

## 8.1 PROJET DE RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES PROJETS DE RÉSOLUTIONS SOUMIS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE

Le présent rapport a pour objet de présenter les projets de résolutions à soumettre par votre conseil d'administration à votre assemblée générale mixte du 17 mai 2022.

Il est précisé que l'exposition de la situation financière, de l'activité et des résultats de Coface au cours de l'exercice écoulé, ainsi que les diverses informations prescrites par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur figurent dans le présent Document d'enregistrement universel 2021 auquel vous êtes invités à vous reporter (accessible sur le site web de Coface : [www.coface.com](http://www.coface.com)).

Ces résolutions se répartissent en deux groupes :

- les quinze premières résolutions (de la 1<sup>re</sup> à la 15<sup>e</sup> résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale ordinaire ;
- les neuf résolutions suivantes (de la 16<sup>e</sup> à la 24<sup>e</sup> résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire.

### 8.1.1 Résolutions à titre ordinaire

#### Approbation des comptes de l'exercice 2021

(1<sup>re</sup> et 2<sup>ème</sup> résolutions)

Dans les deux premières résolutions, il est proposé à l'assemblée générale ordinaire d'approuver les comptes sociaux (1<sup>re</sup> résolution), puis les comptes consolidés (2<sup>e</sup> résolution) de COFACE SA pour l'exercice 2021.

Les commentaires sur les comptes sociaux et consolidés de COFACE SA figurent de manière détaillée dans le Document d'enregistrement universel COFACE SA 2021.

#### Affectation du résultat - Mise en paiement du dividende

(3<sup>ème</sup> résolution)

La troisième résolution a pour objet l'affectation du résultat social de COFACE SA et la mise en paiement du dividende.

Les comptes sociaux de COFACE SA font ressortir au 31 décembre 2021 un bénéfice net de 82 223 318 euros. Compte tenu d'un report à nouveau positif de 54 937 672 euros et du fait que la réserve légale est dotée au-delà des exigences légales, le bénéfice distribuable se monte à 137 160 989 euros.

Il est proposé de prélever un montant de 88 108 69 euros sur le poste « prime d'émission » et d'affecter au versement aux actionnaires un montant de 225 269 688 euros, ce qui correspond à 100% du résultat net consolidé de l'exercice, soit un dividende de 1,50 euros par action.

Pour les bénéficiaires personnes physiques résidentes fiscales en France, ce dividende sera soumis de plein droit au prélèvement forfaitaire unique prévu à l'article 200 A du Code général des impôts, sauf option globale pour le barème progressif. En cas d'option pour le barème progressif, cette option ouvrira droit à l'abattement proportionnel de 40 % prévu au 2<sup>o</sup> du 3 de l'article 158 du Code général des impôts. L'établissement payeur procédera au prélèvement forfaitaire non libératoire prévu à l'article 117 quater du Code général des impôts, excepté pour les bénéficiaires personnes physiques résidentes fiscales en France ayant formulé une demande de dispense dans les conditions de l'article 242 quater du Code général des impôts.

Par ailleurs, en vertu de l'article 112, 1<sup>o</sup> du Code Général des Impôts, la partie du montant versé aux associés qui est prélevée sur la prime d'émission est considérée comme du remboursement d'apport et non comme du revenu distribué imposable, à condition toutefois que les bénéfices et les réserves, autres que la réserve légale, aient été auparavant distribués.

Au cas particulier, le montant réparti au profit des associés et prélevé sur le poste « prime d'émission », d'un montant de 88 108 699 €, a donc entièrement la nature de remboursement d'apport non imposable.

L'ensemble des actionnaires - et tout particulièrement les personnes domiciliées ou établies hors de France pour ce qui concerne la réglementation applicable dans l'État de résidence ou d'établissement - sont invités à se rapprocher de leur conseil habituel pour qu'il détermine par une analyse circonstanciée les conséquences fiscales devant être tirées en considération des sommes perçues au titre de la présente distribution.

Conformément aux dispositions légales, nous vous précisons que les dividendes distribués au titre des trois précédents exercices ont été les suivants :

EXERCICE	NOMBRE D' ACTIONS RÉMUNÉRÉES*	MONTANT TOTAL (en €)	DIVIDENDE DISTRIBUÉ ÉLIGIBLE POUR SA TOTALITÉ À L'ABATTEMENT DE 40 % MENTIONNÉ À L'ARTICLE 158-3-2° DU CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS (en €)
2018	151 169 375	119 423 806	119 423 806
2019	0	0	0
2020	149 047 713	81 976 242	81 976 242

\* Le nombre d'actions rémunérées exclut les actions auto-détenues.

Le détachement du dividende interviendra le 20 mai 2022. La mise en paiement interviendra à compter du 24 mai 2022.

### Ratification de la cooptation d'un administrateur (4<sup>ème</sup> résolution)

A la quatrième résolution, il est proposé aux actionnaires de ratifier la cooptation de M. David Gansberg, dont la cooptation est intervenue au conseil du 28 juillet 2021, en remplacement de M. Benoit Lapointe de Vaudreuil, démissionnaire, pour la durée à courir du mandat de ce dernier, soit jusqu'à l'issue de l'assemblée générale appelée à statuer en 2025 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

M. David Gansberg est responsable de l'activité de prêt hypothécaire d'Arch Capital Group. Il est président et directeur général de Arch Mortgage Insurance Company.

### Renouvellement du mandat d'un administrateur (5<sup>ème</sup> résolution)

A la cinquième résolution il est proposé aux actionnaires de renouveler le mandat de Mme Sharon MacBeath arrivant à échéance à l'issue de la présente assemblée, et ce pour une durée de quatre (4) ans prenant fin à l'issue de l'assemblée générale appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Mme MacBeath est directrice des ressources humaines du groupe Hermès. Le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et rémunérations, a proposé le renouvellement du mandat de Madame MacBeath qui apporte au conseil sa vaste expérience en matière de ressources humaines, y compris dans des groupes internationaux.

### Nomination de deux administrateurs (6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> résolutions)

Les mandats de deux administrateurs, MM. Eric Hémar et Olivier Zarrouati, arrivent à expiration à l'issue de la présente assemblée générale. Le comité des nominations a, avec le soutien d'un cabinet de recrutement, engagé un processus pour pourvoir ces deux postes. Le conseil d'administration a proposé la nomination de Monsieur Laurent Musy en remplacement de Monsieur Eric Hémar et de Madame Laetitia Leonard - Reuter en remplacement de Monsieur Olivier Zarrouati, et ce pour une durée de quatre (4) ans prenant fin à l'issue de l'assemblée générale appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Monsieur Laurent Musy est Président-Directeur Général de la société Terreal. Il apporte à la société ses compétences et son expérience en matière industrielle, stratégique, RSE.

Madame Laetitia Leonard - Reuter est Chief Financial Officer de Generali France, après avoir exercé de nombreuses responsabilités au sein d'AXA. Elle apporte à la société sa vaste expérience de sujets diversifiés dans le domaine de l'assurance : financière, risque, données.

### Autorisation au conseil d'administration en vue d'opérer sur les actions de la Société (8<sup>ème</sup> résolution)

Par la huitième résolution, le conseil d'administration propose à votre assemblée générale, conformément aux dispositions des articles L.22-10-62 et suivants et L.225-210 et suivants du code du commerce, de l'autoriser à acheter ou à faire acheter un nombre d'actions de la Société ne pouvant excéder 10% du nombre total des actions composant le capital social ou 5% du nombre total des actions composant le capital social s'il s'agit d'actions acquises par la Société en vue de leur conservation et de leur remise en paiement ou en échanger dans le cadre d'une opération de fusion, de scission ou d'apport, étant précisé que les acquisitions réalisées par la Société ne pourront en aucun cas conduire la Société à détenir à quelque moment que ce soit plus de 10% des actions composant son capital social.

Les achats d'actions pourraient être effectués afin de : a) assurer la liquidité et animer le marché des titres de la Société par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'investissement agissant de manière indépendante dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à la pratique de marché admise par l'Autorité des marchés financiers le 22 juin 2021, b) allouer des actions aux mandataires sociaux et aux membres du personnel de la Société et des autres entités du Groupe, et notamment dans le cadre (i) de la participation aux résultats de l'entreprise, (ii) de tout plan d'options d'achat d'actions de la Société, dans le cadre des dispositions des articles L.225-177 et suivants et L.22-10-56 et suivants du Code de commerce, ou (iii) de tout plan d'épargne conformément aux dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du Code du travail ou (iv) de toute attribution gratuite d'actions dans le cadre des dispositions des articles L.225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et suivants du Code de commerce, ainsi que de réaliser toutes opérations de couverture afférentes à ces opérations, dans les conditions prévues par les autorités de marché et aux époques que le conseil d'administration ou la personne agissant sur délégation du conseil d'administration appréciera, c) remettre des actions de la Société lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant droit, directement ou indirectement, par remboursement, conversion, échange, présentation d'un bon ou de toute autre manière à l'attribution d'actions de la Société dans le cadre de

la réglementation en vigueur, ainsi que de réaliser toutes opérations de couverture afférentes à ces opérations, dans les conditions prévues par les autorités de marché et aux époques que le conseil d'administration ou la personne agissant sur délégation du conseil d'administration appréciera, d) conserver les actions de la Société et les remettre ultérieurement à titre de paiement ou d'échange dans le cadre d'opérations éventuelles de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport, e) annuler toute ou partie des titres ainsi achetés (dans le cadre notamment de la treizième résolution de l'assemblée générale du 14 mai 2020 autorisant le conseil d'administration à réduire en conséquence le capital social) ou f) mettre en œuvre toute pratique de marché qui viendrait à être admise par l'Autorité des marchés financiers et, plus généralement, réaliser toute opération conforme à la réglementation en vigueur.

Le prix unitaire maximal d'achat ne pourrait pas être supérieur, hors frais, à 15 euros par action. Le conseil d'administration pourrait toutefois, en cas d'opérations sur le capital de la Société, notamment de modification de la valeur nominale de l'action, d'augmentation de capital par incorporation de réserves suivie de la création et de l'attribution gratuite d'actions, de division ou de regroupement de titres, ajuster le prix maximal d'achat susvisé afin de tenir compte de l'incidence de ces opérations sur la valeur de l'action de la Société.

L'acquisition, la cession ou le transfert de ces actions pourraient être effectués et payés par tous moyens autorisés par la réglementation en vigueur, sur un marché réglementé, sur un système multilatéral de négociation, auprès d'un internalisateur systématique ou de gré à gré, notamment par voie d'acquisition ou de cession de blocs, par le recours à des options ou autres instruments financiers dérivés, ou à des bons ou, plus généralement, à des valeurs mobilières donnant droit à des actions de la Société, aux époques que le conseil d'administration apprécierait.

Il est précisé que le conseil d'administration ne pourra, sauf autorisation préalable de votre assemblée générale, faire usage de la présente autorisation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le conseil d'administration, si votre assemblée générale l'y autorise, aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation, afin de procéder aux allocations et, le cas échéant, aux réallocations permises des actions rachetées en vue de l'un des objectifs du programme à un ou plusieurs de ses autres objectifs, ou bien à leur cession, sur le marché ou hors marché.

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annulerait et remplacerait celle consentie par la dix-septième résolution de l'assemblée générale du 12 mai 2021, soit consentie pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de votre assemblée générale.

### **Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions et engagements réglementés visés par les articles L225-38 et suivants du code de commerce**

(9<sup>ème</sup> résolution).

La neuvième résolution concerne l'approbation des engagements et conventions réglementés en application des

dispositions des articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce, autorisés par le conseil d'administration au cours de l'exercice 2021. Ces engagements et conventions sont présentés dans le rapport spécial des commissaires aux comptes, ainsi que les engagements et conventions conclus et antérieurement approuvés par l'assemblée générale, dont l'exécution s'est poursuivie au cours de l'exercice écoulé, qui ne nécessitent pas de nouvelle approbation par l'assemblée (voir le chapitre 8 du document d'enregistrement universel 2021.)

### **Approbation de la rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021**

(10<sup>ème</sup>, 11<sup>ème</sup> et 12<sup>ème</sup> résolutions)

En application des dispositions du Code de commerce, votre assemblée est appelée à se prononcer sur les rémunérations suivantes au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 :

- dans la dixième résolution, sur les informations mentionnées au I de l'article L.22-10-9 du Code de commerce relatives à la rémunération des mandataires sociaux non dirigeants, en application de l'article L.22-10-34 I du Code de commerce ;

- dans la onzième résolution sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021, ou attribués au titre du même exercice à M. Bernardo Sanchez Incera, Président du conseil d'administration, en application de l'article L22-10-34-2 II du Code de commerce ;

- dans la douzième résolution, sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021, ou attribués au titre du même exercice à M. Xavier Durand, Directeur général, en application de l'article L22-10-34-2 II du Code de commerce.

L'ensemble de ces éléments est détaillé dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA joint au rapport de gestion et repris au chapitre 8 du document d'enregistrement universel 2021 de la Société.

### **Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2022**

(13<sup>ème</sup>, 14<sup>ème</sup> et 15<sup>ème</sup> résolutions)

Il vous est demandé dans les treizième, quatorzième et quinzième résolutions d'approuver en application de l'article L.22.10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération applicable aux membres du conseil d'administration (treizième résolution), au Président du conseil d'administration (quatorzième résolution) et au Directeur général (quinzième résolution) au titre de l'exercice 2022.

Le détail des politiques est décrit dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA joint au rapport de gestion et repris au chapitre 8 du Document d'enregistrement universel 2021 de la Société.

## 8.1.2 Résolutions à titre extraordinaire

Dans le cadre des seizième à vingt-quatrième résolutions, il est proposé à votre assemblée générale d'octroyer au conseil d'administration diverses délégations aux fins de réaliser, si nécessaire, des opérations d'augmentation de capital et/ou l'émission de valeurs mobilières donnant accès au capital. Il est précisé que le conseil d'administration ne pourrait, sauf autorisation préalable de l'assemblée générale, faire usage de ces délégations à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et, ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

### Réduction du capital social par annulation des actions auto-détenues par la Société (16<sup>ème</sup> résolution)

La seizième résolution a pour objet d'autoriser le conseil d'administration à réduire le capital social par annulation des actions auto-détenues, dans la limite de 10 % du montant du capital social existant à la date d'annulation par période de 24 mois et imputer la différence sur les primes et réserves disponibles de son choix.

Le tableau ci-après présente une synthèse des délégations financières (hors opérations d'actionariat salarié qui font l'objet des vingt-deuxième et vingt-troisième résolutions), dont l'adoption est proposée à votre assemblée générale.

RÉSOLUTION	OBJET DE LA DÉLÉGATION	MONTANT NOMINAL MAXIMAL	DURÉE DE L'AUTORISATION
17 <sup>ème</sup>	Délégation de compétence au conseil d'administration en vue d'augmenter le capital social par incorporation de réserves, bénéfices ou primes ou toute autre somme dont la capitalisation serait admise	75 000 000€ (soit 25% du capital social à la date du présent rapport)	26 mois
18 <sup>ème</sup>	Délégation de compétence au conseil d'administration en vue d'augmenter le capital social par émission, avec maintien du droit préférentiel de souscription, d'actions et/ou de titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre	S'agissant des augmentations de capital : 115 000 000€ <sup>(1)</sup> (soit 38% du capital social à la date du présent rapport) S'agissant des émissions de titres de créance : 500 000 000€ <sup>(2)</sup>	26 mois
19 <sup>ème</sup>	Délégation de compétence au conseil d'administration en vue d'augmenter le capital social par émission, avec suppression du droit préférentiel de souscription, d'actions et/ou de titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, dans le cadre d'offres au public autres que celles visées au 1 <sup>er</sup> de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier	S'agissant des augmentations de capital : 29 000 000€ <sup>(1) (3)</sup> (soit 9,5% du capital social à la date du présent rapport) S'agissant des émissions de titres de créance 500 000 000€ <sup>(2)</sup>	26 mois
20 <sup>ème</sup>	Délégation de compétence au conseil d'administration en vue d'augmenter le capital social par émission, avec suppression du droit préférentiel de souscription, d'actions et/ou de titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, dans le cadre d'offres au public visées au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier	S'agissant des augmentations de capital : 29 000 000€ <sup>(1) (3)</sup> (soit 9,5% du capital social à la date du présent rapport) S'agissant des émissions de titres de créance : 500 000 000€ <sup>(2)</sup>	26 mois

### Délégations de compétence et autorisations données au conseil d'administration en vue d'effectuer des opérations sur le capital de la Société (17<sup>ème</sup> à 23<sup>ème</sup> résolutions)

Dans le cadre des dix-septième à vingt-troisième résolutions, le conseil d'administration propose à votre assemblée générale de renouveler les autorisations financières consenties par l'assemblée générale en 2020 et 2021 qui sont arrivées à expiration.

Votre société disposerait ainsi d'autorisations nouvelles lui permettant de réunir avec rapidité et souplesse les moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie de développement du groupe Coface, en fonction des opportunités offertes par les marchés financiers et des intérêts de la Société et de ses actionnaires.

RÉSOLUTION	OBJET DE LA DÉLÉGATION	MONTANT NOMINAL MAXIMAL	DURÉE DE L'AUTORISATION
21 <sup>ème</sup>	Délégation de compétence au conseil d'administration en vue d'augmenter le capital social par émission d'actions et/ou de titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, en rémunération d'apports en nature	S'agissant des augmentations de capital : 29 000 000€ <sup>(1)(3)</sup> (soit 9,5% du capital social à la date du présent rapport) S'agissant des émissions de titres de créance : <sup>(2)</sup> 500 000 000€	26 mois

(1) Délégation soumise au plafond nominal global pour les augmentations de capital de 115 000 000€ (soit 38% du capital social à la date du présent rapport).

(2) Délégation soumise au plafond nominal global pour les émissions de titres de créance de 500 000 000 €.

(3) Délégation soumise au plafond nominal pour les augmentations de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription de 29 000 000€ (soit 9,5% du capital social à la date du présent rapport).

Les projets de délégations correspondants sont détaillés ci-après.

### Augmentation du capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes

(17<sup>ème</sup> résolution)

Par la dix-septième résolution, votre conseil d'administration sollicite de votre assemblée générale une délégation de compétence pour augmenter le capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes, dans la limite d'un montant nominal maximal de soixante-quinze millions d'euros (75 000 000€), plafond autonome et distinct du plafond des autres résolutions soumises au vote de votre assemblée générale. Les augmentations de capital susceptibles de résulter de cette résolution pourraient être réalisées, au choix du conseil d'administration, soit par attribution gratuite d'actions nouvelles, soit par élévation de la valeur nominale des actions existantes ou selon une combinaison de ces deux modes de réalisation selon les modalités qu'il déterminera.

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annule et remplace celle consentie par la quatorzième résolution de l'assemblée générale du 14 mai 2020, soit consentie pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

### Emission d'actions et/ou de titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires

(18<sup>ème</sup> résolution)

Par la dix-huitième résolution, votre conseil d'administration sollicite de votre assemblée générale une délégation de compétence pour émettre des actions et/ou des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, avec maintien du droit préférentiel de souscription, dans la limite d'un montant nominal maximal de cent quinze millions d'euros (115 000 000€).

Les actions et/ou les titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre qui seraient émis en vertu de cette délégation pourraient notamment consister en des titres de

créance ou être associées à l'émission de tels titres, ou encore en permettre l'émission comme titres intermédiaires.

Le montant nominal des titres de créance qui pourraient être émis en vertu de la présente délégation ne pourrait excéder cinq cents millions d'euros (500 000 000€) à la date de la décision d'émission.

Les actionnaires pourraient exercer, dans les conditions prévues par la loi, leur droit préférentiel de souscription, à titre irréductible et, le cas échéant, à titre réductible si le conseil d'administration le prévoyait, à la souscription des actions ou valeurs mobilières émises.

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annulerait et remplacerait celle consentie par la quinzième résolution de l'assemblée générale du 14 mai 2020, soit consentie pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

### Emission d'actions et/ou de titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, sans droit préférentiel de souscription des actionnaires

(19<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> résolutions)

Le conseil d'administration sollicite de votre assemblée générale des délégations de compétence pour émettre des actions et/ou des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, sans droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ou valeurs mobilières ainsi émises. Conformément aux recommandations de l'AMF, ces émissions font l'objet de deux résolutions distinctes, suivant qu'elles sont réalisées dans le cadre d'offres au public autres que celles visées à l'article L.411-2 du Code monétaire et financier (dix-neuvième résolution) ou par offres au public visées au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier, c'est-à-dire par placements réservés aux investisseurs qualifiés (vingtième résolution).

En effet, selon les conditions de marché, la nature des investisseurs concernés et le type de titres émis, et pour être en mesure de saisir les opportunités offertes par le marché, votre conseil d'administration estime qu'il pourrait être utile de disposer de la faculté de recourir à des augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription des actionnaires, en leur fixant néanmoins des plafonds plus restreints que pour les augmentations de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription; le plafond pour les augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription des actionnaires étant fixé à 9,5% du capital social à la date du présent rapport.

Le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu de la dix-neuvième résolution ne pourrait excéder vingt-neuf millions d'euros (29 000 000€), étant rappelé que ce plafond s'imputerait sur le plafond nominal global prévu pour les augmentations de capital à la dix-huitième résolution. Ce plafond correspondra également au plafond nominal applicable aux augmentations de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription réalisées en application de la dix-neuvième résolution ainsi que des vingtième et vingt-et-unième résolutions soumises à votre assemblée.

Le montant nominal total des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu de la vingtième résolution ne pourrait excéder vingt-neuf millions d'euros (29 000 000€), étant rappelé que ce plafond s'imputerait sur le plafond nominal global prévu pour les augmentations de capital à la dix-huitième résolution ainsi que sur le plafond nominal prévu pour les augmentations de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription prévu à la dix-neuvième résolution.

Le conseil d'administration aurait la faculté d'émettre, par voie d'offres au public autres que celles visées à l'article L.411-2 du Code monétaire et financier (dix-neuvième résolution) et/ou d'offres au public visées au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier (vingtième résolution), des actions et/ou des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre qui pourraient notamment consister en des titres de créance ou être associées à l'émission de tels titres, ou encore en permettre l'émission comme titres intermédiaires. Le montant nominal des titres de créance qui pourraient être émis en vertu des dix-neuvième et vingtième résolutions s'imputerait sur le plafond de 500 millions d'euros, fixé par la dix-huitième résolution.

Dans le cadre de la dix-neuvième résolution relative à l'émission, par voie d'offres au public autres que celles visées à l'article L.411-2 du Code monétaire et financier, d'actions et/ou de titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, le conseil d'administration pourrait instituer, au profit des actionnaires, un droit de priorité de souscription à titre irréductible et/ou réductible dans les conditions prévues par la réglementation.

Le prix d'émission des actions émises sur le fondement des dix-neuvième et vingtième résolutions serait fixé dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur au moment de l'émission qui prévoient actuellement un prix au moins égal à la moyenne pondérée des cours de l'action de la Société des trois dernières séances de bourse précédant le début de l'offre au public au sens du règlement (UE) n°2017/1129 du 14 juin 2017, éventuellement diminuée d'une décote maximale de 10%.

Le conseil d'administration propose que ces délégations, qui annuleraient et remplaceraient celles consenties par les seizième et dix-septième résolutions de l'assemblée générale du 14 mai 2020, soient consenties pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

## **Emission d'actions et/ou de titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, en rémunération d'apports en nature dans la limite de 10 % du capital social** (21<sup>ème</sup> résolution)

Par la vingt-et-unième résolution, le conseil d'administration sollicite de votre assemblée générale une délégation de compétence pour émettre des actions et/ou des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, en rémunération d'apports en nature consentis à la Société et constitués de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, dans la limite d'un montant nominal d'augmentation de capital de vingt-neuf millions d'euros (29 000 000€), outre la limite légale de 10 % du capital social de la Société, s'imputant sur le plafond nominal global prévu pour les augmentations de capital fixé par la dix-huitième résolution ainsi que sur le plafond nominal prévu pour les augmentations de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription prévu à la dix-neuvième résolution.

Le montant nominal des titres de créance qui pourraient être émis en vertu de la présente résolution s'imputerait sur le plafond de cinq cents millions d'euros (500 000 000€) fixé par la dix-huitième résolution.

Cette délégation emporterait suppression, au profit des titulaires des titres ou valeurs mobilières objet des apports en nature, du droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ou valeurs mobilières ainsi émises.

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annulerait et remplacerait celle consentie par la dix-huitième résolution de l'assemblée générale du 14 mai 2020, soit consentie pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

## **Augmentations de capital réservées aux salariés** (22<sup>ème</sup> et 23<sup>ème</sup> résolutions)

Par la vingt-deuxième résolution, nous vous proposons de déléguer au conseil d'administration, pour une durée de 26 mois, avec faculté de subdélégation, votre compétence aux fins d'augmenter le capital social par émission d'actions de la Société réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise, dans la limite d'un montant nominal maximal de [trois millions deux cent mille euros (3 200 000€)], étant précisé que le montant nominal de toute augmentation de capital réalisée en application de la présente délégation s'imputerait sur le plafond nominal global prévu pour les augmentations de capital prévu à la dix-huitième résolution de votre assemblée générale et que le plafond de la présente délégation serait commun avec celui de la vingt-troisième résolution.

Cette délégation emporterait suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit desdits salariés, anciens salariés et mandataires sociaux éligibles aux actions ainsi émises, le cas échéant attribuées gratuitement.

Le prix de souscription des actions émises, sera déterminé dans les conditions prévues par les dispositions de l'article

L.3332-19 du Code du travail, étant précisé que la décote maximale par rapport à une moyenne des cours cotés de l'action lors des vingt séances de bourse précédant la décision fixant la date d'ouverture de la souscription ne pourra donc excéder 30% (ou 40% lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan en application des articles L. 3332-25 et L. 3332-26 du Code du travail est supérieure ou égale à dix ans). Le conseil d'administration pourra réduire ou supprimer la décote susmentionnée, s'il le juge opportun, notamment afin de tenir compte notamment des régimes juridiques, comptables, fiscaux et sociaux applicables dans le pays de résidence de certains bénéficiaires. Le conseil d'administration pourra également décider d'attribuer gratuitement des actions aux souscripteurs d'actions nouvelles, en substitution de la décote et/ou au titre de l'abondement.

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annulerait et remplacerait celle consentie par la vingt-sixième résolution de l'assemblée générale du 12 mai 2021, soit consentie pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

Dans le prolongement de la vingt-deuxième résolution, nous vous proposons, à la vingt-troisième résolution, de déléguer au conseil d'administration, pour une durée de 18 mois, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, le pouvoir de procéder à une ou plusieurs augmentations de capital réservées au profit (i) des salariés et/ou mandataires sociaux de la Société et/ou des sociétés liées à la Société au sens des dispositions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et de l'article L. 3344-1 du Code du travail et ayant leur siège social hors de France ; (ii) de un ou plusieurs fonds commun de placement ou autre entité de droit français ou étranger, ayant ou non la personnalité juridique, souscrivant pour le compte de personnes désignées au paragraphe (i) précédent, et (iii) de un ou plusieurs établissements financiers mandatés par la Société pour proposer aux personnes désignées au paragraphe (i) précédent un dispositif d'épargne ou d'actionnariat comparable à ceux proposés aux salariés de la Société en France.

Cette délégation emporterait suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions émises dans le cadre de cette vingt-troisième résolution au profit de la catégorie de bénéficiaires définie ci-dessus.

Une telle augmentation de capital aurait pour objet de permettre aux salariés, anciens salariés et mandataires sociaux

du Groupe résidant dans certains pays, de bénéficier, en tenant compte des contraintes réglementaires ou fiscales pouvant exister localement, de formules aussi proches que possible, en termes de profil économique, de celles qui seraient offertes aux autres collaborateurs du Groupe dans le cadre de l'utilisation de la vingt-deuxième résolution.

Le montant nominal d'augmentation de capital susceptible d'être émis dans le cadre de cette délégation serait limité à un montant de trois millions deux cent mille euros (3 200 000€), étant précisé que le montant nominal de toute augmentation de capital réalisée en application de la présente délégation s'imputerait sur le plafond nominal global prévu pour les augmentations de capital prévu à la dix-huitième résolution de votre assemblée générale, et que le plafond de la présente résolution serait commun avec celui de la vingt-deuxième résolution.

Le prix de souscription des titres émis en application de la présente délégation ne pourrait être inférieur de plus de 30% ou, le cas échéant, 40% à la moyenne des cours cotés de l'action lors des vingt séances de bourse précédant la date de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription, ni supérieur à cette moyenne et le conseil d'administration pourrait réduire ou supprimer la décote susvisée s'il le juge opportun afin, notamment, de tenir compte des régimes juridiques, comptables, fiscaux et sociaux applicables dans le pays de résidence de certains bénéficiaires. Par ailleurs, en cas d'opération réalisée dans le cadre de la présente résolution concomitamment à une opération réalisée en application de la vingt-deuxième résolution, le prix de souscription des actions émises dans le cadre de la présente résolution pourrait être identique au prix de souscription des actions émises sur le fondement de la vingt-deuxième résolution.

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annulerait et remplacerait celle consentie par la vingt-septième résolution de l'assemblée générale du 12 mai 2021, soit consentie pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de votre assemblée générale.

### Pouvoirs (24<sup>ème</sup> résolution)

Cette résolution est destinée à conférer les pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des formalités consécutives à la tenue de votre assemblée générale.

## 8.1.3 Extrait du rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA (annexe relative aux 10<sup>e</sup>, 11<sup>e</sup>, 12<sup>e</sup>, 13<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup> et 15<sup>e</sup> résolutions)

### Politique de rémunération des mandataires sociaux

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, 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, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie commerciale.

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 de projets de résolutions 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 à celle 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. 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** : 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
- toute opération de couverture du risque est interdite.

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

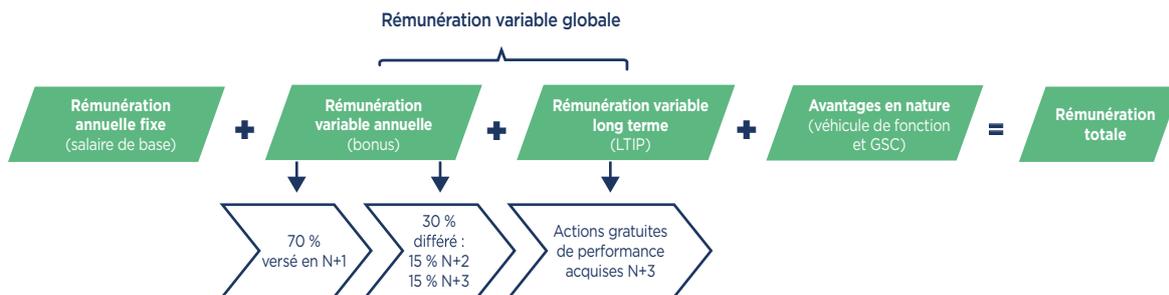
et des pratiques marché (cf. explications détaillées paragraphe ratio d'équité ci-dessous) ;

- **une rémunération variable annuelle (« bonus »)** : 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** : fixée 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 ne peut représenter plus de 20% de l'enveloppe allouée pour l'exercice et est limitée à 125% de son salaire de base. Elle 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, à ce jour, de régime de retraite supplémentaire. Un bilan médical a été 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 ;



### a. Rémunération totale cible au titre de l'exercice 2021

Au titre de 2021, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, après décision du conseil d'administration et sur la base de la vingt-deuxième résolution approuvée par l'assemblée générale le 12 mai 2021, la rémunération cible de Monsieur Xavier Durand a été définie de la façon suivante :

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT CIBLE	COMMENTAIRES																																							
Rémunération fixe	750 000 €	Rémunération annuelle brute fixée à 750 000 euros dans le cadre du renouvellement du mandat de M. Xavier Durand en 2020 et maintenue au même niveau pour 2021. Le niveau de rémunération fixe a été déterminé en tenant compte des responsabilités exercées, de la performance et des pratiques de marché lors du renouvellement du mandat en 2020. 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 et devra être justifiée au regard de l'évolution des responsabilités, de la performance et de la compétitivité marché																																							
Rémunération variable annuelle cible (« bonus »)	750 000 €	La rémunération variable cible est maintenue à 100 % de la rémunération fixe, soit 750 000 euros. Sa structure reste inchangée. Elle se compose à 60 % d'objectifs financiers, et à 40 % d'objectifs stratégiques et managériaux définis comme suit pour 2021 :																																							
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS FINANCIERS</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>-/+ 10 %</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>-/+ 20 %</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Ratio de coût net de réassurance</td> <td>+/- 3 pts</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>+/- 5 pts</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A)</b></td> <td></td> <td><b>60 %</b></td> </tr> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> <tr> <td>Plan stratégique</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Stratégie RSE/Performance ESG du portefeuille de placement calculé par Amundi</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Plan de succession du comité exécutif</td> <td>0/125 %</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (B)</b></td> <td></td> <td><b>40 %</b></td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A + B)</b></td> <td></td> <td><b>100 %</b></td> </tr> </tbody> </table>	OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %	Résultat net	-/+ 20 %	20 %	Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 pts	10 %	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>	OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Plan stratégique	0/125 %	15 %	Stratégie RSE/Performance ESG du portefeuille de placement calculé par Amundi	0/125 %	10 %	Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	10 %	Plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	<b>TOTAL (B)</b>		<b>40 %</b>	<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100 %</b>
OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION																																							
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %																																							
Résultat net	-/+ 20 %	20 %																																							
Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 pts	10 %																																							
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %																																							
<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>																																							
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION																																							
Plan stratégique	0/125 %	15 %																																							
Stratégie RSE/Performance ESG du portefeuille de placement calculé par Amundi	0/125 %	10 %																																							
Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	10 %																																							
Plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %																																							
<b>TOTAL (B)</b>		<b>40 %</b>																																							
<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100 %</b>																																							
		<p>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 % par objectif) ;</li> <li>● 50 % au titre des objectifs stratégiques et managériaux (soit un taux d'atteinte maximum de 125 % par objectif).</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><b>Le versement de 30 % de la rémunération variable annuelle (« bonus ») est différé</b> et versé pour 50 % en N+2 et 50 % en N+3. Un dispositif de <b>malus</b> est introduit en cas de révocation pour faute grave ou lourde ou de pertes observées avant la date de versement.</p>																																							

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT CIBLE	COMMENTAIRES
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) - LTIP 2021	533 850 € (juste valeur IFRS)	<p>75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long-Term Incentive Plan</i> 2021 (LTIP 2021), représentant une valeur de 533 850 euros en juste valeur IFRS (641 363 euros 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>Le nombre de titres attribué en 2021 est conforme à 2020, avec une valorisation en baisse de 25% à la date d'attribution par rapport à l'exercice précédent.</p> <p>Le montant maximum de l'enveloppe d'actions gratuites attribuée à M. Xavier Durand dans le cadre du LTIP 2021 est fixée à 20% de l'enveloppe allouée pour l'exercice et à 125% de sa rémunération fixe. Au titre de 2021, l'attribution de M. Xavier Durand correspond à 16% de l'enveloppe allouée pour l'exercice et à 85% de sa rémunération fixe (71% en juste valeur IFRS).</p> <p>Les actions gratuites seront définitivement acquises le 12 février 2024, sous conditions de présence et de performance mesurée sur la durée du plan jusqu'au 31 décembre 2023, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% des actions attribuées seront acquises sous condition de performance relative de l'action COFACE SA mesurée par le Total Shareholder Return (TSR) de COFACE SA comparé au TSR des établissements composant l'indice Euro Stoxx Assurances sur la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023 ;</li> <li>• 40% des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du bénéfice net par action au 31 décembre 2023 ;</li> <li>• 20% des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du critère RSE lié à l'augmentation de la proportion de femmes dans le senior management (Top 200) au 31 décembre 2023.</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 10 février 2021. 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 2021 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> <p>La rémunération variable long terme a pour objectif d'inscrire l'action du directeur général sur le long terme mais aussi de le fidéliser et de favoriser l'alignement de ses intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et celui des actionnaires.</p>
Autres avantages	15 995 €	<p>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).</p> <p>Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés et ne dispose pas, à ce jour, de régime de retraite supplémentaire.</p>
<b>Rémunération totale cible 2021</b>	<b>2 049 845 €</b>	

### b. Rémunération totale attribuée et versée en 2021

- La rémunération attribuée à M. Durand au titre de l'exercice 2021, **comportant l'évaluation du bonus 2021**, est conforme à la proposition du comité des nominations et des rémunérations en date du 14 janvier 2022, soumis à validation du conseil d'administration le 15 février 2022 et à approbation de l'assemblée générale ordinaire qui suit la clôture de l'exercice 2021.
- La rémunération versée à M. Durand en 2021 est conforme à la proposition du comité des nominations et des rémunérations en date du 25 janvier 2021, approuvée par le conseil d'administration du 10 février 2021 et par l'assemblée générale du 14 mai 2021 dans ses vingtième et vingt-deuxième résolutions.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT ATTRIBUÉ	MONTANT VERSÉ	COMMENTAIRES
Rémunération fixe	750 000 €	750 000 €	Rémunération annuelle brute fixée à 750 000 € dans le cadre du renouvellement du mandat de M. Xavier Durand et effectif depuis mai 2020, date de l'assemblée générale des actionnaires clôturant l'exercice 2019.
Rémunération variable annuelle attribuée (« bonus 2021 »)	1 246 110 €		Le taux de réalisation des objectifs 2021 proposé par le comité des nominations et des rémunérations réuni le 14 janvier 2022, soumis à validation du conseil d'administration réuni le 15 février 2022 et à approbation de l'assemblée générale qui clôture les comptes de l'année 2021 s'élève à 166,148 %, réparti comme suit :

OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %	145,74 %	218 610 €
Résultat net	-/+ 20 %	20 %	250,00 %	375 000 €
Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 pts	10 %	145,00 %	108 750 €
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	250,00 %	187 500 €
<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>	<b>118,648 %</b>	<b>889 860 €</b>
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)
Plan stratégique	0 / 125 %	15 %	125,00 %	140 625 €
Stratégie RSE/Performance ESG du portefeuille de placement calculé par Amundi	0 / 125 %	10 %	125,00 %	93 750 €
Maintien de l'engagement des salaires et satisfaction clients	0 / 125 %	10 %	100,00 %	75 000 €
Plan de succession du comité exécutif	0 / 125 %	5 %	125,00 %	46 875 €
<b>TOTAL (B)</b>		<b>40 %</b>	<b>47,50 %</b>	<b>356 250 €</b>
<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100 %</b>	<b>166,148 %</b>	<b>1 246 110 €</b>

Le bonus dû au titre de l'exercice 2021 s'élève donc à 1 246 110 euros et sera versé de la façon suivante :

- **70 % du montant total versé en 2022, soit 872 278 euros ;**
- 15 % du montant total différé en 2023, soit 186 916 euros ;
- 15 % du montant total différé en 2024, soit 186 916 euros.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT ATTRIBUÉ	MONTANT VERSÉ	COMMENTAIRES																																																																	
Rémunération variable annuelle versée (« bonus 2020 »)		349 113 €	Le taux de réalisation des objectifs 2020 s'élève à 72,106 %, réparti comme suit :																																																																	
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS FINANCIERS</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> <th>TAUX DE RÉALISATION</th> <th>MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>-/+ 10 %</td> <td>20 %</td> <td>53,03 %</td> <td>73 358</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>-/+ 20 %</td> <td>20 %</td> <td>0 %</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Frais généraux internes, hors exceptionnels</td> <td>+/- 5 %</td> <td>10 %</td> <td>140,00 %</td> <td>96 833</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>+/- 5 pts</td> <td>10 %</td> <td>0 %</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A)</b></td> <td></td> <td><b>60 %</b></td> <td><b>24,606 %</b></td> <td><b>170 191</b></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> <th>TAUX DE RÉALISATION</th> <th>MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> <td>125 %</td> <td>129 688</td> </tr> <tr> <td>Nouveau plan stratégique</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> <td>125 %</td> <td>86 458</td> </tr> <tr> <td>Stratégie RSE</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> <td>100 %</td> <td>69 167</td> </tr> <tr> <td>Renforcement du plan de succession du comité exécutif</td> <td>0/125 %</td> <td>5 %</td> <td>125 %</td> <td>43 229</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (B)</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>47,50 %</b></td> <td><b>328 542</b></td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A + B)</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>72,106 %</b></td> <td><b>498 733</b></td> </tr> </tbody> </table>	OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)	Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %	53,03 %	73 358	Résultat net	-/+ 20 %	20 %	0 %	0	Frais généraux internes, hors exceptionnels	+/- 5 %	10 %	140,00 %	96 833	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	0 %	0	<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>	<b>24,606 %</b>	<b>170 191</b>	OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)	Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets	0/125 %	15 %	125 %	129 688	Nouveau plan stratégique	0/125 %	10 %	125 %	86 458	Stratégie RSE	0/125 %	10 %	100 %	69 167	Renforcement du plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	125 %	43 229	<b>TOTAL (B)</b>			<b>47,50 %</b>	<b>328 542</b>	<b>TOTAL (A + B)</b>			<b>72,106 %</b>	<b>498 733</b>
OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)																																																																
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %	53,03 %	73 358																																																																
Résultat net	-/+ 20 %	20 %	0 %	0																																																																
Frais généraux internes, hors exceptionnels	+/- 5 %	10 %	140,00 %	96 833																																																																
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	0 %	0																																																																
<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>	<b>24,606 %</b>	<b>170 191</b>																																																																
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)																																																																
Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets	0/125 %	15 %	125 %	129 688																																																																
Nouveau plan stratégique	0/125 %	10 %	125 %	86 458																																																																
Stratégie RSE	0/125 %	10 %	100 %	69 167																																																																
Renforcement du plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	125 %	43 229																																																																
<b>TOTAL (B)</b>			<b>47,50 %</b>	<b>328 542</b>																																																																
<b>TOTAL (A + B)</b>			<b>72,106 %</b>	<b>498 733</b>																																																																
			Le bonus dû au titre de l'exercice 2020 s'élève donc à 498 733 euros, versé de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> <li>● versement de 70 % du montant total en 2021, soit 349 113 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2022, soit 74 810 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2023, soit 74 810 euros.</li> </ul>																																																																	
Rémunération variable différée « bonus 2018 »		136 130 €	Le bonus 2018 de M. Xavier Durand s'élevait à 907 532 euros, versé comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>● versement de 70 % du montant total en 2019, soit 635 272 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2020, soit 136 130 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2021, soit 136 130 euros.</li> </ul>																																																																	
Rémunération variable différée « bonus 2019 »		130 608 €	Le bonus 2019 de M. Xavier Durand s'élevait à 870 723 euros, versé comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>● versement de 70 % du montant total en 2020, soit 609 507 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2021, soit 130 608 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2022, soit 130 608 euros.</li> </ul>																																																																	
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) - LTIP 2021	533 850 € (juste valeur IFRS)		75 000 actions sont attribuées dans le cadre du Long-Term Incentive Plan 2021 (LTIP 2021), représentant une valeur de 533 850 euros en juste valeur IFRS (641 363 euros à la date d'attribution sur la base de la moyenne des 20 derniers cours d'ouverture de bourse précédant la date du conseil d'administration). L'acquisition définitive est subordonnée à conditions de présence et de performance telles que détaillées ci-dessus au point a.																																																																	
Autres avantages	15 995 €	15 995 €	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). 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.																																																																	
<b>Rémunération totale</b>	<b>2 545 955 €</b>	<b>1 381 846 €* </b>																																																																		

\* A noter : la condition de performance n'ayant pas été atteinte, les actions attribuées à M. Durand dans le cadre du LTIP 2018, soit 65 000 titres (594 198 € valorisée à la date d'attribution et 463 320 € en juste valeur IFRS) n'ont pas été livrées en février 2021.

Il est précisé que le versement du « bonus 2021 » est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire qui approuve les comptes de l'exercice 2021.

### c. 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 rémunération » 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 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 bénéficiant uniquement d'une rémunération forfaitaire annuelle fixée à 180 000 Euros au titre de son mandat.

EXERCICES	2017	2018	2019	2020	2021	BENCHMARK SBF 120*
Ratio vs rémunération moyenne des salariés	17,8	23,7	24,1	29,1	24,2	41
Ratio vs rémunération médiane des salariés	21,2	29,2	29,0	35,2	29,4	55

\* Moyenne des ratio - source Willis Towers Watson

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

- **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.

**Exercice 2021** : la rémunération versée ou attribuée à M. Xavier Durand en 2021 inclut principalement :

- la rémunération annuelle de base fixée à 750 000 euros dans le cadre du renouvellement du mandat en 2020 et inchangée en 2021,
- la partie cash du bonus dû au titre de 2020, évalué à 72,11% d'atteinte des objectifs fixés sur la période, donc significativement en baisse par rapport aux exercices précédents,
- le deuxième montant de rémunération variable différée versé au titre du bonus 2018 et le premier au titre du bonus 2019 dont les montants sont stables par rapport à l'exercice précédent,

- le montant alloué dans le cadre du LTIP 2021, soit 75 000 titres, évalué à 533 850 euros (valeur IFRS), soit une baisse de 25% par rapport au plan LTIP 2020 évalué à 717 900 euros (valeur IFRS) pour un même nombre de titres.

Compte tenu de ces éléments, le ratio d'équité est significativement en baisse sur la période.

**À noter** : dans un contexte économique marqué par un fort ralentissement de l'activité de nos clients, les performances opérationnelles sont demeurées très satisfaisantes en 2020. Cependant, afin de tenir compte du contexte économique, il a été convenu en 2021 :

(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

- 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 donc en forte baisse par rapport à 2019 (de 870 723 euros au titre de 2019 à 498 733 euros au titre de 2020, soit une baisse de 43%) ;
- 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, n'ont donc pas été livrés à M. Xavier Durand (valeur de 594 198 euros à la date d'attribution) ;
- de fixer le montant maximum de l'enveloppe d'actions gratuites attribuée à M. Xavier Durand dans le cadre du Long Term Incentive Plan 2021 à 20 % de l'enveloppe allouée pour l'exercice et à 125 % de sa rémunération fixe ;
- 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.

### / 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-DESSOUS AU COURS DES CINQ EXERCICES LES PLUS RÉCENTS

	2017-2016	2018-2017	2019-2018	2020-2019	2021-2020
Évolution (en %) de la rémunération du directeur général	57 %	41 %	9 %	22 %	- 17 %
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	8 %	6 %	7 %	1 %	0 %
Évolution du ratio d'équité (en %) vs rémunération moyenne des salariés	45 %	33 %	2 %	21 %	- 17 %
Évolution du ratio d'équité (en %) vs rémunération médiane des salariés	54 %	37 %	- 1 %	21 %	- 16 %
Évolution du résultat net	100 %	47 %	20 %	- 44 %	170 %
Évolution du chiffre d'affaires	- 4 %	2 %	7 %	- 2 %	8 %

**À noter :** la baisse de la rémunération et des ratios analysés en 2021 est principalement liée à la baisse du bonus dû au titre de 2020 (versé pour 70% en 2021), les résultats de l'entreprise ayant été fortement impactés par le contexte économique. Cette situation sera corrigée en 2022 compte tenu des excellents résultats de l'entreprise en 2021.

De même, s'agissant de la rémunération variable long terme sous la forme d'actions gratuites ; la condition de performance n'ayant pas été atteinte, les actions attribuées dans le cadre du LTIP 2018, et qui devaient être livrées en février 2021, ont été annulées en totalité, soit 65 000 actions pour une valeur de 594 198 Euros à la date d'attribution (463 320 Euros en juste valeur IFRS). Le plan LTIP 2019 dont la condition a été atteinte,

sera quant à lui livré en totalité, soit 70 000 titres pour une valeur de 564 445 Euros à la date d'attribution (463 260 Euros en juste valeur IFRS - 898 800 Euros en valeur plus-value d'acquisition).

Ces variations montrent à la fois le lien étroit entre les résultats de l'entreprise et l'évaluation de la rémunération variable annuelle (bonus) et donc l'efficacité du système de rémunération du directeur général, mais aussi l'exigence des critères de performance de la rémunération variable long terme.

- La structure et les principes de la rémunération du directeur général seront donc maintenus en 2022 comme suit.

#### d. Structure de la rémunération du directeur général au titre de l'exercice 2022

Au titre de 2022, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, après décision du conseil d'administration et sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale, la rémunération de M. Xavier Durand se composera des éléments suivants :

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT CIBLE	COMMENTAIRES																																										
Rémunération fixe	750 000 €	Rémunération annuelle brute fixée à 750 000 euros dans le cadre du renouvellement du mandat en 2020 et maintenue depuis cette date.																																										
Rémunération variable annuelle cible (« bonus »)	750 000 €	La rémunération variable cible est <b>maintenue à 100 % de la rémunération fixe</b> , soit 750 000 euros. Sa structure reste inchangée. Elle se compose donc à 60 % d'objectifs financiers, et à 40 % d'objectifs stratégiques et managériaux définis comme suit pour 2022 :																																										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS FINANCIERS</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>-/+ 10 %</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>-/+ 20 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Ratio de coût net de réassurance</td> <td>+/- 3 pts</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>+/- 5 pts</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Chiffre d'affaires de l'information</td> <td>+/- 20 %</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A)</b></td> <td></td> <td><b>60 %</b></td> </tr> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> <tr> <td>Plan stratégique / réalisation du plan et suivi avec le conseil d'administration</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Stratégie RSE / intégration de la RSE dans la politique commerciale, bilan carbone et définition de la trajectoire de réduction de nos émissions</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Plan de succession du comité exécutif</td> <td>0/125 %</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (B)</b></td> <td></td> <td><b>40 %</b></td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A + B)</b></td> <td></td> <td><b>100 %</b></td> </tr> </tbody> </table>	OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %	Résultat net	-/+ 20 %	15 %	Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 pts	10 %	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	Chiffre d'affaires de l'information	+/- 20 %	5 %	<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>	OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Plan stratégique / réalisation du plan et suivi avec le conseil d'administration	0/125 %	15 %	Stratégie RSE / intégration de la RSE dans la politique commerciale, bilan carbone et définition de la trajectoire de réduction de nos émissions	0/125 %	10 %	Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	10 %	Plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	<b>TOTAL (B)</b>		<b>40 %</b>	<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100 %</b>
OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION																																										
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %																																										
Résultat net	-/+ 20 %	15 %																																										
Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 pts	10 %																																										
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %																																										
Chiffre d'affaires de l'information	+/- 20 %	5 %																																										
<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>																																										
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION																																										
Plan stratégique / réalisation du plan et suivi avec le conseil d'administration	0/125 %	15 %																																										
Stratégie RSE / intégration de la RSE dans la politique commerciale, bilan carbone et définition de la trajectoire de réduction de nos émissions	0/125 %	10 %																																										
Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	10 %																																										
Plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %																																										
<b>TOTAL (B)</b>		<b>40 %</b>																																										
<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100 %</b>																																										

Les objectifs fixés reflètent la stratégie de la Société. Ils respectent son intérêt social, contribuent à sa stratégie commerciale et à sa pérennité.

Le taux d'atteinte maximum de la rémunération variable est de 200 % répartis comme suit :

- 150 % au titre des objectifs financiers (soit un taux d'atteinte maximum de 250 %) ;
- 50 % au titre des objectifs stratégiques et managériaux (soit un taux d'atteinte maximum de 125 %).

Le taux de réalisation des objectifs financiers est défini dans le cadre de limites de variation de la façon suivante :

- le bas de la limite de variation correspond au seuil de déclenchement, soit 0 % d'atteinte ;
- le niveau de l'objectif correspond à 100 % d'atteinte ;
- entre le bas de la limite de variation et l'objectif, le taux d'atteinte est fixé de façon linéaire entre 0 % et 100 % d'atteinte ;
- entre l'objectif et le haut de la limite de variation, le taux d'atteinte est fixé de façon linéaire entre 100 % et 250 % d'atteinte.

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.

A noter : les objectifs stratégiques et managériaux sont principalement évalués au regard d'indicateurs quantifiables et mesurables (réalisation des objectifs de développement commercial du plan stratégique, suivi de l'évolution de nos émissions de CO<sub>2</sub>, enquête d'engagement des salariés, satisfaction clients mesurée au regard du NPS,...).

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.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT CIBLE	COMMENTAIRES
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) - LTIP 2022	880 350 € (valeur date d'attribution)	<p>75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long-Term Incentive Plan 2022</i> (LTIP 2022), représentant une valeur de 880 350 euros 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>Le nombre de titres attribué en 2022 est conforme aux exercices précédents (2020 et 2021), avec une valorisation en hausse de 37% en raison de l'évolution du cours de l'action sur la période. Depuis 2021, le montant maximum de l'enveloppe d'actions gratuites attribuée à M. Xavier Durand dans le cadre du LTIP est fixée à 20% de l'enveloppe allouée pour l'exercice et à 125% de sa rémunération fixe. Au titre de 2022, l'attribution de M. Xavier Durand correspond à 17% de l'enveloppe maximum allouée pour l'exercice et à 117% de sa rémunération fixe à la date d'attribution.</p> <p>Les actions gratuites seront définitivement acquises le 15 février 2025, sous conditions de présence et de performance mesurée sur la durée du plan jusqu'au 31 décembre 2024, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 40 % 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 2022 au 31 décembre 2024 ;</li> <li>● 40 % des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du bénéfice net par action au 31 décembre 2024 ;</li> <li>● 20 % des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du critère RSE lié à l'augmentation de la proportion de femmes dans le senior management (Top 200) au 31 décembre 2024.</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. La période d'acquisition des actions est fixée à trois ans à compter du 15 février 2022. Le plan ne prévoit pas de période de conservation. Il a été décidé de fixer à 30 % le pourcentage d'actions acquises au titre du LTIP 2022 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. La rémunération variable long terme a pour objectif d'inscrire l'action du directeur général sur le long terme mais aussi de le fidéliser et de favoriser l'alignement de ses intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et celui des actionnaires.</p>
Autres avantages	15 995 € (hors plan de retraite)	<p>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).</p> <p>Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés.</p> <p>Afin de répondre à un besoin d'équité et de compétitivité des rémunérations des membres du comité exécutif, le conseil d'administration a décidé, lors de sa séance du 15 février 2022, de mettre en place un plan de retraite supplémentaire à destination des membres du comité exécutif ne disposant pas de dispositif spécifique. Ce plan, dont les principales caractéristiques sont présentées au chapitre 2.3.1 (politique de rémunération des collaborateurs - section avantages sociaux), est applicable à M Xavier Durand, sous condition de réalisation des critères de performance prévus au titre de l'indemnité de cessation de fonction soit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réalisation à 75% au moins des objectifs annuels sur la moyenne des trois derniers exercices, et</li> <li>- ratio combiné net de réassurance de la société atteignant au plus 95% en moyenne sur les trois exercices précédant la date de contribution au régime.</li> </ul>
<b>Rémunération totale cible 2022</b>	<b>2 396 345 €</b>	<b>Sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires</b>

\* A noter : Le conseil d'administration du 15 février 2022 approuvant les comptes de l'année 2022, a confirmé l'atteinte des conditions de performance attachées au *Long Term Incentive Plan 2019* (LTIP 2019) ; les actions attribuées à M Xavier Durand dans le cadre de ce plan, ont donc été livrées le 16 février 2022, soit 70 000 actions pour une valeur de 463 260 euros en juste valeur IFRS (898 800 euros en plus-value d'acquisition).

### Indemnité de cessation de fonction

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. Pour la partie variable, la référence 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 seront soumis à l'approbation de l'assemblée générale de la Société.

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

## 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.

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

À 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).

### Composantes de la rémunération des administrateurs

L'enveloppe globale annuelle allouée à la rémunération des administrateurs en 2021 s'élève à 450 000 Euros (hors rémunération du président du conseil d'administration), 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 :

		<b>PART FIXE</b> <i>(par an, prorata temporis de la durée du mandat)</i>	<b>PART VARIABLE</b> <i>(par séance et plafonnée*)</i>
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 :

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

**A noter :** Le président du conseil d'administration, bénéficie d'une rémunération forfaitaire d'un montant de 180 000 euros au titre de son mandat au sein de COFACE S.A

### a. Rémunération due aux administrateurs au titre de 2021

	EXERCICE 2021 - MONTANTS DE LA RÉMUNÉRATION BRUT MAXIMUM		
	MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION	PART FIXE <i>En %</i>	PART VARIABLE <i>En %</i>
<b>Sur une base annuelle de six conseils d'administration ; Six comités des comptes et de l'audit ; six comités des risques ; cinq comités des nominations et des rémunérations</b>			
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

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 2020 et celle qui leur est due au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021. Par souci de transparence, les administrateurs représentant Natixis ayant démissionnés le 10 février 2021, sont également présents dans le tableau ci-dessous.

	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS (en €)		AUTRES RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES (en €)		TOTAL (en €)	
	2021 <sup>(2)</sup>	2020 <sup>(3)</sup>	2021 <sup>(2)</sup>	2020 <sup>(3)</sup>	2021 <sup>(2)</sup>	2020 <sup>(3)</sup>
Jean Arondel <sup>(4)</sup>	4 000	26 000	-	-	4 000	26 000
Nathalie Bricker <sup>(4)</sup>	- <sup>(6)</sup>	- <sup>(6)</sup>	-	-	- <sup>(6)</sup>	- <sup>(6)</sup>
Janice Englesbe	37 375	-	-	-	37 375	-
David Gansberg <sup>(5)</sup>	27 417	-	-	-	27 417	-
Éric Hémar	55 000	58 000	-	-	55 000	58 000
Chris Hovey	25 000	-	-	-	25 000	-
Daniel Karyotis <sup>(4)</sup>	4 000	26 000	-	-	4 000	26 000
Isabelle Laforgue	53 375	41 000	-	-	53 375	41 000
Benoit Lapointe de Vaudreuil <sup>(5)</sup>	19 667	-	-	-	19 667	-
Nathalie Lomon	58 000	58 000	-	-	58 000	58 000
Sharon MacBeath	33 000	35 000	-	-	33 000	35 000
Nicolas Papadopoulo	36 000	-	-	-	36 000	-
Marie Pic-Pâris <sup>(4)</sup>	6 625	41 000	-	-	6 625	41 000
Isabelle Rodney <sup>(4)</sup>	6 625	41 000	-	-	6 625	41 000
Anne Sallé-Mongauze <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-
Olivier Zarrouati	40 000	43 000	-	-	40 000	43 000
<b>TOTAL</b>	<b>406 084</b>	<b>367 000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>406 084</b>	<b>367 000</b>

(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 2021 ».

(2) Montant attribué pour l'exercice 2021, en euros, sur une base brute (avant charges sociales et impôts).

(3) Montant attribué pour l'exercice 2020, en euros, sur une base brute (avant charges sociales et impôts).

(4) Administrateurs représentant Natixis ayant démissionnés suite à l'annonce du 10 février 2021 portant sur la vente de 29,5% du capital par Natixis à Arch Capital Group (voir le paragraphe 2.1.1 « Cartographie des caractéristiques des membres du conseil d'administration pour l'exercice 2021 »).

(5) Démission de Benoit Lapointe de Vaudreuil en date du 27 juillet 2021 et cooptation de David Gansberg.

(6) 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.

## b. Principes et composantes de la rémunération des administrateurs au titre de 2022

Conformément aux dispositions de la loi PACTE entrée en vigueur en novembre 2019, la politique de jetons de présence a été remplacée par la politique de rémunération des administrateurs en janvier 2020.

Les termes de la rémunération des administrateurs restent inchangés pour 2022. L'enveloppe maximum proposée pour l'exercice est fixée à 500 000 euros (hors rémunération du président du conseil d'administration).