

Réponses aux questions écrites de CIAM reçues par SCOR en date du 25 juin 2021

- 1. Pour quelles raisons le conseil a-t-il finalement changé d'avis et n'a pas proposé à l'assemblée générale de 2021 d'aligner la limite d'âge pour exercer les fonctions de Président du conseil d'administration sur celle applicable aux fonctions d'administrateur ?**

Compte tenu du changement de circonstances lié à la décision de Denis Kessler de ne pas être renouvelé dans ses fonctions exécutives par le conseil se tenant à l'issue de l'assemblée générale 2021, le conseil d'administration a fait le choix de ne pas présenter dès l'assemblée générale 2021 une résolution tendant à aligner la limite d'âge pour exercer les fonctions de président du conseil d'administration sur celle applicable aux fonctions d'administrateur. Le sujet de la limitation d'âge statutaire sera examiné par le conseil d'administration lorsqu'il arrêtera les résolutions soumises à l'assemblée générale devant se tenir en 2022.

- 2. Le conseil ayant fait le choix de ne pas proposer une telle résolution, quel plan de succession envisage donc le conseil pour la Présidence de la société ?**

Le conseil d'administration s'attachera à continuer à établir des plans de succession pour toute personne clé de l'entreprise, en ce compris le président du conseil d'administration.

- 3. Quel a été le coût supporté par la Société afin de compenser Benoit Ribadeau-Dumas pour les six mois qu'il a finalement passés en tant que DGA chez Scor ? Quelles ont été les conditions financières de son départ suite à son remplacement par Laurent Rousseau ?**

Benoît Ribadeau-Dumas n'ayant jamais eu la qualité de dirigeant mandataire social en tant que directeur général adjoint de SCOR, SCOR n'a pas à rendre public quelque élément de rémunération que ce soit qu'il aurait perçu à ce titre. SCOR ne communique par ailleurs jamais sur les conditions de départ de ses salariés n'exerçant pas des fonctions de mandataire social.

- 4. Est-ce que les plans LTIP et les plans de stock-options de 2019 et de 2020 seront proratisés comme cela devrait être le cas pour Denis Kessler puisqu'il n'exercera plus les fonctions de directeur général à partir du 30 juin 2021 ?**

Le conseil ayant été informé de la décision de Denis Kessler de ne pas être renouvelé dans ses fonctions exécutives à l'assemblée générale 2021, les actions de performance et les stock-options attribués à ce dernier en 2021 ont fait l'objet d'une proratisation stricte, basée sur le nombre de mois de présence de M. Kessler dans ses fonctions exécutives au titre de l'année 2021. Le conseil d'administration n'avait pas décidé de proratiser pour les actions de performance et les stock-options attribués à Denis Kessler en 2019 et en 2020 dans la mesure où dans la philosophie de la politique de rémunération de SCOR, ces plans d'instruments long terme ont pour objet de rémunérer le dirigeant mandataire social au titre de l'année au cours de laquelle ils ont été attribués. Ces attributions au titre des années 2019 et 2020 ont bien été approuvées par les actionnaires de SCOR au titre des *say on pay ex ante* approuvés respectivement à l'assemblée générale 2019 et 2020.

5. Denis Kessler va-t-il cumuler sa retraite de directeur général de 996 697 € par an avec son salaire de Président du conseil de 600 000 € ?

Le montant de 600 000 € ne constitue pas un « salaire » mais une rémunération. Comme cela est indiqué dans le document d'enregistrement universel, Denis Kessler ayant rejoint SCOR il y a 19 ans, il bénéficie d'un régime de retraite complémentaire réservé aux cadres dirigeants travaillant en France (régime qui a été fermé par SCOR en 2008). Il est à noter que, compte tenu de son ancienneté, Denis Kessler n'a acquis aucun droit additionnel depuis 2011. De plus, il dispose depuis 2014 de la faculté de faire valoir ses droits à ce régime en cas de départ en retraite (droits qu'il n'a pas exercés). Denis Kessler va faire valoir ses droits à la retraite au 30 juin 2021.

6. Afin d'être en conformité avec les dernières préconisations du ministère du travail, pouvez-vous publier le résultat obtenu par SCOR pour chacun des critères rentrant dans la construction de l'Index sur l'Egalité Professionnelle puisque ces données sont déjà disponibles et communiquées à certaines parties prenantes ?

SCOR, en application de la réglementation applicable, publie annuellement sur son site internet les résultats de l'index sur l'Egalité Professionnelle. Ces résultats sont accessibles à tous sur la page [Index relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | SCOR](#)

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (basé sur les salaires par classes SCOR et non par catégories socio-professionnelles) – Score maximum : 40 points => Index SCOR : 34 points ;
- Ecart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotion) – Score maximum : 20 points => Index SCOR : 20 points ;
- Ecart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes – Score maximum : 15 points => Index SCOR : 15 points ;
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité – Score maximum : 15 points => Index SCOR : 15 points ;
- Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations et genre sous-représenté – Score maximum : 10 points => Index SCOR : 5 points.

7. Pouvez-vous publier pour la France l'écart de salaire homme-femme (selon la méthode retenue lors de la construction de l'Index) ?

L'écart de salaire constaté selon la méthode retenue pour la construction de l'index est de 5,6%.

8. Pouvez-vous prendre l'engagement d'étendre le calcul de l'Index de l'Egalité Professionnelle à l'ensemble des entités du Groupe, comme le font déjà certaines sociétés du SBF 120 ?

Le Groupe SCOR se conforme strictement aux obligations légales en matière d'égalité salariale dans l'ensemble des pays où il est présent. Les différents pays concernés ayant des modalités de calcul différents, il ne paraît pas opportun d'étendre une règle française au reste des pays dans lesquels le Groupe exerce son activité.