

Charte européenne

relative à l'égalité

professionnelle entre les

femmes et les hommes au

sein du groupe SCOR



Préambule

La création de sociétés européennes au sein du groupe SCOR, conjuguée aux échanges entre la Direction du Groupe et les représentants du personnel des sociétés du groupe SCOR en Europe, en particulier au sein du Comité Commun des Sociétés Européennes, sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus généralement de la mixité dans l'entreprise, ont conduit les partenaires sociaux à envisager, au cours des nombreuses séances de discussion, la création d'une **Charte européenne relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** :

Cette Charte :

- affirme largement **l'engagement du groupe SCOR** d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- et est **fondatrice de droits collectifs pour les femmes et les hommes** qui composent le Groupe.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise est un **droit fondamental** qui dépasse le cadre strict de l'entreprise. Elle constitue une valeur importante pour le **respect** entre les salariés et doit être concrètement et rationnellement exercée.

Le groupe SCOR est convaincu que la **diversité**, et plus particulièrement la **diversité de genre**, sert **l'égalité professionnelle** ainsi que la **performance économique et sociale**. Elle contribue à en faire un acteur socialement responsable, favorisant l'attractivité et la fidélisation de ses collaborateurs.

La présente Charte vise à proposer un **socle commun de valeurs** à tous les pays dans lesquels le groupe SCOR est implanté dans l'Union européenne et au-delà, en Suisse.

SCOR s'engage à mettre en œuvre tous les moyens envisageables en faveur de l'égalité professionnelle pour assurer l'égalité des chances dans les domaines prioritaires que sont :

- 👤 le recrutement et l'embauche,
- 👤 l'évolution de carrière,
- 👤 l'accès des femmes et des hommes aux plus hautes responsabilités,
- 👤 la formation professionnelle,
- 👤 l'équité salariale à formation, expérience, performance et compétences équivalentes,
- 👤 l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.



Ces principes ne pourront être respectés sans l'évolution nécessaire, déjà engagée dans nombre de pays européens sous l'impulsion de l'Union Européenne, des partenaires sociaux européens et des gouvernements concernés, des mentalités et des comportements, ce qui devra nécessairement transiter par des sensibilisations spécifiques, tenant compte des différentes cultures concernées.

Le groupe SCOR s'engage à tout mettre en œuvre pour instaurer une **égalité entre les femmes et les hommes** conformément aux normes européennes en vigueur.





Article 1 : Les engagements communs aux pays membres du groupe SCOR en Europe

Considérant l'article 23 de la **Charte des droits fondamentaux** de l'Union Européenne, l'article 14 de la **Convention européenne des droits de l'homme**, la **Directive européenne** du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, le groupe SCOR affirme que ses **engagements** en matière d'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** se réalisent en prohibant toute discrimination fondée sur le sexe et visent à lutter contre tous les stéréotypes, en veillant en particulier au **respect mutuel** des genres.

Le présent accord vise à appliquer à l'ensemble des établissements européens du groupe SCOR une **politique globale d'engagement et d'égalité de traitement** dans tous les pays de l'Union Européenne et la Suisse.

Article 2 : L'égalité des chances dans le recrutement et l'embauche

Les recrutements contribuent au maintien du **niveau d'excellence** des collaborateurs du Groupe et **préparent l'avenir** du Groupe. Cette étape est décisive pour le futur de l'entreprise et la conduite des initiatives du **plan stratégique** triennal de l'entreprise.

La diversité est un **atout majeur**, en particulier dans une entreprise mondiale.

L'accroissement des besoins en recrutement qui peut être relié au départ à la retraite des « baby-boomers » est une **opportunité** pour l'entreprise de **renforcer la mixité**, au travers notamment du **recrutement de femmes et d'hommes** dans les métiers qui pourraient subir un déséquilibre sexué.

En outre, conformément à sa politique globale de recrutement, le groupe SCOR s'engage à :

- ☞ veiller systématiquement à ce que ses offres d'emploi externes ou internes ne comportent aucune **mention discriminatoire** et plus largement dans le processus de recrutement, y compris via les prestataires extérieurs de recrutement,
- ☞ tant dans le processus d'embauche que de mobilité, à sélectionner les femmes et les hommes **sans aucune discrimination** à un niveau de classification et de



rémunération d'embauche équivalent au regard des diplômes obtenus, de l'expérience accumulée, des performances atteintes, des compétences et des responsabilités qui leur sont confiées, et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail des personnes concernées.

- ☞ **Un(e) candidat(e) ne peut être écarté(e)** d'un recrutement en raison de son sexe, de ses caractéristiques physiques, de son origine, de son nom de famille, de son lieu de naissance, de son lieu de résidence, de son âge, de son éventuel handicap, de ses convictions politiques ou religieuses, de son orientation sexuelle, de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales,
- ☞ **l'état de grossesse** réel ou supposé d'une candidate **ne peut être pris en compte** dans le processus de recrutement, et le groupe SCOR s'interdit de rechercher toute information sur l'état de grossesse.

En 2013, le nombre de femmes et d'hommes recrutés était quasiment **équivalent** (48 % de femmes - 52 % d'hommes). L'objectif est de **maintenir une égalité entre les genres dans le Groupe**, tout en veillant à :

- ☞ conserver les repères rationnels des décisions de l'entreprise,
- ☞ ne pas influencer négativement le fonctionnement normal de l'entreprise.



Objectifs 2014/2017

- ☞ *L'ensemble des descriptions de postes et des communications officielles réalisées avec les cabinets de recrutement seront accompagnées d'un message exigeant, comme condition préalable, un nombre si possible similaire de candidats et de candidates en fonction de la réalité du marché.*
- ☞ *Les entretiens d'embauche doivent être réalisés par plusieurs personnes aux profils variés, jamais par une seule personne.*
- ☞ *La grossesse, la maternité ou la paternité ne doit en aucun cas influencer sur un recrutement.*





Article 3 : Assurer la parité femmes/hommes dans l'évolution de carrière

Depuis plus de dix ans, le groupe SCOR a souhaité porter une attention particulière à la **parité**, ce qui nécessite un **suivi régulier**. Le suivi de la trajectoire des carrières des salariés peut se faire en favorisant :

- ☒ la mobilité interne, sur le principe du volontariat,
- ☒ puis par un *sourcing* externe spécifique pour réaliser des embauches et améliorer la mixité dans certains emplois, et ainsi permettre des évolutions professionnelles.

A ce titre, le groupe SCOR souhaite faciliter certaines **passerelles entre métiers** afin notamment de favoriser la mobilité interne, qu'elle soit nationale ou internationale.

Assurer la **parité femmes/hommes** dans l'évolution de carrière permet aussi de prendre en compte la **maternité/paternité**, un événement personnel important, qui ne doit pas avoir des répercussions négatives sur l'évolution de carrière de la personne concernée.

En conséquence, un entretien au retour du congé maternité/ parental doit être systématiquement tenu entre le/la salarié(e) et son manager, lequel lui fera le bilan de ce qui s'est passé pendant son absence afin que la **reprise soit la plus optimale possible** sans conséquence sur **sa trajectoire professionnelle**.

En 2013, les différentes divisions du groupe SCOR présentaient un **nombre généralement équilibré de femmes et d'hommes**. L'objectif est de s'assurer que cet équilibre se maintienne.

Par ailleurs, on observe qu'en 2014, un **nombre de femmes équivalent à celui des hommes a été promu Partner** (49 % de femmes et 51 % d'hommes). Cet effort sera poursuivi afin de créer un « vivier » de salariées femmes en vue des **promotions internes** à tous les niveaux de Partnership.



Objectifs 2014/2017

- ☒ *La Direction des Ressources Humaines programmera un entretien avec les salariés revenant d'un congé maternité/parental en vue de préparer leur retour dans l'entreprise.*
- ☒ *Des groupes de travail virtuels et réels seront mis en place.*





Article 4 : Permettre aux femmes l'accès aux plus hautes responsabilités

Les femmes doivent pouvoir avoir accès à des **postes à responsabilité** que ce soit en termes de technicité, d'expertise, de management d'équipe ou de direction.



Pour tendre vers ce changement, la Direction apportera son soutien à la création d'un **réseau de femmes**, qui aura pour but de permettre un partage d'expériences, mais aussi une réflexion sur les conditions de la mixité dans le Groupe.

Un **programme de mentoring** dédié aux femmes pourra être également mis en place pour favoriser l'évolution de leur carrière au sein du Groupe.

Le groupe, qui s'est déjà engagé à son plus haut niveau dans le coaching de femmes amenées à occuper des fonctions d'administrateur et/ou de mandataire social, s'engage à communiquer aux femmes et aux hommes ces programmes, et donc à les faire connaître dans les différents pays européens dans lesquels le Groupe est implanté.



Objectifs 2014/2017

-  *Des activités de networking seront programmées.*
-  *Des programmes de sponsorship/de mentoring seront proposés aux salariés hommes et femmes.*





Article 5 : L'égal accès à la formation professionnelle

L'engagement de SCOR en faveur de la **formation professionnelle** continue, constituant un élément clef de la **politique des Ressources Humaines**.

Déployée en 2012, **SCOR University** veille au développement des compétences techniques et transverses de tous les collaborateurs en fonction de leurs besoins actuels et futurs.

A travers cette **politique globale**, SCOR University assure les mêmes conditions d'accès à la formation à travers le Groupe, permettant d'adapter, de maintenir et/ou de développer le niveau de compétences requis par la fonction de chaque collaborateur.



Même s'il n'y a pas de déséquilibre manifeste sur cette **thématique clef** du développement personnel des femmes et des hommes qui composent le Groupe en Europe, il convient de rester attentif.

Le groupe SCOR s'engage en conséquence en faveur de **l'égalité d'accès à la formation**, et plus largement au **développement de ses collaboratrices et de ses collaborateurs** tout au long de leur carrière.

A ce titre, sur les deux dernières années, le **pourcentage d'accès** à la formation professionnelle **entre les femmes et les hommes** au sein du Groupe **respecte cet équilibre**.



Objectifs 2014/2017

-  *Des formations ciblées visant à travailler la confiance en soi et l'autopromotion seront organisées pour les collaboratrices comme pour les collaborateurs.*
-  *Les managers (hommes et femmes) bénéficieront, si nécessaire, d'un soutien adapté aux managers.*





Article 6 : L'équité salariale à performances et compétences équivalentes

Lors de l'embauche, le salaire proposé sera **identique pour une femme ou un homme**, à situation comparable. On entend par « salaire » la rémunération de base, la part variable liée aux résultats et autres avantages.

Tout homme ou femme du groupe SCOR pourra par la suite bénéficier d'une évolution salariale fondée sur des **éléments objectifs** liés aux **compétences et aux performances**.

A ce titre, SCOR s'engage à mettre en place et à respecter un **système de rémunération transparent**, et à vérifier chaque année le montant des rémunérations femmes/hommes afin de s'assurer qu'il n'existe pas d'écarts non justifiés pour **un même poste**, à formation, expérience, performance et ancienneté similaires.

Le groupe SCOR prendra en compte les recommandations et **avis des managers** afin de procéder aux **mesures salariales individuelles** qui s'imposeraient.

Il est précisé qu'il n'existera aucune corrélation entre la rémunération effective et la situation particulière du salarié (temps partiel, congé maternité/parental) par rapport aux autres salariés.



Objectifs 2014/2017

- L'ensemble des employés en congé maternité/parental doivent au minimum obtenir l'augmentation de salaire moyenne accordée aux employés de SCOR dans le pays concerné proportionnellement à la durée du congé. Pour le temps de présence sur l'exercice, l'augmentation sera relative à l'appréciation du travail effectué, comme pour l'ensemble des salariés.*
- La rémunération des femmes et des hommes pour un même poste, à responsabilité, formation, compétences, performances et ancienneté équivalentes doit être la même. Si certaines incohérences étaient observées, elles devraient être analysées et corrigées si elles n'étaient pas justifiables.*





Article 7 : Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

La **qualité de vie au travail** passe aussi par l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Lorsque l'on évoque les femmes et les hommes, la parentalité est à prendre en compte.

Tendre vers un **équilibre** sur ce thème passe par une réflexion sur les modalités d'organisation du travail, afin notamment de mettre en place des horaires adaptés à chacun en tenant compte autant que possible de chaque situation.



Objectifs 2014/2017

SCOR continuera d'appliquer des conditions de travail flexibles et de généraliser, si possible, les mesures les plus réussies sur les thématiques suivantes, conformément aux réglementations locales :

Flexibilité au travail

- Horaires de travail flexibles (par ex. horaires variables, temps partiels, comptes épargne-temps, congés sabbatiques),
- Flexibilité accordée particulièrement en cas de difficultés personnelles (par ex. enfants malades, fermeture pour vacances ou grève d'établissements tels que les crèches, soins apportés à des parents proches, possibilité d'emmener ses enfants au bureau), possibilité de travailler à domicile pour une courte durée, encourager à éviter les réunions après 17h00

travail mobile/travail à domicile

- Pas de déplacement au travail certains jours de semaine,
- amélioration des conditions de travail dans les open spaces,

Le temps partiel ne doit pas empêcher une évolution de carrière

- **Aide financière et sociale** (par ex. des garderies destinées aux enfants des collaborateurs)





Article 8 : Contribuer à l'évolution des mentalités

Contribuer à l'égalité professionnelle, c'est **favoriser l'évolution des mentalités** par l'appropriation des **comportements positifs** par tous les acteurs de l'entreprise (Direction, managers, représentants du personnel, salariés) et le **rejet de leurs présupposés**.

Pour ce faire, des **relations sociales constructives et régulières** dans toutes les strates de l'entreprise sont nécessaires, et cette **démarche de sensibilisation concerne** l'ensemble des **salariés de l'entreprise, à commencer par les plus jeunes**.

Cela pourrait aussi se traduire par des **sessions de sensibilisation** des collaborateurs dès l'adoption de cette Charte, qui traiteraient par exemple de la **prévention du harcèlement sexuel** et du **principe d'égalité entre les genres**, mais aussi des biais décisionnels que les stéréotypes peuvent engendrer chez les hommes comme chez les femmes.



Objectifs 2014/2017

- ☞ *La Charte sera publiée sur le site web de SCOR, accompagnée d'un message de la Direction.*
- ☞ *Des formations sur les préjugés et l'égalité des genres doivent être proposées à l'ensemble des employés (priorité donnée aux recruteurs) en vue de favoriser la mixité.*
- ☞ *Des exemples de réussites pourraient être diffusés dans le Groupe.*
- ☞ *L'ensemble des processus RH s'appuient sur le principe de diversité des genres (Revue des talents, Entretien annuel d'Appréciation et de Développement, Révisions salariales, etc.)*
- ☞ *Le projet de créer un « vivier » de salariées femmes en vue de promotions internes doit être étayé par des initiatives telles que le STWR (Strategic Talent Workforce Review, c'est-à-dire Revue des talents). Des conseils clairs doivent être donnés sur ces initiatives ainsi qu'une définition de la notion de « talent ».*
- ☞ *La brochure « Partnership » (actuellement en cours) sera disponible sur l'Intranet et soulignera notamment les thématiques suivantes :*
 - *La participation de la DRH au processus de nomination et de promotion des salariés au statut de Partners*
 - *Critères de nomination et de promotion au Partnership*





Article 9 : Représentants du personnel

La mixité doit aussi être présente chez les **partenaires sociaux**, au sein **des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales** lorsque ces institutions existent dans les pays dans lesquels le Groupe est implanté.

Les institutions représentatives du personnel s'engagent au travers de cette Charte à **rechercher la mixité** et en particulier lors du renouvellement des **membres du Comité Commun des Sociétés européennes**.

* * *

Les engagements énoncés dans la présente Charte seront déclinés au sein de chaque pays dans lequel le groupe SCOR a des collaborateurs en Europe, dans le respect des réglementations locales, étant précisé que les règles spécifiques locales devront, par priorité, s'appliquer.

Un bilan annuel sera réalisé et compris dans le bilan social européen présenté régulièrement au membre du Comité Commun des Sociétés Européennes lors de l'une de ses réunions annuelles.

Cette Charte sera affichée dans chaque établissement du groupe SCOR en Europe ainsi que sur l'Intranet du groupe SCOR et remise à chaque salarié lors de son embauche.

La Direction de SCOR et les représentants du personnel désigneront deux personnes (parmi la DRH et les membres du Comité Commun des Sociétés Européennes) chargées de contrôler les progrès réalisés et de coordonner les actions menées après la mise en œuvre de cette Charte en Europe.

Compte tenu des traductions nécessaires de la présente Charte, il est rappelé que seule la version française prévaut entre les parties signataires en cas de difficulté liée à son interprétation.

Fait à Paris, le

Pour le groupe SCOR

Denis Kessler

Président-Directeur général

Sébastien Musset

Directeur des Ressources Humaines du Groupe





Pour les représentants du personnel en Europe et par pays

France



Guillemette Maréchal

Michèle Aronvald

Sylvie Avramito

Patrice Salles

Luc Rougé

Christophe Lefèvre

Laurence Ferré

Pascale Faessel

Sandrine Bonnamy

Francis Fégeant

Allemagne



Elke Hammes

Hans-Ulrich Finck

Alfred Junk

Andreas Schmitt

Frank Drewniok

Pietro Santoro

Thomas Moll

Tanja Zur Mühlen



Grande-Bretagne



Joanne Backshall

Roberta Iorizzo-Fard

Derek Outlaw

Espagne



Angeles Lozano Gutierrez

Beatriz Sira Gonzalez San Cristobal

Italie



Paola Strada

Belgique



André Smet

Annie Laforêt

Pays-Bas



Mandy Luo

Deon Veldtman

Irlande



Vladimir Suchan

Autriche



Kerstin Kalterbrunner



Suède



Sofia Ernstsson

Yvonne Etholen

Suisse (membres invités permanents)



Mariella Di Prinzio

Doris d'Orio

Yannick Vincent

Dominic Ruch



Annexe

Un rapport statistique annuel européen intégrera au moins les indicateurs suivants :

Aspects généraux

- Nombre d'employés par genre travaillant dans les principales branches (comptabilité, souscription, gestion des sinistres, finance, etc.)
- Mobilité interne par genre
- Nombre d'employés par genre travaillant à temps partiel classés par temps de travail (< 50 %, 50 %, >50 % du temps de travail moyen)
- Genre et âge
- Ancienneté par genre

Promotion au Partnership/promotion fonctionnelle (chef d'équipe, responsable de service, etc.)

- Statistiques présentant le nombre/pourcentage de femmes/hommes aux différents niveaux de Partnership (si possible depuis 2012)
- Statistiques présentant le nombre/pourcentage de femmes/hommes occupant des postes à responsabilité, impliquant notamment le management d'équipe (si possible depuis 2012)

Rémunération/formations (dont les formations/séminaires sensibilisant à la problématique de l'égalité des genres)

- Statistiques comparant les rémunérations annuelles par genre dans les fonctions principales (comptables, actuaires, souscripteurs, gestionnaires de sinistres, etc.)
- Statistiques présentant le nombre de formations et leur répartition, notamment les coûts par genre et la répartition entre formations techniques et formations en management.