



# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE 2022

Denis Kessler  
Président

Assemblée Générale Mixte du 18 mai 2022

# Disclaimer

## Généralités

Les chiffres présentés dans ce document peuvent ne pas correspondre exactement aux totaux des tableaux et du texte. Les pourcentages et les variations en pourcentage sont calculés sur des chiffres complets (y compris les décimales) ; par conséquent, le document peut contenir des différences non significatives dans les sommes et les pourcentages en raison des arrondis. Sauf indication contraire, les sources pour le classement des entreprises et les positions sur le marché sont internes.

## Déclarations prévisionnelles

Ce document contient des déclarations et des informations prévisionnelles sur les objectifs de SCOR, notamment en ce qui concerne les projets actuels ou futurs de SCOR. Ces déclarations sont parfois identifiées par l'utilisation du futur ou du mode conditionnel, ainsi que par des termes tels que "estimer", "croire", "avoir pour objectif de", "avoir l'intention de", "s'attendre à", "aboutir à", "devoir" et autres expressions similaires.

Il convient de noter que la réalisation de ces objectifs et de ces déclarations et informations prévisionnelles dépend des circonstances et des faits qui se produiront à l'avenir. Aucune garantie ne peut être donnée quant à la réalisation de ces déclarations et informations prévisionnelles. Les déclarations et informations prévisionnelles et les informations relatives aux objectifs peuvent être influencées par des risques connus ou non, des incertitudes identifiées ou non, et d'autres facteurs susceptibles de modifier sensiblement les résultats, les performances et les réalisations futurs, prévus ou attendus par SCOR. En particulier, il convient de noter que l'impact de la crise du Covid-19 sur les activités et résultats de SCOR ne peut pas être évalué avec précision, compte tenu notamment de l'incertitude liée à l'évolution de la pandémie, à ses effets sur la santé et l'économie, ainsi qu'aux effets possibles de futures décisions gouvernementales ou évolutions juridiques dans ce contexte. En outre, l'impact de l'invasion russe et de la guerre en Ukraine sur les activités et résultats de SCOR ne peut pas être évalué avec précision à ce stade, compte tenu de l'incertitude liée à l'ampleur et à la durée du conflit, et à ses répercussions.

Par conséquent, toutes les évaluations et tous les chiffres présentés dans ce document sont nécessairement des estimations basées sur des analyses évolutives, et comprennent un large éventail d'hypothèses théoriques, qui sont très évolutives.

Les informations relatives aux risques et incertitudes pouvant affecter l'activité de SCOR sont présentées dans le Document d'Enregistrement Universel 2021 déposé le 3 mars 2022 sous le numéro D.22-0067 auprès de l'Autorité des marchés financiers (AMF) qui est disponible sur le site Internet de SCOR [www.scor.com](http://www.scor.com). En outre, ces déclarations prévisionnelles ne sont pas des "prévisions de bénéfice" au sens de l'article 1 du règlement délégué de la Commission (UE) 2019/980. SCOR ne s'engage en aucun cas à publier des modifications ou des actualisations de ces déclarations et informations prévisionnelles.

## Informations financières

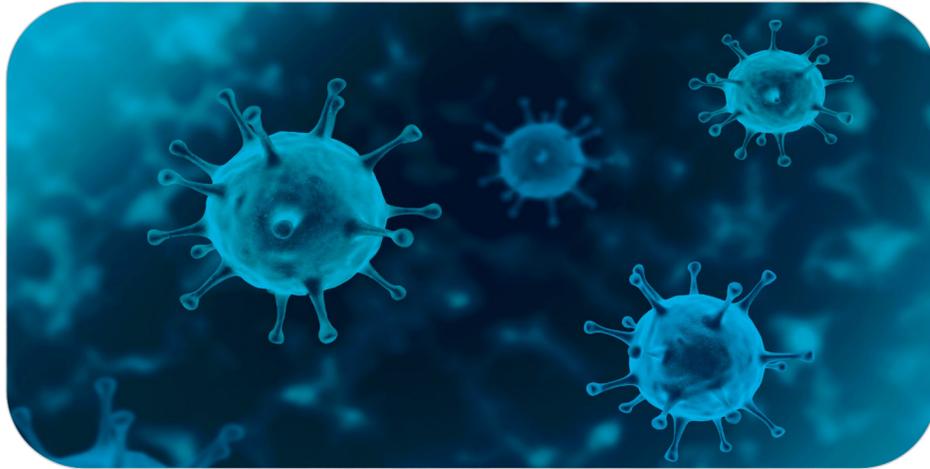
Les informations financières du Groupe contenues dans ce document sont préparées sur la base des IFRS et des interprétations publiées et approuvées par l'Union Européenne. Sauf indication contraire, les postes du bilan, du compte de résultat et les ratios de l'exercice précédent n'ont pas été reclassés.

Le calcul des ratios financiers (tels que la valeur comptable par action, le rendement des investissements, le rendement des actifs investis, le ratio de coût du groupe, le rendement des capitaux propres, le ratio combiné net et la marge technique vie) est détaillé dans les annexes de la présentation des résultats financiers du premier trimestre 2022 (page 25).

Les résultats financiers pour l'exercice clos du premier trimestre 2022 inclus dans ce document n'ont pas été audités. Sauf indication contraire, tous les chiffres sont présentés en euros. Tout chiffre pour une période postérieure au 31 mars 2022 ne doit pas être considéré comme une prévision des résultats financiers attendus pour ces périodes.

# Pour l'industrie de la réassurance, incertitudes et risques de toute nature se multiplient

La pandémie de Covid-19 se poursuit, et la menace de l'émergence de nouveaux variants continue à planer



Les économies ralentissent



L'aiguïsement des tensions géopolitiques, économiques, financières et sociales accélère



2021 fut marquée par une forte sinistralité en matière de catastrophes naturelles



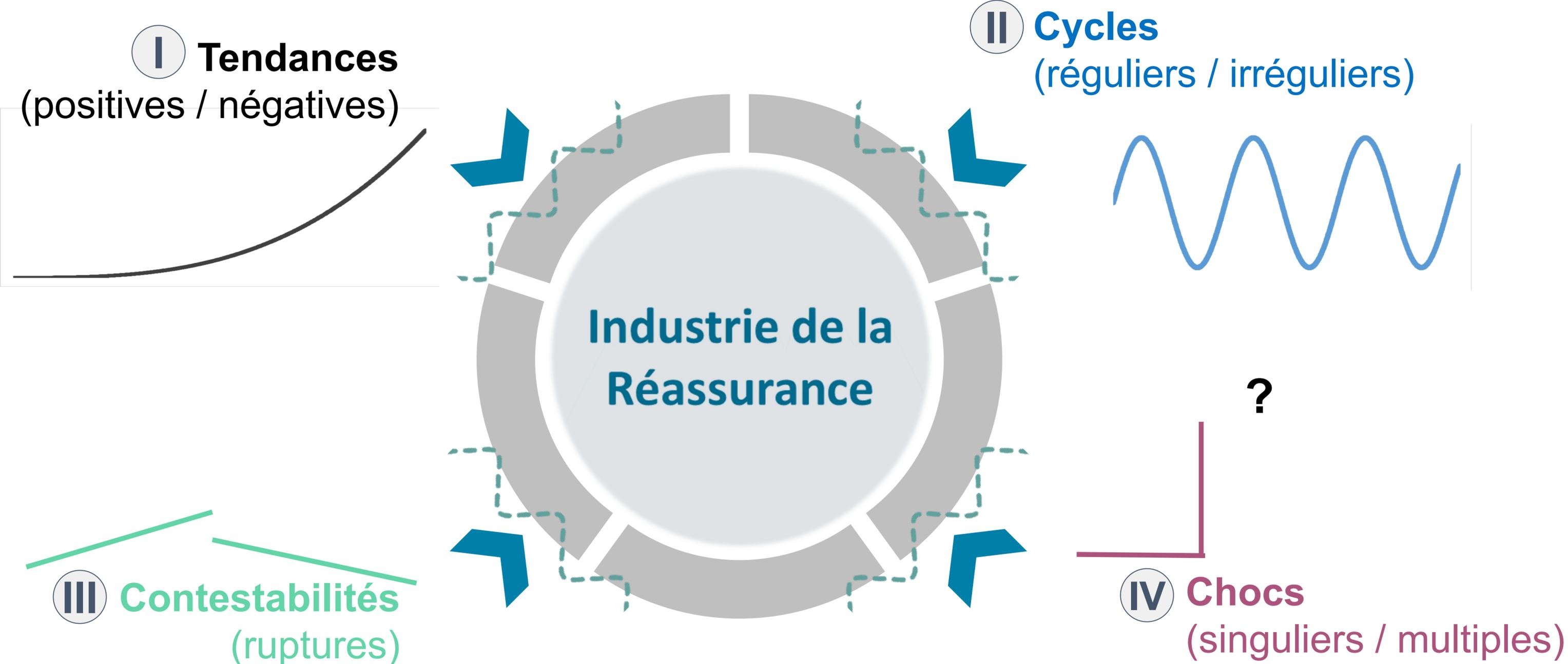
Les tensions inflationnistes se font de plus en plus prégnantes en Europe comme aux États-Unis



L'extension du concept de responsabilité modifie en profondeur la nature de certains risques



# L'industrie de la réassurance est soumise à des « forces » de différentes natures



# I L'industrie de la réassurance est globalement portée par des tendances positives

## Une industrie qui démontre année après année son extraordinaire résilience

- Aucune faillite de réassureur depuis la grande crise financière
- Absorption du choc majeur de la pandémie mondiale
- Niveau record de capital dans l'industrie (~ USD 675 milliards au 31 décembre 2021<sup>1)</sup>) en dépit des chocs de grande ampleur survenus ces dernières années
- Solvabilité moyenne du secteur plus de deux fois plus élevée que les exigences réglementaires (*Solvabilité 2*)

## Un univers des risques en forte expansion

- Les risques: une matière première qui croît et se complexifie continûment
- Une « frontière de l'assurabilité » sans cesse repoussée, au profit des agents économiques assurés, créant de vraies opportunités pour l'industrie de la (ré)assurance



## Une augmentation structurelle de la demande de couvertures au niveau mondial, tant en (ré)assurance de dommages et de responsabilité qu'en (ré)assurance de personnes

- Aversion au risque croissante avec la richesse et le développement, et amplifiée par « l'effet de reconnaissance » post-Covid
- Déficit de couverture (*“protection gap”*) important, à combler au niveau mondial
- Crise généralisée de l'État Providence, favorisant globalement un transfert des risques du secteur public vers le secteur privé

# I L'industrie de la réassurance affronte également des tendances négatives

## Une « refragmentation » du monde qui accélère

- Inversion du balancier de l'histoire après plus de 30 ans de globalisation
- Montée du protectionnisme, du populisme et du nationalisme, guerres commerciales, bilatéralisme au détriment du multilatéralisme...
- Trois catalyseurs actuels de ce phénomène : le Brexit, la pandémie de Covid-19 et la guerre en Ukraine



## 2 Une croissance mondiale qui ralentit

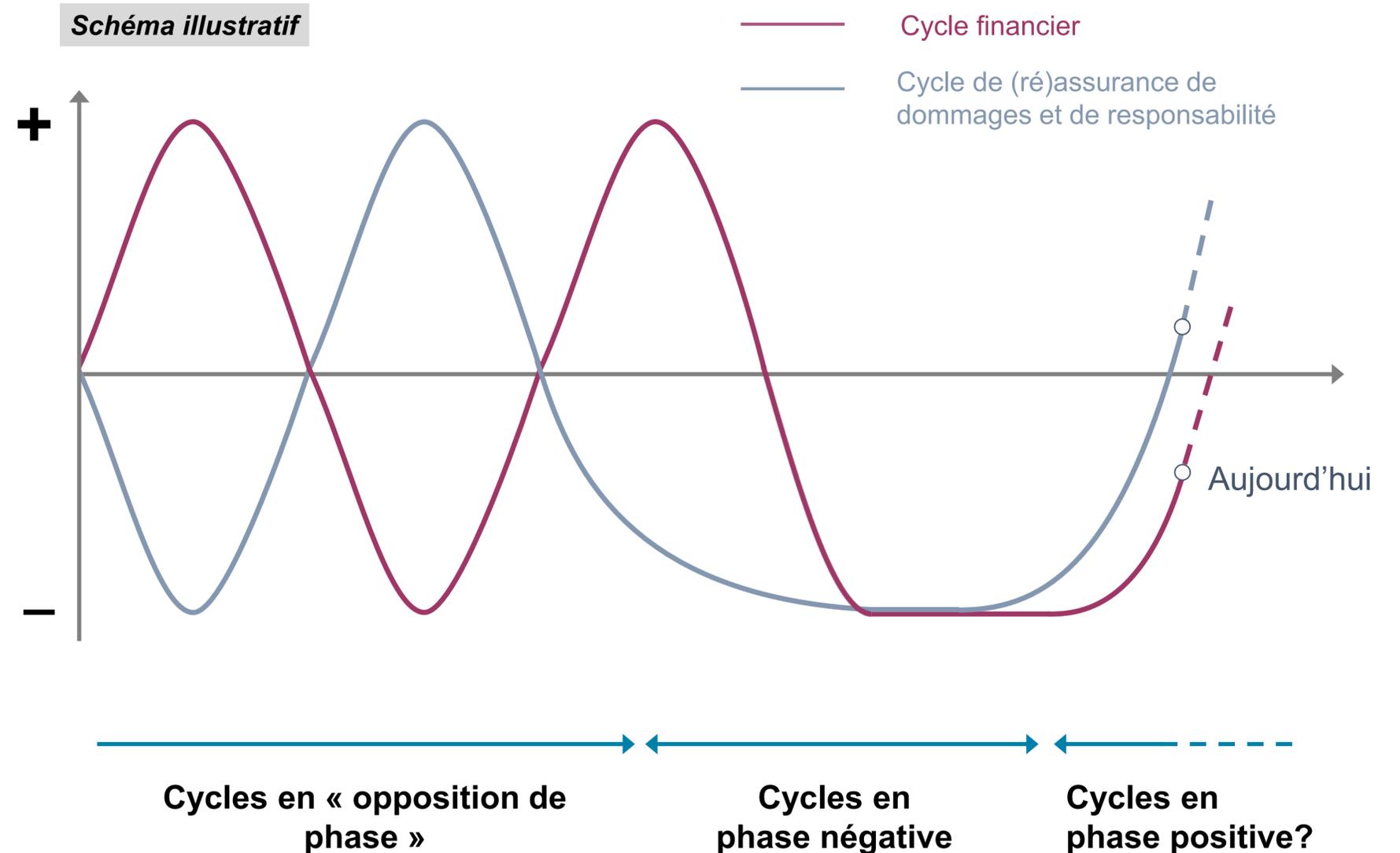
- Reprise économique mondiale menacée par les développements géopolitiques, par la montée des tensions inflationnistes ainsi que par le ralentissement de l'économie chinoise dû à la lutte contre le Covid<sup>1)</sup>
- Marges de manœuvre budgétaires pour alimenter la croissance très limitées en raison du niveau d'endettement et de la remontée des taux d'intérêt
- Sortie délicate des politiques monétaires accommodantes pour les banques centrales, puisque le resserrement monétaire requis pour maintenir l'inflation sous contrôle pourrait se traduire, s'il est mal géré, par de graves difficultés financières

## 3 Une supervision qui s'alourdit

- Revue en cours du cadre prudentiel européen *Solvabilité 2*, qui devrait accroître les exigences réglementaires du secteur... **mais qui pourrait améliorer significativement le ratio de solvabilité de SCOR**
- Projet de directive européenne sur un cadre prudentiel de rétablissement et de résolution inspiré de la réglementation bancaire, inadapté à la réassurance

## II Tant le cycle de la (ré)assurance de dommages et de responsabilité que le cycle financier entrent dans une phase positive

- Le cycle de prix en (ré)assurance de dommages et de responsabilité et le cycle financier étaient traditionnellement « en opposition de phase »
- Cette « anti-synchronicité » était à l'origine d'un phénomène de compensation entre résultats techniques et résultats financiers
- La dernière décennie a été caractérisée par une synchronicité des deux cycles en phase négative: tant le résultat technique que le résultat financier de la réassurance ont donc été sous pression
- Les deux cycles paraissent désormais suivre une synchronicité positive: les termes et conditions en (ré)assurance de dommages et de responsabilité s'améliorent, alors que les taux d'intérêt augmentent avec la résurgence de l'inflation



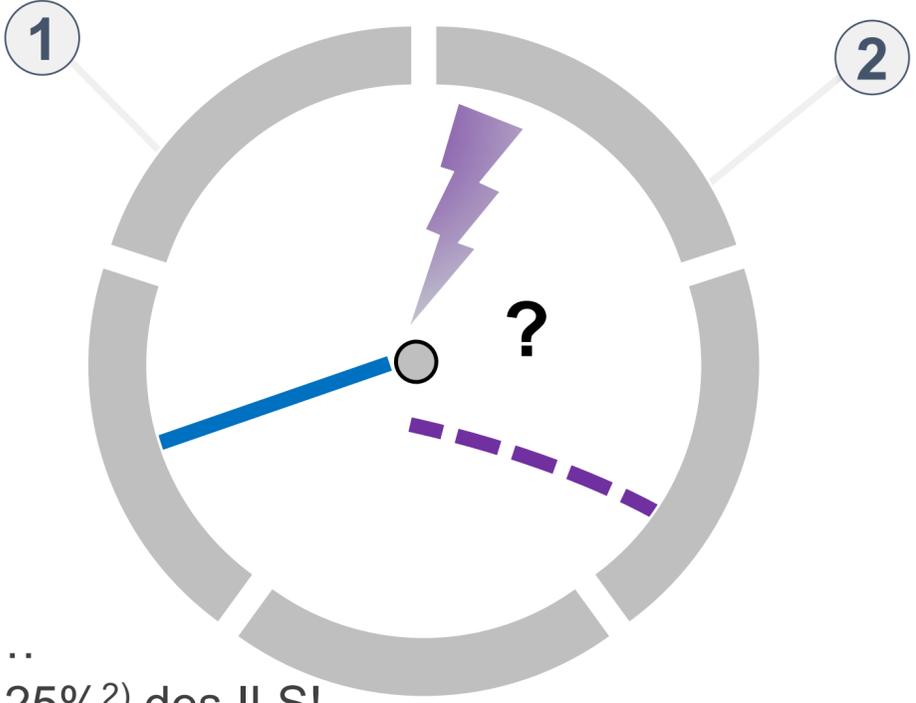
**Cette nouvelle synchronicité est un développement positif pour la réassurance**  
**La question de la pérennité de cette synchronicité positive reste ouverte**

# III La contestabilité dans l'industrie de la (ré)assurance porte plus sur les transactions de risques (« *risk trading* ») que sur le portage de risques (« *risk carrying* »)

→ La contestabilité décrit l'émergence sur le marché de nouveaux acteurs qui sont soumis à des contraintes différentes et recourent à des technologies / fonctions de production différentes

## Une contestabilité financière maîtrisée

- Développement et expansion des capitaux alternatifs (*Insurance-Linked Securities* ou *ILS*)
- Croissance de la part du capital alternatif dans le capital global de la réassurance<sup>1)</sup> de 6% en 2008 à 14% en 2021...
- *ILS* désormais davantage un complément, qu'un substitut, à la réassurance traditionnelle...  
Les réassureurs émettent eux-mêmes environ 25%<sup>2)</sup> des *ILS*!
- **Participation active de SCOR sur le marché des *ILS* en tant qu'émetteur (14 cat bonds et un mortality bond émis en 22 ans, capacité combinée de USD 750 millions de cat bonds protégeant actuellement le Groupe) et en tant qu'investisseur (plus de USD 3,0 milliards d'*ILS* sous gestion)**



## Une contestabilité technologique en cours

- Changements technologiques “disruptifs” (intelligence artificielle, *blockchain*, etc.)
- Contestabilité ciblant jusqu'à présent la distribution d'assurance, et donc affectant plus les transactions de risques (« *risk trading* ») que le portage des risques (« *risk carrying* »)
- Intégration croissante des nouvelles technologies et investissement dans les Insurtech par l'industrie de la réassurance
- **Participation active de SCOR à ces développements afin d'augmenter son efficience et d'enrichir son offre, comme le prévoit son plan « Quantum Leap »**

1) Source: AON Benfield  
2) Source: estimations SCOR

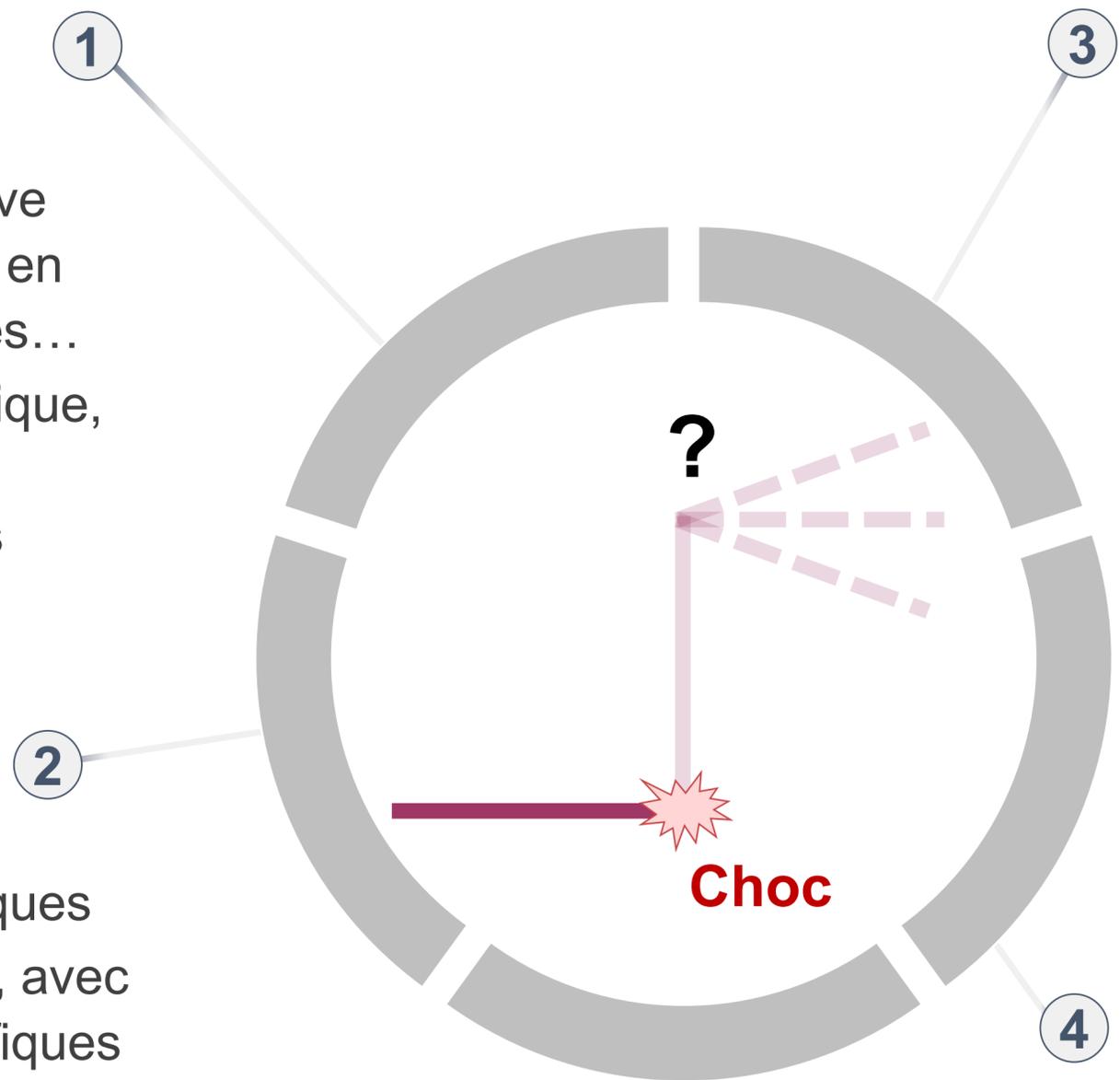
# IV L'industrie de la réassurance paraît de plus en plus exposée à des chocs

## Chocs des risques traditionnels

- Choc historique de la pandémie
- 2021 cinquième année consécutive marquée par une forte sinistralité en matière de catastrophes naturelles...
- ... reflétant le changement climatique, qui modifie à la fois fréquence et gravité de nombreux événements naturels liés au climat

## Chocs des risques nouveaux

- Mutation de risques existants et nouvelles morphogenèses de risques
- Émergence de nouveaux risques, avec l'accélération des progrès scientifiques et des innovations technologiques : cyber, nanotechnologies, intelligence artificielle, génie génétique...



## Développement des « effets réseaux » dans tous les domaines

- Interactions entre les risques de plus en plus complexes avec les développements technologiques, la concentration croissante des populations et des richesses, la globalisation, l'interconnexion croissante des chaînes de production et d'approvisionnement...
- Risques de plus en plus *sériels* et *globaux* i.e.,
  - de moins en moins circonscrits dans l'espace et dans le temps
  - de plus en plus interdépendants

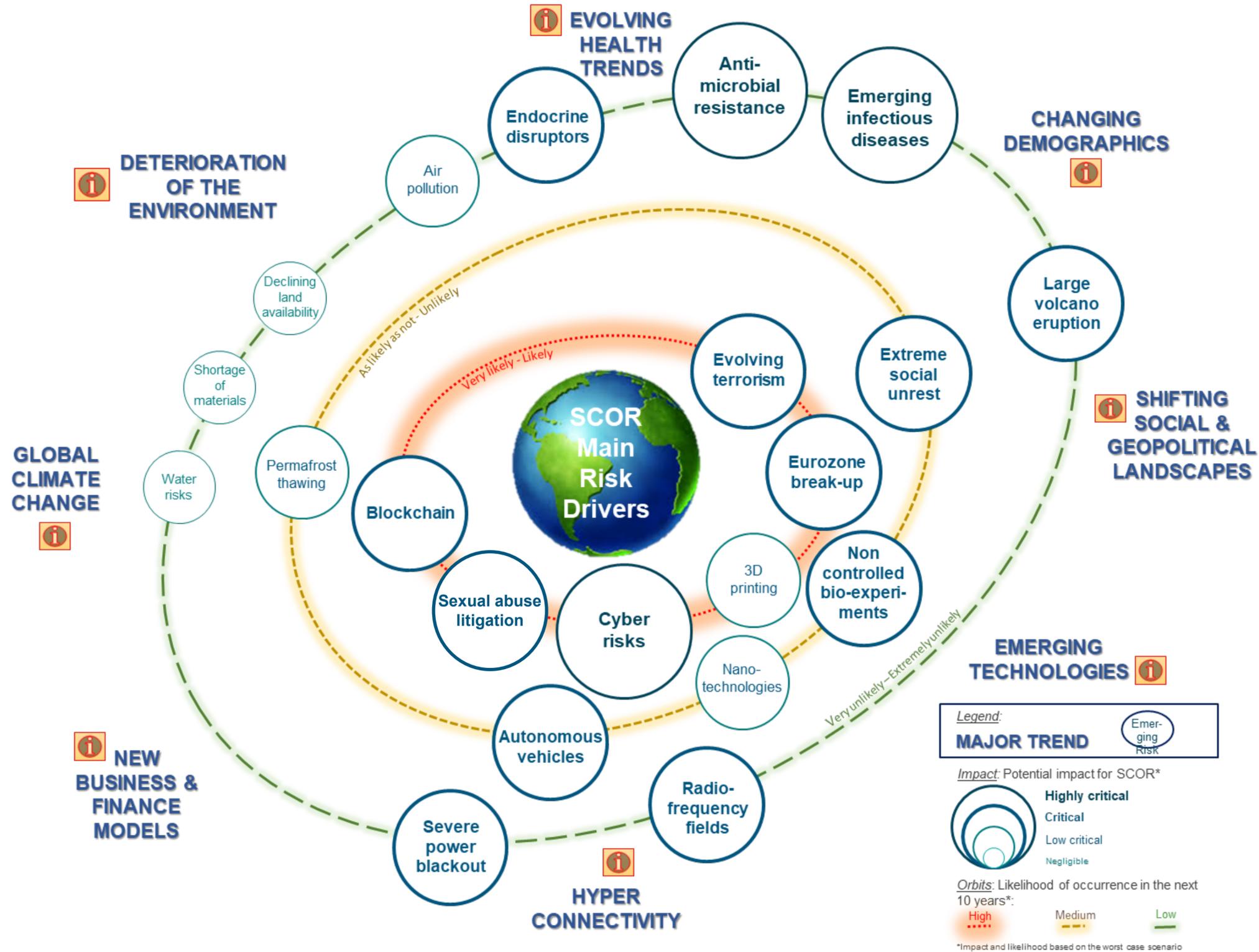
## Passage à la norme comptable IFRS 17

- Choc « positif » pour SCOR

→ **Nos sociétés modernes semblent faire face à des chocs de plus en plus nombreux, divers et sévères**

→ **La réassurance est de plus en plus nécessaire pour apporter de la sécurité à tous les agents économiques**





# L'Art & la Science du risque permet au réassureur de créer de la valeur à partir de cette matière première stochastique

Détecter les tendances

Gérer activement les cycles

Intégrer les *disruptions*

Absorber les chocs



## ***Risk management*** **permanent**

Identifier les évolutions  
de l'univers des risques  
Identifier les évolutions  
de l'environnement



## **Appétence au risque** **maîtrisée**

Respecter  
scrupuleusement un  
appétit au risque  
clairement défini et les  
limites d'exposition y  
afférentes



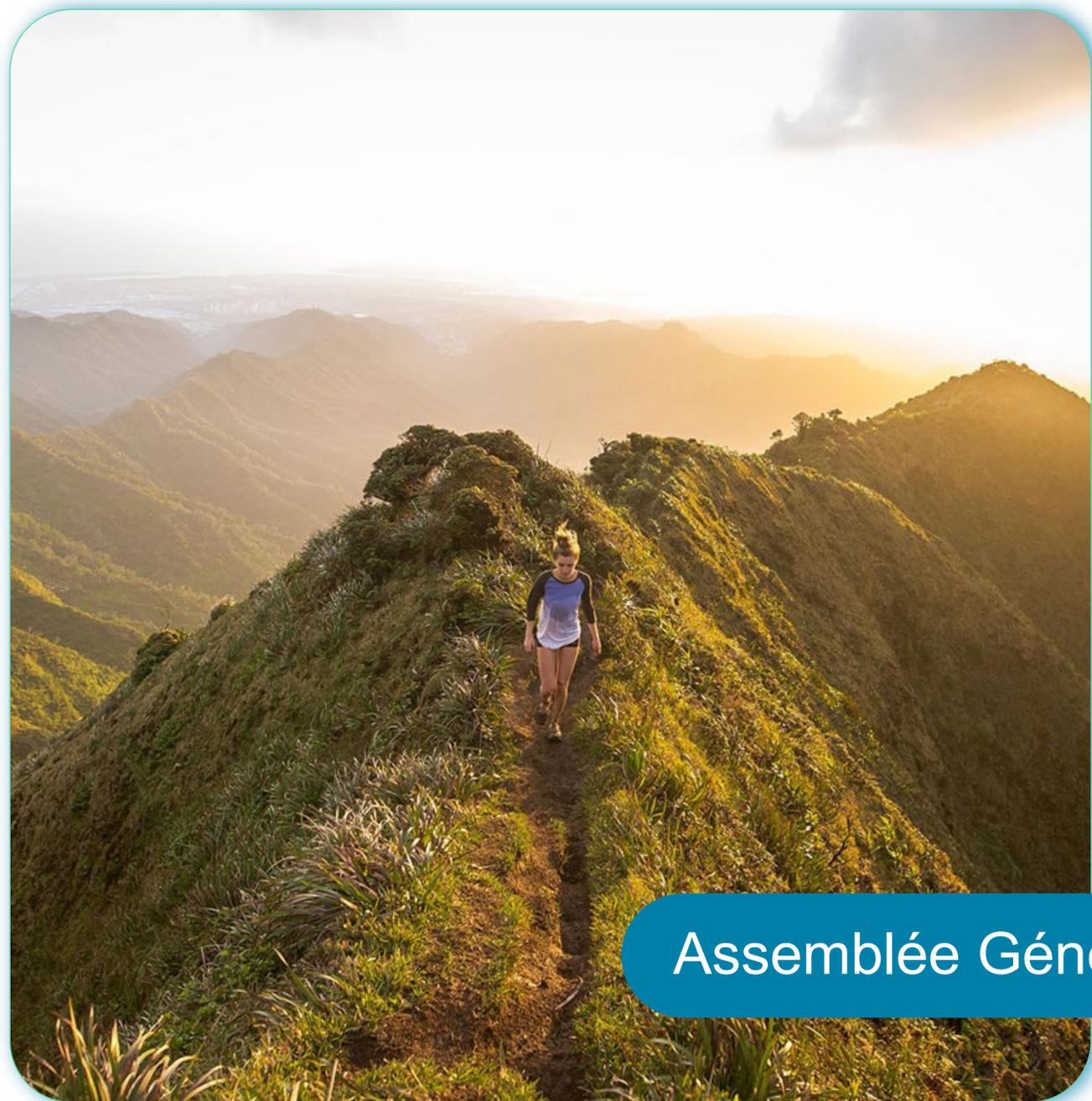
## **Diversification élevée**

Constituer un  
portefeuille de risques  
optimalement diversifié



## **Protection du capital** **efficace**

Transférer une partie  
des risques souscrits  
pour protéger le Groupe  
des événements les  
plus extrêmes



# Des vents forts, Un cap clair

Laurent Rousseau  
Directeur Général

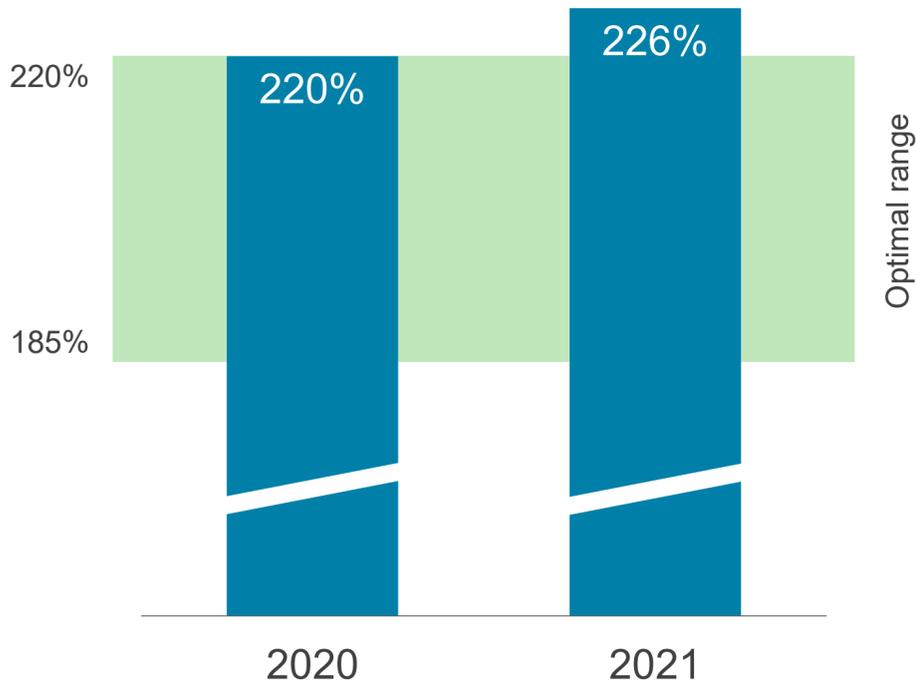
Assemblée Générale Mixte du 18 mai 2022

# En 2021, SCOR a démontré sa forte résilience

Dans un environnement volatile et en mutation profonde, SCOR continue de développer son leadership commercial et la solidité de son bilan

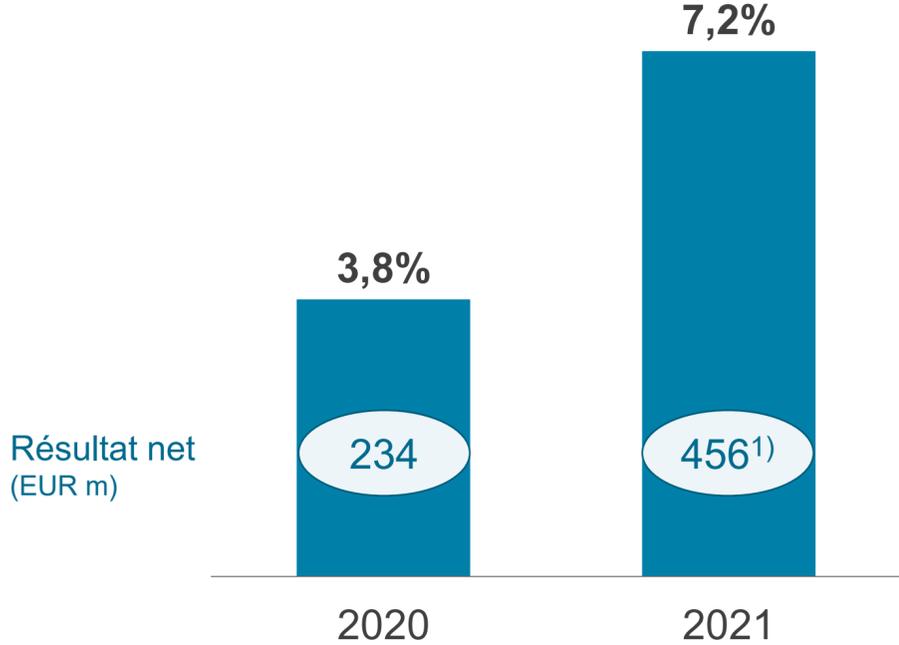
## Réduire la volatilité

Assise financière solide  
(Ratio de solvabilité en %)



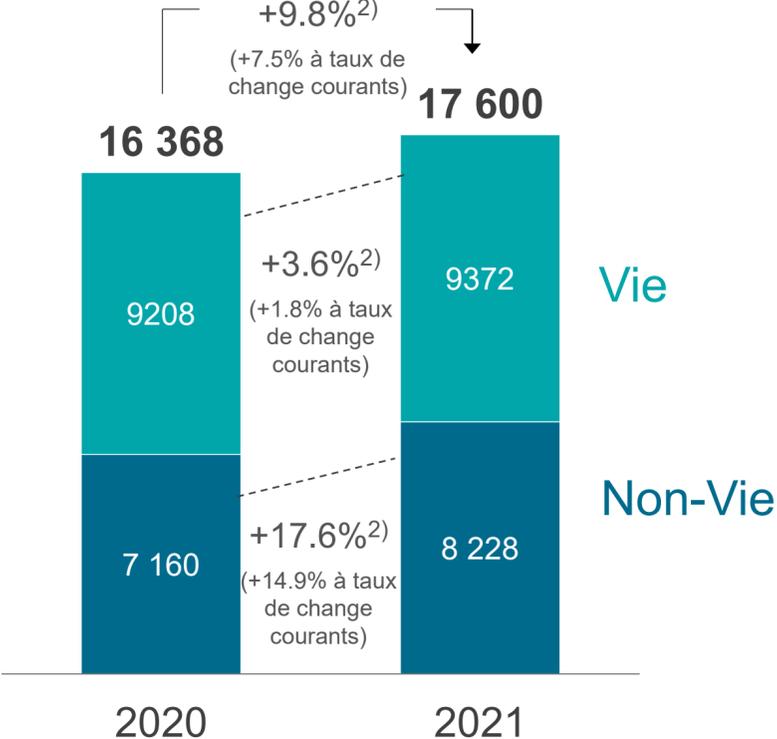
## Défendre la rentabilité

Forte rentabilité obtenue dans un environnement de sinistralité élevée  
(Rendement des capitaux propres en %)



## Développer le leadership commercial

Croissance robuste  
(Primes brutes émises en EUR m)



1) Primes brutes émises à taux de change constants

# Le premier trimestre a été caractérisé par une exceptionnelle conjonction d'évènements coûteux



## Croissance des primes

**+9,7%<sup>1)</sup>**  
+14,3% à taux de change courants

## Résultat net

**EUR -80 million**

## Rendement des capitaux propres

**n.a.**

**Ratio de solvabilité  
estimé au T1 2022  
240%**

## Non-Vie

### Croissance des primes brutes émises

**+20,2%<sup>1)</sup>**  
+24,9% à taux de change  
courants

### Ratio combiné net

**103,7%**  
+6,6 pts comparé  
Au T1 2021

## Vie

### Croissance des primes

**+1,1%<sup>1)</sup>**  
+5,6% à taux de change  
courants

### Marge technique nette

**1,4%**  
-0,2 pts comparé  
Au T1 2021

## Investissements

### Rendements des actifs

**1,8%<sup>2)</sup>**  
-1,2 pts comparé  
Au T1 2021

Les chiffres sont arrêtés au 31 mars 2022

1) Croissance des primes brutes émises à taux de change constants

2) Au 31 mars 2022, les actifs investis classés à la juste valeur par le compte de résultat excluent EUR 18 millions relatifs à l'option émise sur les actions propres de SCOR. Le rendement des actifs du T1 2022 de 1,8 % est calculé sur la base de la norme IFRS 9 et comprend l'impact des pertes de crédit attendues (ECL) et la variation de la juste valeur des actifs investis évalués à la juste valeur par le biais du compte de résultat. Si l'on exclut ces impacts (qui n'auraient pas été enregistrés sous IAS39), le rendement des actifs aurait été de 2,1 %

# SCOR est au rendez-vous de la création de valeur

En 2021, nous nous sommes engagés à :

Accroître la rentabilité

Réduire la volatilité du Groupe

Développer le leadership commercial

Allouer le capital de manière efficiente

Amorcer la transformation de l'organisation

Au T1 2022, nous avons tenu nos engagements :

- ✓ Amélioration de la rentabilité des affaires nouvelles P&C : +0,5% d'amélioration de la rentabilité technique des affaires souscrites<sup>1)</sup>
- ✓ Hausse des rendements du portefeuille investi : Taux de réinvestissement élevé de 3,1% et augmentation de l'exposition aux actifs créateurs de valeur
- ✓ Réduction de l'exposition aux catastrophes naturelles : Objectif de réduction du PML<sup>3)</sup> de 15% à fin 2022
- ✓ Amélioration de la protection du résultat par le biais de la rétrocession : Renforcement des partenariats avec des fournisseurs de capitaux tiers
- ✓ Renforcement du leadership commercial : Primes brutes émises en hausse de +9,7% à taux de change constants (14,3% à taux de change courants) au T1 2022
- ✓ Exploitation du cycle favorable en P&C : Très bons résultats des renouvellements au 1<sup>er</sup> janvier (+19,0%) et au 1<sup>er</sup> avril (+19,6%)
- Création de valeur pour les actionnaires :
  - ✓ Programme de rachat d'actions de EUR 200 millions achevé
  - ✓ Proposition de dividende de 1,80 EUR<sup>2)</sup>
- ✓ Pilotage de la rentabilité renforcé : (supervision globale de la tarification au niveau Groupe) et vivier de talents
- ✓ Poursuite de la refonte de l'organisation : Création d'une équipe en charge de la transformation et de la simplification

1) Ratio combiné net attendu

2) Ce dividende sera soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale 2022, qui se tiendra le 18 mai 2022. Le conseil propose de fixer la date de détachement du dividende au 20 mai 2022 et sa date de mise en paiement au 24 mai 2022

3) PML (« Probable Maximum Loss ») : perte agrégée nette correspondant au dépassement du quantile à 1/250.

# Les ambitions digitales du plan “Quantum Leap” porteront la transformation du Groupe sur le long-terme



# SCOR est un acteur actif de la transition climatique, et continue de prendre de nouveaux engagements

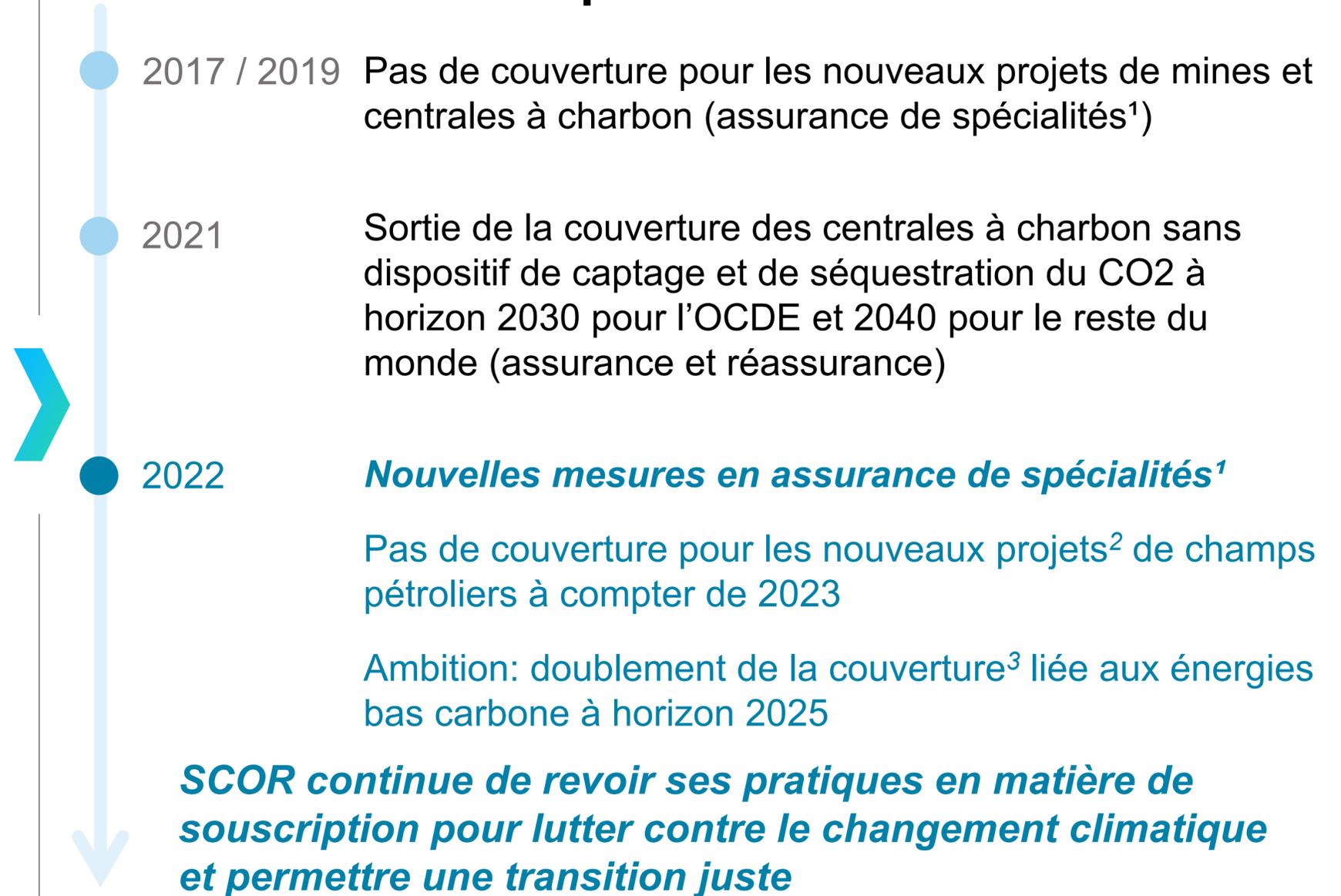


## Un cadre robuste reposant sur des engagements ambitieux...

- ❑ Processus ESG robustes dans l'ensemble de ses activités (opérations, métiers) avec une attention particulière portée aux enjeux de souscription assurantielle et réassurantielle
- ❑ Engagement proactif avec les parties-prenantes du Groupe: le développement de l'assurance et la réassurance (plutôt que l'exclusion) font partie des solutions à la gestion de la transition climatique
- ❑ Depuis 2021, Membre fondateur de la « *Net-Zero Insurance Alliance* »: Fondements scientifiques, Initiative collective pour fixer des objectifs de décarbonation
  - 2003: Participation au Pacte Mondial des Nations Unies
  - 2012: Membre fondateur des Principles for Sustainable Insurance (PSI)



## ... menant à des actions concrètes et à une modification des pratiques en matière de souscription



1) Assurance de spécialité: grands risques industriels, souscrits risque à risque (par opposition aux traités de réassurance, souscrits dans une approche de portefeuille des compagnies d'assurances)

2) Des exceptions pourront être accordées aux entreprises alignées sur Net-Zero à horizon 2050 comme défini par l'initiative Science-Based Targets (SBTi) ou par une évaluation comparable d'un organisme tiers

3) Pour la production, le stockage et la transmission, sur la base des Estimated Gross Premium Income (« EGPI »): primes brutes estimées de 2020

# Accélérer notre plan d'actions en 2022 avant notre prochain plan stratégique 2023-2025

## 2022: Plan d'actions

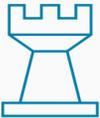
1 Activités L&H et P&C

2 Investissement, Risque & Finance

3 Organisation & transformation

## 2023-2025: Plan stratégique

**Point stratégique sur SCOR** **28 juillet**  
*(avec les résultats du T2 2022)*

 Point sur l'environnement et les ambitions stratégiques de SCOR

**SCOR 2025 – Journée Investisseurs 2022** **9 novembre**  
*(avec les résultats du T3 2022)*

-  Engagements sur la base d'indicateurs sous la nouvelle norme IFRS 17
-  Mise à jour des ambitions stratégiques avec une attention particulière portée aux initiatives de souscription
-  Appétence au risque
-  Point sur l'exécution de la transformation et sur l'amélioration de l'efficience opérationnelle



# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE 2022

Denis Kessler  
Président

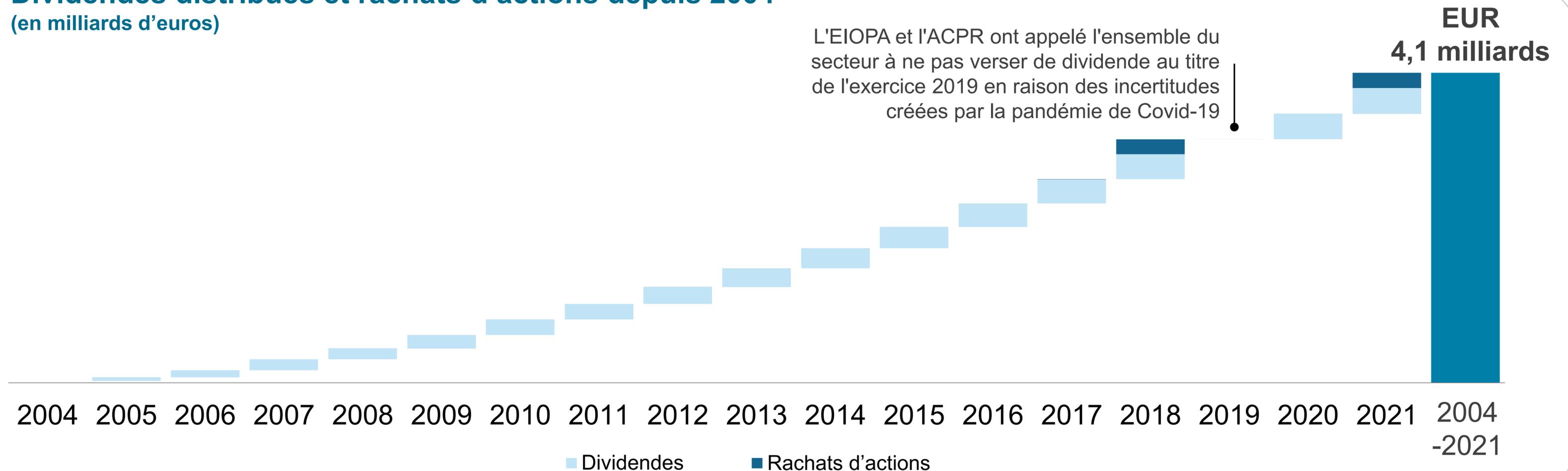
Assemblée Générale Mixte du 18 mai 2022

# Grâce à sa création de valeur, SCOR a relevé les défis d'un environnement très difficile en 2021, et poursuit sa politique active de rémunération de ses actionnaires

Proposition de dividende de **EUR 1,80 par action** au titre de l'exercice 2021, correspondant à un versement total de 321 millions d'euros, soumise au vote des actionnaires lors de cette Assemblée Générale<sup>1)</sup>

## Dividendes distribués et rachats d'actions depuis 2004

(en milliards d'euros)





# Rapport du président du comité des nominations

Fabrice Brégier  
Président du comité des nominations

Assemblée Générale Mixte du 18 mai 2022

# **1. Composition du conseil d'administration**

# Un conseil d'administration qualifié et diversifié (1/2)

INFORMATIONS INDIVIDUELLES						MANDAT			
Administrateur	Position principale	Âge	Genre	Nationalité	Nombre de mandats d'administrateurs dans des sociétés cotées	Indépendance	Première nomination	Fin du mandat	Ancienneté au sein du Conseil
D. KESSLER (Président)	Président de SCOR SE	70	M		1	Non	04/11/2002	2024	19
L. ROUSSEAU (Directeur général)	Directeur général de SCOR SE	43	M		0	Non	30/06/2021	2024	<1
A. DE ROMANET (Vice-président)	Président et directeur général de AEROPORTS DE PARIS	61	M		1	Oui	30/04/2015	2023	7
F. BRÉGIER	Président de PALANTIR FRANCE	60	M		2	Oui	26/04/2019	2022	3
L. BURNS-CARRAUD (Salariée)	Directrice marketing et communication de SCOR Investment Partners	35	F		0	Non	16/06/2020	2022	1
F. CAMARA (Salariée)	Assistante du directeur des systèmes d'information du groupe SCOR	32	F		0	Non	26/04/2019	2022	3
A. COURET	Directeur général de AEMA GROUP	38	M		0	Oui	06/11/2020	2023	1
P. LACOSTE	Président et directeur général de PREVOIR	60	F		1	Oui	30/06/2021	2024	<1
HOLDING MALAKOFF HUMANIS (rep. par T. SAUNIER)	Directeur général de MALAKOFF HUMANIS GROUP	55	M		0	Oui	27/04/2017	2023	5
V. MARQUETTE	Associée de LOYENS & LOEFF	50	F		0	Oui	30/04/2015	2023	7
B. PFISTER	Administrateur	62	M		1	Oui	27/04/2016	2024	6
K. SORENSON	Administrateur	53	F		3	Oui	25/04/2013	2023	9
C. TENDIL	Administrateur	76	M		1	Non	15/05/2003	2024	19
N. VALLA	Doyenne de SCIENCES-PO School of Management and Innovation	46	F		2	Oui	16/06/2020	2022	1
Z. WANG	Administrateur	66	F		0	Oui	26/04/2018	2023	4
F. WICKER-MIURIN	Partner de LEADERS' QUEST	63	F		1	Oui	25/04/2013	2023	9

# Un conseil d'administration qualifié et diversifié (2/2)

## Conseil diversifié et expérimenté



Une variété de compétences adaptée aux défis d'un réassureur mondial

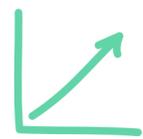


Taux d'indépendance de 78,6%

(hors administrateurs représentant les salariés, conformément au Code AFEP-MEDEF)



6 nationalités différentes



Âge moyen de 54



Taux de présence haut (~97% en 2021)



Transactions stratégiques soumises au conseil pour autorisation préalable



2 administrateurs représentant les salariés



Un vice-président indépendant et 5 présidents de comités indépendants (dont 2 femmes)



6 femmes au conseil (42,8% de femmes)

(hors administrateurs représentant des salariés conformément au Code AFEP MEDEF)

## Améliorations constantes de la gouvernance d'entreprise

- SCOR veille au strict respect du Code AFEP-MEDEF
- La présidence et la composition des comités du conseil d'administration ont été réorganisées en 2021
- Le règlement intérieur du conseil d'administration a été modifié pour prévoir la nomination d'un vice-président lorsque le président n'est pas indépendant
- 3 sessions d'administrateurs non-exécutifs ont eu lieu en 2021
- Fonctionnement harmonieux et efficace du conseil d'administration malgré la pandémie

## Solide contrôle interne et supervision du Groupe

- Le conseil d'administration et les comités se sont réunis de manière régulière (9 réunions du conseil en 2021) et bénéficient d'un taux de participation élevé (~97 %)
- Surveillance des risques : la situation financière du Groupe et la conformité aux politiques internes sont examinées par le comité d'audit, le profil de risque est contrôlé par le comité des risques
- Rapport harmonisé des comités d'audit des filiales au comité d'audit du Groupe.

# Renouvellement des mandats de deux administrateurs indépendants sur proposition du comité des nominations pour une période de 3 ans

## Fabrice Brégier



**Date de première nomination :** 26 avril 2019

**Indépendance :** Oui

**Taux d'assiduité au conseil :** 100%

**Mandats dans d'autres sociétés cotées :** Engie (France)

**Nationalité :** Français

De nationalité française, **Fabrice Brégier** est diplômé de l'École polytechnique et Ingénieur en chef au Corps des mines. Il a débuté sa carrière à la direction régionale de l'industrie et de la recherche (DRIRE) de la région Alsace au ministère du Redéploiement industriel et du Commerce extérieur avant d'être nommé sous-directeur des affaires économiques, internationales et financières à la direction générale de l'Alimentation du ministère de l'Agriculture en 1989. Après plusieurs nominations de conseiller auprès de différents ministres de 1989 à 1993, Fabrice Brégier est nommé président de joint-ventures franco-allemandes au sein de Matra Défense, directeur des activités de tir à distance de sécurité au sein de Matra BAe Dynamics (MBD), puis directeur général de MBD/MBDA. Avant de rejoindre le comité exécutif d'Airbus en 2005, il est nommé président et directeur général d'Eurocopter de 2003 à 2005. Fabrice Brégier a 20 ans d'expérience dans les domaines de l'aérospatiale et de la défense. Il a en effet effectué une grande partie de sa carrière professionnelle au sein du groupe Airbus en occupant successivement les postes de directeur des opérations d'Airbus de 2006 à 2012, président et directeur général d'Airbus de 2012 à 2017, et enfin président d'Airbus Commercial Aircraft et directeur des opérations d'Airbus de 2017 à 2018. Fabrice Brégier est président de Palantir France depuis octobre 2018.

## Natacha Valla



**Date de première nomination :** 16 juin 2020

**Indépendance :** Oui

**Taux d'assiduité au conseil :** 100%

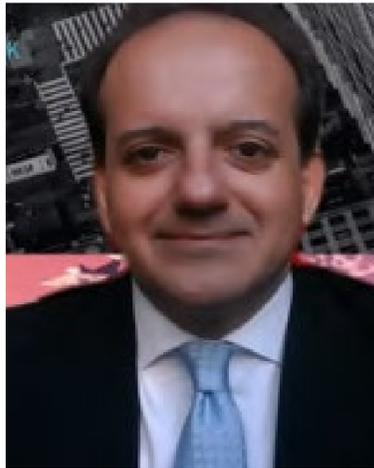
**Mandats dans d'autres sociétés cotées :** LVMH et ASF/Cofiroute (France)

**Nationalité :** Française

De nationalité française, **Natacha Valla** est économiste. Elle est actuellement doyenne de l'École du management et de l'innovation à Sciences Po Paris. Elle a débuté sa carrière à la Banque centrale européenne (2001-2005) puis à la Banque de France (2005-2008) avant de rejoindre Goldman Sachs en qualité de directrice exécutive (2008-2013). Elle a ensuite été directrice adjointe du CEPII (2014-2016), think-tank dédié à l'économie internationale avant de rejoindre la Banque européenne d'investissement (2016-2018) en charge de la politique et de la stratégie économiques, puis la Banque centrale européenne comme directrice générale adjointe de la politique monétaire (2018-2020). Elle a été membre de la Commission économique de la Nation, du comité scientifique de l'ACPR et du conseil d'analyse économique. Comme économiste, elle est actuellement présidente du Conseil National de la Productivité français et du comité de mission de la Banque Postale. Elle a reçu son Ph.D de l'institut universitaire européen de Florence. Elle est l'auteure de nombreux ouvrages et articles relatifs à l'économie monétaire et internationale.

# Élection de deux nouveaux administrateurs représentant les salariés

## Marc M. Büker



**Date de première nomination :**  
18 mai 2022

**Date de fin de mandat :** 2023

**Indépendance :** Non

**Nationalité :** Français et Turc

De nationalité française et turque, **Marc M. Büker** est diplômé de l'Université de Paris I–Sorbonne, en Droit International des Affaires. Il débute sa carrière dans le journalisme et lance la première radio privée en Turquie en 1992, puis, la première télévision privée; un groupe qu'il cède en 2002. Il rejoint SCOR en 2002. Il a opéré en souscription de traités P&C sur des marchés comme l'Afrique du Nord, l'Afrique du Sud, le Proche-Orient et les pays du Golfe. Il est actuellement Directeur de Marché de la Méditerranée du Sud, de l'Afrique du Nord et de l'Afrique Francophone. Il est à l'origine de l'initiative musicale chez SCOR avec l'organisation de concerts et la détection de jeunes talents.

## Pietro Santoro



**Date de première nomination :**  
18 mai 2022

**Date de fin de mandat :** 2023

**Indépendance :** Non

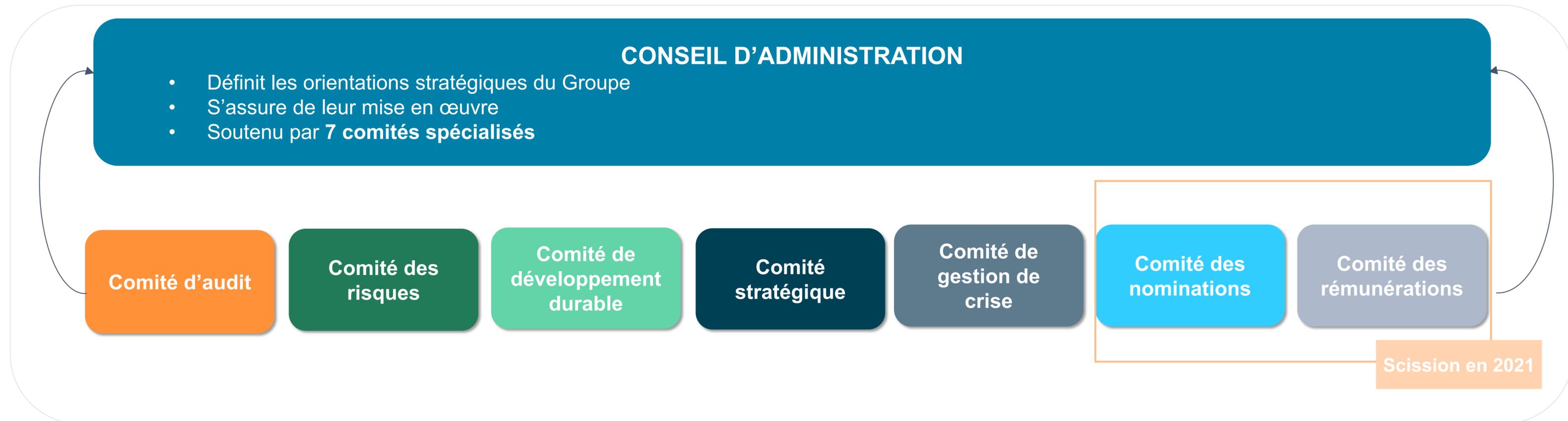
**Nationalité :** Allemand et Italien

De nationalité allemande et italienne, **Pietro Santoro** travaille au sein du département des services généraux de la succursale allemande de SCOR depuis 2002. Il a débuté sa carrière en tant qu'acheteur et a progressivement élargi son domaine d'expertise. Les missions qui lui sont confiées lui permettent d'interagir régulièrement avec les salariés du groupe SCOR. Il est membre du Comité Commun des Sociétés Européennes (CCSE) du groupe SCOR depuis 2013. Au sein de ce comité, il a l'opportunité d'échanger et de travailler avec l'ensemble des représentants des salariés en Europe.

## **2. Comités du conseil d'administration**

# Scission du comité des nominations et des rémunérations en deux comités distincts

- Le comité des nominations et des rémunérations a été scindé en juillet 2021 en **deux comités distincts**:
  - ✓ **Le comité des rémunérations**
  - ✓ **Le comité des nominations**
- Cette scission permet d'allouer un temps suffisant aux sujets importants devant être traités par ces deux comités



# Nouvelle composition des comités

 <b>Comité stratégique</b>	 <b>Comité d'audit</b>	 <b>Comité des risques</b>	 <b>Comité développement durable</b>	 <b>Comité des rémunérations</b>	 <b>Comité des nominations</b>
<b>Président</b> <b>Denis Kessler</b> 	<b>Président</b> <b>Kory Sorenson</b> 	<b>Président</b> <b>Bruno Pfister</b> 	<b>Président</b> <b>Augustin de Romanet</b> 	<b>Président</b> <b>Fields Wicker-Miurin</b> 	<b>Président</b> <b>Fabrice Brégier</b> 
<b>Membres</b> Fabrice Brégier Adrien Couret Patricia Lacoste Vanessa Marquette Bruno Pfister Augustin de Romanet Laurent Rousseau Thomas Saunier Kory Sorenson Claude Tendil Natacha Valla Zhen Wang Fields Wicker-Miurin	<b>Membres</b> Fabrice Brégier Adrien Couret Patricia Lacoste Vanessa Marquette Bruno Pfister Augustin de Romanet Natacha Valla	<b>Membres</b> Adrien Couret Vanessa Marquette Augustin de Romanet Kory Sorenson Natacha Valla Zhen Wang Fields Wicker Miurin	<b>Membres</b> Fiona Camara Patricia Lacoste Vanessa Marquette Kory Sorenson Natacha Valla Fields Wicker-Miurin	<b>Membres</b> Fabrice Brégier Lauren Burns Carraud Patricia Lacoste Bruno Pfister Claude Tendil	<b>Membres</b> Adrien Couret Denis Kessler Vanessa Marquette Thomas Saunier Claude Tendil Fields Wicker-Miurin

# **3. Vice-président du conseil d'administration**

# Nomination du vice-président

## Augustin de Romanet, administrateur indépendant, a été nommé vice-président du conseil d'administration

- Conformément au **règlement intérieur de SCOR**, lorsque les fonctions de président du conseil d'administration et de directeur général ne sont pas dissociées ou lorsque le président du conseil d'administration n'est pas un administrateur indépendant, le conseil d'administration désigne un vice-président
- Dans un tel cas, le vice-président est nommé, parmi les administrateurs indépendants, **par le conseil d'administration sur proposition du comité des nominations**

### Augustin de Romanet



- ✓ **Administrateur référent de SCOR depuis 2017**
- ✓ **Désormais vice-président**

Son **rôle et ses missions** sont les suivants :

Assister le président du conseil d'administration dans ses missions

S'assurer du bon fonctionnement du conseil et de ses comités

Superviser le gouvernement d'entreprise

Conseiller les mandataires sociaux qui se trouvent en situation de conflit d'intérêt

Veiller à ce que les nouveaux membres du conseil d'administration bénéficient d'un programme d'orientation et de formation adéquat

Diriger l'évaluation annuelle du conseil d'administration et de ses comités

Inscrire tout sujet qu'il juge nécessaire à l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration

Suppléer le président du conseil d'administration, pour une période limitée, en cas d'empêchement temporaire ou de décès

# **4. Relèvement de la limite d'âge du président du conseil d'administration**

# Proposition visant à augmenter la limite d'âge du président prévue dans les statuts de SCOR

## Limite d'âge actuelle

Les limites d'âge fixées par les statuts de SCOR sont les suivantes :

- Président : 70 ans (démission lors de l'assemblée générale qui suit la date à laquelle la limite d'âge est atteinte)
- Administrateurs : 77 ans (pas de renouvellement après la limite d'âge)

## La situation du Président

- Le Président a eu 70 ans le 25 mars 2022. Conformément à la loi française, le Président est réputé démissionnaire d'office lors de l'assemblée générale qui suit la date à laquelle la limite d'âge est atteinte
- Le mandat d'administrateur de Denis Kessler a été renouvelé lors de l'assemblée générale de 2021 pour une durée de 3 ans, à plus de 90% des voix. Son mandat d'administrateur expire lors de l'assemblée générale de 2024

**Conformément aux recommandations du comité des nominations, le conseil d'administration a décidé de proposer à l'assemblée générale de 2022 une modification des statuts de SCOR afin de porter la limite d'âge du Président à 72 ans**

- Cette modification s'inscrirait dans la **continuité du renouvellement du mandat d'administrateur de Denis Kessler**, pour une durée de 3 ans approuvé lors de l'assemblée générale de 2021. Denis Kessler resterait administrateur et président du conseil d'administration jusqu'à l'assemblée générale de 2024, afin d'assurer une période de transition, de stabilité et de continuité
- Le groupe SCOR continuerait de **bénéficier de l'expertise et de l'expérience de Denis Kessler** en tant que président du conseil d'administration
- Cette modification de la limite d'âge coïnciderait avec le début des travaux du comité des nominations sur le **plan de succession du président du conseil d'administration**

## Position du comité des nominations

# Succession du président du conseil d'administration

## Travaux en cours

- La préparation de la succession du président du conseil d'administration a débuté
- Le comité des nominations s'est réuni à plusieurs reprises
- Les travaux se poursuivront au cours des prochains mois

## Objectif : fin 2023

- L'objectif du comité des nominations et du conseil est d'identifier, d'ici la fin de l'année 2023, la personne qui succédera à Denis Kessler en qualité de président du conseil d'administration
- La succession interviendra au plus tard à l'assemblée générale 2024
- Le nom du successeur de Denis Kessler sera annoncé dès qu'une décision aura été prise par le conseil d'administration

## Processus

- Le comité des nominations définit des critères de sélection précis
- Un cabinet de recrutement de réputation internationale assistera le comité des nominations et le conseil
- Le comité se penchera sur des candidats tant internes qu'externes
- Les investisseurs seront informés du bon déroulement du processus



# Rapport de la présidente du comité des rémunérations

Fields Wicker-Miurin  
Présidente du comité des rémunérations

Assemblée Générale Mixte du 18 mai 2022

**01** Introduction

**02** Vote ex-post 2021

**03** Vote ex-ante 2022

**04** Résumé

# 1. Introduction

# Une année de transition : 7 résolutions « say on pay »

## RESOLUTION EX-POST “GLOBALE” (résolution 4)

- Approbation des informations figurant dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise :
  - Rémunérations versées aux administrateurs au cours de l'exercice 2021
  - Rémunérations versées ou attribuées au titre de l'exercice 2021 à Denis Kessler (PDG puis Président) et à Laurent Rousseau (DG)
  - Ratios des rémunérations

## RESOLUTION EX-POST POUR LE PDG (résolution 5)

## RESOLUTION EX-POST POUR LE PRESIDENT (résolution 6)

## RESOLUTION EX-POST POUR LE DG (résolution 7)

- Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2021

## RESOLUTION EX-ANTE POUR LE PRESIDENT (résolution 10)

## RESOLUTION EX-ANTE POUR LE DG (résolution 11)

## RESOLUTION EX-ANTE POUR LES ADMINISTRATEURS (résolution 8)

## Contexte 2021

L'année 2021 a été marquée par un certain nombre d'événements



**Dissociation des fonctions de président du conseil et de directeur général**



**Scission du comité des rémunérations et des nominations en deux comités distincts**



**Signature d'un protocole d'accord transactionnel entre SCOR et Covéa**



**Taux d'intérêts faibles**



**Poursuite de la pandémie de Covid-19 et série de catastrophes naturelles**



**Poursuite du Quantum Leap plan**

## **2. Vote ex-post 2021**

# Rémunération du président-directeur général au titre de l'exercice 2021

## Janvier – juin 2021

### Rémunération du président-directeur général au titre de l'exercice 2021

#### Rémunération court terme

#### Rémunération long terme

**Part fixe annuelle**  
1 200 000 euros

**Bonus cible annuel**  
1 200 000 euros

**Attributions annuelles d'actions et de stock-options**  
125 000 actions de performance  
100 000 stock-options

**Montant pour 6 mois**  
600 000 euros

**Montant pour 6 mois**  
564 600 euros  
(taux d'atteinte de 94,1%)

**Attribution**  
13 875 actions  
8 300 stock-options  
(pro rata sur le vesting)

**Critères**  
ROE (40%)  
Solvabilité (40%)  
TSR (20%)

# Rémunération du président du conseil au titre de l'exercice 2021

## Juillet – décembre 2021

### Une rémunération fixe, simple et transparente

#### Rémunération fixe annuelle

**600 000 euros**

300 000 euros versés pour la période de juillet à décembre 2021

#### Rémunération en qualité d'administrateur

**Rémunération établie de la même manière que celle des autres administrateurs**

56 000 euros versés pour la période de juillet à décembre 2021

#### Régimes de santé et de prévoyance

- Régimes de santé et de prévoyance applicables aux cadres de direction du groupe
- Assurance-décès spécifique : versement de 6,26 millions d'euros en cas de décès

#### Autres avantages

- Voiture de service avec chauffeur partagé, un bureau, une assistante et un conseiller
- Absence de rémunération variable annuelle, exceptionnelle ou long-terme<sup>1)</sup>
- Absence de régime de retraite supplémentaire
- Absence d'indemnité de départ

# Rémunération du directeur général au titre de l'année 2021

## Juillet – décembre 2021

### Rémunération du président-directeur général au titre de l'exercice 2021

#### Rémunération court terme

#### Rémunération long terme

##### Part fixe annuelle

800 000 euros

##### Bonus cible annuel

800 000 euros

##### Attributions annuelles d'actions et de stock-options

70 000 actions de performance

60 000 stock-options

##### Montant pour 6 mois

400 000 euros

##### Montant pour 6 mois

330 400 euros  
(taux d'atteinte de 82,6%)

##### Attribution pour 6 mois

15 000 actions  
14 000 stock-options  
(pro rata sur l'exercice)

##### Critères

ROE (40%)  
Solvabilité (40%)  
TSR (20%)

# 3. Vote ex-ante 2022

# Politique de rémunération du président du conseil d'administration

## Une rémunération conforme aux pratiques de marché

La rémunération du président du conseil d'administration reste inchangée en 2022

### Rémunération fixe annuelle

600 000 euros

### Rémunération en qualité d'administrateur

Rémunération établie de la même manière que celle des autres administrateurs de SCOR SE

### Régimes de santé et de prévoyance

- Régimes de santé et de prévoyance applicables aux cadres de direction du groupe
- Assurance-décès spécifique : versement de 6,26 millions d'euros en cas de décès

### Autres avantages

- Voiture de service avec chauffeur partagé, un bureau, une assistante et un conseiller
- Absence de rémunération variable annuelle, exceptionnelle ou long-terme<sup>1)</sup>
- Absence de régime de retraite supplémentaire
- Absence d'indemnité de départ

# Nouvelle politique de rémunération du directeur général (1/6)

## Une nouvelle politique qui répond aux attentes des investisseurs

Le conseil d'administration a défini une toute nouvelle politique de rémunération du directeur général afin de tenir compte :

- du profil de Laurent Rousseau ;
- des spécificités du marché de la réassurance ;
- des défis auxquels le secteur et le groupe sont confrontés ; et
- des attentes exprimées par les investisseurs

1

### Rémunération transparente

2

### Critères mesurables

(montants plafonnés et taux d'atteinte facilement mesurables)

3

### Rémunération compétitive

(par comparaison avec les pairs et au regard du profil du directeur général)

4

### Alignement d'intérêts

(bonus lié à la performance et part importante de la rémunération en actions et stock-options)

5

### Rémunération efficace

(critères de performance en ligne avec les principaux indicateurs de performance et cohérents avec les objectifs stratégiques)

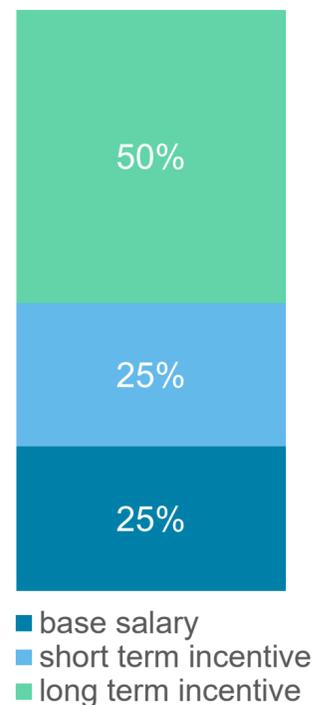
6

### Rémunération conforme aux attentes des investisseurs

# Nouvelle structure de la rémunération du directeur général (2/6)

- Rémunération du directeur général :
  - 25% de rémunération fixe ;
  - 25% de rémunération variable ; et
  - 50% de rémunération à long terme (actions & stock-options liées à la performance du groupe)
- Structure et montants en ligne avec le marché

## Composition de la rémunération du DG



## Rémunération en ligne avec nos pairs

- **Le comité des rémunérations et le conseil s'assurent que la rémunération du DG est en ligne avec le marché, et compétitive**
- **Des études de marché sont réalisées régulièrement par une société externe.** Elle analyse un panel de pairs, composé des principaux réassureurs mondiaux
- Ce panel est actuellement composé de : Alleghany, Arch Capital Group, Axis Capital Holdings, Everest Re, Great West Lifeco, Hannover Re, Munich Re, Reinsurance Group of America et Swiss Re

# Nouvelle structure de la rémunération du directeur général (3/6)

## Rémunération globale

	Avant (2 <sup>nd</sup> semestre 2021)	Après (2022)
<b>Rémunération fixe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 800 000 euros (400 000 pour 6 mois)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 800 000 euros</li> </ul>
<b>Bonus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cible : 800 000 euros (400 000 euros pour 6 mois)</li> <li>● Plafond global à 140 % de la rémunération fixe</li> <li>● Seulement 60% de critère quantitatifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cible : 800 000 euros</li> <li>● Plafond global à 118% de la rémunération fixe</li> <li>● 90% de critères quantitatifs</li> </ul>
<b>LTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 70 000 actions de performance (base annuelle)</li> <li>● 60 000 stock-options (base annuelle)</li> <li>● Mêmes conditions de performance et périodes d'acquisition que les autres salariés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 70 000 actions de performance</li> <li>● 60 000 stock-options</li> <li>● Mêmes conditions de performance et périodes d'acquisition qu'en 2021</li> </ul>

# Nouvelle structure de la rémunération du directeur général (4/6)

## Nouveaux critères de performance du bonus

2022 est la dernière année du plan stratégique Quantum Leap, dont les piliers sont le ROE et la Solvabilité

	Avant (2 <sup>nd</sup> semestre 2021)	Après (2022)
Critères financiers (quantitatifs)	<b>ROE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poids : 50%</li> <li>Echelle de ROE :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Non publique</li> <li>Seuil à 50%</li> </ul> </li> </ul>	<b>ROE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poids : 30%</li> <li>Echelle de ROE :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Publique</li> <li>Plus exigeante (seuil à 60%) et plus incitative (au-delà de 100%)</li> </ul> </li> </ul>
	<b>Solvabilité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poids : 10%</li> <li>Echelle de solvabilité :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Non divulgués</li> <li>Surperformance : 150%</li> </ul> </li> </ul>	<b>Solvabilité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poids : 30%</li> <li>Echelle solvabilité :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Publique</li> <li>Simple et exigeante (pas de surperformance)</li> </ul> </li> </ul>
	<b>Ajout d'un troisième critère financier : la maîtrise du ratio des coûts</b> <b>Critères financiers : 70% vs 60%</b>	<b>Ratio de coûts</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poids : 10%</li> <li>Echelle de ratio de coûts : Publique</li> <li>Surperformance : 120%</li> </ul>

# Nouvelle structure de la rémunération du directeur général (5/6)

## Nouveaux critères de performance du bonus

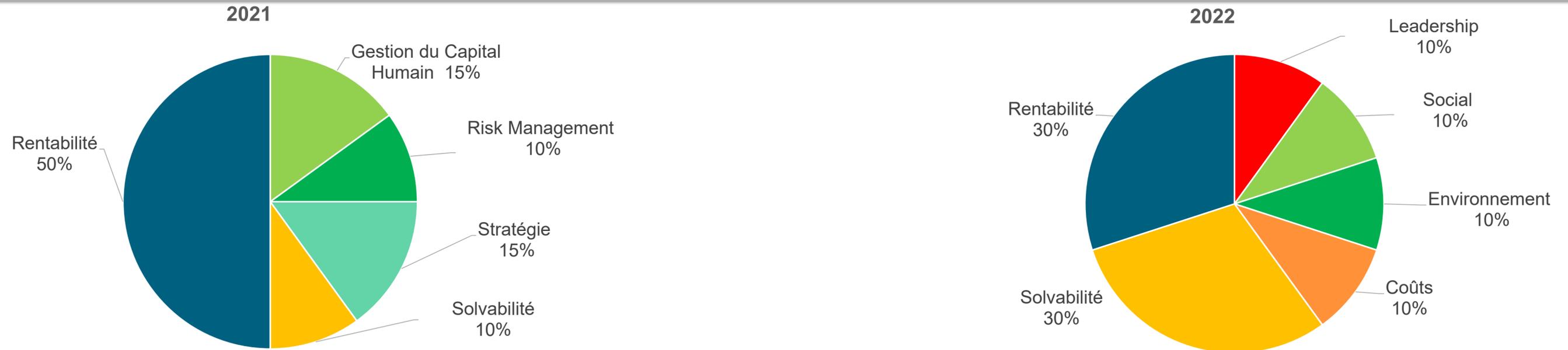
	Avant (2 <sup>nd</sup> semestre 2021)			Après (2022)
Critères non financiers	<b>Stratégie (Quantum Leap)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poids : 15%</li> <li>● Qualitatif</li> <li>● Surperformance : 150%</li> </ul>	<b>Critère environnemental (obligations vertes et durables)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poids : 10%</li> <li>● Quantitatif</li> <li>● Détails de l'échelle : entièrement divulgués</li> <li>● Surperformance : 140%</li> </ul>
	<b>Risk management</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poids : 10%</li> <li>● Qualitatif</li> <li>● Surperformance : 150%</li> </ul>	<b>Critère social (ratio d'équité)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poids : 10%</li> <li>● Quantitatif / binaire</li> <li>● Détails de l'échelle : entièrement divulgués</li> <li>● Pas de surperformance</li> </ul>
	<b>Gestion du capital humain</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poids : 15%</li> <li>● Qualitatif</li> <li>● Surperformance : 150%</li> </ul>	<b>Leadership</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poids : 10%</li> <li>● Qualitatif</li> <li>● Pas de surperformance</li> </ul>

- « Leadership » : capacité du DG à mobiliser ses équipes pour faire face aux défis actuels (guerre en Ukraine, pandémie de Covid 19, catastrophes naturelles, etc.), et mener à bien les projets stratégiques de l'année (normes IFRS 17, nouveau plan stratégique, etc.)

# Nouvelle structure de la rémunération du directeur général (6/6)

## Structure du bonus

### Répartition des critères financiers et extra-financiers



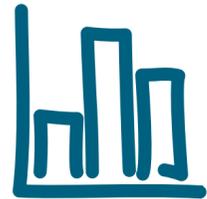
### Répartition des critères quantitatifs et qualitatifs



# Rémunération long-terme : actions de performance et stock-options

Renouvellement de l'autorisation d'attribution des actions et des options aux dirigeants et salariés du groupe  
Plus grande latitude du conseil pour la détermination des conditions de performance

## Volume des autorisations



- **Plafonds :**
  - 3 millions d'actions de performance
  - 1,5 million de stock-options

## Conditions de performance



- **Directeur général** : conditions de performance exigeantes, définies par le conseil et décrites dans la politique de rémunération soumise à l'AG
- **Comex et salariés Partners** : conditions de performance exigeantes, définies par le conseil
- **Salariés non-Partners** : conditions de performance facultatives

## Absence de dilution



- Absence de dilution pour les actions et options
- Stock-options compensées par une politique systématique d'acquisition et d'annulation d'un nombre d'actions équivalent sur le marché

## Actions de performance

**3** ans (vesting & mesure de la performance)

## Long Term Incentive Plan<sup>1)</sup>

**6** ans (vesting & mesure de la performance)

## Stock-Options

**3** ans (mesure de la performance)

**4** ans (vesting)

# Structure de la rémunération des administrateurs

- Politique de rémunération des administrateurs inchangée, à ceci près que la rémunération complémentaire des non-résidents est désormais variable en fonction du nombre de réunions du conseil auxquelles ils participent en personne
- Le conseil a décidé de proposer de porter le montant de l'enveloppe de rémunération des administrateurs à 2 000 000 euros en raison, notamment, de la scission du comité des rémunérations et des nominations, et de la refonte de la composition des comités (plus grand nombre de sièges occupés)

## Politique de rémunération des administrateurs

Rémunération fixe	Rémunération variable				Actions
28 000 euros*	Pour participation aux réunions du conseil	Pour participation en personne, pour les administrateurs non-résidents	Pour participation aux réunions des comités	Pour les présidents des comités	10 000 euros**
	3 000 euros par réunion*	2 000 euros par réunion du conseil*	3 000 euros par réunion*	6 000 euros par réunion*	

\* Tous les administrateurs à l'exception du directeur général

\*\* Tous les administrateurs à l'exception du directeur général et des administrateurs représentant les salariés

# 4. Résumé

# Résumé



## Application rigoureuse des politiques approuvées en 2021

- Taux d'atteinte inférieurs à 100% et dûment justifiés
- Proratisation des attributions d'actions et d'options



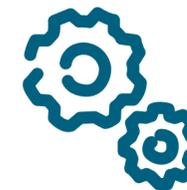
Attention portée aux commentaires des investisseurs lors de l'assemblée générale et de rencontres organisées en début d'année



Travaux du comité des rémunérations et du conseil pour définir de nouvelles politiques de rémunération



Nouvelles politiques de rémunération adaptées au profil des intéressés et aux enjeux stratégiques du moment, et tenant compte des commentaires des investisseurs

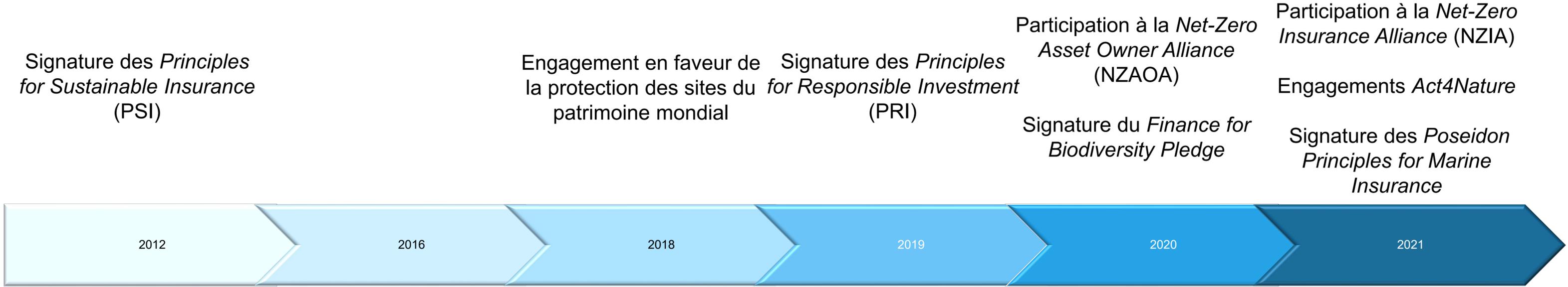


Politiques qui continueront d'être adaptées, en 2023, aux évolutions à venir (normes IFRS 17, nouveau plan stratégique, etc.)

# Annexes

# Initiatives rejointes par SCOR

## Environnement



## Diversité

Signature d'une charte européenne d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Participation aux *Women Empowerment Principles (WEPs)*

Objectifs de féminisation dans le partnership et au conseil d'administration

## Autres

Signature du *Tobacco-Free Finance Pledge*

# Politique de SCOR face aux énergies fossiles

## Assurance

Pas de couverture pour les nouveaux projets charbon

Pas de couverture (directe et facultative) pour les nouveaux projets charbon et lignite

Sortie de la couverture des centrales à charbon sans dispositif de captage et de séquestration du CO2 à horizon 2030 pour l'OCDE et 2040 pour le reste du monde (assurance et réassurance)

Pas de charbon au-delà de 10% dans les traités



## Investissements

Seuils d'exclusion pour le charbon thermique<sup>1</sup>

Développeurs exclus<sup>2</sup>

Seuils d'exclusion pour les sables bitumineux et le pétrole en Arctique<sup>1</sup>

Plan de sortie du charbon (2030 dans l'OCDE et 2040 dans le reste du monde)

Seuils d'exclusion pour les pétrole et gaz de schiste<sup>1</sup>

Développeurs exclus des nouveaux investissements

1) Ces seuils ont été progressivement abaissés. Dans le cas du charbon thermique, une distinction a été apportée entre les entreprises minières (part du chiffre d'affaires) et les entreprises productrices d'électricité (part de la production d'électricité)  
 2) La liste a été progressivement étendue