



**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE SCOR SE  
SUR LE PROJET DE TEXTE DES RESOLUTIONS SOUMISES  
À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE  
DU 18 DECEMBRE 2015**

**(ARTICLE R.225-83, 4° DU CODE DE COMMERCE)**

---

Mesdames, Messieurs les actionnaires,

Nous vous avons réunis en assemblée générale extraordinaire, afin de vous demander de vous prononcer sur une nouvelle autorisation à donner au Conseil d'administration à l'effet d'attribuer gratuitement des actions ordinaires existantes de la Société en faveur des membres du personnel salarié du Groupe SCOR et des dirigeants-mandataires sociaux. Cette nouvelle autorisation vous est demandée du fait du remaniement profond du régime juridique, fiscal et social des attributions gratuites d'actions introduit par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « Loi Macron »). Ce nouveau régime, plus favorable sur le plan fiscal et social, n'est applicable qu'aux actions dont l'attribution gratuite a été autorisée par une décision d'assemblée générale extraordinaire postérieure à la publication de la loi au journal officiel, laquelle est intervenue le 7 août dernier. L'objet de la nouvelle autorisation qui vous est demandée est de permettre à la Société et aux salariés du Groupe de bénéficier de ce nouveau régime dès 2015, le Président et Directeur général devant quant à lui attendre 2016 pour en bénéficier. Sous réserve, et à compter de votre approbation, cette nouvelle autorisation priverait d'effet l'autorisation donnée par votre Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2015 dans sa vingt-cinquième résolution, qui n'a pas été utilisée à ce jour et qui ne le serait au final jamais.

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du présent rapport aux fins de vous présenter les résolutions soumises à votre vote.

Le 3 novembre 2015

---

**Le Conseil d'administration**

**SCOR SE**  
Société européenne  
a u capital de EUR 1.512.224.741,93  
RCS Paris B 562 033 357  
5, Avenue Kléber  
75016 Paris  
France  
[www.scor.com](http://www.scor.com)



Dans le cadre de l'Assemblée Générale convoquée pour le 18 décembre 2015 et statuant à titre extraordinaire, après vous avoir donné lecture des rapports du Conseil d'administration (le « **Conseil** ») et des commissaires aux comptes (les « **Commissaires aux Comptes** ») de SCOR, nous soumettrons successivement à vos suffrages les résolutions suivantes dont nous espérons qu'elles vous agréeront :

- Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet d'attribuer gratuitement des actions ordinaires existantes de la Société en faveur des membres du personnel salarié et des dirigeants-mandataires sociaux ;
- Pouvoirs en vue des formalités.

### **POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES**

La politique de ressources humaines du groupe SCOR repose sur les valeurs d'entreprise du Groupe.

Ces valeurs reflètent l'engagement du Groupe à l'égard de ses principales parties prenantes, à savoir ses actionnaires, ses clients, ses salariés et la société dans son ensemble.

Elles comprennent :

- la rentabilité, liée à la transparence, à la cohérence, à la responsabilité et à la crédibilité ;
- l'expertise, liée à la qualité, à la confiance, à l'innovation, à l'engagement et à l'intégrité ;
- l'excellence opérationnelle, liée à la concurrence loyale, à la mobilité, au leadership et à la capacité à anticiper ;
- la responsabilisation, c'est-à-dire l'égalité des chances, la diversité, le respect, la loyauté, la formation professionnelle, le partenariat et l'esprit d'équipe ;
- la durabilité, c'est-à-dire l'implication, la responsabilité, le développement équitable, les progrès scientifiques et l'ouverture.

La politique de ressources humaines de SCOR a pour principal objectif de soutenir la mise en œuvre des plans stratégiques du Groupe, et en particulier du plan stratégique triennal en cours *Optimal Dynamics*. Elle est particulièrement importante compte tenu de la place essentielle que tient le capital humain dans le modèle d'activité de SCOR. En effet :

- le nombre de salariés des compagnies de réassurance étant généralement relativement faible par rapport au volume des primes (SCOR a ainsi réalisé en 2014 plus de 11,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires avec seulement 2 450 collaborateurs), l'apport de chaque collaborateur compte. C'est la raison pour laquelle la gestion des ressources humaines, et en particulier la politique de rémunération, joue un rôle crucial ;
- le caractère cyclique de l'activité de réassurance entraîne un décalage assez important entre la prise d'une décision (tarification des risques, par exemple) et ses conséquences financières réelles (bénéfices ou pertes) : la portée d'une décision est très difficile à évaluer, en particulier à court terme ; les instruments de rémunération à base d'actions permettent d'aligner les intérêts des collaborateurs avec celles des actionnaires sur le long terme ;
- la plupart des opérations de réassurance nécessitent des compétences dans plusieurs disciplines, notamment juridiques, techniques, sociales, économiques ou autres, et SCOR est constitué d'un ensemble de spécialistes des domaines de la tarification des risques, de la finance, des investissements, de la gestion du risque, de l'informatique, de l'actuariat, des contrôles, etc. Le travail en équipe (le développement du mode projet impliquant la synergie des compétences) et les contrôles réciproques sont indispensables. La gestion du risque prend une place essentielle ; tous les collaborateurs se voient ainsi affecter chaque année un objectif spécifique sur la bonne gestion du risque dans leurs activités quotidiennes. Les équipes de SCOR sont composées, dans une proportion plus importante que la moyenne des institutions financières, de spécialistes et d'experts de haut niveau, dont la présence et la fidélisation

nécessitent la mise en place de programmes d'incitation, notamment par le biais de plans spécifiques d'attributions gratuites d'actions et de *stock-options* ;

- le marché de l'emploi ouvert à ces spécialistes est relativement étroit et réparti sur quelques sites dans le monde, dont certains correspondent à des marchés de l'emploi particulièrement concurrentiels (New York, Londres, Zürich, Singapour, Hong Kong, etc.).

Plus précisément, en termes de politique de rémunération :

- SCOR a une vision globale et mondiale de la rémunération. Pour tous les salariés du Groupe, les éléments de rémunération suivent une structure analogue et comportent plusieurs dimensions : une part fixe et une part variable, une part versée immédiatement et une part différée, une part individuelle et une part collective. Ces éléments comprennent le salaire de base, les bonus annuels, et, le cas échéant, les actions et les *stock-options* ainsi qu'éventuellement certains *benefits*. Les salariés ayant le statut de *Partners*<sup>1</sup> (environ un quart des effectifs totaux) sont associés plus fortement à la réussite du Groupe via des allocations d'actions et de *stock-options*.
- la politique de rémunération du Groupe privilégie, pour ses *Partners*, les attributions gratuites d'actions et les *stock-options* par rapport à la rémunération variable en numéraire. Ainsi, la quote-part des bonus en numéraire est significativement plus faible chez SCOR que chez la plupart de ses concurrents, et ceci est compensé par un recours plus important aux attributions gratuites d'actions et aux *stock-options*. Cette politique est motivée par plusieurs considérations :
  - la volonté d'aligner au mieux les intérêts des collaborateurs et ceux des actionnaires, à la fois pendant la période de mesure des conditions de performance et au-delà, via la détention par les collaborateurs d'actions SCOR dans la durée (plutôt que par le versement de bonus en numéraire) ;
  - la volonté de retenir les collaborateurs les plus performants du Groupe. A fin septembre 2015, le *turnover* dans le Groupe était de 8,4 % en taux annualisé, globalement stable par rapport à 2014.
  - la volonté de maîtriser au mieux les coûts : en France notamment, avec l'entrée en vigueur de la loi dite « Loi Macron », la fiscalité et les charges employeur sont plus faibles sur les actions gratuites que sur les rémunérations en numéraire.

Chaque année, sur délégation de l'Assemblée Générale, le Conseil détermine l'opportunité, le *quantum* et les conditions de l'attribution gratuite d'actions et de *stock-options*. Ce processus est préparé par le Comité des Rémunérations et Nominations (uniquement composé d'administrateurs indépendants, à l'exception de l'administrateur représentant les salariés) qui propose au Conseil, en amont, les modalités d'attribution et les conditions d'éligibilité et d'exercice des droits correspondants (notamment les conditions de performance applicables ainsi que la liste des bénéficiaires pressentis) pour l'exercice concerné et est tenu informé, à l'issu du processus, de toutes les attributions individuelles d'actions et d'options. A cet égard, votre Conseil vous rend compte chaque année dans ses rapports spéciaux des attributions d'options et d'actions réalisées au cours d'un exercice donné sur la base des autorisations ainsi accordées.

---

<sup>1</sup> Les *Partners* regroupent les dirigeants, managers, experts-clés et hauts potentiels identifiés comme tels au sein du Groupe.

**DESCRIPTION DE LA RESOLUTION**  
**APPROUVEE PAR L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 30 AVRIL 2015**

Vous avez approuvé lors de votre Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2015 la 25<sup>ème</sup> résolution fixant le cadre des autorisations nécessaires à la mise en place de plans d'attributions gratuites d'actions, étant précisé notamment que :

- par rapport aux autorisations données les années précédentes, notamment en 2013 et 2014, le volume autorisé a été réduit de 1 000 000 pour s'établir à 3 000 000 d'actions attribuées gratuitement. Pour mémoire, le volume des attributions gratuites d'actions demandé à l'assemblée générale chaque année est déterminé en tenant compte de la spécificité de la politique de ressources humaines du Groupe (préférence pour les attributions gratuites d'actions et les *stock-options* par rapport aux bonus en numéraire) ;
- les conditions de performance applicables, le cas échéant, aux plans mis en place sur la base de cette autorisation ont été parfaitement alignées avec les objectifs stratégiques de SCOR, qui sont au nombre de deux : la rentabilité (1 000 points de base au-dessus du taux sans risque dans le plan *Optimal Dynamics*) et la solvabilité (ratio de solvabilité optimal compris entre 185 % et 220 % dans le plan *Optimal Dynamics*) ; et
- dans la droite ligne de la politique historique de la Société de neutralisation de l'impact dilutif des plans d'intéressement de ses salariés au capital, le texte de la résolution relative à l'autorisation des plans d'attributions gratuites d'actions approuvée par l'Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2015 limite cette autorisation à l'attribution d'actions existantes, sans possibilité de recourir à l'émission d'actions nouvelles pour la couverture de ces plans.

Cette autorisation n'a fait l'objet d'aucune utilisation à ce jour et en cas d'approbation de la nouvelle autorisation demandée aux actionnaires, elle n'aura au final jamais été utilisée.

**DESCRIPTION DE LA NOUVELLE AUTORISATION DEMANDEE AUX ACTIONNAIRES**

SCOR s'attache à associer toutes ses parties prenantes à la réussite du Groupe. Ce dernier a ainsi versé plus de 1,7 milliard d'euros de dividendes à ses actionnaires depuis 2005, qui ont aussi vu le cours de l'action passer d'environ 25 euros début 2015 à plus de 34 euros à la date du présent rapport.

Il est également essentiel pour le Groupe, conformément à sa politique de ressources humaines, de pouvoir récompenser ses collaborateurs pour la performance réalisée afin d'assurer un haut niveau de motivation et garantir la rétention de ses talents dans un secteur, la réassurance, dynamique et concurrentiel.

Dans ce contexte, SCOR souhaite s'inscrire dans le cadre de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « Loi Macron »), laquelle a profondément remanié le régime juridique, fiscal et social des attributions gratuites d'actions, notamment applicable aux résidents fiscaux français. Cette loi prévoit notamment :

- la réduction de 30 % à 20 % de la contribution patronale, dont l'assiette est simplifiée, avec un paiement dans le mois suivant la livraison effective des actions et non plus dans le mois suivant l'attribution gratuite des actions, ce qui implique un gain de trésorerie pour l'entreprise ;
- la suppression de la contribution salariale de 10 % sur la plus-value d'acquisition ;
- une imposition du gain d'acquisition des actions attribuées gratuitement selon le régime des plus-values de cession et non plus des traitements et salaires, ce qui permet notamment aux bénéficiaires des attributions de pouvoir bénéficier des abattements pour durée de détention.

Ces modifications sont favorables aussi bien pour l'employé que pour l'employeur.

Néanmoins, ce nouveau dispositif n'est applicable qu'aux actions dont l'attribution gratuite a été autorisée par une décision d'assemblée générale extraordinaire postérieure à la publication de la loi, laquelle est intervenue le 7 août dernier. La date d'entrée en vigueur de cette nouvelle loi ne permet donc pas son application à l'autorisation qui a été accordée par votre Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2015 dans sa vingt-cinquième résolution.

Dans ce contexte, nous vous demandons de réitérer le principe de l'autorisation donnée à l'occasion de votre Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2015 dans sa vingt-cinquième résolution (autorisation qui serait privée d'effet par la nouvelle autorisation, sans qu'elle ait jamais été utilisée au final), et ce afin de permettre aux collaborateurs de bénéficier dès 2015 du régime introduit par la « Loi Macron ». Cette approche permettrait à SCOR de retenir ses collaborateurs et ses talents pour faire face aux défis futurs et assurer le développement du Groupe et la réalisation de ses ambitions, dans l'intérêt de toutes les parties (actionnaires, entreprise, collaborateurs).

Par ailleurs, le Président et Directeur général de la Société a expressément demandé au Comité des Rémunérations et des Nominations et au Conseil d'administration à ne pas bénéficier cette année de l'attribution gratuite d'actions basée sur cette nouvelle résolution. Cette demande a été approuvée par le Conseil d'administration, et le projet de résolution qui vous est soumis le précise explicitement.

Bien que la « Loi Macron » offre désormais la faculté de fixer une période d'acquisition des actions à un (1) an, et de n'imposer aucune période de conservation (à condition que la période d'acquisition soit d'au moins deux (2) ans), votre Conseil n'a pas souhaité réduire d'autant les périodes d'acquisition et de conservation autorisées lors de votre Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2015 mais vous propose que l'attribution des actions devienne définitive au terme d'une période d'acquisition d'une durée minimale de trois (3) ans, sans période de conservation minimale que votre Assemblée déciderait de supprimer.

En particulier, les conditions de performances attachées le cas échéant aux actions seraient désormais mesurées pendant une période d'une durée minimale de trois (3) ans, contre deux (2) ans jusqu'à présent, ce qui marque la volonté de SCOR de tenir compte des souhaits exprimés par de nombreux investisseurs.

Par ailleurs, pour les dirigeants et les principaux cadres du Groupe, une partie des allocations d'actions continuerait d'être effectuée sous la forme de *Long Term Incentive Plans* (« **LTIP** »), qui prévoient quant à eux une période d'acquisition et de mesure des conditions de performance de six (6) ans.

Nous vous proposons donc d'accepter de renouveler votre confiance en la politique de rémunération de la Société en permettant de soumettre, dès 2015, les attributions gratuites d'actions aux dispositions de la « Loi Macron », dans les conditions résumées ci-dessus et exposées en détail ci-dessous.

Pour votre parfaite information et conformément à la loi, l'autorisation prévue à la résolution fait également l'objet d'un rapport spécial des Commissaires aux Comptes.

### **Autorisation à l'effet d'attribuer gratuitement des actions ordinaires existantes de la Société en faveur des membres du personnel salarié et des dirigeants mandataires sociaux (1<sup>ère</sup> résolution)**

Il est proposé à votre Assemblée, statuant à titre extraordinaire, d'autoriser le Conseil, conformément aux dispositions des articles L.225-197-1 et suivants du Code de commerce, à procéder à des attributions gratuites d'Actions Ordinaires existantes, déjà émises et intégralement libérées, au profit des membres ou de certains des membres du personnel salarié de la Société et des sociétés ou groupements qui lui sont liés au sens de l'article L.225-197-2 du Code de commerce ainsi qu'au profit des mandataires sociaux visés à l'article L.225-197-1-II du Code de commerce, à l'exclusion du Président et Directeur général pour les distributions gratuites d'actions décidées en 2015 au titre de la présente résolution, dans les conditions suivantes :

- le nombre total d'actions ordinaires attribuées gratuitement dans les conditions, le cas échéant, de performance, à fixer par le Conseil sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, ne pourrait être supérieur à trois millions (3 000 000) ;
- le Conseil déterminerait l'identité des bénéficiaires, le nombre d'actions ordinaires attribuées à chacun d'eux, les droits et conditions attachés aux droits conditionnels à recevoir des actions ordinaires (et ce, notamment, dans le respect, le cas échéant, des conditions de présence et de performance à fixer par lui sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations), étant précisé à cet égard que les attributions d'actions ordinaires décidées en faveur des dirigeants-mandataires sociaux de la Société seraient intégralement soumises à des conditions de performance et ne pourraient représenter plus de 10 % des actions ordinaires ainsi autorisées ;
- l'attribution des actions ordinaires aux bénéficiaires deviendrait définitive, pour tout ou partie des actions ordinaires attribuées au terme d'une période d'acquisition d'une durée minimale de trois (3) ans, et dans ce cas sans période de conservation minimale que votre Assemblée déciderait de supprimer. Désormais, les conditions de performance applicables seraient mesurées sur une période minimale de trois (3) ans ;
- toutefois, en cas d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans la deuxième ou troisième catégorie prévue à l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale, les actions ordinaires lui seraient définitivement attribuées avant le terme de la période d'acquisition restant à courir, et seraient immédiatement cessibles.

Nous attirons votre attention sur le fait que la résolution qui vous est proposée maintient la position prise par votre Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2015 de supprimer la souplesse qui existait les années précédentes quant à l'origine des actions attribuées gratuitement (actions nouvelles ou existantes). Ainsi, les plans mis en place sur la base de cette nouvelle autorisation ne pourraient être honorés qu'au moyen de l'attribution d'actions existantes prélevées sur les actions auto-détenues par la Société acquises par celle-ci dans le cadre de son programme de rachat d'actions et non par création d'actions nouvelles. Dès lors, les plans d'attribution gratuite d'actions mis en place dans le Groupe n'auraient aucun effet dilutif sur l'actionnariat.

Par ailleurs, comme mentionné ci-dessus, le Président et Directeur général de la Société sera exclu du bénéfice de cette résolution en 2015.

Cette autorisation serait consentie au Conseil pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de réunion de la présente Assemblée, soit jusqu'au 18 décembre 2017, et priverait d'effet à compter du jour de l'adoption de la présente résolution, l'autorisation donnée par votre Assemblée lors de sa réunion du 30 avril 2015 dans sa vingt-cinquième résolution, autorisation qui n'aurait au final jamais été utilisée.

A toutes fins utiles, il est rappelé que dans l'hypothèse où ce projet de résolution ne serait pas approuvé, l'autorisation accordée au Conseil par l'Assemblée du 30 avril 2015 dans sa vingt-cinquième résolution pourra être mise en œuvre jusqu'à son terme initial.

La résolution qui vous est proposée ne change pas les conditions de performance par rapport à l'autorisation donnée par votre Assemblée lors de sa réunion du 30 avril 2015 dans sa vingt-cinquième résolution. Nous vous rappelons à cet égard que le Conseil avait décidé, conformément aux recommandations formulées par le Comité des Rémunérations et des Nominations dans sa séance du 3 mars 2015, en phase avec les souhaits des investisseurs, d'aligner parfaitement les conditions de performance avec les objectifs stratégiques du Groupe, qui sont au nombre de deux : la rentabilité (c'est-à-dire 1 000 points de base au-dessus du taux sans risque dans le plan *Optimal Dynamics* actuellement en cours) et la solvabilité (c'est-à-dire ratio de solvabilité optimal compris entre 185 % et 220 % dans le plan *Optimal Dynamics* actuellement en cours). Ainsi, l'acquisition définitive des actions qui seraient attribuées serait soumise, le cas échéant et pour tout ou partie des actions attribuées selon le cas<sup>2</sup>, outre à la satisfaction de la condition relative au respect du Code de conduite détaillée

<sup>2</sup> Les conditions de performance sont applicables à (i) 100 % des actions attribuées en faveur du Président et Directeur général,

ci-dessous (*clawback policy*), à la satisfaction, sur une période de mesure des conditions de performance d'une durée de 3 ou 6 ans, selon les plans, des conditions suivantes :

- Pour 50 % de l'attribution<sup>3</sup> :

Atteinte au cours de la période de mesure des conditions de performance, d'un niveau de *return on equity* (« **ROE** ») moyen égal à la moyenne de l'objectif stratégique de ROE de la Société sur la période (« **ROE Cible** »).

Dans l'hypothèse où le ROE moyen constaté serait inférieur ou supérieur au ROE Cible, les actions seraient acquises par leurs bénéficiaires selon l'échelle progressive décrite dans la grille ci-dessous :

Ratio entre le ROE moyen constaté et le ROE Cible	Proportion de l'attribution définitivement acquise au titre de ce critère
A partir de 125 %	150 %
Entre 120 % et 124,99 %	140 %
Entre 110 % et 119,99 %	120 %
<b>Entre 100 % et 109,99 %</b>	<b>100 %</b>
Entre 80 % et 99,99 %	90 %
Entre 70 % et 79,99 %	70 %
Entre 60 % et 69,99 %	50 %
Entre 50 % et 59,99 %	25 %
<b>Inférieur à 50 %</b>	<b>0 %</b>

- Pour les 50 % de l'attribution<sup>4</sup> restants :

Atteinte, au cours de la période de mesure des conditions de performance, d'un ratio de solvabilité moyen au moins égal à la moyenne de l'objectif stratégique de ratio de solvabilité de la Société sur la période (« **Ratio de Solvabilité Cible** »)<sup>5</sup>.

Dans l'hypothèse où le ratio de solvabilité moyen constaté serait inférieur au ratio de solvabilité Cible, les actions seraient acquises par leurs bénéficiaires selon l'échelle linéaire décrite dans la grille ci-dessous :

Différence entre le ratio de solvabilité moyen et le Ratio de Solvabilité Cible	Proportion de l'attribution définitivement acquise au titre de ce critère
supérieure ou égale à 0 point de pourcentage	100 %
comprise entre 0 et -35 points de pourcentage	Echelle linéaire dégressive
inférieure ou égale à -35 points de pourcentage	0 %

des *Executive Global Partners* (dont les membres du COMEX) et des *Senior Global Partners* (soit au total, environ 84 personnes en 2015) et, à (ii) au moins 50 % des actions attribuées en faveur des *Associate Partners* et des *Global Partners* (soit au total, environ 668 personnes en 2015).

<sup>3</sup> Part soumise à conditions de performance

<sup>4</sup> Idem note précédente

<sup>5</sup> Dans l'hypothèse où le plan stratégique fixe un intervalle cible ou « optimal », la borne inférieure de cet intervalle est considérée pour les besoins du calcul comme étant le Ratio de Solvabilité Cible.

Il est précisé qu'en aucun cas l'application de ces conditions de performance ne pourrait donner droit à l'acquisition de plus de 100 % des actions attribuées au total.

En outre, nonobstant la réalisation totale ou partielle des deux conditions visées ci-dessus, l'acquisition définitive des actions serait subordonnée, en tout état de cause, au respect absolu des principes déontologiques du Groupe tels que décrits dans le code de conduite du Groupe (le « **Code de Conduite du Groupe** »). Le Code de Conduite du Groupe comprend des aspects incontournables de la responsabilité sociétale des entreprises, au nombre desquels : l'intégrité, la protection des données et le respect de la vie privée, la lutte contre la corruption, le strict respect des sanctions et embargos, la lutte contre le blanchiment, la transparence, la promotion de l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi, l'encouragement à signaler des problèmes éthiques via une procédure d'alerte ainsi que la promotion et le respect des principes du Pacte Mondial des Nations-Unies. En cas de non-respect du Code de Conduite du Groupe par un bénéficiaire, aucune de ses actions ne pourrait être acquise (*clawback policy*).

Comme évoqué plus haut, il est précisé en outre qu'afin d'intégrer encore davantage la prise en compte des risques sur le long terme, le Conseil d'Administration envisage d'utiliser une part de cette autorisation pour mettre en œuvre un LTIP (*Long Term Incentive Plan*) aux termes duquel la durée d'acquisition des droits à actions gratuites serait allongée à 6 ans, durée sur laquelle seraient également mesurées les conditions de performance visées ci-dessus, sans période de conservation minimale. Ce dispositif contribue à aligner sur une durée longue les intérêts des membres de l'équipe de direction bénéficiaires avec les intérêts des actionnaires.

\* \* \*  
\*