



SCOR

CODE DE CONDUITE DU GROUPE

En vigueur à partir du 1^{er} Mars 2023

TABLE DES MATIERES

Message du Président	3	Salariés	10
		Respect mutuel, inclusion et partenariat	10
Engagement, valeurs de l'entreprise et Leadership par l'exemple	4	Entreprise	11
Notre engagement	4	Gestion des livres comptables et documents	11
Valeurs de l'entreprise	4	Utilisation des ressources informatiques de l'entreprise	11
Leadership par l'exemple	5	Conflits d'intérêts	11
		Protection des actifs de l'entreprise	11
Clients & partenaires commerciaux	6	Contact avec les Médias, les investisseurs, les analystes...	11
Maintenir la confiance et l'intégrité	6	Réputation et alerte professionnelle	12
Cadeaux et invitations	6		
Corruption et trafic d'influence	6	Société globale	13
Know-Your-Client	6	Environnement	13
Confidentialité	7	Droits humains	13
Protection des données et respect de la vie privée	7		
Concurrence loyale	7	Contact	14
Actionnaires	9		
Transparence, responsabilité et crédibilité	9		
Opérations d'initiés	9		

PRINCIPALES OBLIGATIONS LEGALES ET ETHIQUES
ENVERS LES CLIENTS, LES ACTIONNAIRES, LES
PARTENAIRES COMMERCIAUX, LES MARCHES
FINANCIERS ET LES COLLEGUES.



Message du Président-Directeur Général

Dans la conduite de nos affaires, nous devons faire preuve d'un niveau élevé d'intégrité, de professionnalisme et de responsabilité afin de servir au mieux les intérêts à long terme de nos diverses parties prenantes. Le Code de conduite (« le Code ») se veut un guide pour vous aider à comprendre vos principales obligations légales et éthiques envers les clients, les actionnaires, les partenaires commerciaux, les marchés financiers et dernier point et non le moindre, vos collègues.

Le Code énonce les principes éthiques fondamentaux applicables à tous les salariés de SCOR, quel que soit l'endroit où ils travaillent. Il faut garder à l'esprit que les lois et réglementations locales peuvent imposer des obligations légales non couvertes par le Code ou requérir l'application d'une norme plus stricte, mais en aucun cas moins astreignante.

Il relève spécifiquement de la responsabilité des managers de veiller à l'application de ce Code dans toutes nos activités. Ils doivent honorer les principes éthiques de ce Code par un comportement exemplaire et s'assurer que leurs salariés comprennent les exigences du Code.

Si vous avez le moindre doute concernant vos obligations légales ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre supérieur hiérarchique. Vous avez également la faculté de contacter le Directeur juridique ou le Responsable Conformité de votre Hub.

Il faut plusieurs années pour bâtir la réputation d'une entreprise, mais quelques minutes suffisent à la détruire. La réputation de l'entreprise dépend de votre comportement. La direction sait pouvoir compter sur votre engagement envers ces principes éthiques.

Denis Kessler
Président-Directeur général



Denis Kessler

Président-Directeur général



Engagement, valeurs de l'entreprise & Leadership par l'exemple

Le Code de conduite du Groupe est fondé sur les valeurs fondamentales définies par SCOR. Ce Code vise à donner à chacun un cadre de référence pour appliquer les valeurs fondamentales de l'entreprise dans nos activités quotidiennes.

Notre engagement

L'objectif poursuivi par SCOR, en tant que société mondiale de réassurance indépendante, est de développer ses activités Vie et P&C, de proposer à ses clients une large gamme de solutions de réassurance innovantes et de poursuivre une politique de souscription fondée sur la rentabilité, soutenue par une gestion efficace des risques et une politique d'investissement prudente. SCOR s'engage à offrir à ses clients un niveau de sécurité optimal, à créer de la valeur pour ses actionnaires et à contribuer au bien-être et à la résilience de la société en aidant à protéger les assurés contre les risques auxquels ils sont confrontés.

Valeurs de l'entreprise

Les valeurs fondamentales de l'entreprise reflètent notre engagement envers nos principales parties prenantes, c'est-à-dire nos actionnaires, nos clients, nos salariés et l'entreprise dans son ensemble. Les valeurs fondamentales de SCOR sont les suivantes :

- Rentabilité, qui signifie transparence, cohérence, responsabilité et crédibilité (vérité).
- Expertise, qui signifie qualité, confiance, innovation, engagement et intégrité.
- Excellence opérationnelle, qui signifie concurrence loyale, souplesse, leadership et anticipation.
- Sens des responsabilités, qui signifie égalité des chances, diversité, respect, loyauté, formation professionnelle, partenariat et esprit d'équipe.
- Développement durable, qui signifie engagement, responsabilité, développement équitable, progrès scientifique et ouverture.



SCOR s'engage à respecter les lois, réglementations et réglementations dans chaque pays où nous opérons.

- Il est de la responsabilité de tous les salariés de connaître et respecter pleinement les lois et réglementations applicables, ainsi que les différentes politiques et directives établies par l'entreprise dans ses divers domaines d'activité.
- Il est ainsi de la responsabilité de tous les salariés de suivre les formations obligatoires.
- Si vous avez le moindre doute s'agissant de ces lois, réglementations ou politiques internes applicables, demandez conseil au Directeur juridique ou au Responsable Conformité (Compliance Officer) de votre hub avant d'entreprendre une quelconque action.
- Les salariés qui transgressent ou ne respectent pas les lois ou réglementations applicables, ou les principes de ce Code, s'exposent à des mesures disciplinaires conformément aux lois applicables dans le pays du salarié et à des procédures pénales ou réglementaires.

SCOR n'exprime ni ne soutient aucune opinion politique, à l'exception des recommandations ou commentaires qui peuvent être apportés à la réglementation relevant du domaine de la réassurance, et ce à la discrétion du Comité exécutif (COMEX).

Avant d'agir ou de prendre une décision, il pourrait être utile de vous poser les questions suivantes :

- Est-ce légal ?
- Cela est-il conforme à l'esprit et à la lettre des lois ?
- Cela sert-il les intérêts de nos clients ? De nos actionnaires ? De nos salariés ? Est-ce bénéfique pour la réputation et la marque de SCOR ?
- Est-ce de nature à renforcer la confiance ?
- Est-ce la bonne chose à faire ?
- Quelles vont être les répercussions médiatiques ? De quelle manière cela affectera-t-il l'image de SCOR auprès de l'opinion publique ?
- Cela sert-il les intérêts à long terme de notre entreprise ?
- Comment les autres entreprises responsables gèrent-elles cela ?
- Mes actions résisteront-elles à l'épreuve du temps ?
- Comment me sentirai-je après ?

Les principes éthiques de ce Code doivent être appliqués aux prises de décision journalières et aux comportements de chacun, à tout moment et en tout lieu.

Leadership par l'exemple

Tous les managers, responsables et dirigeants se doivent de montrer l'exemple à leurs collègues dans l'accomplissement de leurs fonctions ou lorsqu'ils agissent pour le compte de SCOR. Une conduite transparente et conforme aux exigences de ce Code de Conduite, associée à une position de leader, indiquent clairement à tous les salariés que SCOR attend d'eux une adhésion sans faille à l'engagement, aux valeurs et principes énoncés dans ce Code.





Clients et partenaires commerciaux



Maintenir la confiance et l'intégrité

Nos clients constituent le moteur de la réussite de notre entreprise. La manière dont nous traitons nos clients existants et potentiels a des répercussions directes sur la réputation et la pérennité de l'entreprise.

Les valeurs fondamentales de notre entreprise promettent à nos clients expertise, qualité, engagement et innovation mais, tout aussi important, intégrité et confiance.

Les principes définis dans ce Code nous exhortent à conduire les affaires et à accomplir notre travail de façon à maintenir et à renforcer la confiance de nos clients et partenaires. Dès lors, SCOR a une tolérance zéro envers les pratiques frauduleuses.

Il peut être nécessaire de faire appel à des partenaires commerciaux externes dans le cadre d'une prestation de services. Tout salarié recourant à un partenaire commercial doit s'assurer que les vérifications et procédures appropriées sont mises en œuvre et que le partenaire commercial s'est engagé à se conformer aux exigences de ce Code (y compris aux lois nationales et internationales de lutte contre la corruption) avant d'entrer en relation d'affaires avec lui.

En outre, il est très important que toutes les communications réalisées au nom de SCOR ne puissent en aucun cas faire l'objet d'accusations d'utilisation abusive ou de détournement. Ainsi, le départ du salarié de l'entreprise ne met pas fin à l'obligation de loyauté de ce dernier envers l'entreprise, ses clients et ses partenaires.

Cadeaux et invitations

Nous devons protéger notre intégrité en évitant tous cadeaux et invitations déplacés.

Offrir et recevoir des cadeaux et invitations peut faire partie des usages locaux. Toutefois, ils ne doivent pas être excessifs en termes de fréquence et de montant et doivent être conformes aux lois locales.

Accepter un cadeau ou une invitation d'une valeur excessive créera des attentes de la part de celui qui

vous l'offre, ce qui pourrait le mettre dans l'embarras si ces attentes étaient déçues. De même, offrir à quelqu'un un cadeau ou des invitations d'une valeur excessive peut donner lieu à un malentendu et être interprété notamment comme une tentative de corruption.¹

Corruption et trafic d'influence

SCOR interdit toute forme de corruption, étant entendue comme l'abus d'un pouvoir délégué à des fins privées. Les pratiques de corruption couvrent – entre autres – l'infraction de corruption proprement dite et le trafic d'influence.

La corruption consiste à offrir, donner, demander ou recevoir quelque chose en échange d'un bénéfice ou avantage injustifié (par exemple pour obtenir un contrat ou sécuriser n'importe quel avantage dans le cadre d'un contrat).

La plupart des réglementations en vigueur sanctionne les faits de corruption commis dans le secteur privé et en relation avec des autorités publiques, sur le territoire national et à l'étranger. SCOR interdit toutes les formes de corruption envers les agents publics, les clients, les partenaires commerciaux et toutes les autres parties prenantes.

Semblable à la corruption, le trafic d'influence suppose de donner, proposer ou recevoir quelque chose en échange de l'utilisation abusive par une tierce personne de sa qualité ou de son influence réelle ou supposée, afin d'obtenir une décision favorable de la part d'un agent public / autorité publique. En d'autres termes, le trafic d'influence suppose la présence d'un intermédiaire, qui n'est pas le décideur public mais qui échange son influence contre un bénéfice ou avantage injustifié octroyé par ce décideur.

Les pratiques de corruption et de trafic d'influence sont prohibées, qu'elles interviennent entre des acteurs privés ou des acteurs publics, qu'elles soient commises sur le territoire national ou à l'étranger.

Message clé

En règle générale, il est interdit d'offrir ou d'accepter des invitations ou cadeaux déraisonnables ou disproportionnés, ou qui sont susceptibles d'être interprétés comme un pot-de-vin ou qui enfreignent les lois en vigueur en matière de corruption active ou passive. Vous devez respecter l'ensemble des lois nationales et internationales de lutte contre la corruption conformément à la Directive Groupe de lutte contre la corruption. En cas de doute, consultez toujours votre Directeur juridique ou le Responsable Conformité (Compliance Officer).

¹ Se reporter au [Répertoire des Politiques et Guidelines du groupe](#): Politique Anti-corruption du groupe



Connaître son client

Une vigilance constante est vitale pour protéger SCOR contre toute opération de blanchiment d'argent ou autres activités criminelles.

Il est primordial de « Connaître son client » pour protéger SCOR contre les risques de blanchiment d'argent/ financement du terrorisme. Ce principe implique de connaître les activités du client, ses sources de financement et de revenus et son actionnariat.

Le principe « Connaître son client » requiert une vigilance de tous les instants, depuis le début jusqu'à la fin d'une relation d'affaires, et requiert également de surveiller les raisons sous-jacentes de ces transactions.

Conformément au principe « Connaître son client », il est interdit de réaliser des transactions avec des gouvernements nommément désignés, avec des personnes ou des entreprises situées dans certains pays ou avec les ressortissants de ces pays, et de couvrir des risques dans des pays soumis à des sanctions ou des dispositifs d'embargo nationaux ou internationaux.

Pour de plus amples renseignements, reportez-vous aux Procédures de lutte contre le blanchiment d'argent/ financement du terrorisme et à la politique du Groupe relative aux sanctions et embargos.²

Message clé

En cas de doute, nous vous conseillons de contacter le juriste ou Responsable Conformité local.



Confidentialité

Les informations commerciales qui nous sont confiées constituent un actif qui a autant de valeur que les actifs physiques, tels que les bâtiments et l'équipement. Nous devons maintenir la confiance que les clients, actionnaires, partenaires commerciaux et salariés ont placée en SCOR et protéger les informations qui se rapportent à ces personnes et à la situation commerciale et financière de SCOR (ci-après dénommées « informations confidentielles »).

Ces informations confidentielles doivent être utilisées uniquement à des fins professionnelles.

² Se reporter au [Répertoire des Politiques et Guidelines du groupe: Guidelines on Anti-Money Laundering and Combating Terrorism Financing, and SCOR Group Guideline on Sanctions and Embargoes.](#)

Sauf si elles appartiennent au domaine public, elles doivent être considérées comme confidentielles, et l'obligation de confidentialité continue à s'appliquer même après votre départ de l'entreprise. De plus, de telles informations confidentielles ne devraient jamais être laissées à la vue de tous en dehors des heures de travail (« clean desk Policy »).

Si vous avez besoin de partager des informations confidentielles avec des tiers, par exemple dans le cadre d'une coopération avec un partenaire commercial, contactez le juriste local à propos de l'accord de confidentialité requis.

Message clé

La confidentialité est importante, quel que soit le type d'information. Des précautions particulières sont requises dans un lieu public (train, avion, restaurant, etc.)

Protection des données personnelles et respect de la vie privée

SCOR s'engage à protéger de manière adéquate les données à caractère personnel (reçues ou gérées) de ses clients, partenaires et salariés.³

Les données personnelles couvrent les informations relatives à un individu, qu'il s'agisse d'un salarié (permanent, temporaire, stagiaire, intérimaire ou assimilé), d'un partenaire commercial, d'un client ou de ses assurés. Les informations permettant d'identifier indirectement un individu (par recoupement avec d'autres informations) sont également considérées comme des données personnelles. Les données à caractère personnel doivent uniquement être utilisées aux fins spécifiées aux clients, partenaires et salariés lorsqu'ils ont fourni ces données. Par ailleurs, leur traitement et leur accès doivent être conformes à un objectif commercial approprié.

Les données personnelles doivent être pertinentes et à jour afin de toujours servir correctement nos clients et parties prenantes ; elles doivent être conservées seulement le temps nécessaire à la réalisation des objectifs pour lesquelles elles sont traitées, à moins qu'une période spécifique ne soit requise par la loi.

Les mesures de sécurité doivent faire l'objet d'un soin particulier afin d'empêcher tout accès non autorisé, toute mauvaise utilisation et toute perte ou détérioration fortuite des données à caractère personnel.

Les données à caractère personnel ne doivent pas être transmises à des tiers ou transférées dans un pays étranger sans protection adéquate ou sans consulter au préalable le juriste ou Responsable Conformité local.

³ Se reporter au [Répertoire des Politiques et Guidelines du groupe: Politique de protection des données du groupe SCOR.](#)



Concurrence loyale

Il est essentiel de se livrer à une concurrence vigoureuse afin de saisir toutes les opportunités d'affaires. SCOR adhère aux principes de concurrence loyale et ouverte. Ainsi, chaque salarié est tenu de se conformer aux lois en vigueur aux niveaux national et international en matière de concurrence/ antitrust.

Ces lois interdisent toute entente anticoncurrentielle entre deux concurrents ou plusieurs concurrents ⁴.

Chaque action que nous entreprenons, que ce soit en marketing, souscription, gestion des sinistres ou dans tout autre domaine d'activité, doit être conforme aux règles de concurrence loyale. Cela signifie qu'aucune action ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Les activités ou comportements suivants sont contraires au principe de concurrence loyale et sont donc rigoureusement interdits :

- Ententes entre concurrents sur les prix ou autres points sensibles (cf. conditions). Echanges d'informations entre concurrents sur les prix ou autres points sensibles.
- Ententes entre concurrents s'attribuant ou se partageant des zones géographiques, des clients ou des marchés.

Il est par ailleurs interdit de fournir des devis fictifs susceptibles d'influencer le prix de produits ou services.

Si vous observez ou suspectez qu'une personne au sein de SCOR s'est engagé dans des activités anti-concurrentielles, veuillez en référer à votre juriste ou responsable conformité local.

Message clé

SCOR ne doit prendre part à aucune entente commerciale avec ses concurrents. Ces derniers doivent prendre leurs décisions en toute indépendance.

En cas de doute, notamment par rapport à la co-réassurance de risques spécifiques, demandez conseil au juriste ou Responsable Conformité local.

⁴ Se référer au [Répertoire des Politiques et Guidelines du groupe](#): Politique du groupe SCOR relative aux lois sur la concurrence et antitrust.



Actionnaires

Transparence, responsabilité et crédibilité

Ceux qui investissent dans SCOR, à savoir nos actionnaires ou les institutions et personnes susceptibles d'acheter nos actions, ont certaines attentes vis-à-vis de SCOR en termes de rentabilité, de transparence, de responsabilité et de bonnes pratiques. Cela signifie que nous avons le devoir de :

- Gérer l'entreprise avec professionnalisme et diligence.
- Communiquer simultanément les informations pertinentes à tous nos investisseurs et n'accorder à cet égard aucun traitement de faveur à une personne ou une institution.
- Protéger les actifs des investisseurs contre tous risques prévisibles et évitables.
- Rendre compte aux investisseurs de la gestion de l'entreprise.



Nous avons le devoir de gérer l'entreprise avec professionnalisme et diligence.

Opérations d'initiés

Il y a opérations d'initiés lorsque des personnes telles que des salariés ou des dirigeants effectuent des opérations sur titres de SCOR (ou de toute autre entreprise cotée en bourse) sur la base d'informations privilégiées dont les autres ne disposent pas. Une information privilégiée s'entend d'une information sur laquelle un investisseur fonderait tout ou partie de ses décisions d'acquérir ou de céder des titres, mais généralement inconnue des personnes extérieures à l'entreprise et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'influencer de façon sensible le cours de bourse des titres SCOR.

Par conséquent, il vous est interdit d'acquérir ou de céder (directement ou indirectement) des titres de SCOR (ou de toute autre entreprise cotée en bourse) si vous avez connaissance ou êtes en possession d'une information privilégiée. Vous devez vous abstenir de révéler à quiconque une telle information privilégiée, sauf lorsque nécessaire dans le cours normal des activités de SCOR et dans la limite du strict « besoin d'en connaître », à

condition que le destinataire reconnaisse par écrit (par e-mail, par exemple) la nature confidentielle de l'information, les obligations légales et réglementaires qui lui incombent en tant que destinataire ainsi que la responsabilité pénale applicable aux opérations d'initiés.

Il est interdit en particulier d'effectuer des opérations sur les titres de SCOR durant les périodes d'abstention (« *black-out* »), c'est-à-dire durant une période définie précédant la publication des résultats financiers sur l'intranet (notamment, 30 jours calendaires avant la publication des résultats financiers annuels et semestriels et 15 jours calendaires avant l'annonce publique des résultats financiers trimestriels de SCOR).

Message clé

Il est interdit d'utiliser les informations privilégiées à des fins de transactions boursières, pour servir ses propres intérêts ou ceux d'une autre personne (ex. : membres de la famille, amis, collaborateurs). En cas de doute sur les opérations d'initiés, votre situation à cet égard ou les périodes d'abstention (*black-out*), adressez-vous au juriste ou Responsable Conformité local, ou au Secrétaire général du Groupe.⁵

⁵ Se reporter au [Répertoire des Politiques et Guidelines du groupe](#): Procédure du Groupe relative aux opérations sur titres SCOR et autres titres.



Salariés

Respect mutuel, inclusion et partenariat

Les compétences, l'expérience et la diversité des salariés constituent un atout pour le Groupe. SCOR puise sa force dans la motivation, le professionnalisme, l'esprit d'équipe et l'intégrité de ses salariés.

SCOR entend traiter tous ses salariés avec respect et équité, et promouvoir l'égalité des chances dans tous les aspects la fonction exercée.

SCOR s'engage à fournir un environnement de travail exempt de tous risques physiques, de toutes formes de discrimination ou harcèlement fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, la race ou la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, le handicap, ou toute autre caractéristique protégée en vertu de la loi applicable et de tous autres comportements physiques ou verbaux offensants. Il convient néanmoins de rappeler que l'instauration d'un environnement de travail sûr, exempt de tout harcèlement et agréable, est l'affaire de tous. Chaque salarié doit donc respecter la sécurité, les droits et les opinions de ses collègues.

L'ensemble des collaborateurs est encouragé à faire remonter toute violation des principes ci-dessus. Vous pouvez consulter la Politique d'alerte professionnelle du Groupe pour en savoir plus⁶. Toute violation alléguée fera l'objet d'une enquête par SCOR.



Message clé

Il est important de faire la distinction entre un comportement plaisant et amical et un comportement pouvant être susceptible d'être perçu comme du harcèlement. Toute forme de harcèlement est prohibée et sanctionnée conformément aux législations nationales en vigueur.



**Les compétences,
l'expérience et la diversité
des salariés constituent un
atout pour le Groupe.**

⁶ Se reporter au [Répertoire des Politiques et Guidelines du groupe](#) : Politique d'alerte professionnelle du Groupe SCOR



Entreprise

Gestion des livres comptables & documents

L'intégrité de nos livres, documents et registres comptables revêt une importance capitale. Ils servent de base pour établir les états financiers et autres documents de l'entreprise destinés à la direction, aux clients, actionnaires, créanciers, régulateurs, etc. Ils doivent donc refléter avec exactitude et sincérité toutes les transactions et être conformes aux exigences légales, comptables et fiscales.

Il est primordial d'adhérer aux principes suivants :

- S'assurer que toutes les transactions sont enregistrées sur des registres comptables exacts et complets.
- Fournir des documents et rapports corrects, complets, sincères, exacts, ponctuels et compréhensibles au public, aux autorités, aux régulateurs et aux places boursières.
- Respecter notre système de contrôles internes.
- Conserver les documents conformément aux politiques d'archivage et de conservation des documents.
- Ne jamais détruire ou dissimuler des documents liés à un litige, à des réclamations potentielles ou à une enquête.

Être conscient que chaque document que vous créez ou chaque communication que vous faites est considéré(e) comme un document d'entreprise et susceptible d'être utilisé(e) comme preuve dans le cadre d'un litige ou d'une enquête réglementaire.

Utilisation des ressources informatiques de l'entreprise

L'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constitue un facteur clé de la réussite de l'entreprise et doit être utilisé de façon responsable et uniquement à des fins légitimes.

Les courriers électroniques doivent être rédigés avec le même soin que toute autre communication écrite. Exagérations, affirmations non vérifiées et langage déplacé sont à éviter.

L'usage personnel des ressources informatiques de l'entreprise, comme l'envoi de courriers électroniques à des amis, doit être limité au minimum et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux normes informatiques de SCOR ou contrevenant aux droits d'auteur de tiers.⁷

Tous les utilisateurs des ressources informatiques doivent noter et signaler les failles de sécurité observées ou suspectées au service de support

informatique local ou au Responsable de la sécurité informatique.

Conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêt survient lorsqu'une personne (individu ou entité) se trouve en position de pouvoir exploiter ses fonctions professionnelles ou officielles de façon à en retirer un avantage personnel ou commercial. En tant que salarié, vous devez connaître et éviter les situations susceptibles de représenter un conflit d'intérêts potentiel. De telles situations se rencontrent lorsqu'il y a un conflit entre vos intérêts (ou ceux de membres de votre famille ou d'amis) et ceux de SCOR ou de ses clients.

Il peut y avoir conflit d'intérêts lorsque vos activités personnelles sont susceptibles d'interférer, en fonction de votre niveau de responsabilité au sein de SCOR, avec votre devoir de loyauté et d'objectivité dans l'accomplissement de votre travail chez SCOR.

Il peut y avoir conflit d'intérêts par exemple lorsqu'une entreprise, dans laquelle un membre de la famille ou un ami d'un salarié de SCOR détient des intérêts personnels, est envisagée pour une prestation de services à SCOR. Il peut également y avoir conflit d'intérêts si un salarié occupe un emploi en dehors de l'entreprise susceptible d'interférer avec ses obligations professionnelles au sein de SCOR.

Il convient de ne pas utiliser sa fonction au sein de SCOR en vue d'un bénéfice personnel et d'éviter l'apparence même d'un conflit d'intérêt.

Message clé

En cas de situation potentielle de conflit d'intérêts, contactez votre supérieur hiérarchique et le juriste ou Responsable conformité local.

Protection des actifs de l'entreprise

Les actifs de SCOR doivent être protégés par tous les salariés. Les actifs incluent les actifs financiers ainsi que les actifs incorporels tels que la marque SCOR, toute autre propriété intellectuelle et les informations confidentielles de SCOR ou de ses clients. Ces actifs demeurent la propriété de SCOR en toutes circonstances et ne peuvent être utilisés sans le consentement explicite et écrit de SCOR.

Les actifs de l'entreprise doivent uniquement être utilisés aux fins professionnelles autorisées et pour servir des objectifs légitimes. Ils doivent en outre être protégés contre toute perte découlant d'un

⁷ Se reporter au [Répertoire des Politiques et Guidelines du groupe](#): Politique informatique du groupe SCOR.



détournement, d'une négligence ou d'une mauvaise utilisation de la part des salariés⁸.

Tous paiements et autres formes de compensation en faveur de SCOR doivent correspondre à des services réels reçus, faire partie d'un accord contractuel documenté et avoir une justification professionnelle légitime.

Contact avec les médias, investisseurs, analystes, autorités

Toute communication avec ces interlocuteurs extérieurs doit être exacte et conforme aux obligations réglementaires et légales, notamment aux obligations auxquelles la société SCOR est soumise en tant que société cotée en bourse.

Afin d'assurer la cohérence des communications et la conformité aux exigences légales, seuls les salariés spécifiquement autorisés peuvent faire des déclarations et répondre aux demandes d'informations provenant des médias, investisseurs, analystes, régulateurs et autres autorités.

Si vous êtes contacté par l'un de ces interlocuteurs extérieurs, prévenez immédiatement le service approprié, par exemple le service Communication, Relations avec les investisseurs et les agences de notation, ou la direction juridique. Si vous ignorez qui contacter, tournez-vous vers le juriste ou Responsable conformité local.

Réputation et alerte professionnelle

Aussi performante et efficace que soit une entreprise, tout peut être remis en question si sa réputation se trouve atteinte.

Vous devez avoir conscience de l'importance de notre réputation et garder à l'esprit que pour la protéger, l'entreprise compte avant tout sur ses salariés.

En conséquence, et dans le respect des lois et réglementations applicables, SCOR a mis en place une procédure spécifique d'alerte professionnelle. Tous les employés sont encouragés à signaler les comportements dont ils ont personnellement connaissance, qui sont ou pourraient être en infraction avec les législations ou règlements applicables ou contraires aux principes énoncés dans ce code. A titre d'exemples (non exhaustifs), les signalements peuvent porter sur des manquements relevés dans les domaines comptable et financier, ainsi que dans le domaine des pratiques anticoncurrentielles, de la corruption et des conditions / relations de travail abusives.

Certaines législations locales peuvent prescrire la mise en place de procédures d'alertes différentes de celle en vigueur décrite dans la Politique Groupe (Policy on Reporting Concerns)⁹. Par conséquent, les salariés doivent prendre connaissance à la fois de la Politique Groupe (située sur le « legal intranet » du Groupe) et toute autre politique locale applicable. SCOR encourage fortement chaque salarié à signaler tout comportement suspect ou

véritablement fautif. Pour obtenir davantage d'information sur les politiques locales, veuillez contacter votre juriste ou responsable conformité local.

Les infractions alléguées feront rapidement l'objet d'investigations par SCOR. Le Groupe s'oppose à toute mesure de représailles qui pourraient être prononcées à l'encontre d'un salarié qui a signalé de bonne foi une violation supposée ou établie des lois ou réglementations applicables, ou des principes énoncés dans ce Code.

⁹ Se reporter au [Répertoire des Politiques et Guidelines du groupe](#): Politique d'alerte professionnelle du groupe



Société globale

Environnement

SCOR ne s'engage pas seulement à se conformer aux lois et réglementations applicables, mais se veut également être une organisation socialement responsable.

En tant que membre du Pacte mondial des Nations Unies, une initiative visant à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises, et l'un des premiers signataires des « Principes for Sustainable Insurance (PSI) » mis en place sous l'égide du Programme des Nations Unies pour l'Environnement, SCOR déploie une stratégie de développement durable liée à l'environnement, à la société et à la gouvernance. SCOR entend appliquer de façon cohérente les principes de ces initiatives par la planification et la mise en œuvre de sa stratégie de création durable de valeur sur le long terme. Conformément à ces principes, SCOR s'engage à fixer des objectifs précis, à établir des plans d'action spécifiques et à publier régulièrement des rapports sur l'avancement des projets.

Les employés devraient conduire leurs activités de façon à réduire l'empreinte environnementale de SCOR, améliorer sa performance économique et contribuer au bien-être de la société dans son ensemble.

Droits humains

En tant que membre du Pacte Mondial des Nations Unies, SCOR s'engage à respecter les droits humains dans la conduite de ses activités professionnelles. SCOR refuse de se rendre complice de violations avérées ou potentielles des droits humains.

De plus, SCOR ne soutient, ne disculpe ni ne tolère aucune forme d'exploitation humaine, d'esclavage, de travail forcé ou de traite humaine. La violation de ces droits humains fondamentaux, au sein de notre entreprise comme au sein de nos entreprises partenaires, ne sera tolérée en aucune circonstance.





Contacts

Equipes juridiques et conformité:

Se reporter au [Group Legal & Compliance Website](#)

Ressources Humaines:

Se reporter au [Group HR website](#)

