

### 2.2.3 Autres comités présidés par la direction générale

Xavier Durand préside également le comité exécutif.

Le comité exécutif est composé des membres du CDG et des 7 directeurs de régions (voir aussi paragraphe 1.7 « Organisation du Groupe »).

Le comité exécutif contribue à l'élaboration de la stratégie du Groupe et à l'étude des sujets opérationnels clés ou des initiatives stratégiques.

Tout comme le CDG, le comité exécutif porte une attention particulière au suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'audit interne et de gestion des risques considérés comme essentiels à la bonne gouvernance interne de la Société.

Il se réunit chaque mois pour procéder à une revue de la progression des projets transversaux du Groupe et de la mise en œuvre du plan stratégique. En 2020, il se réunit deux fois par mois afin d'assurer un suivi et une gestion des activités dans le contexte de la crise économique et sanitaire.

Par ailleurs, les membres du comité exécutif contribuent, en tant qu'équipe, à mettre en place et disséminer la culture managériale de Coface.

En outre le directeur général réunit une fois par mois les principaux managers des différentes fonctions du siège lors de ce comité. Il est consacré à l'information et à la discussion des principaux axes de réflexion et d'action.

## 2.3 RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES VERSÉS AUX DIRIGEANTS ET MANDATAIRES SOCIAUX

Le Code AFEP-MEDEF est celui auquel se réfère la Société pour l'élaboration du rapport prévu à l'article L.225-37 du Code de commerce.

Les tableaux insérés aux sections ci-dessous présentent une synthèse des rémunérations et avantages de toute nature versés aux dirigeants mandataires sociaux de la Société et aux membres du conseil d'administration de la Société par (i) la Société, (ii) les sociétés contrôlées, au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce, par la Société dans laquelle le mandat est exercé, (iii) les sociétés contrôlées, au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce, par la ou les société(s) qui contrôle(nt) la société dans laquelle le mandat est exercé et (iv) la ou les société(s) qui contrôle(nt) au sens du même article, la société dans laquelle le mandat est exercé. La Société appartenant à un groupe à la date du présent Document d'enregistrement universel, l'information porte sur les sommes dues, par toutes les sociétés de la chaîne de contrôle.

La Société est une société anonyme à conseil d'administration pour laquelle les fonctions de président du conseil d'administration, exercées par M. François Riahi du 15 juin 2018 au 3 août 2020 puis par M. Nicolas Namias depuis le 9 septembre 2020, et de directeur général, exercées par M. Xavier Durand, sont dissociées.

Aucune forme de rémunération ou avantage n'est versée au président du conseil d'administration. Les rémunérations versées par Natixis à M. François Riahi ainsi qu'à M. Nicolas Namias au titre de leur mandat de directeur général de Natixis sont décrites ci-dessous (paragraphe 2.3.2 et 2.3.3).

M. Xavier Durand est rémunéré par la Société au titre de son mandat de directeur général tel que décrit aux paragraphes 2.3.2 et 2.3.3 ci-dessous.

### 2.3.1 Politique de rémunération des collaborateurs

#### Cadre réglementaire

La politique de rémunération de la Société s'inscrit dans le cadre des dispositions de la directive Solvabilité II et du règlement délégué 2015/35 (article 258 paragraphe 1, point 1 et article 275).

De manière générale, les pratiques en matière de rémunération doivent ainsi contribuer à une maîtrise efficace des risques dans l'entreprise, et notamment :

- assurer la stricte conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables aux sociétés d'assurance ;
- prévenir les conflits d'intérêts et ne pas encourager la prise de risque au-delà des limites de tolérance au risque de l'entreprise ;
- être cohérentes avec la stratégie, les intérêts et les résultats à long terme de l'entreprise ;
- garantir la capacité de l'entreprise à conserver des fonds propres appropriés.

Dans ce cadre, la politique de rémunération de Coface prévoit des dispositions générales applicables à l'ensemble des collaborateurs selon certains critères et des dispositions spécifiques à destination de la population identifiée comme régulée.

#### Principes généraux

La politique de rémunération est un instrument clé dans la mise en œuvre de la stratégie de Coface. Elle a pour objectifs d'attirer, de motiver et de fidéliser les meilleurs talents. Elle encourage la performance individuelle et collective et vise à être compétitive sur le marché tout en respectant l'équilibre financier du Groupe. Elle est respectueuse des réglementations en vigueur, est garante de l'équité interne et de l'égalité professionnelle, notamment entre les hommes et les femmes. Elle intègre les enjeux sociaux et environnementaux dans sa réflexion.

Elle est proposée par la direction des ressources humaines Groupe et est soumise à l'approbation du comité des

nominations et des rémunérations, puis du conseil d'administration. Elle est déclinée par la fonction ressources humaines au niveau de chaque pays afin d'assurer la cohérence des pratiques au sein du Groupe ainsi que leur conformité avec les règles locales et leur compétitivité sur le marché.

Structurée de façon claire et transparente, la rémunération vise à être adaptée aux objectifs du Groupe et à accompagner sa stratégie de développement sur le long terme :

- **la rémunération fixe** : élément principal de la rémunération individuelle, elle est fonction des compétences et expertises attendues pour un poste donné. Elle est fixée au moment de l'embauche et est réexaminée annuellement au regard des pratiques du marché, de la contribution individuelle et de l'équité interne, dans le strict respect des contraintes budgétaires allouées pour l'exercice ;
- **la rémunération variable individuelle annuelle (« bonus »)** : la politique de variable du Groupe tient compte de la performance individuelle et collective sur une année donnée et est évaluée sur la base de critères financiers et non financiers. Les règles d'éligibilité et le niveau de rémunération variable sont fixés en fonction du métier, du niveau de responsabilité et du marché considéré.

Pour les *Senior Managers* du Groupe (Top 200) la rémunération variable cible est fixée en pourcentage du salaire de base et ne peut excéder 100 % de celui-ci. Elle est constituée d'objectifs fixés chaque année par le comité de direction et les responsables de chaque fonction concernée avec le support de la direction des ressources humaines Groupe. Cette procédure permet de garantir la cohérence des objectifs individuels avec les objectifs stratégiques de l'entreprise :

- 15 % des objectifs fixés sont purement quantitatifs et liés à la performance financière de l'entité d'exercice de l'activité,
- 45 % sont liés à la performance de la fonction considérée et sont majoritairement quantitatifs,
- 40 % sont définis individuellement lors de l'entretien annuel de revue de la performance. Ils peuvent être quantitatifs et/ou qualitatifs sous réserve de respecter les règles SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et encadrés dans le temps) ;

**A noter** : Pour les exercices 2020 et 2021, afin de garantir l'équité interne dans l'évaluation des bonus, la partie collective a été réévaluée à 30 % pour les fonctions support, celles-ci étant naturellement moins impactées par les résultats financiers et donc par les conséquences économiques liées à la crise sanitaire.

- **la rémunération variable individuelle long terme (*Long-Term Incentive Plan*)** : depuis 2016, le Groupe attribue chaque année des actions gratuites de performance à une population identifiée réglementée dans le cadre de la directive Solvabilité II (comité exécutif, fonctions-clés et collaborateurs ayant une influence significative sur le profil de risque de l'entreprise) dont une partie de la rémunération variable doit être différée, et à certains collaborateurs clés dans le cadre d'une politique de récompense et de rétention. Ce plan assure également l'alignement des intérêts des bénéficiaires avec ceux des actionnaires sur le long terme ;

- **la rémunération variable collective (épargne salariale)** : en France, le Groupe a négocié en 2018 un accord d'intéressement d'une durée de trois ans. Cet accord bénéficie à l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, justifiant de plus de trois mois d'ancienneté au sein des sociétés faisant partie de l'unité économique et sociale Compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur – Fimipar (filiale à 100 % du Groupe). La participation est traitée selon la formule légale. Des dispositifs collectifs similaires existent dans d'autres entités du Groupe en fonction des contraintes légales, et visent à associer les collaborateurs à la performance de l'entreprise ;
- **les avantages sociaux** : les avantages sociaux sont déterminés par chaque entité du Groupe afin d'être au plus près des préoccupations locales. Le Groupe assure la cohérence des pratiques et garantit un niveau de protection sociale compétitif sur le marché et respectueux de ses collaborateurs dans le monde entier. En 2020, le Groupe a mis en place une politique voiture visant à harmoniser les pratiques et réduire l'impact carbone de sa flotte automobile.

La rémunération des collaborateurs se compose de tout ou partie de ces éléments, en fonction du poste occupé, du niveau de responsabilité et du marché de référence.

## Dispositions spécifiques applicables à la population régulée

### Périmètre de la population régulée

Dans le cadre des dispositions de l'article 275 paragraphe 1 point (c) du règlement 2015/35, l'entreprise a identifié les personnes suivantes comme entrant dans le périmètre de la population régulée :

- les membres du comité exécutif qui couvrent la direction générale, les fonctions finance, stratégie, transformation, opérations (*business technology*), juridique et conformité, ressources humaines, commercial, arbitrage, information, contentieux et recouvrement, ainsi que les responsables de région ;
- les personnes occupant les fonctions clés visées aux articles 269 à 272 du règlement 2015/35 : audit, risque, conformité et actuariat ;
- les personnes dont l'activité professionnelle a un impact important sur le profil de risque de l'entreprise : arbitrage, souscription commerciale, support risque crédit, investissement, réassurance, recherche économique, communication financière, responsables de pays dont le chiffre d'affaires dépasse un seuil déterminé chaque année au regard du chiffre d'affaires global de l'entreprise.

En 2020, 29 fonctions entrent dans le périmètre de la population régulée. L'identification de ces fonctions est validée par le comité des nominations et des rémunérations puis présentée et approuvée par le conseil d'administration. Cette liste est revue chaque année afin de garantir une complète adéquation entre l'évolution du profil de risque de l'entreprise et celui de ses collaborateurs.

### Dispositions spécifiques en matière de rémunération

Le Groupe veille à ce que la proportion et la structure de la rémunération variable soient équilibrées et à ce que les objectifs fixés soient conformes à la stratégie et au profil de risque de l'entreprise.

Au-delà des règles communes à l'ensemble des collaborateurs, le Groupe a fixé des règles spécifiques en matière de rémunération destinées à la population identifiée comme régulée :

- la rémunération variable globale se compose ainsi de la rémunération variable annuelle (« bonus ») et de la rémunération variable long terme (*Long-Term Incentive Plan*) sous la forme d'actions gratuites de la Société ;
- les actions gratuites constituent la partie différée de la rémunération variable et représentent au moins 30 % de la rémunération variable globale. Elles sont soumises à

condition de présence et de performance et ont une période d'acquisition de trois ans ;

- toute opération de couverture du risque est interdite.

Par ailleurs, afin d'éviter tout conflit d'intérêts, pour les fonctions de contrôle visées aux articles 269 à 272 (audit, risque, conformité), la part collective de la rémunération variable annuelle reposant sur les objectifs financiers, est évaluée sur le périmètre Groupe quel que soit le niveau d'intervention du collaborateur, afin d'éviter qu'il ne soit directement évalué sur la performance des unités placées sous son contrôle.

## 2.3.2 Politique de rémunération des mandataires sociaux

Conformément à l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées prévue dans le cadre de la loi PACTE, le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, établit une politique de rémunération des mandataires sociaux. Cette politique, dont les principes sont décrits dans le présent document, est conforme à l'intérêt social de la Société, s'inscrit dans sa stratégie commerciale et contribue à sa pérennité.

Elle décrit toutes les composantes de la rémunération fixe et variable et explique le processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre.

Elle est présentée de manière claire et compréhensible au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise et fait l'objet d'un projet de résolution soumis à approbation de l'assemblée générale des actionnaires chaque année et lors de chaque modification importante.

La politique de rémunération des mandataires sociaux définit les principes, la structure et les règles de gouvernance applicables à la rémunération du directeur général et des administrateurs.

### Rémunération du directeur général

#### Principes applicables à la rémunération du directeur général

Au début de chaque exercice, le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, fixe les différents éléments de la rémunération du directeur général. Le comité des nominations et des rémunérations propose les principes de la politique de rémunération du directeur général, dans le respect des règles édictées par la directive Solvabilité II et des recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Il garantit ainsi le respect des principes d'équilibre, de compétitivité externe, de cohérence et d'équité interne dans la détermination des éléments composant la rémunération. Il assure la corrélation entre les responsabilités exercées, les résultats obtenus et le niveau de rémunération sur une année de performance.

Il veille également à ce que les pratiques en matière de rémunération contribuent à une maîtrise efficace des risques dans l'entreprise, et notamment à :

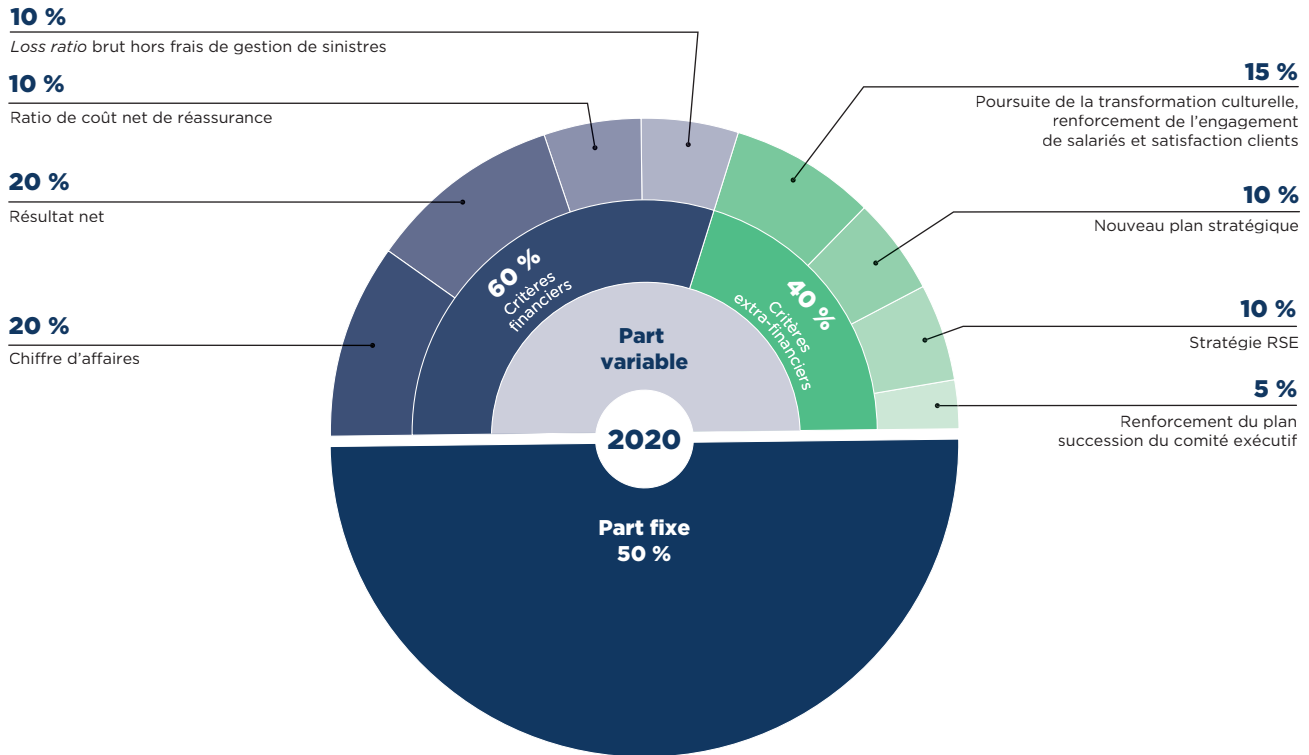
- la stricte conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables aux sociétés d'assurance ;
- la prévention des conflits d'intérêts et l'encadrement de la prise de risques dans les limites de tolérance au risque de l'entreprise ;
- la cohérence avec la stratégie, les intérêts et les résultats à long terme de l'entreprise ;
- la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux.

La rémunération du directeur général fait l'objet d'une analyse comparative de marché auprès d'une société de conseil en rémunération chaque année afin de garantir sa compétitivité sur le marché et l'équilibre de la structure entre les éléments fixes, variables court terme et long terme. Le résultat de cette analyse est communiqué au comité des nominations et des rémunérations dans le cadre de la revue annuelle de la rémunération du directeur général.

Les objectifs, les pratiques et la gouvernance en matière de rémunération sont clairement établis et communiqués et les éléments de la rémunération du directeur général sont exposés de façon transparente au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise soumis à approbation de l'assemblée générale des actionnaires.

## Composantes de la rémunération du directeur général

La rémunération du directeur général comprend :



- **une rémunération fixe** : déterminée au début du mandat en 2016, la rémunération annuelle fixe a été réévaluée à 750 000 Euros bruts lors du renouvellement du mandat du directeur général en 2020 afin de tenir compte des responsabilités exercées, de la performance et des pratiques marché (cf. explications détaillées paragraphe ratio d'équité ci-dessous)
- **une rémunération variable annuelle** : le bonus est évalué compte tenu de la performance sur une année donnée. La cible est fixée à 100 % du salaire de base. Elle se compose à 60 % d'objectifs financiers, et à 40 % d'objectifs stratégiques et managériaux. Le taux d'atteinte maximum de la rémunération variable est de 200 % (150 % au titre des objectifs financiers et 50 % au titre des objectifs stratégiques et managériaux) ;
- **une rémunération variable long terme** sous la forme d'actions gratuites de la Société. Elles sont soumises à conditions de présence et de performance et ont une période d'acquisition de trois ans. L'attribution du directeur général répond aux mêmes conditions que l'ensemble des bénéficiaires ; il doit cependant conserver 30 % des actions attribuées jusqu'à l'expiration de son mandat. Ces dispositifs de *Long-Term Incentive Plan* (LTIP) ont notamment pour vocation d'assurer l'alignement des intérêts du directeur général avec ceux des actionnaires sur le long terme ;

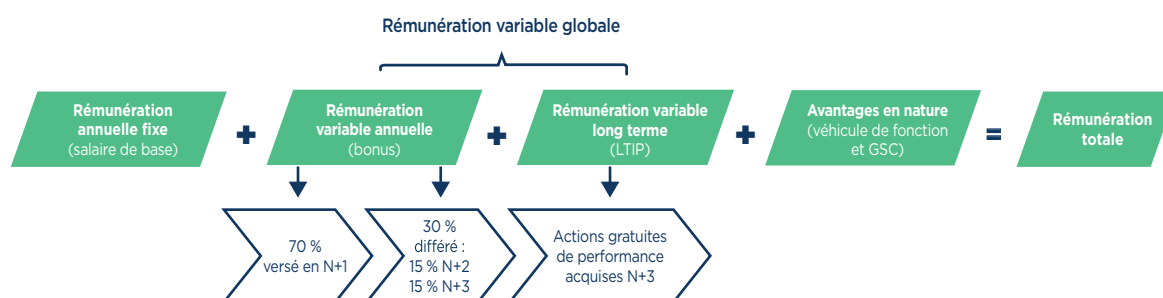
- **des avantages en nature** : le directeur général bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC).

Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés et ne dispose pas de régime de retraite supplémentaire. Un bilan médical sera proposé en 2021 au directeur général ainsi qu'aux membres du comité exécutif.

### À noter :

- la rémunération variable globale se compose de la rémunération variable annuelle (« bonus ») et de la rémunération variable long terme (*Long-Term Incentive Plan*) sous la forme d'actions gratuites ;
- le versement de 30 % de la rémunération variable annuelle (« bonus ») est différé et versé pour 50 % en N+2 et 50 % en N+3. La rémunération différée n'est pas versée en cas de perte observée à la date de versement ou de révocation pour faute grave ou lourde ;
- le taux de rémunération différée incluant la part de bonus différée et les actions gratuites attribuées dans le cadre du *Long-Term Incentive Plan*, représente plus de 60 % de la rémunération variable globale ;
- toute opération de couverture du risque est interdite.

La rémunération du directeur général peut être résumée de la façon suivante :



## Rémunération des administrateurs

### Principes de la rémunération des administrateurs

La politique du Groupe est de ne pas allouer de rémunération aux représentants de la direction qui exercent des fonctions d'administrateurs dans les sociétés du Groupe ni pour les administrateurs représentant l'actionnaire principal, Natixis. Le président du conseil d'administration, ne bénéficie donc d'aucune rémunération au titre de son mandat au sein de COFACE SA.

La politique de rémunération des mandataires sociaux a été adaptée aux pratiques habituelles des sociétés cotées et garantit l'indépendance des administrateurs.

Les éléments de la rémunération des administrateurs sont exposés de façon claire et transparente dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise et sont soumis à approbation de l'assemblée générale des actionnaires.

### Composantes de la rémunération des administrateurs

L'enveloppe globale annuelle allouée à la rémunération des administrateurs en 2020 s'élève à 450 000 euros, répartis entre le conseil d'administration, le comité des comptes et de l'audit, le comité des risques et le comité des nominations et des rémunérations. Les règles de répartition des jetons de présence sont les suivantes :

		PART FIXE (PAR AN, PRORATA TEMPORIS DE LA DURÉE DU MANDAT)	PART VARIABLE (PAR SÉANCE ET PLAFONNÉE*)
Conseil d'administration	Membres	8 000 €	3 000 €
	Président	17 000 €	3 000 €
Comité des comptes et de l'audit	Membres	5 000 €	2 000 €
	Président	17 000 €	3 000 €
Comité des risques	Membres	5 000 €	2 000 €
	Président	8 000 €	3 000 €
Comité des nominations et des rémunérations	Membres	3 000 €	2 000 €

\* Plafonné :

- 6 séances pour le conseil d'administration, le comité des comptes & de l'audit et le comité des risques ;
- 5 séances pour le comité des nominations et des rémunérations.

	EXERCICE 2020- MONTANTS DE LA RÉMUNÉRATION BRUT MAXIMUM		
	MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION	PART FIXE En %	PART VARIABLE En %
Membre du conseil d'administration	26 000 €	31	69
Membre du conseil d'administration + président du comité des comptes et de l'audit	61 000 €	41	59
Membre du conseil d'administration + membre du comité des comptes et de l'audit	43 000 €	30	70
Membre du conseil d'administration + président du comité des risques	61 000 €	41	59
Membre du conseil d'administration + membre du comité des risques	43 000 €	30	70
Membre du conseil d'administration + président du comité des nominations et des rémunérations	49 000 €	33	67
Membre du conseil d'administration + membre du comité des nominations et des rémunérations	39 000 €	28	72

### 2.3.3 Synthèse des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux au titre des exercices 2019 et 2020

Afin de satisfaire la réglementation, les tableaux ci-après présentent la synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées au cours des exercices clos les 31 décembre 2019 et 31 décembre 2020 à M. François Riahi, président du conseil d'administration jusqu'au 3 août 2020 et à M. Xavier Durand, directeur général; ainsi qu'au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Monsieur Nicolas Namias, président du conseil d'administration depuis le 9 septembre 2020.

Aucune forme de rémunération ou avantage n'a été versé à M. François Riahi ni à M. Nicolas Namias par Coface au titre de leur mandat d'administrateur ou de président du conseil d'administration de COFACE SA. Les rémunérations versées par Natixis à M. François Riahi et à M. Nicolas Namias au titre de leur mandat de directeur général de Natixis sont décrites ci-dessous.

#### / TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL (TABLEAU 1 – AMF/AFEP-MEDEF)

	EXERCICE 2020 <sup>(1)</sup>	EXERCICE 2019 <sup>(1)</sup>
<b>François Riahi, président du conseil COFACE SA et directeur général Natixis <sup>(2)</sup> jusqu'au 3 août 2020</b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice <sup>(3)</sup>	474 743	1 790 646
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>(4)</sup>	160 000	160 000
<b>TOTAL</b>	<b>634 743</b>	<b>1 950 646</b>
<b>Nicolas Namias, président du conseil COFACE SA et directeur général Natixis <sup>(2)</sup> depuis le 9 septembre 2020</b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice <sup>(5)</sup>	525 119	N/A
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>(4)</sup>	0	N/A
<b>TOTAL</b>	<b>525 119</b>	<b>N/A</b>
<b>Xavier Durand, directeur général</b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice <sup>(6)</sup> (détaillées au paragraphe 2.3.4 ci-dessous)	1 204 916	1 460 526
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au paragraphe 2.3.8 ci-dessous) <sup>(7)</sup>	717 900	463 260
<b>TOTAL</b>	<b>1 922 816</b>	<b>1 923 786</b>

(1) En euros.

(2) Le détail des rémunérations de Monsieur François Riahi et de Monsieur Nicolas Namias est disponible dans le Document d'enregistrement universel de Natixis ainsi que sur le site web : [www.natixis.com](http://www.natixis.com).

(3) Dont 2 384 € de complément familial pour 2019 et 1 625 € de complément familial pour 2020.

(4) Correspondant à un montant en date d'attribution, pour une juste valeur sur l'exercice 2020 de 73 116 euros pour François Riahi.

(5) Dont 4 380 euros de complément familial et d'avantage véhicule pour 2020.

(6) Sur une base avant charges sociales et impôts.

(7) Valorisation en juste valeur IFRS (correspondant à une valeur à la date d'attribution de 564 445 euros pour le plan LTIP 2019 et de 862 463 euros pour le plan LTIP 2020).

## 2.3.4 Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux au titre des exercices 2019 et 2020

Afin de satisfaire la réglementation, les tableaux présentent la ventilation de la rémunération fixe, variable et autres avantages octroyés au cours des exercices clos les 31 décembre 2019 et 2020 à Monsieur François Riahi, président du conseil d'administration jusqu'au 3 août 2020, à Monsieur Xavier Durand, directeur général ; ainsi qu'au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Monsieur Nicolas Namias, président du conseil d'administration depuis le 9 septembre 2020.

Aucune forme de rémunération ou avantage n'a été versé à Monsieur François Riahi ni n'est versé à Monsieur Nicolas Namias. Les rémunérations versées par Natixis à Monsieur François Riahi puis à Monsieur Nicolas Namias au titre de leur mandat de directeur général de Natixis sont décrites ci-dessous.

### / RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL (TABLEAU 2 - AMF/AFEP-MEDEF)

#### Rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à M. François Riahi, président du conseil d'administration de COFACE SA jusqu'au 3 août 2020

	2020 <sup>(1)</sup>		2019 <sup>(1)</sup>	
	MONTANTS DUS	MONTANTS VERSÉS	MONTANTS DUS	MONTANTS VERSÉS
<b>François Riahi, président du conseil COFACE SA et directeur général Natixis <sup>(3)</sup></b>				
Rémunération fixe au titre du mandat social <sup>(4)</sup>	473 118	473 118	800 000	800 000
Rémunération variable annuelle	0	781 400 <sup>(5)</sup>	988 262	749 248 <sup>(5)</sup>
Rémunération exceptionnelle			-	-
Rémunération au titre de la participation aux conseils de COFACE SA			-	-
Avantages en nature <sup>(6)</sup>	1 625	1 625	2 384	2 384
<b>TOTAL</b>	<b>474 743 <sup>(2)</sup></b>	<b>1 256 143</b>	<b>1 790 646 <sup>(2)</sup></b>	<b>1 551 632</b>

(1) En euros.

(2) François Riahi a également bénéficié lors des conseils d'administration en date du 20 mai 2020 d'une attribution gratuite de 77 783 actions de performance sur une base prorata temporis correspondant à un montant à l'attribution de 160 000 euros ; et en date du 28 mai 2019, d'une attribution gratuite de 31 708 actions de performance correspondant en date d'attribution à 160 000 euros.

(3) Le détail des rémunérations de M. François Riahi est disponible dans le Document d'enregistrement universel 2020 de Natixis ainsi que sur le site web : [www.natixis.com](http://www.natixis.com).

(4) Sur une base brute avant charges sociales et impôts.

(5) Ce montant inclut le paiement et les livraisons de titres relatifs à la rémunération variable différée des années précédentes et attribués au titre d'autres fonctions.

(6) Le montant reporté correspond au complément familial.

## Rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à M. Nicolas Namias, président du conseil d'administration de COFACE SA depuis le 9 septembre 2020

	2020 <sup>(1)</sup>	
	MONTANTS DUS	MONTANTS VERSÉS
<b>Nicolas Namias président du conseil COFACE SA et directeur général Natixis <sup>(3)</sup></b>		
Rémunération fixe au titre du mandat social <sup>(4)</sup>	330 158	330 158
Rémunération variable annuelle	190 581	79 947 <sup>(5)</sup>
Rémunération exceptionnelle		
Rémunération au titre de la participation aux conseils de COFACE SA		
Avantages en nature <sup>(6)</sup>	4 380	4 380
<b>TOTAL</b>	<b>525 119 <sup>(2)</sup></b>	<b>414 485</b>

(1) En euros.

(2) Nicolas Namias n'a pas bénéficié d'une attribution gratuite d'actions de performance en 2020.

(3) Le détail des rémunérations de M. Nicolas Namias est disponible dans le Document d'enregistrement universel 2020 de Natixis ainsi que sur le site web : [www.natixis.com](http://www.natixis.com).

(4) Sur une base brute avant charges sociales et impôts.

(5) Ce montant inclut le paiement et les livraisons de titres relatifs à la rémunération variable différée des années précédentes et attribués au titre d'autres fonctions.

(6) Le montant reporté correspond au complément familial et à l'avantage véhicule.

## Rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à M. Xavier Durand, directeur général de COFACE SA

	2020 <sup>(1)</sup>		2019 <sup>(1)</sup>	
	MONTANTS DUS <sup>(2)</sup>	MONTANTS VERSES <sup>(3)</sup>	MONTANTS DUS <sup>(2)</sup>	MONTANTS VERSÉS <sup>(3)</sup>
<b>Xavier Durand, directeur général</b>				
Rémunération fixe	691 667	691 667	575 000	575 000
Rémunération variable annuelle	498 733 <sup>(5)</sup>	609 507 <sup>(4)</sup>	870 723 <sup>(5)</sup>	635 272 <sup>(4)</sup>
Rémunération variable différée <sup>(6)</sup>		267 239	-	200 109
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Jetons de présence	-	-	-	-
Avantages en nature <sup>(7)</sup>	14 516	14 516	14 803	14 803
<b>TOTAL <sup>(8)</sup></b>	<b>1 204 916</b>	<b>1 582 929</b>	<b>1 460 526</b>	<b>1 425 184</b>

(1) Montants en euros, sur une base brute avant charges sociales et impôts.

(2) Les montants dus correspondent aux sommes attribuées au titre de l'exercice hors rémunération variable long terme et rémunération variable différée.

(3) Les montants versés correspondent aux sommes effectivement payées au cours de l'exercice et incluent des montants qui étaient dus au titre du ou des exercices précédents.

(4) Rémunération variable versée l'année de performance N (part due au titre de N-1).

(5) Rémunération variable attribuée au titre de l'année de performance N.

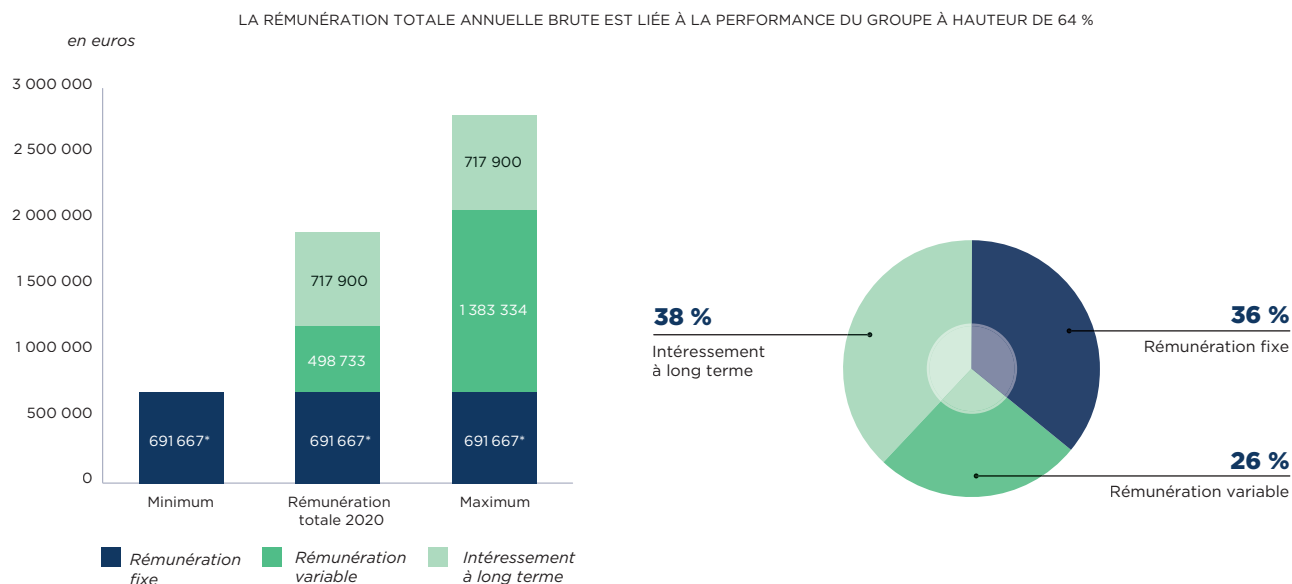
(6) Rémunération variable différée versée en N au titre de l'année de performance N-2 et N-3.

(7) M. Xavier Durand bénéficie de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC) et d'un véhicule de fonction.

(8) Pour l'historique des attributions d'actions gratuites, se référer au paragraphe 2.3.12.



## Détail des éléments de la rémunération de M. Xavier Durand, directeur général de COFACE SA dus au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 (voir également le paragraphe 8.1.3 concernant les principes et composantes de la rémunération du directeur général)



\* Voir la rémunération fixe dans le tableau ci-dessous «Éléments de rémunération»

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT	COMMENTAIRES
Rémunération fixe	691 667 €	Rémunération annuelle brute fixée à 750 000 € dans le cadre du renouvellement du mandat de M. Xavier Durand et effectif à compter de l'assemblée générale des actionnaires clôturant l'exercice 2019, en mai 2020. Le montant de 691 667 € correspond au calcul prorata temporis sur la période soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>575 000 € de rémunération annuelle fixe de janvier à avril 2020 ;</li> <li>750 000 € de rémunération annuelle fixe depuis le mois de mai 2020 (date de l'Assemblée générale des actionnaires clôturant l'exercice 2019).</li> </ul>

Rémunération variable annuelle (« bonus »)	498 733 €	<p>La rémunération variable cible est fixée à <b>100 % de la rémunération fixe</b>. Le taux d'atteinte maximum de la rémunération variable est de 200 % répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>150 % au titre des objectifs financiers (soit un taux d'atteinte maximum de 250 %) ;</li> <li>50 % au titre des objectifs stratégiques et managériaux (soit un taux d'atteinte maximum de 125 %).</li> </ul> <p>Le taux de réalisation des objectifs financiers est défini dans le cadre de limites de variation de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>le bas de la limite de variation correspond au seuil de déclenchement, soit 0 % d'atteinte ;</li> <li>le niveau de l'objectif correspond à 100 % d'atteinte ;</li> <li>entre le bas de la limite de variation et l'objectif, le taux d'atteinte est calculé de façon linéaire entre 0 % et 100 % d'atteinte ;</li> <li>entre l'objectif et le haut de la limite de variation, le taux d'atteinte est calculé de façon linéaire entre 100 % et 250 % d'atteinte.</li> </ul> <p>Ainsi, si le taux de réalisation d'un des objectifs financiers est inférieur ou égal au bas de la limite de variation dudit objectif, aucune rémunération ne sera versée à ce titre.</p> <p>Le versement de 30 % de la rémunération variable annuelle (« bonus ») est différé et versé pour 50 % en N+2 et 50 % en N+3. Un dispositif de malus est introduit en cas de révocation pour faute grave ou lourde ou de pertes observées avant la date de versement.</p> <p>Le taux de réalisation des objectifs 2020 proposé par le comité des nominations et des rémunérations réuni le 25 janvier 2021, approuvé par le conseil d'administration réuni le 10 février 2021 et soumis à approbation de l'assemblée générale qui clôture les comptes de l'année 2020 s'élève à 72,106 %, réparti comme suit :</p>
--	-----------	--

OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITE DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %	53,03 %	73 358 €
Résultat net	-/+ 20 %	20 %	0,00 %	0 €
Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 pts	10 %	140,00 %	96 833 €
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	0,00 %	0 €
<b>TOTAL (A)</b>			<b>24,61 %</b>	<b>170 191 €</b>

OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITE DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE
Poursuite de la transformation culturelle, renforcement de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0 / 125 %	15 %	125,00 %	129 688 €
Nouveau plan stratégique	0 / 125 %	10 %	125,00 %	86 458 €
Stratégie RSE	0 / 125 %	10 %	100,00 %	69 167 €
Renforcement du plan de succession du comité exécutif	0 / 125 %	5 %	125,00 %	43 229 €
<b>TOTAL (B)</b>			<b>47,50 %</b>	<b>328 542 €</b>

<b>TOTAL (A + B)</b>			<b>72,11 %</b>	<b>498 733 €</b>
----------------------	--	--	----------------	------------------

Le bonus dû au titre de l'exercice 2020 s'élève donc à 498 733 € et sera versé de la façon suivante :

- 70 % du montant total versé en 2021, soit 349 113 € ;
- 15 % du montant total différé en 2022, soit 74 810 € ;
- 15 % du montant total différé en 2023, soit 74 810 €.

**Il est précisé que le versement du bonus 2020 est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire qui suit la clôture de l'exercice 2020.**  
Par ailleurs, un dispositif de malus est introduit : ainsi en cas de pertes observées préalablement aux dates de versement ou de révocation pour faute grave ou lourde avant la date de versement, aucun versement ne sera réalisé au titre des différés.



ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT	COMMENTAIRES
Rémunération variable pluriannuelle	0,00 €	N/A
Rémunération exceptionnelle	0,00 €	N/A
Rémunération variable long terme (Attribution d'options d'actions/actions de performance et tout autre élément de rémunération de long terme)	(voir paragraphe 2.3.8)	<p>75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long-Term Incentive Plan 2020</i> (LTIP 2020), représentant une valeur de 717 900 € en juste valeur IFRS (862 463 € à l'attribution sur la base de la moyenne des 20 derniers cours d'ouverture de bourse précédant la date du conseil d'administration).</p> <p>Les actions gratuites seront définitivement acquises le 6 février 2023, sous conditions de présence et de performance mesurée sur la durée du plan jusqu'au 31 décembre 2022, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1/3 des actions attribuées seront acquises sous condition de déréalisation du niveau de RoATE (<i>Return on Average Tangible Equity</i>) de COFACE SA au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ;</li> <li>• 1/3 des actions attribuées seront acquises sous condition de performance relative de l'action COFACE SA mesurée par le <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de COFACE SA comparé au TSR des établissements composant l'indice Euro Stoxx Assurances sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2022 ;</li> <li>• 1/3 des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du ratio de coût net au 31 décembre 2022.</li> </ul> <p>Le seuil de déclenchement est fixé à 80 % de l'objectif pour chaque critère. Ainsi, si le taux d'atteinte d'un des critères est inférieur à 80 % de l'objectif, la performance au titre dudit critère ne sera pas remplie. Le taux d'atteinte des critères peut varier entre 80 % et 120 % et les taux d'atteinte peuvent se compenser. Toutefois, cette compensation ne peut jouer si le taux d'atteinte au titre d'un des critères est inférieur à 80 % de l'objectif et elle ne peut conduire à l'acquisition de plus de 100 % des actions au total.</p> <p>La période d'acquisition des actions est fixée à trois ans à compter du 5 février 2020. Le plan ne prévoit pas de période de conservation.</p> <p>Il a été décidé de fixer à 30 % le pourcentage d'actions acquises au titre du LTIP 2020 devant être conservé par le directeur général jusqu'à la fin de son mandat social ou de toute autre fonction qu'il serait amené à exercer au sein de Coface.</p>
Interdiction de couverture	0,00 €	À la connaissance de la Société, aucun instrument de couverture n'a été mis en place.
Régime de retraite supplémentaire	0,00 €	M. Xavier Durand ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.
Jetons de présence	0,00 €	M. Xavier Durand n'a perçu aucun jeton de présence dans le cadre de ses responsabilités au sein de la Société.
Avantages en nature	14 516 €	M. Xavier Durand bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC).
<b>TOTAL DES MONTANTS DUS*</b>	<b>1 204 916 €</b>	

\* Les montants dus correspondent aux sommes attribuées au titre de l'exercice hors rémunération variable long terme.

### Ratio d'équité entre le niveau de rémunération du directeur général et la rémunération moyenne et médiane des salariés de la Société

Conformément aux termes de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées prévue dans le cadre de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi PACTE, la Société présente ici le ratio entre le niveau de rémunération du directeur général et la rémunération moyenne et médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société.

Cette analyse a été réalisée en tenant compte des « lignes directrices sur les multiples de rémunérations » communiquées par l'AFEP le 27 septembre 2019 et mises à jour en février 2021. Le périmètre retenu pour l'analyse est le périmètre France (ensemble des salariés établis en France et continuent

présents sur l'année de référence), marché de référence du directeur général, qui apparaît le plus pertinent pour la présente étude. Elle prend en compte les éléments bruts versés ou attribués au titre de l'exercice N (part fixe, part variable versée au cours de l'exercice N au titre de N-1, part variable différée versée au cours de l'exercice N au titre des exercices précédents, les actions gratuites de performance attribuées au titre de l'exercice N valorisées à leur valeur IFRS et les avantages en nature).

Elle ne concerne que le directeur général, le président du conseil d'administration ne bénéficiant pas de rémunération au titre de son mandat au sein de COFACE SA.

EXERCICES	2016	2017	2018	2019	2020	BENCHMARK SBF 120*
Ratio vs rémunération moyenne des salariés	12,3	17,8	23,7	24,1	29,1	40
Ratio vs rémunération médiane des salariés	13,8	21,2	29,2	29,0	35,2	55

\* Moyenne des ratios source Willis Towers Watson

**/ ÉLÉMENTS D'EXPLICATION DE LA VARIATION DU RATIO SUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

- **Exercice 2016** : s'agissant de la première année du mandat de M. Xavier Durand, la rémunération versée en 2016 ne comprend pas de rémunération variable annuelle au titre de 2015. Le ratio est donc faible sur cet exercice.
- **Exercice 2017**: la rémunération de M. Xavier Durand inclut la partie cash du bonus garanti à 80 % au titre de 2016 (soit 70 % du montant de bonus de l'année 2016, 30 % de la rémunération variable annuelle étant différée et versée en N+2 et N+3). L'année 2017 ne reflète donc pas une année de rémunération complète en termes de taux d'atteinte et de versement.
- **Exercice 2018**: première année de rémunération complète de M. Xavier Durand, incluant un bonus au titre de 2017 en surperformance (152,01 % d'atteinte des objectifs fixés sur la période) ainsi que le premier montant de rémunération variable différée versé au titre du bonus 2016.
- **Exercice 2019** : la rémunération de M. Xavier Durand inclut un bonus au titre de 2018 en surperformance (157,83 % d'atteinte des objectifs fixés sur la période), comparable à 2017 ainsi que le deuxième montant de rémunération variable différée versé au titre du bonus 2016 et le premier au titre du bonus 2017 ; les ratios sont relativement stables entre 2018 et 2019.

**Exercice 2020** : la rémunération de M. Xavier Durand inclut un bonus au titre de 2019 en surperformance (151,43 % d'atteinte des objectifs fixés sur la période), comparable à 2017 et à 2018, ainsi que le deuxième montant de rémunération variable différée versé au titre du bonus 2017 et le premier au titre du bonus 2018. Par ailleurs, la rémunération fixe de M. Xavier Durand a été réévaluée de 575 000 euros à 750 000 euros en 2020, au moment du renouvellement de son mandat, afin de tenir compte :

- de la performance individuelle : M. Durand a été évalué en surperformance au titre des trois exercices précédents ;

- des pratiques marché : la rémunération fixe de M. Xavier Durand a été volontairement fixée sous la médiane du marché au moment de sa prise de fonction en 2016 (atteignant -17 % par rapport à la médiane du marché <sup>(1)</sup> en salaire de base et -21 % au global en 2019) et n'a pas été réévaluée au cours des quatre premières années de son mandat, conformément à la politique de la société et en accord avec les recommandations du code Afep-Medef. Cette réévaluation a permis de positionner la rémunération de M. Xavier Durand à un niveau compétitif, légèrement au-dessus de la médiane du marché (+7 % par rapport à la médiane en salaire de base et + 9 % au global). Le ratio d'équité évolue donc sur la période mais reste nettement en dessous des benchmarks constitués des sociétés du SBF 120.

(1) Benchmark réalisé auprès de la société Willis Towers Watson sur un panel de 30 sociétés du SBF 80 comparables à Coface en termes d'effectifs, de chiffre d'affaires et/ou de périmètre géographique.

**/ ÉVOLUTION ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION, DES PERFORMANCES DE LA SOCIÉTÉ, DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE SUR UNE BASE ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DES SALARIÉS DE LA SOCIÉTÉ ET DES RATIOS MENTIONNÉS CI-DESSUS AU COURS DES 5 EXERCICES LES PLUS RÉCENTS**

	2016	2017	2018	2019	2020
Évolution de la rémunération du directeur général	- 34 %	57 %	41 %	9 %	22 %
Évolution de la rémunération moyenne des salariés	- 1 %	8 %	6 %	7 %	1 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	12.3	17.8	23.7	24.1	29.1
Évolution du ratio d'équité vs rémunération moyenne des salariés par rapport à l'exercice précédent	- 33 %	45 %	33 %	2 %	21 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	13.8	21.2	29.2	29.0	35.2
Évolution du ratio d'équité vs rémunération médiane des salariés par rapport à l'exercice précédent	- 33 %	54 %	37 %	- 1 %	21 %
Évolution du résultat net	- 67 %	100 %	47 %	20 %	- 44 %
Évolution du chiffre d'affaires	- 5 %	- 4 %	2 %	7 %	- 2 %

**A noter :** Dans un contexte économique marqué par un fort ralentissement de l'activité de nos clients, les performances opérationnelles sont demeurées très satisfaisantes ; le chiffre d'affaires est stable et le résultat net reste positif sur la période.

Cependant, afin de tenir compte du contexte économique, il a été convenu :

- de maintenir les objectifs de la rémunération variable annuelle de M. Xavier Durand tels que définis avant la crise sanitaire ; le bonus dû au titre de 2020 est en baisse de 43 % par rapport à 2019 (de 870 723 euros au titre de 2019 à 498 733 euros au titre de 2020) ;
- de ne pas modifier les critères d'évaluation de la performance du Long Term Incentive Plan 2018 évalués au 31 décembre 2020 et dont la livraison était prévue en février 2021 ; 65 000 titres, soit la totalité des titres attribués dans le cadre du LTIP 2018, ne

seront pas livrés à M. Xavier Durand (valeur de 594 198 euros à la date d'attribution), ayant pour conséquence une baisse de 40 % de la rémunération globale qui sera versée en 2021 par rapport à 2020 ;

- de fixer le montant maximum de l'enveloppe d'actions gratuites attribuée à M. Xavier Durand dans le cadre des Long Term Incentive Plans à 20 % de l'enveloppe allouée pour l'exercice et à 125 % de sa rémunération fixe à compter de 2021 ;
- enfin, conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, il est convenu que, sauf situation exceptionnelle, la structure de la rémunération du Directeur Général, y compris fixe, ne sera révisée qu'à intervalle de temps relativement long ; cette révision devra être justifiée au regard de l'évolution des responsabilités, de la performance et de la compétitivité marché.

### 2.3.5 Rémunération des membres du conseil d'administration au titre des exercices 2019 et 2020

Le tableau ci-après présente la rémunération perçue par les membres du conseil d'administration de la Société au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 et celle qui leur est due au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

#### / TABLEAU SUR LES RÉMUNÉRATIONS PERÇUES PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS (TABLEAU 3 - AMF/AFEP-MEDEF) <sup>(1)</sup>

MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS	PREMIÈRE NOMINATION	EXPIRATION DU MANDAT <sup>(3)</sup>	MONTANTS DUS AU TITRE DE L'EXERCICE 2020 <sup>(2)</sup>	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2019 <sup>(2)</sup>
Jean Arondel	21/11/12	2020	26 000	26 000
Autres rémunérations			-	-
Nathalie Bricker	16/05/19	2022	- <sup>(4)</sup>	- <sup>(4)</sup>
Autres rémunérations			-	-
Éric Hémar	01/07/14	2021	58 000	55 000
Autres rémunérations			-	-
Daniel Karyotis	08/02/17	2020	26 000	23 000
Autres rémunérations			-	-
Isabelle Laforgue	27/07/17	2020	41 000	41 000
Autres rémunérations			-	-
Nathalie Lomon	27/07/17	2020	58 000	55 000
Autres rémunérations			-	-
Sharon MacBeath	01/07/14	2021	35 000	33 000
Autres rémunérations			-	-
Marie Pic-Pâris	23/10/19	2020	41 000	5 000
Autres rémunérations			-	-
Isabelle Rodney	03/11/16	2020	41 000	41 000
Autres rémunérations			-	-
Anne Sallé-Mongauze	03/11/16	2020	- <sup>(4)</sup>	- <sup>(4)</sup>
Autres rémunérations			-	-
Olivier Zarrouati	01/07/14	2021	43 000	40 000
Autres rémunérations			-	-

(1) Les dates de nomination et de fin de mandat au conseil d'administration sont disponibles au paragraphe 2.1.1 « Cartographie des caractéristiques des membres du conseil d'administration pour l'exercice 2020 ».

(2) En euros, sur une base brute (avant charges sociales et impôts).

(3) Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre de l'année visée.

(4) Mme Nathalie Bricker, directrice financière de Natixis, renonce à percevoir de rémunération au titre de sa participation au conseil d'administration de COFACE SA en application de la politique de Natixis. Il en va de même pour Mme Anne Sallé-Mongauze, directeur général d'une filiale à 100 % de Natixis.

### 2.3.6 Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice 2020 à chaque dirigeant mandataire social par la Société ou par toute société du Groupe

#### / TABLEAU 4 - AMF/AFEP-MEDEF

Néant, aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'est intervenue en faveur des dirigeants mandataires sociaux au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

## 2.3.7 Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice 2020 par chaque dirigeant mandataire social

### / TABLEAU 5 - AMF/AFEP-MEDEF

Néant, aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été levée par un dirigeant mandataire social au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

## 2.3.8 Actions attribuées gratuitement durant l'exercice 2020 aux mandataires sociaux

Les conditions d'attribution d'actions gratuites sont décrites au paragraphe 2.3.4. Le tableau ci-dessous reprend la description des actions attribuées gratuitement à M. Xavier Durand dans le cadre du *Long-Term Incentive Plan 2020*.

### / ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE MANDATAIRE SOCIAL (TABLEAU 6 - AMF/AFEP-MEDEF)

	DATE DU PLAN	NOMBRE D'ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE	VALORISATION DES ACTIONS EN EUROS SELON LA MÉTHODE RETENUE POUR LES COMPTES CONSOLIDÉS <sup>(1)</sup>	DATE D'ACQUISITION	DATE DE DISPONIBILITÉ <sup>(2)</sup>	CONDITIONS DE PERFORMANCE
	<i>Long-Term Incentive Plan 2020</i>					
Xavier Durand Directeur général	05/02/20	75 000	717 900 €	06/02/23	06/02/23	Voir tableau du paragraphe 2.3.4
<b>TOTAL</b>		<b>75 000</b>	<b>717 900 €</b>			

(1) La valorisation à la date d'attribution correspond à 862 463 € sur la base de la moyenne des 20 derniers cours d'ouverture de bourse précédant la date du conseil d'administration.

(2) M. Xavier Durand devra conserver 30 % des actions acquises au titre du LTIP 2020 jusqu'à la fin de son mandat social ou de toute autre fonction qu'il serait amené à exercer au sein de Coface.

## 2.3.9 Actions devenues disponibles durant l'exercice 2020 pour chaque mandataire social

### / TABLEAU 7 - AMF/AFEP-MEDEF

	N° ET DATE DU PLAN	NOMBRE D'ACTIONS DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE
Xavier Durand Directeur général	<i>Long-Term Incentive Plan 2017</i> 08/02/17	60 000

La condition de performance ayant été atteinte à 100 %, la totalité des actions attribuées à M. Xavier Durand dans le cadre du LTIP 2017 ont été définitivement acquises le 9 février 2020 et livrées le 10 février 2020, soit 60 000 actions. Comme convenu dans le cadre du règlement du plan, M. Xavier

Durand devra conserver 30 % des actions acquises au titre du LTIP 2017 jusqu'à la fin de son mandat social ou de toute autre fonction qu'il serait amené à exercer au sein de Coface, ce qui correspond à 18 000 actions dans le cadre de ce plan.

## 2.3.10 Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions - information sur les options de souscription ou d'achat

### / TABLEAU 8 - AMF/AFEP-MEDEF

Néant, aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'a eu lieu au cours des exercices clos les 31 décembre 2020, 2019, 2018, 2017 et 2016.

Aucun plan d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'est en cours à la date du présent Document d'enregistrement universel.

### 2.3.11 Options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non-mandataires sociaux

Aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'a eu lieu au cours des exercices clos les 31 décembre 2020, 2019, 2018, 2017 et 2016 au profit des dix premiers salariés non-mandataires sociaux.

Aucun plan d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'est en cours à la date du présent Document d'enregistrement universel.

### 2.3.12 Historique des attributions gratuites d'actions

**Au titre du LTIP 2017**, 366 146 actions de performance ont été attribuées sur les 405 317 actions disponibles représentant l'enveloppe globale affectée à ce plan par le conseil d'administration. 60 000 actions de performance ont été attribuées au directeur général pour une valeur à la date d'attribution de 370 080 euros (318 300 euros juste valeur IFRS). Le solde des 306 146 actions de performance a été attribué à des membres du comité exécutif, à la population « réglementée » et à un certain nombre d'autres salariés, dans une perspective de rétention desdits salariés. En complément, dans certains pays où l'attribution d'actions gratuites s'est révélée complexe ou impossible, une solution d'unités de performance (*phantom shares*) a été mise en place pour quelques bénéficiaires (34 400 unités de performance). La condition de performance ayant été pleinement satisfaite, les actions attribuées dans le cadre ce plan ont été livrées le 10 février 2020, sous condition de présence à cette date, soit 333 197 actions effectivement livrées.

**Au titre du LTIP 2018**, 298 132 actions de performance ont été attribuées sur les 382 869 actions disponibles représentant l'enveloppe globale affectée à ce plan par le conseil d'administration. 65 000 actions de performance ont été attribuées au directeur général pour une valeur à la date d'attribution de 594 198 euros (463 320 euros juste valeur IFRS). Le solde des 233 132 actions de performance a été attribué à des membres du comité exécutif, à la population « réglementée » et à un certain nombre d'autres salariés, dans une perspective de rétention desdits salariés. En complément, dans certains pays où l'attribution d'actions gratuites s'est révélée complexe ou impossible, une solution d'unités de performance (*phantom shares*) a été mise en place pour quelques bénéficiaires (29 000 unités de performance). La condition de performance n'ayant pas été atteinte, aucun titre ne sera livré dans le cadre de ce plan.

**Au titre du LTIP 2019**, 372 268 actions de performance ont été attribuées sur les 434 055 actions disponibles représentant l'enveloppe globale affectée à ce plan par le conseil d'administration. 70 000 actions de performance ont été attribuées au directeur général pour une valeur à la date d'attribution de 564 445 euros (463 260 euros juste valeur IFRS). Le solde des 302 268 actions de performance a été attribué à des membres du comité exécutif, à la population « réglementée » et à un certain nombre d'autres salariés, dans une perspective de récompense et de rétention desdits salariés. En complément, dans certains pays où l'attribution d'actions gratuites s'est révélée complexe ou impossible, une solution d'unités de performance (*phantom shares*) a été mise en place pour quelques bénéficiaires (28 520 unités de performance).

**Au titre du LTIP 2020**, 312 200 actions de performance ont été attribuées sur les 347 841 actions disponibles représentant l'enveloppe globale affectée à ce plan par le conseil d'administration. 75 000 actions de performance ont été attribuées au directeur général pour une valeur à la date d'attribution de 862 463 euros (717 900 euros juste valeur IFRS). Le solde des 237 200 actions de performance a été attribué à des membres du comité exécutif, à la population « réglementée » et à un certain nombre d'autres salariés, dans une perspective de récompense et de rétention desdits salariés. En complément, dans certains pays où l'attribution d'actions gratuites s'est révélée complexe ou impossible, une solution d'unités de performance (*phantom shares*) a été mise en place pour quelques bénéficiaires (28 109 unités de performance) – voir le paragraphe 7.2.3 « Auto-contrôle, auto-détention et acquisition par la Société de ses propres actions ».

#### / HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS GRATUITES D' ACTIONS (TABLEAU 9 - AMF/AFEP-MEDEF)

	LONG-TERM INCENTIVE PLAN*			
	2020	2019	2018	2017
Date d'assemblée	16/05/18	16/05/18	19/05/16	19/05/16
Date du conseil d'administration	05/02/20	11/02/19	12/02/18	08/02/17
Nombre total d'actions attribuées gratuitement	312 200	372 268	298 132	366 146
dont attribuées à Xavier Durand	75 000	70 000	65 000	60 000
Date d'acquisition des actions	06/02/23	14/02/22	15/02/21	09/02/20
Date de fin de période de conservation	N/A	N/A	N/A	N/A
Nombre d'actions souscrites	-	-	-	-
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques	-	-	298 132	32 949
Actions gratuites attribuées restantes en fin d'exercice	312 200	372 268	0	333 197

\* Les conditions de performance sont décrites au paragraphe 2.3.4.



## / TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES PLURIANNUELLES DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF (TABLEAU 10 - AMF/AFEP-MEDEF)

Néant.

### 2.3.13 Contrats de travail, indemnités de retraite et indemnités en cas de cessation des fonctions des mandataires dirigeants sociaux

#### / CONTRATS DE TRAVAIL, INDEMNITÉS DE RETRAITE ET INDEMNITÉS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX (TABLEAU 11 - AMF/AFEP-MEDEF)

MANDATAIRES DIRIGEANTS SOCIAUX	CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		INDEMNITÉS OU AVANTAGES DUS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DUS À RAISON DE LA CESSATION OU DU CHANGEMENT DE FONCTIONS		INDEMNITÉS RELATIVES À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	
	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON
<b>Nicolas Namias</b> Président du conseil d'administration Depuis le 9 septembre 2020 jusqu'à l'assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020		X		X <sup>(1)</sup>		√ <sup>(3)</sup>		√ <sup>(3)</sup>
<b>Xavier Durand</b> Directeur général Depuis le 5 février 2020 jusqu'à l'assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023		X		X <sup>(2)</sup>		√		√

(1) M. Nicolas Namias bénéficie des régimes de retraite obligatoires comme l'ensemble du personnel de Natixis et ne dispose pas de régime de retraite supplémentaire dit article 39 ou article 83 (en référence au Code général des impôts).

(2) Le directeur général bénéficie des régimes de santé, retraite et prévoyance dans les conditions applicables à l'ensemble des salariés au sein de la Société.

(3) Aucune indemnité relative à la cessation ou à un changement de fonctions et à une clause de non-concurrence n'a été versée sur l'exercice 2020. Aucune forme de rémunération ou avantage n'est versée à M. Nicolas Namias par la Société.

#### Indemnité de cessation de fonctions consentie à M. Xavier Durand

M. Xavier Durand bénéficie, en cas de cessation de son mandat social, d'une indemnité de départ d'un montant égal à deux ans de salaire (fixe et variable). Le salaire de référence retenu pour la partie fixe sera le salaire de l'exercice en cours à la date de cessation de ses fonctions. La référence pour la partie variable sera la moyenne des parts variables perçues au titre des trois derniers exercices précédant la date de cessation de ses fonctions.

Cette indemnité de départ sera due en cas de réalisation des critères de performance suivants :

- réalisation à 75 % au moins des objectifs annuels en moyenne sur les trois exercices précédant la date de départ ; et
- le ratio combiné net de réassurance de la Société atteint au plus 95 % en moyenne sur les trois exercices précédant la date de départ.

Si seule une des deux conditions ci-dessus est remplie, 50 % de l'indemnité sera due. Si aucune des conditions ci-dessus n'est réalisée, aucune indemnité ne sera due. Aucune indemnité ne sera versée par la Société en cas de cessation du mandat social à l'initiative de M. Xavier Durand ou en cas de départ pour faute grave ou lourde. Les éléments de rémunération et avantages sociaux relevant de la procédure des conventions réglementées conformément aux dispositions du Code de commerce sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale de la Société.

M. Xavier Durand ne dispose pas de contrat de travail.

A compter du renouvellement de son mandat en 2020, compte tenu de ses responsabilités de directeur général et afin de préserver les intérêts de la société, le Conseil d'Administration a décidé la mise en place d'une clause de non-concurrence.

Il est entendu que le montant total maximum versé à M. Xavier Durand au titre de l'application de l'indemnité de cessation de fonction et de la clause de non concurrence ne pourra en aucun cas dépasser deux ans de salaire (fixe et variable).

### 2.3.14 Montant des sommes provisionnées ou constatées par ailleurs par la Société ou ses filiales aux fins du versement de pensions, de retraites ou d'autres avantages

M. Xavier Durand bénéficiant du régime commun au sein de la Société, aucune somme particulière n'a été provisionnée ou constatée par la Société ou ses filiales aux fins du versement

de pensions, de retraites ou d'autres avantages à ses dirigeants mandataires sociaux.