



This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

**ACCORD RELATIF A L'IMPLICATION DES
SALARIES AU SEIN DE LA SOCIETE EUROPEENNE
SCOR SE,**

Entre :

SCOR SA, société domiciliée 1, avenue du Général de Gaulle 92800 Puteaux, immatriculée au RCS Nanterre n ° 562 033 357, représentée par M. Patrick Thourot, en sa qualité de Directeur Général Délégué du Groupe SCOR.

D'une part

Et :

Le groupe spécial de négociation de SCOR SA

D'autre part

PREAMBULE :

La Direction du Groupe SCOR a consulté les institutions représentatives du personnel sur le projet de création des trois sociétés européennes SCOR SE , SCOR GLOBAL LIFE SE, SCOR GLOBAL P&C SE, en application des dispositions du Règlement (CE) n°2157/2001 du Conseil en date du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (ci-après « Règlement SE ») et des articles L.229-1 et suivants du Code de commerce relatifs à la société européenne. SCOR SE est constituée par transformation de la société de droit français SCOR SA.

Trois groupes spéciaux de négociation ont été constitués conformément aux dispositions des articles 3 de la Directive SE et L.439-26 du Code du travail français afin de déterminer, par un accord écrit conclu entre les représentants des salariés et la Direction du Groupe SCOR, les modalités d'implication des salariés au sein des trois sociétés européennes précitées.

Les parties sont convenues de créer un organe de représentation commun aux trois sociétés chargé d'assurer l'implication, au sens de la Directive SE, des salariés des sociétés européennes et de leurs filiales, établissements et succursales.

Le présent accord a été conclu entre la Direction de SCOR SA, d'une part, et le groupe spécial de négociation de SCOR SA, d'autre part, ce dernier ayant pris sa décision à la majorité absolue de ses membres qui représentent également la majorité absolue des salariés des trois sociétés européennes, de leurs filiales, établissements et succursales, conformément aux dispositions des articles 3.4 de la Directive et des articles L.439-33 et suivants du code du travail français.

CECI ETANT RAPPELE, LES PARTIES SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT :

I. OBJET DE L'ACCORD

Article 1 : Définitions

Dans le cadre du présent accord les termes suivants ont été définis:

- L' « Accord » : le présent accord
- « SCOR » : SCOR SA
- « SCOR GLOBAL Life » : SCOR GLOBAL Life SA
- « SCOR GLOBAL P&C » : SCOR GLOBAL P&C SA
- La « Direction » : Le Président Directeur Général de SCOR SA, ou de SCOR SE selon le cas, ou son représentant
- Les « SE » : les sociétés européennes SCOR SE, SCOR GLOBAL LIFE SE et SCOR GLOBAL P&C SE
- Le « Groupe UE SCOR » : Le Groupe SCOR dans l'Union Européenne, incluant toutes les entités du Groupe SCOR situées dans un des Etats membre de l'Union Européenne (« les Etats membres »). La liste de ces entités à la date de signature du présent accord est fournie en annexe 1
- Le « Groupe SCOR » ou « Le Groupe » : Le Groupe SCOR dans le monde

- « C.C.S.E. » : Le Comité Commun des Sociétés Européennes du Groupe SCOR ou « SCECC » (SCOR Common European Companies Committee)
- « L'implication des salariés » : l'information, la consultation et, le cas échéant, la participation
- « L'information » : est celle que doit fournir la Direction aux représentants des salariés dans le cadre du C.C.S.E. sur les questions qui concernent les SE elles-mêmes et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des salariés d'évaluer l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations du C.C.S.E.
- « La Consultation » : l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des salariés et la Direction des SE dans le cadre du C.C.S.E., à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des salariés, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis, des propositions et des vœux sur les mesures envisagées par la Direction, qui pourront être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein des SE
- « La Participation » : l'influence qu'ont les salariés sur les affaires d'une société, en exerçant leur droit d'élire ou de désigner un membre du conseil d'administration de SCOR SE

Article 2 : Objet

L'Accord a pour objet de déterminer les modalités d'implication des salariés au sein des SE.

L'Accord prévoit la création d'un comité de représentation commun aux 3 SE du Groupe UE SCOR.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 3 : Périmètre

L'Accord s'applique au Groupe UE SCOR.

Les parties constatent qu'à la date du présent accord, les seules sociétés membres du Groupe UE SCOR, qui emploient un personnel salarié sur ce territoire, sont les sociétés SCOR, SCOR GLOBAL LIFE et SCOR GLOBAL P&C.

Les sociétés, établissements et succursales inclus dans le champ d'application du présent accord sont énumérés en annexe 1, qui fait partie intégrante de l'Accord. Cette liste indique les effectifs de chaque pays.

Article 4 : Modification du périmètre

La Direction s'engage à informer dans un délai raisonnable le C.C.S.E. des modifications significatives de la liste des sociétés, établissements et succursales, objet de l'annexe 1, ainsi que de leurs effectifs.

III) Composition et statut des membres du C.C.S.E.:

Article 5: Comité

Il est créé un Comité Commun des Sociétés Européennes SCOR, dit C.C.S.E., ou SCOR Common European Companies Committee (« SCECC »).

Le C.C.S.E. assure la représentation, au sein d'une instance commune, des salariés des SE et de leurs filiales, établissements et succursales visés au champ d'application de l'Accord.

Le C.C.S.E. est doté de la personnalité juridique.

Article 6 : Composition du C.C.S.E.

Le C.C.S.E. comprend des représentants de la Direction et des représentants des salariés.

Article 6.1: Représentants de la Direction

La Direction est constituée par le Président Directeur Général de SCOR SE, ou par son représentant, assisté des collaborateurs de son choix.

Article 6.2 : Représentants des salariés

Les représentants des salariés sont désignés ou élus parmi les représentants des salariés du Groupe UE SCOR, ou le cas échéant, parmi les salariés du Groupe conformément à la législation et aux pratiques nationales de chaque pays.

Les représentants des salariés seront élus/désignés dans un délai maximum de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'Accord.

Chaque membre dispose d'une voix délibérative.

Article 7 : Nombre et répartition des sièges

Le nombre de sièges au sein du C.C.S.E. est tout d'abord déterminé dans chaque Etat Membre selon les règles exposées à l'article 7.1 de l'Accord.

Les sièges attribués à chaque Etat Membre sont ensuite répartis par SE en fonction de l'effectif global de la SE dans l'Etat Membre selon les règles exposées à l'article 7.2 de l'Accord.

Article 7.1 : Répartition des sièges par pays

Le nombre de sièges est fixé en proportion du nombre de salariés employés dans chaque Etat Membre par rapport à l'effectif total du Groupe UE SCOR, et ce de la façon suivante :

- Jusqu'à 5% de l'effectif total : 1 siège
- de plus de 5% de l'effectif total à 10% : 2 sièges
- de plus de 10% à 15% de l'effectif total: 3 sièges
- de plus de 15% à 20% de l'effectif total : 4 sièges
- de plus de 20% à 30% de l'effectif total : 5 sièges
- de plus de 30% à 70% de l'effectif total : 6 sièges
- de plus de 70% à 100% de l'effectif total : 7 sièges

La répartition des sièges par pays [*mise à jour au 31 janvier 2007*] au sein du C.C.S.E. est donc déterminée comme suit :

Pays	Nombre de salariés	Nombre de sièges	Pourcentage de l'effectif global du Groupe UE SCOR
Allemagne	133	4	16,60%
Autriche	2	1	0,25%
Belgique	5	1	0,62%
Espagne	38	1	4,74%
France	478	6	59,68%
Irlande	5	1	0,62%
Italie	36	1	4%
RU	83	3	10,36%
Suède	21	1	2,62%
TOTAL	801	19	100,00%

Article 7.2 : Répartition des sièges par SE

Les sièges sont répartis entre les SE en fonction de leurs effectifs dans l'Etat Membre. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Aucun siège n'est attribué aux filiales de SCOR SE dans la mesure où la représentation des salariés est assurée dans les pays concernés par un représentant de SCOR GLOBAL LIFE SE et/ou de SCOR GLOBAL P&C SE.

La répartition des sièges par SE [*intégrant REVIOS et sous réserves de vérifications des effectifs mis à jour*] au sein du C.C.S.E. est donc déterminée comme suit :

Pays	SCOR Global Life SE	SCOR Global P&C SE	SCOR SE	Total
Allemagne	3	1	0	4
France	2	2	2	6
Espagne	0	1	0	1
RU	2	1	0	3
Italie	0	1	0	1
Belgique	1	0	0	1
Irlande	1	0	0	1
Suède	1	0	0	1
Autriche	1	0	0	1
TOTAL	11	6	2	19

Dans les pays représentés par un seul membre au sein du C.C.S.E, lorsque il y a carence de candidat dans la SE à laquelle revient le siège en vertu du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste, le siège vacant revient à la SE représentant le plus grand nombre de salariés après celle à qui revient le siège en vertu de la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste . Dans ce cas, le délai maximum de 6 mois prévu par l'Accord pour l'élection/désignation des représentants des salariés peut être prorogé de trois mois maximum à compter de la constatation de la dite carence.

La carence est constatée conformément à la législation et aux pratiques nationales.

Article 7.3 : Modification des effectifs

En cas de modification significative du périmètre du Groupe UE SCOR, due notamment à l'entrée d'une nouvelle entité dans le périmètre du Groupe UE SCOR, une nouvelle répartition des sièges sera effectuée conformément aux règles exposées ci-dessus.

Il sera procédé à la désignation/élection des membres dans les 6 mois au plus suivant l'intégration des effectifs.

Article 7.4 : Droits de vote

Les droits de vote sont répartis entre les représentants des salariés en fonction du nombre de salariés qu'ils représentent au sein de leurs pays.

Pays	Nombre de sièges	Pourcentage de l'effectif global du Groupe UE SCOR	Droit de vote par membre
Allemagne	4	17,00%	4,25%
Autriche	1	0,25%	0,25%
Belgique	1	0,76%	0,76%
Espagne	1	4,74%	4,74%
France	6	59,45%	9,91%
Irlande	1	0,76%	0,76%
Italie	1	4,28%	4,28%
RU	3	10,08%	3,36%
Suède	1	2,64%	2,64%
TOTAL	19	100,00%	

Les droits de vote sont mis à jour chaque année au 31 janvier en fonction de l'évolution des effectifs de l'année n-1.

Article 8 : Suppléants

Un membre suppléant est élu/désigné pour chaque membre titulaire.

Le suppléant ne siège au C.C.S.E. qu'en cas d'absence, définitive ou provisoire, de son titulaire.

Le membre suppléant devient titulaire jusqu'au retour du représentant qu'il remplace en cas d'absence provisoire. En devenant titulaire, le suppléant est investi des mêmes droits et obligations que le titulaire qu'il remplace. En cas d'absence définitive du suppléant, il sera procédé à une nouvelle élection/désignation.

Article 9 : Modalité de désignation/élection de membres du C.C.S.E.

Les modes de désignation/élection des membres titulaires et suppléants du C.C.S.E. sont ceux définis par la législation de chaque Etat membre pour les élections/désignations des membres d'un groupe spécial de négociation.

Article 10: Mandat

La durée du mandat des membres, titulaires et suppléants, est de 4 ans. Il prend fin en cas de démission, ou lorsque l'intéressé cesse d'être salarié du Groupe UE SCOR, ou en cas de révocation par l'organe qui l'a désigné ou dans l'hypothèse où un représentant du personnel accède à des fonctions professionnelles incompatibles avec l'exercice d'un mandat de

représentant du personnel et en particulier, du fait de sa participation au COMEX et/ou sa désignation comme représentant de la direction de l'une des SE.

De nouvelles désignations et/ ou élections sont organisées au plus tard 6 mois avant l'expiration du délai de 4 ans.

IV) Domaines et modalités de l'implication des salariés

Article 11 : Information

Le C.C.S.E. est informé par la Direction de la situation, des perspectives économiques et financières et des évolutions de chacune des SE. L'information concerne notamment la marche générale, la situation économique, les principes régissant la politique salariale du Groupe UE SCOR, l'évolution probable des activités et des emplois dans le Groupe UE SCOR et la situation de l'emploi dans le Groupe UE SCOR et dans chacune des SE.

La Direction informe également le C.C.S.E. de l'introduction dans le Groupe de nouvelles technologies affectant une ou plusieurs SE.

Ces informations sont communiquées au cours de l'une des 4 réunions ordinaires selon les différents sujets.

A cette fin, la Direction transmet au C.C.S.E. notamment le rapport annuel du Groupe et des informations sur les effectifs et les conditions de travail du type de celles figurant dans le bilan social.

En cas d'évènement affectant une ou plusieurs SE, les membres du C.C.S.E. peuvent demander une information spécifique de la part de la Direction. Cette demande est formulée à la majorité des membres du Comité.

Le C.C.S.E. échange librement et agit en collaboration avec les instances nationales représentatives du personnel dans chacun des pays. Il peut notamment en rencontrer librement les représentants et leur communiquer des informations obtenues dans le cadre de ses prérogatives sous réserve de respecter le principe de confidentialité.

Article 12 : Consultation

Le C.C.S.E. est consulté sur toutes mesures envisagées qui affectent considérablement les intérêts des salariés dans plusieurs pays de l'Union Européenne, et notamment :

- (i) sur les mesures concernant l'organisation du Groupe UE SCOR, les modifications des conditions de travail, la formation professionnelle, les modalités de rémunération liées aux résultats du Groupe,
- (ii) en cas de création d'entité, de délocalisation, de fermeture d'entreprise ou d'établissement entraînant une modification importante des effectifs,
- (iii) en cas de fusion ou d'acquisition ayant les mêmes effets,
- (iv) en cas de réorganisation ayant des effets conséquents sur l'emploi dans au moins deux pays du Groupe UE SCOR.

Si une décision de lancer une offre publique d'achat ou une offre publique d'échange ou une offre publique de vente ou une offre publique de retrait portant sur une entreprise est prise par une ou plusieurs des SE, la Direction de la ou des SE concernées en informe le C.C.S.E. dès que l'offre est rendue publique. Elle réunit le C.C.S.E. dans les huit jours suivant la

publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

Après avoir reçu les informations nécessaires, le C.C.S.E. rend son avis dans des délais compatibles avec les mesures envisagées.

Article 13 Participation

La participation des salariés du Groupe est assurée :

- a) par un salarié (i) désigné en tant que candidat au poste d'administrateur par les salariés du Groupe pour une durée de deux ans, (ii) nommé en tant qu'administrateur par l'assemblée générale de SCOR, (iii) disposant des mêmes droits et soumis aux mêmes obligations que les autres administrateurs de SCOR, et (iv) siégeant avec voix délibérative au Conseil d'administration de SCOR, selon les modalités du règlement de l'élection d'un salarié candidat au poste d'administrateur de SCOR arrêté par le Conseil d'administration de SCOR ;

Et

- b) par un salarié désigné pour une durée de deux ans par les membres du CCSE en leur sein et siégeant avec voix consultative au Conseil d'administration de SCOR, ce salarié étant soumis aux mêmes obligations de confidentialité que celles incombant aux administrateurs de SCOR.

Le mandat prend fin en cas de démission ou lorsque l'intéressé cesse d'être salarié du groupe UE SCOR ou en cas de révocation par le C.C.S.E.

Le C.C.S.E procède à une nouvelle désignation dans les trois mois précédant l'échéance du mandat.

Article 14 : Articulation avec les consultations nationales

Dans le cas où une mesure envisagée doit donner lieu à la fois à une consultation du C.C.S.E. et à une consultation des institutions représentatives du personnel de l'une des sociétés du Groupe UE SCOR, l'avis du C.C.S.E. est requis préalablement à celui de ou des institutions représentatives du personnel du pays concerné, les procédures de consultation pouvant être menées concomitamment.

V) Fonctionnement et moyens du CCSE

Article 15: Localisation

Le C.C.S.E. tient en principe ses réunions en France au siège de SCOR SE.

En cas d'urgence, les réunions peuvent se tenir par visioconférence.

Article 16 : Réunions

Article 16.1 : Fréquence

Le C.C.S.E. tient une réunion par trimestre.

Une réunion extraordinaire du C.C.S.E. peut être organisée à la demande motivée de 4 des membres titulaires du C.C.S.E. représentant au moins deux pays différents ou à l'initiative de la Direction.

La réunion peut être organisée par vidéoconférence à la demande de la majorité des membres titulaires du C.C.S.E. ou de la Direction.

Cette réunion se tient dans un délai maximum 3 semaines suivant la réception par le secrétaire du C.C.S.E. ou par la Direction de la demande formulée par écrit.

La Direction et le Secrétaire du C.C.S.E. peuvent décider d'un commun accord d'un délai de convocation différent.

Les questions jointes à la demande de réunion extraordinaire figurent obligatoirement à l'ordre du jour de cette réunion.

Article 16.2: Préparation

Avant chaque réunion, les représentants du personnel du C.C.S.E. peuvent se réunir en l'absence de la Direction, en vue de préparer les réunions du CCSE.

Article 17: Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour ainsi que la date et l'heure des réunions de C.C.S.E. sont arrêtés conjointement par la Direction et le secrétaire du C.C.S.E.

La convocation accompagnée de l'ordre du jour ainsi que des informations nécessaires à une bonne compréhension des points figurant à l'ordre du jour sont communiquées par la Direction, par écrit, au plus tard 8 jours calendaires avant la réunion. En cas d'avis devant être obtenu à bref délai, l'ordre du jour fixé par le Président du C.C.S.E. est communiqué avec les informations nécessaires, au plus tard 72 heures avant la réunion. La réunion est alors en principe tenue par visioconférence.

Article 18: Mode de délibération

A défaut de dispositions contraires de l'Accord, les décisions du C.C.S.E. sont prises par un vote à la majorité des droits de vote.

Article 19 : Procès-Verbal

Le secrétaire a la responsabilité de la rédaction d'une synthèse des débats dans un procès verbal des réunions du C.C.S.E. Il en soumet le projet aux autres membres du C.C.S.E., y compris au Président.

Le procès verbal est adopté par le C.C.S.E. lors de la réunion suivante.

Article 20 : Ressources financières

Les dépenses de fonctionnement du Comité sont prises en charge par le Groupe UE SCOR.

Le Groupe UE SCOR prend en charge les frais d'organisation des réunions, la traduction en anglais des documents fournis par la Direction, ainsi que les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des membres du C.C.S.E. Ces prises en charges se font selon les règles en vigueur dans le Groupe UE SCOR.

En outre, le C.C.S.E., est doté d'un budget annuel fixé en accord avec la Direction. Pour la première année de fonctionnement, le budget du CCSE est fixé à 40 000 (Quarante mille) euros. Sauf circonstances exceptionnelles, ce budget sera reconduit chaque année.

Article 21 : Recours à l'expert

Dans le cadre de son budget annuel, le C.C.S.E. peut décider de se faire assister d'experts de son choix. En cas de nécessité, ils sont présents aux réunions du CCSE, après accord de la Direction.

Article 22 : Heures de délégation

Chaque membre du C.C.S.E. dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 100 heures par an.

Le Secrétaire dispose d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 120 heures par an.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail.

Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions du C.C.S.E., ainsi que le temps de déplacement pour se rendre aux réunions du C.C.S.E., ne s'imputent pas sur le crédit d'heures prévu au présent article. Ils sont considérés comme du temps de travail effectif.

Article 23 : Statut Protecteur

Les membres du C.C.S.E. bénéficient du statut protecteur institué pour les représentants du personnel par les dispositions légales nationales des pays dans lesquels ils sont employés.

Article 24 : Obligation de confidentialité

Les membres du C.C.S.E., les représentants syndicaux ainsi que les experts qui les assistent, sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et désignées comme telles par la Direction.

Cette obligation de confidentialité subsiste même après l'expiration de leur mandat et s'applique à tous tiers au C.C.S.E. quel qu'il soit.

Article 25 : Espace Intranet

Le Direction met à la disposition du C.C.S.E. un espace dédié sur l'Intranet du Groupe pour publier les procès-verbaux des réunions et les avis du C.C.S.E.

Article 26 : Congé de formation

Les membres du C.C.S.E. ont droit à un congé de formation dans les conditions prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

VII. DISPOSITIONS GENERALES

Article 27 : Règlement Intérieur

Le C.C.S.E. se réunit dans le mois qui suit la communication à la Direction de la liste des membres élus ou désignés, effectuée en application des législations ou pratiques nationales dans chaque pays .

A l'occasion de la première réunion du C.C.S.E., ses membres adoptent un Règlement Intérieur portant notamment sur la désignation des membres du Bureau.

Article 28 : Langue de l'accord

L'Accord est rédigé en français et traduit en anglais. La version française de l'Accord prévaut, toute autre version n'ayant aucune valeur contractuelle et ne pouvant être opposée aux signataires.

Article 29 : Entrée en vigueur et durée

L'Accord entre en vigueur à la date à laquelle SCOR sera immatriculée en tant que *Societas Europaea* au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre.

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions des articles 31 et 32 ci-après.

Article 30 : Interprétation

En cas de divergences d'interprétation de dispositions du présent accord, les parties s'engagent à rechercher en priorité amiablement des solutions d'interprétation.

Article 31 : Révision

Le C.C.S.E. peut, à tout moment, à la majorité des membres représentants du personnel ou à l'initiative de la Direction faire des propositions d'évolution du texte présent. Celles-ci peuvent aboutir, après négociation, à des avenants. A l'occasion de ces négociations, le C.C.S.E. fait office de groupe spécial de négociation.

Article 32 : Dénonciation

L'Accord peut être dénoncé, par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par la Direction, soit par les représentants du personnel aux C.C.S.E. statuant à la majorité absolue de ses membres qui doit représenter également la majorité absolue des salariés des sociétés, établissements et succursales visés à l'annexe 1.

La dénonciation oblige les parties à entamer, sans délai, de nouvelles négociations en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

A l'occasion de ces négociations, le C.C.S.E. fait office de groupe spécial de négociation.

Selon l'issue des négociations, soit un nouvel accord, soit les dispositions de référence, visées aux articles L. 439-34 à L. 439-47 du Code du travail français, entreront en vigueur au bout de 6 mois.

Fait à Puteaux, le 14 mai 2007

En 10 exemplaires originaux

Pour la société
M. Patrick Thourot
Directeur Général Délégué du Groupe SCOR

Pour les membres du groupe spécial de négociation voir annexe 2.

Annexe 1

Les entités visées à l'article 3 de l'Accord sont, à date de conclusion de l'Accord, les suivantes :

- France

Effectifs au 31 mars 2007 : 483

- SCOR S.A.
- SCOR Global P&C S.A.
- SCOR Global Life S.A.
- Succursale de SCOR Global Life Rückversicherung AG

- Allemagne

Effectifs au 31 mars 2007 : 133

- SCOR Global Life Rückversicherung AG
- SCOR Deutschland Rückversicherungs-Actien-Gesellschaft
- Succursale de SCOR Global Life S.A.

- Autriche

Effectifs au 31 mars 2007 : 2

- Succursale de SCOR Global Life Rückversicherung AG

- Belgique

Effectifs au 31 mars 2007 : 5

- SCOR Services Belux SPRL
- Succursale de SCOR Global Life Rückversicherung AG

- Espagne

Effectifs au 31 mars 2007 : 37

- SCOR Global Life Iberica Sucursal
- SCOR Global P&C Iberica Sucursal
- Succursale de SCOR Global Life Rückversicherung AG

- Irlande

Effectifs au 31 mars 2007 : 5

- IRP Holdings Ltd.
- Irish Reinsurance Partners Ltd.
- SCOR Financial Services Ltd.
- SCOR Global Life Reinsurance Ireland Ltd.

- Italie

Effectifs au 31 mars 2007 : 35

- SCOR Italia Riassicurazioni S.p.A.,

- Succursale de SCOR Global Life Rückversicherung AG Schweiz
- Bureau de représentation de SCOR Global Life Rückversicherung AG
- SCOR Global Life S.A. Rappresentanza Generale per l'Italia

- Royaume-Uni

Effectifs au 31 mars 2007 : 86

- SCOR U.K. Group Limited
- SCOR UK Company Limited
- SCOR Global Life Reinsurance UK Ltd.
- SCOR Global Life Reinsurance Services UK Ltd.

- Suède

Effectifs au 31 mars 2007 : 21

- Sweden Reinsurance Co. Ltd.

Annexe 2

Procès verbal du vote du GSN SCOR

Adoption de l'accord

Pays	Membres titulaires		Vote pour	Nbre de salariés représentés	Vote contre	Nbre de salariés représentés	Signature
	SCOR	REVIOS					
All	A. SCHMIDT		×	67,5			
All		H. GRASS	×	67,5			
Aut		K. KALTENBRUNNER	×	2			
Bel	A. LAFORET Donne mandat à C.LEFEVRE		×	3			
		M.MATTHIA	×	3			
Esp	A. VICO		×	34			
		C.XIMENEZ DE EMBUN	×	4			
Fr	F. FEGEANT		×	78,67			
Fr	P. FAESSEL		×	78,67			
Fr	M. ARONVALD		×	78,67			
Fr	L. ROUGE		×	78,67			
Fr	P. SALLES		×	78,67			
Fr	Ch. LEFEVRE		×	78,67			
Irl		S. KAPPLMUELLE R	×	6			
It	P. TRECATE Donne mandat à P.Salles		×	34			
RU	G. Mc LAUGHLAN Donne mandat à C.Lefevre		×	40			
RU		C.LYONS Donne mandat à S.KaplmueLLer	×	40			
Sde		S. ERNSTSSON	×	21			
Total			18	794			

- Nombre de salariés : 794
- Majorité absolue des représentants : 10 / Majorité obtenue : 18
- Majorité absolue des salariés : 398 / Majorité obtenue : 794