health Care » couvre les frais médicaux, la vue, les frais de pharmacie, les soins préventifs et d'urgence. Les frais sont répartis entre la SCOR et les salariés (100 salariés à New-York, 28 salariés à Itasca, 32 salariés à Toronto, 364 employés à Charlotte).
Suisse	Le système des retraites professionnelles obligatoires est construit autour de « crédits définis » rattachés à un compte de retraite individuel et le versement	-	Sécurité sociale pour tous les salariés (paiement des salaires en cas de maladie ou d'accident, en cas d'accident : paiement des soins).	-

Singapour	d'une pension. Le Central Provident Fund (CPF) est un régime de retraite obligatoire pour tous les citoyens et résidents permanents de Singapour. Le taux de contribution maximal pour l'employeur est respectivement de 16% et 20%.	-	Les citoyens ou résidents permanents de Singapour bénéficient automatiquement d'une assurance médicale à bas coût (protection minimum dont bénéficient tous les habitants de Singapour).	MSIG Group Hospitalisation & Surgical Policy (89 salariés).
-----------	---	---	--	---

3.2.10 RÉPARTITION PAR ÂGE

Indicateur « Grenelle II » : Répartition des salariés par âge

Répartition par âge^(*)

Par âge	2012
Moins de 30 ans	192
31-40 ans	500
41-50 ans	447
51-60 ans	340
Plus de 60 ans	43
TOTAL	1 522

(*) Du fait de la législation locale, l'âge des salariés qui travaillent au sein du Hub Ameriques n'a pas été pris en compte dans ce tableau

3.2.11 RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Indicateur « Grenelle II » : Organisation du temps de travail

Répartition des salariés selon le temps de travail (et par sexe)

	Hommes	Femmes	2012 Total
Salariés à temps plein	1 115	871	1 986
Salariés à temps partiel	18	146	164
TOTAL (incluant les salariés ex-TransAmerica Re)	1 133	1 017	2 150

3.3 Informations complémentaires

3.3.1 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

	Indicateur « Grenelle 2 »
<p>Le temps de travail théorique dans le Groupe est de 201 jours pour les salariés avec un statut « cadres » en France, 205 jours pour les salariés avec un statut « non-cadres » en France, 217 jours en Espagne, 222 jours en Italie, 218 jours en Belgique, 201 jours au Luxembourg, 221 jours aux Pays-Bas, 243 jours en Russie, 224 jours en Afrique du Sud, 227 jours pour l'Irlande, 227 jours pour le Royaume-Uni, 245 jours pour la Suède, 223 jours en Suisse, 229 jours en Israël, 221 jours en Allemagne, 223 jours en Autriche, 232 jours à New-York (USA), 227 jours pour le Brésil, 225 jours pour la Colombie, 232 jours à Itasca (USA), 230 jours à Toronto (Canada), 229 jours à Charlotte (USA), 234 jours à Montréal (Canada), 228 jours en Amérique Latine (division Life : Chili, Mexique, Brésil), 229 jours en Australie, 228 jours en Chine, 223 jours à Hong-Kong, 215 jours en Inde, 224 jours en Malaisie, 226 jours en Corée du Sud, 230 jours à Singapour, 216 jours au Japon, 229 jours à Taiwan.</p> <p>Le concept d'heure supplémentaire n'existant pas dans tous les pays et le calcul des heures supplémentaires répondant à des règles de calcul très différentes d'un pays à l'autre en fonction de la loi en vigueur, il n'est pas possible de présenter cette donnée sur une base comparable cette année.</p>	Organisation du temps de travail
<p>La durée d'absence* au sein du Groupe est de 10 004 jours pour la France, 6 jours pour la Belgique, 0 jours pour le Luxembourg et les Pays-Bas, 103 jours pour l'Espagne, 179 jours pour l'Italie, 49 jours pour la Russie, 14 jours pour l'Afrique du Sud, 487 jours pour l'Irlande, 1 156 jours pour le Royaume-Uni, 562 jours pour la Suède, 1 252 jours pour la Suisse, 118 jours pour Israël,</p>	Organisation du temps de travail

2 359 jours pour l'Allemagne, 234 jours pour l'Autriche, 436 jours à New-York (USA), 6 jours au Brésil, 130 jours en Colombie, 86 jours à Itasca (USA), 238 jours à Toronto (Canada), 191 jours à Charlotte (USA), 45 jours pour l'Australie, 6 jours pour la Chine, 80 jours pour Hong-Kong, 2 jours en Inde, 2 jours pour la Malaisie, 118 jours pour la Corée du Sud, 564 jours pour Singapour, 15 jours pour le Japon, 6 jours pour Taiwan.

(*) Maladie, accident, Maternité/Paternité, congés sabbatique, congés exceptionnels sont inclus. Pour Montréal (USA) et l'Amérique Latine (division Life : Chili, Mexique, Brésil), les données ne sont pas disponibles pour des raisons techniques (40 salariés concernés).

3.3.2 RELATIONS SOCIALES

	Indicateur « Grenelle 2 »
3 réunions du CCSE ont été organisées en 2012 à Paris, les 27 avril 2012, 3 juillet 2012 et 9 novembre 2012.	Organisation du dialogue social
53 réunions ont été organisées avec les Représentants du Personnel des différents pays en Europe (dont 16 réunions en France, 4 réunions en Italie, 4 réunions en Suisse, 25 réunions en Allemagne, 4 en Suède).	Organisation du dialogue social
13 accords ont été signés au sein du Groupe en 2012 (5 accords ont été signés en France le 4 Juillet 2012 « Accord gestion prévisionnel des emplois et des compétences », le 20 juillet 2012 « Prime de partage des profits », le 6 juillet 2012 « protocole d'accord salarial 2012 », le 4 juillet 2012 « Avenant à l'avenant n°2 à l'accord relatif à la participation des salariés signé le 28/12/12 », le 4 juillet 2012 « Avenant à l'avenant n°2 relatif au plan d'épargne d'entreprise signé le 21/12/12 », 7 accords collectifs ont été signés en Allemagne en novembre 2012 « Allowance for glasses for computer work », en septembre 2012 « Parent-Child-Office », en août 2012 « public transport and parking allowance », en juin 2012 « Special leave », en avril 2012 « Child care allowance 2012 », en mars 2012 « Addendum to social agreement flexible working time », en Janvier 2012 « New pension scheme at SCOR », 1 accord collectif a été signé en Autriche en janvier 2012 « New pension scheme at SCOR »).	Bilan des accords collectifs
Aucun accord collectif relatif à la santé et la sécurité au travail n'a été signé en 2012.	
En 2012, le montant des dépenses du Comité d'Entreprise de Paris consacrées à la réalisation des œuvres sociales s'est élevé à EUR 588 914, hors dépenses de fonctionnement (y compris les colonies de vacances ^(*)) . Les principaux avantages dont bénéficient les salariés sont les suivants :	Comité d'Entreprise
<ul style="list-style-type: none"> ■ Le crédit loisirs : un crédit annuel forfaitaire est attribué à chaque salarié pour les remboursements de places de théâtre, cinémas, spectacles, activités sportives et culturelles, etc . ■ Les avantages pour les enfants tels que les chèques cadeaux pour la rentrée scolaire, la prime petite enfance, les colonies de vacances et centres de loisirs ■ Les cadeaux de Noël sous forme de bons d'achat ■ L'aide aux vacances (tarifs préférentiels pour les vacances d'hiver/été, voyages organisés, chèques vacances,...) ■ La participation à la prise en charge de la mutuelle des collaborateurs ■ Etc. 	

(*) Les colonies de vacances sont gérées par les Œuvres Sociales du Comité d'Entreprise mais se rapportent à un budget complémentaire dédié et défini par l'entreprise. Le montant des dépenses pour 2012 pour les colonies de vacances s'élève à EUR 106 162.

3.3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ ⁽¹⁾

	Indicateur « Grenelle II »
18 réunions ont été organisées avec les Représentants du Personnel des différents pays dans le Groupe pour évoquer les conditions d'hygiène et sécurité locales (dont 13 réunions en France, 1 en Italie, 4 réunions en Suisse).	Les conditions d'hygiène et sécurité
Aucun salarié n'a été déclaré inapte au sein du Groupe en 2012.	Les conditions d'hygiène et sécurité
3 accidents ⁽²⁾ du travail avec arrêt de travail ont été recensés au 31 décembre 2012 (2 en France, 1 in New-York(USA)) ⁽³⁾ .	Accidents du travail et maladies professionnelles
Du fait de ses implantations géographiques et des réglementations locales en vigueur, le Groupe	Respect des

<p>respecte l'ensemble des dispositions de l'Organisation Internationale du Travail. Le climat social au sein du Groupe peut être considéré comme bon. Un dialogue social de qualité existe au sein de chaque Hub et au niveau européen.</p>	dispositions des conventions fondamentales de l'OIT
<p>En 2012, certaines mesures de prévention et de protection de la santé ont été mise en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En Allemagne, sponsoring dans le cadre de courses à pieds, visite médicales spécifiques pour certains hauts managers, « integration management programme » (programme destiné à réintégrer dans de bonnes conditions et progressivement certains salariés après une absence pour longue maladie), formation « premier secours », offre d'une large gamme de services médicaux en coopération avec le médecin du travail (ex. : examen des yeux, programme pour arrêter de fumer, gestion du stress). - En Autriche, formation « premier secours », évaluation du lieu de travail (visite d'ingénieurs Sécurité et de spécialistes en santé du travail rattaché à l'Austrian Workers' Compensation Board). - En France, des mesures sont mises en place : analyse annuelle du programme de prévention des risques professionnels, lancement d'un programme d'accompagnement personnel Rehalto (réinsertion professionnelle, risques psychosociaux) en 2010, toujours en cours en 2012, création d'un comité de pilotage pour le déménagement vers le site de Kleber (décisions relatives aux problématiques d'ergonomie), mise à disposition d'une salle de sport sur le site de Kléber. - En Russie, une salle de sport est louée par l'entreprise pour les salariés. - En Espagne, les salariés peuvent bénéficier d'une visite médical annuelle dédiée notamment à la prévention des risques liés au poste de travail. 	Les conditions d'hygiène et sécurité

- (1) Compte tenu des réglementations locales variées sur ce sujet et du fait des difficultés à collecter cette information, l'information relatives aux maladies professionnelles au sein du Groupe n'est pas disponible en 2012.
- (2) Nombre d'événements s'étant produits sur le lieu de travail et ayant entraîné une blessure physique ou mentale ainsi qu'une absence du salarié.
- (3) Les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail n'ont pu être calculés cette année au sein des hubs. SCOR a donc recensé le nombre d'accidents du travail dans le Groupe afin de donner un premier élément d'information sur ce thème

3.3.4 LA FORMATION PROFESSIONNELLE

	Indicateur « Grenelle 2 »
<p>Les objectifs stratégiques de cette politique sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ adopter une approche globale de la formation axée sur le management des carrières de tous les collaborateurs ■ Maintenir et développer les compétences techniques et transversales pour accroître la contribution à la performance du Groupe, ■ mettre en œuvre un strict process tant sur l'analyse des besoins stratégiques de l'organisation que sur le contrôle et le pilotage au sein du Groupe, ■ faire de la politique de Formation un levier puissant de développement et de fidélisation tout en prenant en compte les obligations légales au niveau local 	Description de la Politique de Formation
<p>Dans cette continuité, à partir de 2013, la politique de la formation sera construite sous l'égide de « SCOR Université », à savoir une globalisation et une mise en synergie des actions formation à travers le Groupe, structurant l'offre autour de 3 piliers : Technique, Management & Leadership, Excellence.</p>	
<p>36 014 heures de formation ont été suivies au sein du Groupe en 2012. 16 951 heures de formation (pour un coût de EUR 609 593 et 1 987 stagiaires) ont été suivies au sein du Hub de Paris, 4 723 heures de formation (pour un coût de EUR 181 718, soit 450 stagiaires) ont été suivies au sein du hub de Cologne, 5 028 heures de formation (pour un coût de CHF 297 980, soit 633 stagiaires) ont été suivies au sein du Hub de Zurich, 3 411 heures pour le hub de Londres (GBP 128 322, 174 stagiaires), 1 086 heures de formation au sein du hub de Singapour (SGD 77 949, 55 stagiaires), 4 815 heures de formation (1 822 stagiaires^(*)) ont été suivies au sein du hub Amériques.</p> <p>En 2012, près de 17 heures de formation ont été suivi en moyenne par salarié^(**)</p>	Nombre d'heures de formation
<p>SCOR compte 66 stagiaires « école » au sein du Groupe à fin décembre 2012 (41 en France, 9 en Suisse, 8 en Allemagne, 4 aux États-Unis, 1 au Canada, 3 au Royaume-Uni). Les formes de contrat de travail varient selon les pays et les objectifs de la formation. Ils ont tous pour but d'initier les étudiants au monde du travail : stage de validation d'un diplôme, contrat d'alternance, contrat d'apprentissage visant la connaissance spécifique d'un métier.</p>	Description de la Politique de Formation (stagiaires)

- (*) Pour des raisons techniques, ce chiffre n'inclut pas Montréal (Canada) et l'Amérique Latine (division Life: Brésil, Chili, Mexique), soit 40 salariés à fin décembre 2012. Le coût total de formation n'est pas disponible le hub Amériques.
- (**) Calculé sur la base des salariés présents au 31 décembre 2012. Ce chiffre n'inclut pas le Canada et l'Amérique Latine (division Life : Brésil, Chili, Mexique), il couvre donc environ 97% des effectifs.

3.3.5 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

	Indicateur « Grenelle II »
<p>Un code de conduite a été mis en place en 2009 dans lequel SCOR s'engage à fournir un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination et/ou harcèlement fondées sur le genre, l'orientation sexuelle, la race, la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical et le handicap.</p>	<p>Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Lors du Comité des Rémunérations et des Nominations du 25 Juillet 2012, il a été rappelé que la parité hommes/femmes avait progressé et que les plans d'actions visant à renforcer l'égalité entre hommes et femmes au travail doit être poursuivis. Cette année encore, une attention particulière a été portée au nombre de femmes au sein du partnership (entre 2008 et 2012, le nombre de femmes partners a augmenté de 80% alors que le nombre total de partners a augmenté d'environ 50% sur la même période) ; respect de l'équité interne lors des prises de décisions d'augmentation, d'évaluation et de promotions partners (rappel de ce principe aux managers lors de l'envoi des guidelines) ; process de recrutement visant à supprimer tout risque de discrimination à l'embauche. ■ En 2012, en coordination avec le Comité Européen, une étude complète sur les « best practices » locales en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes a été lancée. Cette étude a pour but de fixer un cadre de réflexion à un prochain accord sur ce thème. ■ Poursuite de la réduction des différences de rémunérations entre hommes et femmes et déclinaison des principes de l'égalité professionnelle présent au sein de l'accord de SCOR (accord signé le 24/11/2010 pour la France). ■ En France, en 2012, les écarts de rémunération entre hommes et femmes ont été identifiés et traités dans le cadre de l'application de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'UES SCOR à Paris (signé le 24 novembre 2010). 	<p>Egalité entre femmes et hommes</p>
<p>En parallèle, les engagements suivants issus de l'accord sont mis en oeuvre au sein du site parisien :</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1/ développer et maintenir la mixité dans l'emploi et le recrutement 2/ promouvoir et veiller à l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation entre les femmes et les hommes à métier équivalent, à fonction similaire et pour un même niveau de compétences, d'expériences, de responsabilités, de performance et de diplômes et titres obtenus, 3/ Veiller à ce que les absences liées à la maternité n'influent pas sur l'évolution professionnelle et salariale des intéressés, 4/ Veiller à favoriser la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale. 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Création d'un poste à mi-temps adapté pour un salarié handicapé en Russie en 2009. ■ Des mesures de non-discrimination des seniors ont été appliquées dans certains Hubs, en particulier à Paris ou un accord en faveur de l'emploi des seniors a été signé en 2009 (ayant pour objet la non-discrimination et l'égalité de traitement, le recrutement et le maintien dans l'emploi, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, le bilan des compétences des seniors). ■ En Allemagne et en Suisse, des déjeuners intitulés « equal opportunity lunches » ont été mis en place et visent à développer une réflexion sur le sujet de l'égalité hommes/femmes et des discriminations en entreprise. ■ En Allemagne : mise en place de déjeuners « Learning over Lunch » visant à réfléchir à des solutions répondant à des situations parentales spécifiques, présence de deux femmes au Comité de Direction locale, réflexion sur des solutions de temps partiels pour répondre à certaines problématiques de salariés, développement du congé paternité pour les hommes. ■ En Autriche: respect des mesures qui sont précisées dans l'accord collectif de l'Association des Assurances Autrichiennes (traitements non discriminatoire, etc.) 	<p>Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité</p>
<p>Le nombre de travailleurs handicapés dans le Groupe s'est établi à 16, dont 1 en Allemagne, 2 en Suisse, 6 en France, 2 en Italie, 1 à New-York (États-Unis), 3 à Charlotte (Etats-Unis), 1 à Toronto (Canada).</p>	<p>Emploi et insertion des handicapés</p>

Note méthodologique

- Le rapport couvre une période de 12 mois, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année étudiée.

- Les éléments mentionnés dans le document portent sur l'ensemble du Groupe à l'exclusion de ReMark, Telemed et Rehalto. Ces trois entités sont des filiales à 100% de SCOR Global Life SE et gérés indépendamment du Groupe sur le plan des ressources humaines.
- Les effectifs sont calculés sur la base des salariés en contrat à durée déterminée (ou CDD, contrat de travail signé entre SCOR et le salarié mentionnant une date de fin de collaboration) et en contrat à durée indéterminée (ou CDI, contrat de travail signé entre SCOR et le salarié pour une durée illimitée) au 31 décembre. Un stagiaire école est un collaborateur rémunéré de la société géré dans le cadre d'une convention tripartite entre l'entreprise, l'école et l'étudiant.
- Les fins de CDD sont constituées par les sorties réelles de l'entreprise et excluent donc les passages en CDI au cours de l'année 2012.
- Le taux de turn-over 2012 du Groupe est déterminé par le nombre de démissions en 2012 rapporté au nombre de salariés présents au 31 décembre 2011
- La rémunération fixe moyenne est calculée à partir de la rémunération annuelle de référence versée au prorata du temps de travail. Le bonus moyen inclut la participation pour la France. Il prend en compte les bonus nuls en cas de performance insuffisante.
- Le temps de travail théorique est défini par le nombre de jours travaillés par un salarié dans l'année. Cette définition se fonde sur une approche légale (ou conventionnelle) et ne prend pas en considération les absences pour maladie, maternité, congés sabbatique...
- La durée d'absence inclut les congés maladie, accident, maternité et paternité, les congés sabbatiques et les congés exceptionnels.
- Le nombre d'heures de formation est le nombre d'heures que les salariés ont consacré à leur formation durant l'année. Ces heures de formation sont directement gérées par SCOR ou par un prestataire extérieur sur ordre de SCOR. Dans le cas des formations collectives, le nombre d'heures de formation est multiplié par le nombre de participants.
- Un salarié handicapé est considéré comme tel dans le document lorsque ce handicap est officiellement reconnu par un organisme de gestion agréé. Il peut s'agir d'un handicap physique, mental ou les deux à la fois. Ce handicap peut être apparu dès la naissance ou durant la vie du salarié.
- Des vérifications quotidiennes sont réalisées par les managers locaux et par le département Group HR pour s'assurer de la fiabilité de l'information de la base de donnée Groupe. Une vérification complémentaire détaillée de l'information est assurée (en décembre) par le département Group HR et les managers RH locaux.

4 CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DE L'ACTIVITÉ DE SCOR

Informations relevant de l'article R. 225-105 du Code de Commerce

Politique environnementale : le cadre de référence

Les initiatives internationales auxquelles SCOR a souscrit guident son action dans le domaine environnemental. Signataire dès 2003 du Pacte Mondial des Nations-Unies, et en 2009 de la Déclaration de Kyoto sous l'égide de l'Association de Genève, SCOR a renforcé son engagement en 2012 en devenant membre fondateur des "*Principles for Sustainable Insurance*", une initiative globale du Programme des Nations Unies pour l'Environnement - Initiative Finance (UNEP FI) annoncée en préambule de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable (RIO+20). Ces initiatives forment le cadre de référence dans lequel SCOR SE (la « Société ») et ses principales filiales poursuivent la politique environnementale du Groupe (« SCOR »).

Bien que la réassurance ne soit pas une activité industrielle, SCOR s'efforce de mener ses opérations en accord avec les principes de protection, de prévention et de précaution environnementales énoncés par le Pacte Mondial des Nations-Unies. En conséquence, la démarche environnementale du Groupe s'attache à réduire les impacts environnementaux directs de son activité dont l'origine réside pour l'essentiel dans l'exploitation des immeubles occupés (consommation d'énergie, d'eau...), les déplacements (aériens notamment en raison de l'internationalisation de l'activité) et dans une bien moindre mesure l'approvisionnement en fournitures diverses (mobilier, équipement informatique, papier...).

Politique environnementale du Groupe: organisation générale et principaux domaines d'action

La politique environnementale du Groupe est décentralisée au niveau des « Hubs » (en Europe, Cologne, Londres, Paris, et Zurich, en Asie Pacifique, Singapour, et aux Amériques, Charlotte et New-York) et suivie au niveau du Groupe par le responsable GREENSCOR qui, s'assure, outre sa mission de veiller au respect des obligations d'information environnementale visées par la loi portant "engagement national pour l'environnement", d'encourager, de coordonner et de fédérer les initiatives environnementales menées localement.

Ce responsable, désigné en 2009, s'appuie et rapporte au Comité Responsabilité Sociale de l'Entreprise (Comité RSE) du Comité Exécutif du Groupe (« COMEX ») dont il assure également le secrétariat. Le Comité RSE est présidé par le *Group Chief Operating Officer*, et composé des *Hubs' Chief Executive Officer* ainsi que de représentants des fonctions centrales (conformité, ressources humaines, communication, risques) et métiers (SCOR Global P&C, SCOR Global Life, SCOR Global Investments).

Dans le souci de réduire son « empreinte environnementale » directe, le Groupe appuie les initiatives visant à minimiser les effets de son activité sur l'environnement dans les domaines (1) de l'occupation des bâtiments tertiaires, (2) de l'intensité énergétique des systèmes d'information, (3) des déplacements :

- (1) La réduction des impacts liés à l'occupation des bâtiments tertiaires est poursuivie, avec au cours de ces dernières années plusieurs projets entrepris tant en matière d'acquisition que d'exploitation des locaux :
 - Dans le domaine de l'acquisition d'immeubles tertiaires à des fins d'exploitation, l'immeuble londonien, propriété du Groupe, est certifié BREEAM (« *BRE Environmental Assessment Method* »). A Cologne, les effectifs sont depuis mars 2012 hébergés dans un immeuble bénéficiant du label environnemental européen. A Paris, le siège, certifié *Haute Qualité Environnementale (HQE) réalisation/conception*, accueille désormais la majeure partie des effectifs parisiens.
 - Dans le domaine de l'exploitation des locaux occupés, outre le site de Zurich dont l'exploitation est certifiée ISO 14001, les sites de Cologne et de Paris ont décidé respectivement d'appliquer les référentiels *EMAS* (« *Eco-Management and Audit Scheme* ») et *HQE exploitation*. Les audits de certification initialement planifiés dans le courant de l'année 2012 ont été repoussés à 2013.
 - Dans le domaine des actifs immobiliers d'investissement, SCOR poursuit également une démarche proactive de certification environnementale de son portefeuille. Le Groupe est propriétaire de l'un des tout premiers immeubles tertiaire à énergie positive d'une surface de plus de 23 000 m². Par ailleurs, un programme de rénovation lourde d'une durée prévisionnelle de 14 mois concernera une superficie parisienne de 11 000 m². Outre l'obtention du label énergétique BBC Effinergie-Rénovation, cette opération visera une triple certification (HQE, LEED, BREEAM) à des niveaux d'excellence élevés. Ce programme de réhabilitation achevé, les surfaces certifiées ou labellisées représenteront près de 30% du parc immobilier d'investissement détenu par SCOR en France.
- (2) La diminution de l'intensité énergétique des systèmes d'information (« GREEN IT ») dont l'objectif est poursuivi tant dans les domaines de l'administration des données que du parc informatique mis à disposition des effectifs :
 - Les initiatives de virtualisation des serveurs d'une part, et la consolidation en voie d'achèvement des centres de données (data center) sur un site unique et sécurisé (le « *Global Data Center* ») concourent à diminuer l'intensité énergétique des fonctions d'administration des données. L'objectif de performance énergétique visé par le *Global Data Center* est d'atteindre un PUE (« *Power Usage Effectiveness* ») de 1,5.
 - La gestion du parc informatique emprunte deux axes en vue de réduire l'intensité énergétique de son exploitation : la rationalisation du parc informatique (modulation de la durée de vie des équipements,

centralisation de l'impression) et l'acquisition de matériels à faible consommation d'énergie (*EPEAT Gold* pour les ordinateurs portables et fixes de la totalité des effectifs gérés par le Groupe).

- (3) L'optimisation des déplacements qui sont à l'origine de la majeure partie des émissions de gaz à effet de serre du Groupe est recherchée via la mise à disposition de moyens de communication à distance performants et l'instauration d'une politique générale fixant des principes d'utilisation raisonnée des moyens de transport.

Indicateurs environnementaux : périmètre, limitations et méthodologie

Ce rapport est établi conformément aux dispositions réglementaires visées par l'article 225 de la loi portant engagement national pour l'environnement. La présentation tient également compte de la recommandation n°2010-13 de l'Autorité des Marchés Financiers publiée le 2 décembre 2010 et disponible sur son site.

Périmètre de collecte des informations environnementales

Outre les indications ci-après, des précisions sur le périmètre sont apportées le cas échéant dans la section « données 2012 » du tableau « Indicateurs environnementaux », lesquels sont présentés dans l'ordre des rubriques du décret d'application n°2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale.

Le rapport environnemental couvre la société mère (« SCOR SE ») et les principales implantations de ses filiales en France et à l'étranger. Les entreprises mises en équivalence, sont exclues du périmètre (se référer au Paragraphe 20.1.6.24 - Opérations avec des parties liées, Entreprises mises en équivalence et co-entreprises). Sont également exclus de ce rapport environnemental les sites d'exploitation de la société ReMark, Réhalto et Telemed (202 employés au niveau mondial) comme c'était déjà le cas lors de la collecte des données en 2011. La collecte des données a été réalisée entre le 17 décembre 2012 et le 25 janvier 2013 sur un périmètre cible de suivi couvrant les implantations en activité du Groupe accueillant plus de 30 employés au 31/12/2012, exception faite du site de Milan (Italie) qui sera intégré dans le périmètre lors d'un prochain exercice. Le rapport couvre désormais des sites qui n'avaient pas été inclus lors de la collecte réalisée en 2011, à savoir, le site de Charlotte (Etats-Unis) et celui de Madrid (Espagne) qui totalisent un effectif de 382 employés.

Par ailleurs, contrairement à la collecte de 2011, il n'est plus fait application du seuil des 30 employés en ce qui concerne le calcul des impacts environnementaux liés aux déplacements aériens et ferroviaires. Bien que l'information ne soit pas disponible pour la totalité des sites entrant dans le périmètre de collecte, les données relatives à l'usage des transports aériens couvrent désormais 95% des employés du Groupe.

Les données consolidées s'étalent sur une période de 12 mois, généralement du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012.

Compte tenu des variations significatives de périmètre d'une année sur l'autre, les données présentées dans le tableau « indicateurs environnementaux » ne peuvent être comparées avec celles qui ont été publiées en 2011.

Limitations

L'indisponibilité des données sur une année pleine de certaines de nos implantations nous a conduit à procéder à leur extrapolation en estimant les consommations manquantes. Par ailleurs, dans certains immeubles de bureau, seules les consommations sur lesquelles les entités ont réglé des factures en direct sont prises en compte. En effet, dans un certain nombre de cas, il n'a pas été possible d'isoler les consommations partagées lorsque celles-ci sont incluses dans les charges locatives, ni de procéder à leur estimation. Dès lors, d'un site à un autre, l'information recueillie peut recouvrir des réalités différentes avec notamment la prise en compte ou non de la quote-part des consommations d'énergie liées à l'utilisation des services logés dans les parties communes des locaux occupés.

Méthodologie

Les consommations d'énergie sont exprimées en kWh / m², d'eau en m³ / employé, et de papier en kg / employé. Selon les indicateurs, il est tenu compte des prestataires présents sur les sites occupés par les effectifs gérés par le Groupe.

En complément de ces indicateurs, le Groupe procède à une consolidation de l'ensemble de ses consommations d'énergie sous la forme d'un indicateur exprimé en équivalent tonnes de CO₂. Cette conversion des sources d'énergie en émissions de gaz à effet de serre est réalisée centralement sur la base des facteurs de conversion issus de la Base Carbone de l'Agence française de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (Ademe) et des informations effectivement collectées auprès des Hubs. Plus précisément, les émissions calculées par le Groupe couvrent dans des proportions variables les périmètres suivants du « *Green House Gas Protocol* » :

- « Scope 1 » : émissions directes induites par la combustion d'énergie fossile. Suivant les sites du Groupe SCOR, ces émissions proviennent du fuel pour le chauffage et les groupes de secours, du gaz pour le chauffage et des flottes de véhicules utilisées (véhicules de fonction et de statut, aéronef).
- « Scope 2 » : émissions indirectes induites par la consommation d'électricité, de vapeur et de froid : Pour SCOR, il s'agit majoritairement d'achat d'électricité et pour certains sites, d'achat de froid (pour la climatisation).
- « Scope 3 » : autres émissions indirectes. Il s'agit dans ce périmètre de comptabiliser les émissions provenant par exemple de l'utilisation d'immeubles (appelé amortissement), des transports entre le domicile et le lieu de travail, des déplacements professionnels, des déchets etc... Dans cette catégorie,

SCOR se focalise sur les déplacements aériens (source importante d'émissions) et ferroviaires, et les achats de papier.

En termes de postes d'émissions couverts (à différencier du volume d'émissions) au sein de chaque périmètre (« Scope »), le taux de complétude est proche de 100% pour le « Scope 1 » (les fluides réfrigérants ne sont pas estimés) et est de 100% pour le « Scope 2 ». Le taux de couverture du « Scope 3 » est limité à environ 10% des diverses sources d'émission dans la mesure où d'un point de vue pratique le Groupe se concentre sur les déplacements professionnels qui offrent un levier plus immédiat et qui ont une empreinte environnementale importante. Au sein de ce « Scope », les principales sources exclues du reporting environnemental du Groupe concernent les déplacements domicile-travail ainsi que les amortissements des équipements, des immeubles d'exploitation et des services auxquels le Groupe a recours.

Indicateurs environnementaux : rubriques du décret n°2012-557 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière d'information sociale et environnementale

POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Informations visées par le décret n°2012-557	Description et indicateurs 2012	Périmètre
1- Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et démarches d'évaluation ou de certification environnementale	La politique environnementale, l'organisation générale de son suivi et les démarches de certification sont développées dans la section « <i>Politique environnementale du Groupe : organisation générale et principaux domaines d'action</i> »	Groupe
2- Formation et information des salariés en matière de protection de l'environnement	L'information des salariés sur la démarche environnementale du Groupe est réalisée à différents niveaux de l'entreprise. Le Code de conduite du Groupe est un premier point d'information et de sensibilisation. Une section complète du Code est dédiée au Pacte-Mondial des Nations-Unies et aux " <i>Principles for sustainable Insurance</i> ". Cette information est complétée par une communication régulière sur les supports institutionnels à diffusion interne (i.e. ScorLinks), ainsi que des événements thématiques tels que les SCORLunchs. Cette information a été élargie en 2012 aux instances représentatives du personnel en France et au niveau européen via le Comité Européen Commun des Sociétés Européennes (CCSE). Outre ces éléments de communication institutionnelle, la formation et l'information des salariés en matière de protection de l'environnement passe par les démarches de certification environnementales engagées sur différents sites exploités par le Groupe (e.g. affichage de recommandations pour un usage raisonné des ressources, sensibilisation des services généraux).	Groupe
3- Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et de la pollution	Ces données ne sont pas isolées dans le système de contrôle et de suivi budgétaire.	N/A
4- Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	SCOR n'a constitué aucune provision en garantie relative à des risques environnementaux, n'ayant fait l'objet d'aucune condamnation à ce titre ni n'étant impliqué dans aucun litige mettant en jeu sa responsabilité à ce titre.	Groupe

POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS

Informations visées par le décret n°2012-557	Description et indicateurs 2012	Périmètre
5- Prévention, réduction ou réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Non matériel compte tenu de l'activité de services financiers du Groupe. Les émissions de gaz à effet de serre sont traitées à l'indicateur n°12 de ce rapport.	N/A
6- Prévention de la production de déchets, recyclage et élimination des déchets	Le Groupe procède à un suivi sélectif de ses déchets en se concentrant plus particulièrement sur les déchets les plus toxiques pour l'environnement (déchets électroniques et informatiques, piles et batteries, cartouches d'encre et toners, etc.). La production de déchets papier est également suivie et consolidée au niveau du	Groupe

Groupe bien que l'enjeu "papier" soit toutefois moins important dans le domaine de la réassurance que de l'assurance directe en raison d'un moindre recours à l'éditique.

La plupart des sites interrogés en 2012 ont été en mesure de rapporter sur le volume de « déchets papier » et dans une moindre mesure sur les autres déchets générés par l'activité (déchets électroniques et informatiques, lampes, toners, batteries).

En 2012, les « déchets papier » triés et recyclés se sont élevés à un total de près de 152 tonnes. Le recyclage des déchets papier est une pratique quasi généralisée sur la plupart des sites interrogés. A noter que le volume de papier trié et collecté est plus élevé que les volumes achetés sur la période (82,2 tonnes). Cette différence est principalement due aux opérations de désarchivage et à l'inclusion d'autres déchets dans le poste « déchets papier » tels que le carton, et les journaux.

7- Prise en compte des nuisances sonores et le cas échéant de toute autre forme de pollution spécifique à la société

Non matériel compte tenu de l'activité de services financiers du Groupe dont les impacts directs en terme de nuisances sonores sont négligeables.

N/A

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Informations visées par le décret n°2012-557	Description et indicateurs 2012	Périmètre
8- Consommation d'eau et approvisionnement en fonction des contraintes locales	Les bureaux du Groupe sont implantés en zones urbaines, dans des régions non soumises au stress hydrique. La consommation totale d'eau rapportée est de 29 949 m ³ en 2012, soit une consommation moyenne de 14 m ³ /employé et prestataire.	Groupe
9- Consommation des matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Les activités de services financiers ne consomment pas directement des matières premières mais indirectement au travers de l'acquisition de bureaux, d'achats de mobiliers, de fournitures de bureaux, d'équipements informatiques et électroniques. Dans les domaines où le Groupe a une fonction centralisant les achats comme c'est le cas pour ce qui concerne l'informatique, des standards environnementaux sont globalement pris en compte dans la sélection des équipements (cf. section : « <i>Politique environnementale du Groupe : organisation générale et principaux domaines d'action</i> »). C'est également le cas dans le domaine de l'acquisition d'immeubles tertiaires à des fins d'exploitation pour lesquels le Groupe a tenu compte de labels environnementaux (i.e. certification environnementale de la réalisation et de la conception). Dans les autres domaines, les achats de mobilier et de fournitures de bureaux sont gérés localement et des critères environnementaux sont progressivement intégrés pour certains types de fournitures telles que les ramettes de papier dont les achats ont atteint 82,2 tonnes en 2012 (i.e. 34 kg par employé et prestataire). Le papier recyclé et le papier bénéficiant d'un label FSC ou PEFC ont représenté près de 88% de ces achats.	Groupe
10- Consommation d'énergie et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	En raison de la relocalisation de sites importants dans le courant de l'année (plus de la moitié des effectifs du groupe répartis sur trois sites), une part importante de la consommation consolidée d'énergie résulte de l'extrapolation des consommations constatées sur la période d'activité des sites les plus récents. Le Groupe a consommé 15,2 GWh en 2012 (soit, 236 kWh/m ²) pour exploiter les bureaux occupés par ses employés (éclairage, chauffage, climatisation – incluant les centres de données – et l'énergie nécessaire au fonctionnement d'équipements divers). La majeure partie de l'énergie consommée des sites ayant participé à l'enquête environnementale provient de l'électricité (66%). Une autre source importante de consommation d'énergie réside dans les déplacements professionnels, notamment l'usage des transports aériens en raison de la nature globale de l'activité de SCOR. En 2012, près de 33 millions de kilomètres (soit, près de 16 174 kilomètres par employé) ont été parcourus soit par avion (96%), soit par train (4%). Compte tenu du poids des déplacements aériens dans le bilan des émissions de gaz à effet de serre, le	Groupe

	<p>Groupe, ainsi que cela est précisé dans la note méthodologique, a étendu son dispositif de suivi à l'ensemble des sites exploités en 2012 (i.e. le seuil des 30 employés au 31/12/2012 n'est pas appliqué). Dès lors, les données ne sont pas comparables avec l'année 2011.</p> <p>Les principales mesures prises au niveau du Groupe pour améliorer l'efficacité énergétique sont décrites dans la section « <i>Politique environnementale du Groupe : organisation générale et principaux domaines d'action</i> ». Ces initiatives globales sont complétées par des mesures prises localement, notamment sur les sites ayant engagé des démarches visant à certifier leur exploitation.</p>	
11- Utilisation des sols	Non matériel compte tenu de l'activité de services financiers du Groupe.	N/A

CONTRIBUTION A L'ADAPTATION A LA LUTTE CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Informations visées par le décret n°2012-557	Description et indicateurs 2012	Périmètre
12- Rejets de gaz à effet de serre	<p>En 2012, les émissions du Groupe, calculées comme décrit dans la section « indicateurs environnementaux : périmètre, limitations, méthodologie » ont atteint 18 479 tonnes d'équivalent CO₂, soit plus de 9 tonnes d'équivalent CO₂ par employé. La majeure partie de ces émissions est issue des déplacements professionnels qui en représentent environ 80% dont 98% provenant du recours au transport aérien. Le taux d'émission retenu comprend la phase amont (extraction, raffinage, et transport du carburant) ainsi que la phase de combustion. Pour les transports, il est également tenu compte des « gaz hors Kyoto » (essentiellement, la vapeur d'eau générée par les réacteurs en altitude).</p> <p>Exclusion faite des gaz n'entrant pas dans le champ du Protocole de Kyoto, les émissions du Groupe tombent à 12 105 tonnes d'équivalent CO₂. Le recours aux transports aériens représentent alors dans ce cas 66% des émissions du Groupe.</p>	Groupe
13- Adaptation aux conséquences du changement climatique	<p>En tant que réassureur de renommée internationale, impliqué dans la couverture des événements naturels, SCOR suit avec attention les développements liés au changement climatique. Outre le suivi des risques et opportunités qui lui sont liés dans le cadre du pilotage des risques émergents (ECHO – « <i>Emerging or Changing Hazards' Observatory</i> »), SCOR s'est associé à plusieurs initiatives de place, notamment celle poursuivie dans le cadre de l'Association de Genève. Le Groupe est ainsi membre du groupe de travail « <i>Climate Risk and Insurance</i> » dont l'objet est de participer à la réflexion sur le développement durable en augmentant la résilience des sociétés aux risques climatiques et aux événements extrêmes.</p> <p>Outre cette participation, SCOR organise régulièrement des forums (Campus) d'échange avec ses clients sur des thèmes liés au changement climatique tel que l'assurance des énergies renouvelables.</p> <p>Des initiatives sont également prise localement dans le domaine du financement de la lutte contre le changement climatique. Alors que la compensation volontaire des émissions de GHG est expérimentée à Cologne. SCOR Switzerland Ltd s'est associé en 2012 à la Fondation suisse pour le climat qui œuvre en faveur de la protection du climat et soutient financièrement les petites et moyennes entreprises (PME).</p>	Groupe

PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Informations visées par le décret n°2012-557	Description et indicateurs 2012	Périmètre
14- Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Non matériel compte tenu de l'activité de services financiers du Groupe dont l'impact direct sur la biodiversité est négligeable.	N/A

Principaux indicateurs et taux de couverture en pourcentage des effectifs totaux de SCOR

Indicateur	Unité	Donnée 2012	Couverture(1)
Energie (2)	kWh	15 203 886	84%
Eau	m ³	29 949	69%
Déchets papier trié et recyclé	kg	151 955	84%
Transport aérien	km	31 640 521	95%
Transport ferroviaire	km	1 337 551	85%
Emissions de gaz à effet de serre	TeqCO ₂	18 479	

(1) taux de couverture calculé sur la base du taux de réponse des hubs (en termes d'effectif), sans prise en compte des entités exclues du périmètre

(2) dont électricité (66%), fuel et gaz (11%), autres sources de chaleur (7%) et autres sources de froid (16%)

5 INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les informations ci-après, relatives aux engagements sociétaux du Groupe en faveur du développement durable, sont présentées conformément aux dispositions réglementaires visées par l'article 225 de la loi portant engagement national pour l'environnement. Les rubriques sont présentées dans l'ordre du décret d'application n°2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale. Sauf mention contraire, ces informations couvrent le Groupe et ses impacts directs.

5.1 IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE

En matière d'emploi et de développement régional

Non significatif d'une manière générale compte tenu de l'implantation urbaines et de la taille des sites exploités par SCOR SE et ses filiales en France et à l'étranger dont les impacts directs sont dilués en terme de bassin d'emplois et de développement régional.

Sur les populations riveraines ou locales

Non pertinent compte tenu de l'implantation et de la nature des sites exploités par SCOR SE et ses filiales en France et à l'étranger.

5.2 RELATIONS ENTRETENUES PAR LE GROUPE AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATIONS INTERESSEES PAR L'ACTIVITE DE LA SOCIETE, NOTAMMENT LES ASSOCIATIONS D'INSERTION, LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE DÉFENSE DE L'ENVIRONNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE CONSOMMATEURS ET LES POPULATIONS RIVERAINES

Les conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

Outre ses employés dont les conditions de dialogue sont décrites au paragraphe 3.3.2 – Relations sociales du présent document, SCOR entretient des relations avec une diversité de parties-prenantes qui ont un intérêt direct par l'activité exercée par ses entités. Au nombre de ses parties-prenantes figurent notamment :

- les actionnaires et les investisseurs,
- les clients et les courtiers de réassurance,
- les agences de notation financière et extra-financière,
- les autorités nationales de supervision du secteur de l'assurance et de la réassurance dans les pays dans lesquels le groupe dispose de filiales (notamment, Autorité de Contrôle Prudentiel - France, *Financial Services Authority* – Royaume-Uni, *Monetary Authority of Singapore* - Singapour, *Central Bank of Ireland* - Irlande, Autorité Fédérale de Surveillance des Marchés Financiers – Suisse),
- les associations professionnelles représentant les intérêts du secteur de l'assurance et de la réassurance (notamment, Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Association professionnelle de la réassurance en France, *American Council of Life Insurers*, *Reinsurance Association of America*, *South African Insurance Association*, *Canadian Life and Health Insurance Association*, CFO Forum, *Reinsurance Advisory Board*),
- les institutions non gouvernementales telles que le Programme des Nations-Unies pour l'Environnement via son initiative financière, et le Pacte Mondial des Nations-Unies.

Les moyens mis en œuvre par SCOR pour dialoguer avec les parties-prenantes mentionnées ci-dessus sont multiples et adaptés à la nature des relations entretenues avec celles-ci (notamment, lettre d'information, réunions régulières, participation à des groupes de travail, événements clients sur des thèmes divers dont les aspects techniques de la réassurance, transmission d'informations sur demande, production de rapports réglementaires). D'une manière générale, quand celles-ci ne sont pas dictées par des dispositions réglementaires, le Groupe s'efforce d'adopter les meilleures pratiques identifiées dans les pays correspondants.

En sus des parties-prenantes énoncées ci-dessus et outre les relations entretenues avec nombre d'institutions, dans le cadre des partenariats conclus dans le domaine de la promotion des sciences actuarielles (notamment, Institut des Actuaire en France, *Istituto Italiano degli Attuari - Università Cattolica de Milan* en Italie, *Heriot Watt and CASS Universities* au Royaume-Uni), SCOR fait un effort tout particulier en direction des établissements d'enseignement.

En France notamment, SCOR participe au financement d'établissements, par le biais du versement de la taxe d'apprentissage à des écoles ou établissements dispensant des formations en alternance. SCOR accueille chaque année en son sein des apprentis ou des jeunes en contrats de professionnalisation qui occupent des fonctions techniques ou administratives.

Les filiales françaises du Groupe ont également recours à des ateliers protégés. Cette collaboration vise à favoriser l'insertion et l'accès à l'emploi d'un public défavorisé.

Les actions de partenariat ou de mécénat

SCOR mène une politique active de partenariat et de mécénat, notamment au niveau du Groupe dans le domaine de la promotion des sciences et localement par l'intermédiaire de son engagement au sein des communautés locales et le soutien aux arts et à la culture.

■ Les partenariats et le soutien à la recherche

SCOR a une longue tradition de soutien à la recherche et à l'enseignement. Le Groupe développe depuis de nombreuses années des relations avec différentes formes d'institutions (fondations, associations, écoles et universités, centres de recherche), sous diverses formes (mécénat d'entreprise, partenariats scientifiques) dans des domaines variés en lien avec le risque tant en France qu'à l'étranger.

Outre les centres de recherche de SCOR Global Life qui entretiennent des liens étroits avec le milieu médical et financent des opérations de recherche dans le domaine des maladies cardiovasculaires (partenariat avec la fondation Assmann en Allemagne), de la maladie d'Alzheimer (partenariat avec la fondation IFRAD en France), du sida (partenariat avec l'université Pierre et Marie Curie à l'hôpital Pitié-Salpêtrière), le Groupe contribue également à la promotion des sciences actuarielles en Europe (Allemagne, Espagne et Portugal, France, Italie, Royaume-Uni et Suisse), des sciences économiques et financières (*Nanyang Technological University/Nanyang Business School* à Singapour) et a engagé des partenariats de recherche importants en matière économique et financière (Fondation du risque en collaboration avec la *Toulouse School of Economics* et l'université Paris-Dauphine, Fondation Jean-Jacques Laffont). Des informations complémentaires sur certains de ces programmes de mécénat et partenariats sont disponibles au Paragraphe 11 ("*activité de recherche et développement, licence, brevet*") du présent document.

La constitution du SCOR Global Risk Center fin 2010 témoigne de cette volonté de développer l'expertise scientifique et de soutenir la recherche dans de nombreuses disciplines, mais aussi de mettre à disposition du plus large public les connaissances sur le risque et les travaux de SCOR. Ce centre dédié aux disciplines concernées par le risque (mathématiques, actuariat, physique, chimie, géophysique, climatologie, sociologie, droit, économie, finance...) regroupe d'une part les études et les publications réalisées ou soutenues par SCOR au travers des opérations de mécénat et des partenariats précités, et d'autre part, l'ensemble des ressources que SCOR souhaite référencer dans ces domaines. Ce centre s'appuie sur des contributions pouvant être de toute origine, sans exclusive.

La création de la Fondation d'entreprise SCOR pour la Science en 2012 marque une nouvelle étape de l'engagement de SCOR en faveur des disciplines scientifiques, et, au-delà, de sa contribution à la société. Créée administrativement et actée au Journal Officiel associations et fondations en juillet 2012, la Fondation s'appuie sur un Conseil d'administration présidé par M. André Levy-Lang. Le Conseil d'administration de la Fondation s'assurera notamment de son bon fonctionnement et veillera à présenter des bilans publics exhaustifs de son activité. La Fondation s'appuie par ailleurs sur un Conseil scientifique interdisciplinaire et international de très haut niveau, qui accompagne la définition de ses axes stratégiques et la sélection des projets à soutenir.

Outre la responsabilité d'opérations de mécénat déjà conduites par le Groupe en faveur de la recherche scientifique qui lui sera transférée, la Fondation bénéficie d'un concours financier annuel de SCOR pour soutenir de nouveaux projets. Au total, c'est un périmètre d'engagements de l'ordre d'un million d'euros par an qui sera de la responsabilité de la Fondation.

■ L'engagement au sein des communautés locales

Outre l'implication décrite ci-dessus dans le domaine du développement et de la diffusion des connaissances scientifiques, SCOR mène de nombreuses actions de mécénat à travers le monde qui conduisent ses entités et ses équipes à s'impliquer dans la vie de la Cité. Pilotées localement afin d'être au plus près des besoins des communautés, les entités du Groupe s'efforcent de développer et déployer leur propre programme d'engagement sociétal en tenant compte des spécificités culturelles et/ou réglementaires des pays à partir desquels elles exercent leurs activités.

A titre d'illustration, les équipes de SCOR Global Life America en Caroline du Nord (Charlotte, Etats-Unis) mènent avec le soutien de la direction générale de multiples opérations caritatives dont le programme « *Give4Others* » qui permet aux collaborateurs de SCOR Global Life America de consacrer quatre heures par mois à du bénévolat au profit d'associations à but non lucratif de leur choix. Un autre programme social consiste en un partenariat avec l'école publique Walter G. Byers, dont le nombre d'élèves sans abri est très élevé. D'autres organismes caritatifs tels que *United Way* sont également soutenus par SCOR Global Life America.

Par ailleurs, les collaborateurs de SCOR, notamment aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne sont également très actifs dans le domaine de la collecte de fonds servant des causes diverses. Ces collectes, initiées par les employées, sont le cas échéant assorties d'une contribution équivalente de l'entreprise.

■ Le soutien aux arts et à la culture

SCOR est également un partenaire du monde de la culture, notamment en France (Orchestre de Paris), en Allemagne (Musée d'art contemporain Walfart) et aux Etats-Unis où les employées de SCOR Global Life America basée à Charlotte (Caroline du Nord) participent à des campagnes de levées de fonds en faveur du *Art & Science Councils*.

5.3 SOUS TRAITANCE ET FOURNISSEURS

La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociétaux et environnementaux

Dans le cadre de ses activités mondiales, SCOR s'efforce d'adopter les meilleures pratiques au sein de chacune de ses implantations.

Tout salarié traitant avec un fournisseur ou un prestataire doit, préalablement à la conclusion d'un partenariat contractuel, s'assurer que ce fournisseur ou ce prestataire s'engage à respecter les exigences du Code de Conduite révisé en 2012 par le Groupe SCOR et qui s'applique à tous ses salariés (ou bien qu'il s'est déjà engagé à respecter des exigences équivalentes). Le modèle de contrat d'achat développé par la direction juridique du Groupe, dont l'utilisation est requise par les différentes composantes du Groupe, comporte ainsi un volet spécifique au Code de conduite. Ce modèle comporte également une annexe, la charte du développement durable, qui rappelle en préambule l'adhésion de SCOR aux principes du Pacte Mondial des Nations-Unies, tout en fixant les attentes du Groupe à l'égard de ses fournisseurs et sous-traitants dans les domaines des relations au travail, des conditions d'hygiène et sécurité, de l'environnement, de l'éthique et la manière dont ils doivent intégrer ces attentes dans la conception de leurs produits et services.

L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

Le recours à des prestataires externes concerne essentiellement les domaines du développement et de la maintenance IT ainsi que les fonctions d'entretien et d'exploitation des immeubles de bureaux à partir desquels SCOR exerce son activité. Les diligences rappelées ci-dessus sont mises en œuvre dans le cadre de la conclusion de contrats d'externalisation.

5.4 LOYALTE DES PRATIQUES

Actions engagées pour prévenir la corruption

SCOR s'engage à exercer son activité avec un haut degré d'intégrité, de professionnalisme et de responsabilité. SCOR est membre du Pacte Mondial des Nations-Unies et en ligne avec cette initiative institutionnelle des Nations-Unies, le Code de Conduite du Groupe interdit toutes formes de corruption des agents publics, clients, partenaires commerciaux et autres intervenants du secteur privé et public.

La politique de lutte contre la corruption du Groupe instaure un degré de tolérance zéro à l'égard de toute tentative de corruption, inclus les paiements illégaux de facilitation. Elle précise les interdictions, les principes et les règles à respecter dans les domaines (i) des cadeaux, séjours et divertissements, (ii) des relations avec les partenaires commerciaux, (iii) des interactions avec les autorités publiques, (iv) les dons de bienfaisance, les contributions politiques, les opérations de parrainage (v) et des contrôles financiers des paiements. Cette politique souligne également les choses à faire et à ne pas faire ainsi que les signes avant-coureurs d'une tentative de corruption et requiert des employés que le responsable de la conformité ou que le directeur juridique soit contacté lorsque de tels signes sont identifiés. La politique décrit également les rôles et responsabilités des fonctions de contrôle en matière de lutte contre la corruption.

SCOR a développé et maintient d'autres politiques Groupe qui soutiennent la politique de lutte contre la corruption, dont parmi celles-ci, la politique de lutte contre la fraude et de gestion de ce type d'incident, la politique de gestion des conflits d'intérêts, la politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la politique d'alerte professionnelle, ainsi que d'autres politiques opérationnelles telles que la politique de délégation de pouvoirs, la politique d'approbation des honoraires et la politique voyage.

Le cadre de conformité du Groupe est régulièrement actualisé en réponse aux évolutions conjoncturelles et au renforcement d'un certain nombre d'exigences. En conséquence, le Code de Conduite du Groupe a été amendé en 2012. Les amendements ont notamment consisté à rappeler spécifiquement l'importance de se conformer aux lois et réglementations tant nationales que supra-nationales applicables en matière de lutte contre la corruption ainsi que les conséquences sérieuses d'une violation de celles-ci. Par ailleurs, le Code de conduite précise que SCOR interdit toute représailles à l'égard d'un employée qui aurait fait part de bonne foi d'une violation des lois en vigueur ou du Code de Conduite.

Afin de sensibiliser les employés à l'impératif de respecter les lois et réglementations applicables, incluses celles relatives à la lutte contre la corruption ainsi que les autres politiques de conformité du Groupe, les sessions de formation ont été poursuivies en 2012 dans tous les hubs et autres implantations majeures du Groupe.

Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Non pertinent compte tenu de l'activité de services "*business to business*" du Groupe.

5.5 AUTRES ACTIONS ENGAGEES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME

Le Pacte mondial des Nations-Unies, auquel SCOR adhère, invite le Groupe à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme et à veiller à ce qu'il ne se rende pas complice de leur violation.

À la lumière des développements technologiques, la protection des données à caractère personnel est une composante incontournable du respect des droits fondamentaux comme l'illustre l'article 8 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.

Outre les données à caractère personnel de ses employés, les activités de SCOR peuvent entraîner le traitement d'autres données personnelles, ce qui implique notamment le respect de la directive européenne 2005/68/CE et de la loi Informatique et Libertés.

Anticipant le prochain règlement européen, SCOR a nommé un Data Protection Officer (DPO), en charge de la protection des données à caractère personnel, que les quatre sociétés européennes du Groupe (SCOR SE, SCOR Global P&C SE, SCOR Global Life SE, et SCOR Global Investments SE) ont désigné comme Correspondant Informatique et Libertés (CIL). Ce correspondant a vocation à être un interlocuteur spécialisé tant pour la direction de

SCOR dans ses rapports avec la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) que pour les responsables de la mise en œuvre de traitements au sein du Groupe ; il veille en toute indépendance au respect de la loi et il est responsable :

- de la mise à jour d'une liste des traitements effectués et de son accessibilité
- de la diffusion d'une culture Informatique et Libertés
- d'une mission d'information, de conseil et de recommandation auprès des responsables des traitements
- d'une fonction d'alerte
- de la médiation et de la coordination en informant les personnes quant à leurs droits d'accès, de rectification et d'opposition.

6 AUTRES INFORMATIONS RELEVANT DU RAPPORT DE GESTION DE LA SOCIÉTÉ ET DU GROUPE – TABLE DE CONCORDANCE

Sont incorporées au présent Rapport, dont elles font partie intégrante, les informations détaillées dans les sections du Document de Référence suivant la table de concordance ci-dessous :

RAPPORT DE GESTION	DOCUMENT DE RÉFÉRENCE
INFORMATIONS RELATIVES A LA GESTION DU GROUPE EN 2012 :	
Analyse de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation financière du Groupe	Sections 3, 9 et 20
Faits marquants de l'exercice pour le Groupe et SCOR SE en 2012	Paragraphe 5.1.5, 6 et Annexe A. § 1.1
Activités de recherche et développement du Groupe et de SCOR SE	Paragraphe 11
Principaux risques et incertitudes auxquels le Groupe est confronté	Paragraphe 4
INFORMATIONS RELATIVES A LA GESTION DE SCOR SE en 2012 :	
Titres de la Société :	
- Montant du capital souscrit, augmentation de capital et informations complémentaires	Paragraphe 21.1.1 et Annexe A
- Opérations réalisées par la Société sur ses propres actions	Paragraphe 21.1.3
- Émission d'obligations et de titres assimilés	Paragraphe 20.1.6.14 et Annexe A
- Détention et répartition du capital	Paragraphe 18.1
- Participations réciproques	_(1)
- Éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique	_(2)
- Risques de variation de cours	Paragraphe 4
- État de la participation des salariés au capital social	Paragraphe 17 et 18.1
- Ajustement des bases de conversion des valeurs mobilières donnant accès au capital	Paragraphe 20.1.6.14
Conseil d'Administration :	
- Composition du Conseil d'Administration	Paragraphe 14.1.1
- Liste des mandats et fonctions exercés en 2012 par les mandataires sociaux	Paragraphe 14.1.1
- Délégations de compétences et pouvoirs du Conseil d'Administration	Paragraphe 21.1
Montant des avantages et rémunérations versés aux mandataires sociaux en 2012	Paragraphe 15
Titres des mandataires sociaux	Paragraphe 17.2.1
Evolution récente et perspectives d'avenir	Paragraphe 12 et Annexe A - Note 16
FILIALES ET PARTICIPATIONS :	
Organigramme	Paragraphe 7
Informations relatives aux filiales et à leur activité en 2012	Paragraphe 6, 7, 9 et Annexe A § 2.3
Acquisitions et prises de participations en 2012	Paragraphe 20.1.6.3 et 4.1.11
RAPPORT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES CONDITIONS DE PRÉPARATION ET D'ORGANISATION DES TRAVAUX DU CONSEIL ET SUR LES PROCÉDURES DE CONTROLE INTERNE MISES EN PLACE PAR L'ÉMETTEUR	
	Annexe B

(1) La Société n'a pas détenu de participation(s) croisée(s) en 2012

(2) Il n'existe pas, à notre connaissance, d'éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique

7 RAPPORT D'UN COMMISSAIRE AUX COMPTES SUR UNE SELECTION D'INFORMATIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES DE LA SOCIETE SCOR SE

Attestation de présence et rapport d'assurance modérée d'un commissaire aux comptes sur les informations sociales, environnementales et sociétales de la société SCOR SE

A l'attention de la Direction Générale,

A la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de commissaire aux comptes du Groupe SCOR SE (« le Groupe »), nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées présentées dans les sections 3, 4 et 5 du rapport de gestion (en annexe D du présent document de référence) établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2012 en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

Responsabilité de la direction

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées prévues à l'article R. 225-105-1 du code de commerce (ci-après les « Informations »), établies conformément au référentiel utilisé par le Groupe (le « Référentiel ») et disponible auprès de la Direction des Ressources Humaines, et du Group Communication and Public Affairs Department.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer la conformité avec les règles déontologiques, les normes professionnelles et les textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du commissaire aux comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du code de commerce et du décret n°2012-557 du 24 avril 2012 (Attestation de présence) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel retenu (Rapport d'assurance modérée).

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en responsabilité sociétale.

1. *Attestation de présence*

Nous avons conduit les travaux suivants conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France :

- nous avons comparé les Informations présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du code de commerce ;
- nous avons vérifié que les Informations couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce, avec les limites précisées dans les éléments méthodologiques « Note méthodologique » en section 3 et « Indicateurs environnementaux : périmètre, limitations et méthodologies » en section 4 du document de référence ;
- en cas d'omission de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations requises.

2. *Rapport d'assurance modérée*

Nature et étendue des travaux

Nous avons effectué nos travaux conformément à la norme ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagements) et à la doctrine professionnelle applicable en France.

Nous avons mis en œuvre les diligences suivantes conduisant à obtenir une assurance modérée sur le fait que les Informations ne comportent pas d'anomalies significatives de nature à remettre en cause leur sincérité, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Nous avons effectué les travaux suivants :

- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa neutralité, sa clarté et sa fiabilité, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.

- nous avons vérifié la mise en place dans le groupe d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations. Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations. Nous avons mené des entretiens auprès des personnes responsables du reporting social et environnemental.
- nous avons sélectionné les informations consolidées à tester⁽²⁾ et déterminé la nature et l'étendue des tests en prenant en considération leur importance au regard des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité et aux caractéristiques du Groupe ainsi que de ses engagements sociétaux.
 - Concernant les informations quantitatives consolidées que nous avons considérées les plus importantes :
 - au niveau de l'entité consolidante et des entités contrôlées, nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation de ces informations ;
 - au niveau des sites que nous avons sélectionnés⁽³⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons :
 - conduit des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et obtenir les informations nous permettant de mener nos vérifications ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.
 - Concernant les informations qualitatives consolidées que nous avons considérées les plus importantes, nous avons mené des entretiens et revu les sources documentaires associées pour corroborer ces informations et apprécier leur sincérité.
- Pour les autres informations consolidées publiées, nous avons apprécié leur sincérité et leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société et, le cas échéant, par des entretiens ou la consultation de sources documentaires.
- Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence de certaines informations.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris La Défense, le 5 mars 2013

L'un des Commissaires aux Comptes

MAZARS

Antoine Esquieu Michel Barbet-Massin

(2) (la contribution aux données groupe des entités sélectionnées pour nos tests est mentionnée entre parenthèses) **Social** : effectif total et répartition des effectifs par sexe, hub, type de contrat et statut (35.2 %), nombre total d'embauches par type de contrat (51.5 %), nombre total de sorties (19.7 %), rémunération fixe moyenne au 31/12 (35.2 %), bonus moyen (100 %), montant d'actions attribuées (100 %), total de la rémunération brute (35.2 %), répartition des salariés du Groupe selon le temps de travail (35.2 %), nombre de réunions organisées avec les représentants du personnel par pays (30.2 %), nombre de réunions CCSE (100 %), nombre total d'accords collectifs signés (38.5 %), nombre de réunions organisées avec les représentants du personnel par pays pour évoquer les conditions HSCT (72.2 %), nombre de salariés déclarés inaptes (qualitatif), nombre total d'accords collectifs signés santé - sécurité (qualitatif), nombre total d'heures de formation par pays (61.4 %), nombre de stagiaires (62.9 %), description des mesures visant à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes (qualitatif), nombre de travailleurs handicapés (37.5 %). **Environnement** : volume de déchets papier (21.0 %), consommation d'eau (33.9 %), consommation d'énergie (52.2 %), rejets de gaz à effet de serre (36.2 %).

(3) Site de Paris et Hub de Londres