

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 12 mai 2021.

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 2020 auquel vous êtes invités à vous reporter (accessible sur le site web de Coface : www.coface.com).

Ces résolutions se répartissent en deux groupes :

- les 23 premières résolutions (de la 1^{re} à la 23^e résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale ordinaire ;
- les neuf résolutions suivantes (de la 24^e à la 29^e résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire.

8.1.1 Résolutions à titre ordinaire

Approbation des comptes de l'exercice 2020 (1^{re} et 2^e résolutions)

Dans les deux premières résolutions, il est proposé à l'assemblée générale ordinaire d'approuver les comptes sociaux (1^{re} résolution), puis les comptes consolidés (2^e résolution) de COFACE SA pour l'exercice 2020.

Les commentaires sur les comptes sociaux et consolidés de COFACE SA figurent de manière détaillée dans le Document d'enregistrement universel COFACE SA 2020.

Affectation du résultat - Mise en paiement du dividende (3^e 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 2020 une perte nette de 18 938 377 euros, imputable à l'absence de versement de dividende de sa filiale Compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur au titre de l'exercice 2019. Compte tenu d'un report à nouveau positif de 155 852 291 euros et du fait que la réserve légale est dotée au-delà des exigences légales, le bénéfice distribuable se monte à 136 913 914 euros.

Il vous est proposé de distribuer un montant de 82 900 339 euros, soit un dividende de 0,55 euro par action, qui correspond à un taux de distribution de 100 % du résultat net consolidé, en ligne avec notre politique de gestion du capital.

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. 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.

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 €)
2017	155 574 817	52 895 437
2018	151 169 375	119 423 806
2019	0	0

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

Le détachement du dividende interviendra le 19 mai 2021. La mise en paiement interviendra à compter du 21 mai 2021.

Ratification de la cooptation de six administrateurs

(de la 4^e à 9^e résolution)

De la quatrième à la neuvième résolution, il est proposé aux actionnaires de ratifier la cooptation de six administrateurs :

- M. Nicolas Namias, le 9 septembre 2020, en remplacement de M. François Riahi, pour la durée du mandat restant à courir de ce dernier, soit jusqu'à l'issue de la présente assemblée générale.

M. Nicolas Namias a démissionné de ses fonctions le 10 février dernier, à la finalisation de la vente de 29,50 % du capital à Arch Capital.

Les administrateurs suivants ont été cooptés après la cession de 29,50 % du capital de COFACE SA à Arch Capital :

- M. Bernardo Sanchez Incera, le 10 février 2021, en remplacement de Mme Anne Sallé Mongauze, pour la durée de son mandat restant à courir, soit à l'issue de la présente assemblée générale. M. Bernardo Sanchez Incera, administrateur indépendant, a été nommé président du conseil d'administration de COFACE SA le 10 février 2021, sur proposition du Comité des Nominations et Rémunérations ;
- M. Nicolas Papadopoulo, le 10 février 2021, en remplacement de M. Jean Arondel, pour la durée de son mandat restant à courir, soit à l'issue de la présente assemblée générale. M. Papadopoulo exerce les fonctions de président-directeur général de *Arch Worldwide Insurance Group*. Il est également Directeur de la Souscription des Opérations *Property* et *Casualty* ;
- Mme Janice Englesbe, le 10 février 2021, en remplacement de M. Daniel Karyotis, pour la durée de son mandat restant à courir, soit jusqu'à l'issue de la présente assemblée générale. Mme Janice Englesbe exerce les fonctions de Directrice des Risques de Arch Capital Group ;
- M. Benoit Lapointe de Vaudreuil, le 10 février 2021 en remplacement de Mme Isabelle Rodney, pour la durée de son mandat restant à courir, soit jusqu'à l'issue de la présente assemblée générale. M. Benoit Lapointe de Vaudreuil est membre des barreaux de Paris et Québec. Il exerce au sein du Cabinet BLV ;
- M. Christopher Hovey, le 10 février 2021 en remplacement de Mme Marie Pic-Pâris, pour la durée de son mandat restant à courir, soit jusqu'à la présente assemblée générale. M. Christopher Hovey est directeur des opérations de Arch Capital Group.

Renouvellement du mandat de sept administrateurs

(de la 10^e à la 16^e résolution)

De la dixième à la seizième résolution, il est proposé aux actionnaires de renouveler le mandat des sept administrateurs suivants. Ces mandats arriveront à échéance à l'issue de l'assemblée générale statuant en 2025 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 :

- M. Bernardo Sanchez Incera ;
- Mme Nathalie Lomon ;
- Mme Isabelle Laforgue ;
- M. Nicolas Papadopoulo ;
- Mme Janice Englesbe ;
- M. Benoit Lapointe de Vaudreuil ;
- M. Christopher Hovey.

Autorisation au conseil d'administration en vue d'opérer sur les actions de la Société (17^e résolution)

Par la dix-septième résolution, le conseil d'administration propose à votre assemblée générale 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 2 juillet 2018, 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 14 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 cinquième résolution de l'assemblée générale du 14 mai 2020, soit consentie pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de votre assemblée générale.

Conformément à ses obligations le conseil d'administration informe l'assemblée générale que sur la base de l'autorisation consentie par l'assemblée générale du 14 mai 2020, et en vertu des dispositions de l'article L.22-10-62 du Code de commerce (anciennement l'article L.225-209 du Code de commerce), il a autorisé le 26 octobre 2020, un rachat d'actions en vue de leur annulation par COFACE SA jusqu'à un montant de 15 millions d'euros. À ce titre, la Société a procédé au rachat de 1 852 157 actions, soit 1,22 % du capital social. Le conseil d'administration a autorisé le 10 février 2021 l'annulation de la totalité de ces actions. Le capital social de la Société est ainsi ramené à 300 359 584 euros.

Engagements et conventions réglementées (18^e résolution)

La dix-huitième 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 2020. Ces engagements et conventions sont présentés dans le rapport spécial des commissaires aux comptes, ainsi que ceux conclus antérieurement à 2020 et ayant continué à produire leurs effets, qui ne nécessitent pas de nouvelle approbation par l'assemblée (voir la section 8.3 du chapitre 8 du Document d'enregistrement universel 2020.)

Approbation de la rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 (19^e et 20^e résolutions)

En application des dispositions de la loi PACTE telles que reprises à l'article L.225-100 du Code de commerce, votre assemblée est appelée à se prononcer dans la dix-neuvième résolution sur les informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux non dirigeants versée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 et dans la vingtième 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 2020, ou attribués au titre du même exercice au directeur général.

Il est rappelé que les précédents présidents du conseil d'administration ne percevaient aucune rémunération de la Société.

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 à la section 8.1.3 du chapitre 8 du Document d'enregistrement universel.

Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021 (21^e, 22^e et 23^e résolutions)

Il vous est demandé dans les vingt-et-unième, vingt-deuxième et vingt-troisième résolutions, d'approuver la politique de rémunération des membres du conseil d'administration, du directeur général et du président du conseil d'administration au titre de l'exercice 2021.

Compte tenu des modifications intervenues dans la gouvernance de la Société, il est proposé de rémunérer le président du conseil d'administration.

Le détail des politiques est décrit dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA joint au rapport de gestion et repris à la section 8.1.3 du chapitre 8 du Document d'enregistrement universel.

8.1.2 Résolutions à titre extraordinaire

Modifications des statuts (24^e et 25^e résolutions)

Dans le cadre des vingt-quatrième et vingt-cinquième résolutions, le conseil d'administration propose à votre assemblée générale de procéder à la modification des statuts de la Société afin de tenir compte des modifications apportées d'une part par la loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019 de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés (dite « loi Soihili ») sur la faculté pour le conseil d'administration de prendre des décisions par consultation

écrite des administrateurs (vingt-cinquième résolution) et d'autre part par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi « PACTE ») et sur la rémunération des mandataires sociaux (vingt-sixième résolution).

Par la vingt-quatrième résolution, nous vous proposons, en vue de faciliter la prise de décision de votre conseil d'administration, de modifier l'article 18 des statuts de la Société afin de permettre à votre conseil d'administration de prendre certaines décisions qui relèvent de ses attributions propres par voie de simple consultation écrite de ses membres.

En effet, la nouvelle rédaction de l'article L.225-37 du Code de commerce issue de la « loi Soihili » prévoit que : « *Les statuts peuvent également prévoir que les décisions relevant des attributions propres du conseil d'administration prévues à l'article L.225-24 [cooptation d'un administrateur], au dernier alinéa de l'article L.225-35 [autorisation de cautions, avals et garanties], au second alinéa de l'article L.225-36 [mise en conformité des statuts avec les dispositions législatives et réglementaires] et au I de l'article L.225-103 [convocation de l'assemblée générale] ainsi que les décisions de transfert du siège social dans le même département peuvent être prises par consultation écrite des administrateurs* ».

Par la vingt-cinquième résolution, il vous est demandé de vous prononcer sur la modification de l'article 19 des statuts de la Société afin de remplacer le terme *jetons de présence* par le terme *rémunération*.

En effet, la nouvelle rédaction de l'article L.225-45 du Code de commerce issue de la loi « PACTE » a supprimé le terme de *jetons de présence* pour le remplacer par *rémunération*.

Augmentations de capital réservées aux salariés (26^e et 27^e résolutions)

Par la vingt-sixième 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 trois millions deux cent mille euros (3 200 000 euros), 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 quinzième résolution de l'assemblée générale du 14 mai 2020 et que le plafond de la présente délégation serait commun avec celui de la vingt-septième résolution soumise à votre assemblée.

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 dix-neuvième 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.

Dans le prolongement de la vingt-sixième résolution, nous vous proposons, à la vingt-septième résolution, de déléguer au conseil d'administration, pour une durée de 18 mois, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, votre compétence aux fins 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'actionariat 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-septième 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-sixième 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 euros), 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 quinzième résolution de l'assemblée générale du 14 mai 2020, et que le plafond de la présente résolution serait commun avec celui de la vingt-sixième 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-sixième 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-sixième résolution.

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annulerait et remplacerait celle consentie par la vingtième résolution de l'assemblée générale du 14 mai 2020, soit consentie pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de votre assemblée générale.

Attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou à des mandataires sociaux de la Société ou des sociétés qui lui sont liées (28^e résolution)

Dans le cadre des dispositions des articles L.225-197-1 et suivants et L.22-10-59 et suivants du Code de commerce, nous vous proposons d'autoriser le conseil d'administration, pour une durée de 38 mois à compter du jour de votre assemblée générale, à attribuer gratuitement, en une ou plusieurs fois, des actions existantes ou à émettre de la Société au bénéfice de certains membres du personnel salariés et mandataires sociaux de la Société et des sociétés lui étant liées au sens de l'article L.225-197-2 du Code de commerce.

L'attribution définitive de ces actions pourra être soumise, en partie ou en totalité, à des conditions de performance, étant précisé que l'attribution définitive des actions attribuées gratuitement au profit des dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société sera notamment soumise en totalité à l'atteinte de conditions de performance fixées par le conseil d'administration.

Le nombre total d'actions attribuées en vertu de cette autorisation ne pourrait excéder 1% du nombre d'actions composant le capital social de la Société à la date de la décision de leur attribution par le conseil d'administration, et le montant nominal cumulé des augmentations de capital susceptibles d'en résulter s'imputerait sur le plafond nominal global prévu pour les augmentations de capital au paragraphe 2 de la quinzième résolution de l'assemblée générale du 14 mai 2020 ou, le cas échéant, sur le montant du plafond global éventuellement prévu par une résolution de

même nature qui pourrait succéder à ladite résolution pendant la durée de validité de la présente délégation. En outre, le nombre total des actions attribuées gratuitement en vertu de cette autorisation aux dirigeants mandataires sociaux de la Société ne pourra représenter plus de 20% des actions attribuées gratuitement en vertu de la présente autorisation. Il est rappelé que les attributions d'actions gratuites de COFACE SA sont réservées, outre au dirigeant mandataire social, à la population réglementée au sens de Solvabilité II (moins de 30 personnes, et à un nombre limité de salariés dans une perspective de rétention).

Les attributions d'actions de performance qui interviendraient dans le cadre de la présente résolution proposée deviendraient définitives au terme d'une période d'acquisition d'une durée minimale de trois ans, qui ne serait assortie d'aucune période de conservation. L'objectif de cette période d'acquisition des actions de performance est de permettre la mesure de la performance conditionnant l'acquisition définitive des actions sur une longue durée.

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annulerait et remplacerait celle consentie par la vingt-quatrième résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2018, soit consentie pour une durée de trente-huit (38) mois à compter de votre assemblée générale.

Pouvoirs pour formalités (29^e résolution)

Enfin la vingt-neuvième résolution concerne la délivrance des pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des publications et des formalités relatives à cette assemblée générale mixte.

8.1.3 Extrait du rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA (annexe relative aux 19^e, 20^e, 21^e, 22^e et 23^e 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** : déterminée au début du mandat en 2016, la rémunération annuelle fixe a été réévaluée à 750 000 euros bruts lors du renouvellement du mandat du directeur général en 2020 afin de tenir compte des responsabilités exercées, de la performance et des pratiques marché (cf. explications détaillées au point c relatif au 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 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) sous forme d'actions gratuites ont notamment pour vocation d'assurer l'alignement des intérêts du directeur général avec ceux des actionnaires sur le long terme ;

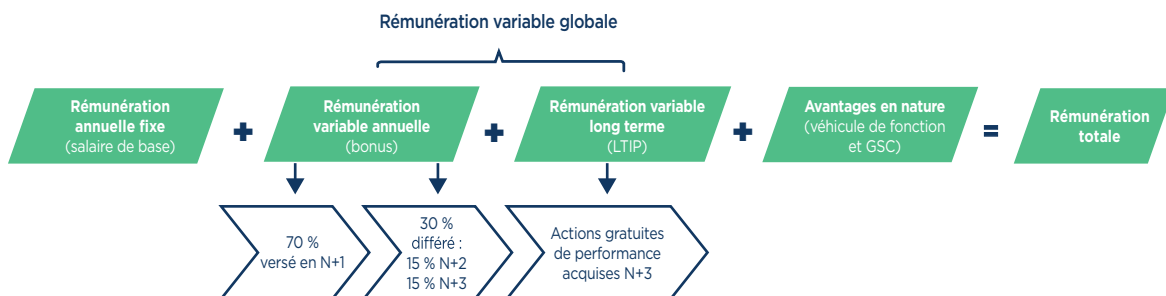
- **des avantages en nature** : le directeur général bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC).

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

À noter :

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

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



a. Rémunération totale cible au titre de l'exercice 2020

Au titre de 2020, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, après décision du conseil d'administration et sur la base de la neuvième résolution approuvée par l'assemblée générale le 14 mai 2020, la rémunération cible de M. 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 et effectif en mai 2020, à compter de l'assemblée générale des actionnaires clôturant l'exercice 2019. Le niveau de rémunération fixe a été déterminé en tenant compte des responsabilités exercées, de la performance et des pratiques de marché (cf. explications détaillées au point c relatif au ratio d'équité ci-dessous).																																							
Rémunération variable annuelle cible (« bonus »)	750 000 €	La rémunération variable cible est maintenue à 100 % de la rémunération fixe, soit 750 000 euros. Elle se compose à 60 % d'objectifs financiers, et à 40 % d'objectifs stratégiques et managériaux définis comme suit pour 2020 :																																							
		<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>TOTAL (A)</td> <td></td> <td>60 %</td> </tr> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> <tr> <td>Poursuite de la transformation culturelle, renforcement de l'engagement des salariés et satisfaction clients</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Nouveau plan stratégique</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Stratégie RSE</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Renforcement du plan de succession du comité exécutif</td> <td>0/125 %</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (B)</td> <td></td> <td>40 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A + B)</td> <td></td> <td>100 %</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 %	TOTAL (A)		60 %	OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Poursuite de la transformation culturelle, renforcement de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	15 %	Nouveau plan stratégique	0/125 %	10 %	Stratégie RSE	0/125 %	10 %	Renforcement du plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	TOTAL (B)		40 %	TOTAL (A + B)		100 %
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 %																																							
TOTAL (A)		60 %																																							
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION																																							
Poursuite de la transformation culturelle, renforcement de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	15 %																																							
Nouveau plan stratégique	0/125 %	10 %																																							
Stratégie RSE	0/125 %	10 %																																							
Renforcement du plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %																																							
TOTAL (B)		40 %																																							
TOTAL (A + B)		100 %																																							

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

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 calculé 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 calculé 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.

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 2020	717 900 € (juste valeur IFRS)	<p>75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long-Term Incentive Plan 2020</i> (LTIP 2020), représentant une valeur de 717 900 euros en juste valeur IFRS (862 463 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>Les actions gratuites seront définitivement acquises le 6 février 2023, sous conditions de présence et de performance mesurée sur la durée du plan jusqu'au 31 décembre 2022, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1/3 des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du niveau de RoATE (<i>Return on Average Tangible Equity</i>) de COFACE SA au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ; • 1/3 des actions attribuées seront acquises sous condition de performance relative de l'action COFACE SA mesurée par le <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de COFACE SA comparé au TSR des établissements composant l'indice Euro Stoxx Assurances sur la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022 ; • 1/3 des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du ratio de coût net au 31 décembre 2022. <p>Le seuil de déclenchement est fixé à 80 % de l'objectif pour chaque critère. Ainsi, si le taux d'atteinte d'un des critères est inférieur à 80 % de l'objectif, la performance au titre dudit critère ne sera pas remplie. Le taux d'atteinte des critères peut varier entre 80 % et 120 %, et les taux d'atteinte peuvent se compenser. Toutefois, cette compensation ne peut jouer si le taux d'atteinte au titre d'un des critères est inférieur à 80 % de l'objectif et elle ne peut conduire à l'acquisition de plus de 100 % des actions au total.</p> <p>La période d'acquisition des actions est fixée à trois ans à compter du 5 février 2020. Le plan ne prévoit pas de période de conservation.</p> <p>Il a été décidé de fixer à 30 % le pourcentage d'actions acquises au titre du LTIP 2020 devant être conservé par le directeur général jusqu'à la fin de son mandat social ou de toute autre fonction qu'il serait amené à exercer au sein de Coface.</p> <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	14 516 €	<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 de régime de retraite supplémentaire.</p>
Rémunération totale cible 2020	2 232 416 €	

b. Rémunération totale attribuée et versée en 2020

- La rémunération attribuée à M. Durand au titre de l'exercice 2020, **comprenant l'évaluation du bonus 2020**, est conforme à la proposition du comité des nominations et des rémunérations en date du 25 janvier 2021, soumis à validation du conseil d'administration le 10 février 2021 et à approbation de l'assemblée générale ordinaire qui suit la clôture de l'exercice 2020.
- La rémunération versée à M. Durand en 2020 est conforme à la proposition du comité des nominations et des rémunérations en date du 20 janvier 2020, approuvée par le conseil d'administration du 5 février 2020 et par l'assemblée générale du 14 mai 2020 dans ses huitième et neuvième résolutions.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT ATTRIBUÉ	MONTANT VERSÉ	COMMENTAIRES
Rémunération fixe	691 667 €	691 667 €	Rémunération annuelle brute fixée à 750 000 € dans le cadre du renouvellement du mandat de M. Xavier Durand et effectif en mai 2020, à compter de l'assemblée générale des actionnaires clôturant l'exercice 2019 (cf explications détaillées au point c relatif au ratio d'équité ci-dessous). Le montant de 691 667 € correspond au calcul <i>pro rata temporis</i> sur la période soit : <ul style="list-style-type: none"> • 575 000 € de rémunération annuelle fixe de janvier à avril 2020 ; • 750 000 € de rémunération annuelle fixe depuis le mois de mai 2020 (date de l'assemblée générale des actionnaires clôturant l'exercice 2019).

Rémunération variable annuelle attribuée (« bonus 2020 »)	498 733 €		Le taux de réalisation des objectifs 2020 proposé par le comité des nominations et des rémunérations réuni le 25 janvier 2021, soumis à validation du conseil d'administration réuni le 10 février 2021 et à approbation de l'assemblée générale qui clôture les comptes de l'année 2020 s'élève à 72,106 %, réparti comme suit :
---	-----------	--	---

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
Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 pts	10 %	140,00 %	96 833
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	0 %	0
TOTAL (A)		60 %	24,61 %	170 191
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)
Poursuite de la transformation culturelle, renforcement de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	15 %	125,00 %	129 688
Nouveau plan stratégique	0/125 %	10 %	125,00 %	86 458
Stratégie RSE	0/125 %	10 %	100,00 %	69 167
Renforcement du plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	125,00 %	43 229
TOTAL (B)		40 %	47,50 %	328 542
TOTAL (A + B)		100 %	72,11 %	498 733

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

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

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT ATTRIBUÉ	MONTANT VERSÉ	COMMENTAIRES																																																																	
Rémunération variable annuelle versée (« bonus 2019 »)		609 507 €	Le taux de réalisation des objectifs 2019 s'élève à 151,43 %, réparti comme suit : <table border="1" data-bbox="558 358 1436 1187"> <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>174,43 %</td> <td>200 595</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>-/+ 20 %</td> <td>20 %</td> <td>250,00 %</td> <td>287 500</td> </tr> <tr> <td>Frais généraux internes, hors exceptionnels</td> <td>+/- 5 %</td> <td>10 %</td> <td>52,44 %</td> <td>30 153</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>+/- 5 pts</td> <td>10 %</td> <td>163,00 %</td> <td>93 725</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A)</td> <td></td> <td>60 %</td> <td>106,43 %</td> <td>611 973</td> </tr> <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> <tr> <td>Nouveau plan stratégique</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> <td>100 %</td> <td>86 250</td> </tr> <tr> <td>Modèle interne</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> <td>125 %</td> <td>107 813</td> </tr> <tr> <td>Renforcement du plan de succession du comité exécutif</td> <td>0/125 %</td> <td>5 %</td> <td>100 %</td> <td>28 750</td> </tr> <tr> <td>Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets</td> <td>0/125 %</td> <td>5 %</td> <td>125 %</td> <td>35 938</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (B)</td> <td></td> <td></td> <td>45,00 %</td> <td>258 750</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A + B)</td> <td></td> <td></td> <td>151,43 %</td> <td>870 723</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le bonus dû au titre de l'exercice 2019 s'élève donc à 870 723 euros, versé de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● versement de 70 % du montant total en 2020, soit 609 507 euros ; ● versement de 15 % du montant total différé en 2021, soit 130 608 euros ; ● versement de 15 % du montant total différé en 2022, soit 130 608 euros. 	OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)	Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %	174,43 %	200 595	Résultat net	-/+ 20 %	20 %	250,00 %	287 500	Frais généraux internes, hors exceptionnels	+/- 5 %	10 %	52,44 %	30 153	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	163,00 %	93 725	TOTAL (A)		60 %	106,43 %	611 973	OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)	Nouveau plan stratégique	0/125 %	15 %	100 %	86 250	Modèle interne	0/125 %	15 %	125 %	107 813	Renforcement du plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	100 %	28 750	Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets	0/125 %	5 %	125 %	35 938	TOTAL (B)			45,00 %	258 750	TOTAL (A + B)			151,43 %	870 723
OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)																																																																
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %	174,43 %	200 595																																																																
Résultat net	-/+ 20 %	20 %	250,00 %	287 500																																																																
Frais généraux internes, hors exceptionnels	+/- 5 %	10 %	52,44 %	30 153																																																																
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	163,00 %	93 725																																																																
TOTAL (A)		60 %	106,43 %	611 973																																																																
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (en €)																																																																
Nouveau plan stratégique	0/125 %	15 %	100 %	86 250																																																																
Modèle interne	0/125 %	15 %	125 %	107 813																																																																
Renforcement du plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	100 %	28 750																																																																
Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets	0/125 %	5 %	125 %	35 938																																																																
TOTAL (B)			45,00 %	258 750																																																																
TOTAL (A + B)			151,43 %	870 723																																																																
Rémunération variable différée « bonus 2017 »		131 109 €	Le bonus 2017 de M. Xavier Durand s'élevait à 874 058 euros, versé comme suit : <ul style="list-style-type: none"> ● versement de 70 % du montant total en 2018, soit 611 840 euros ; ● versement de 15 % du montant total différé en 2019, soit 131 109 euros ; ● versement de 15 % du montant total différé en 2020, soit 131 109 euros. 																																																																	
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"> ● versement de 70 % du montant total en 2019, soit 635 272 euros ; ● versement de 15 % du montant total différé en 2020, soit 136 130 euros ; ● versement de 15 % du montant total différé en 2021, soit 136 130 euros. 																																																																	
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) - LTIP 2020	717 900 € (juste valeur IFRS)		75 000 actions sont attribuées dans le cadre du Long-Term Incentive Plan 2020 (LTIP 2020), représentant une valeur de 717 900 euros en juste valeur IFRS (862 463 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	14 516 €	14 516 €	M. Xavier Durand bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC). 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.																																																																	
Rémunération totale	1 922 816 €	1 582 929 €* 																																																																		

* Ce montant ne tient pas compte des actions attribuées à M. Xavier Durand dans le cadre du LTIP 2017 définitivement acquises le 9 février 2020 et livrées le 10 février 2020, la condition de performance ayant été atteinte à 100 %, soit 60 000 actions (318 300 € en juste valeur IFRS - 699 000 € en plus-value d'acquisition). Comme convenu dans le cadre du règlement du plan, M. Xavier Durand devra conserver 30 % des actions acquises au titre du LTIP 2017 jusqu'à la fin de son mandat social ou de toute autre fonction qu'il serait amené à exercer au sein de Coface, ce qui correspond à 18 000 actions dans le cadre de ce plan.

Il est précisé que le versement du « bonus 2020 » est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire qui approuve les comptes de l'exercice 2020.

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 rémunérations » communiquées par l'AFEP le 27 septembre 2019 et mises à jour en février 2021. Le périmètre retenu pour l'analyse est le périmètre France (ensemble des salariés établis en France et continûment présents sur l'année de référence), marché de référence du

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

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

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

* Moyenne des ratio - source Willis Towers Watson

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

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

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

- de la performance individuelle : M. Durand a été évalué en surperformance au titre des trois exercices précédents,
- des pratiques marché : la rémunération fixe de M. Xavier Durand a été volontairement fixée sous la

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

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

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Évolution (en %) de la rémunération du directeur général	- 34 %	57 %	41 %	9 %	22 %
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	- 1 %	8 %	6 %	7 %	1 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	12,3	17,8	23,7	24,1	29,1
Évolution du ratio (en %) vs rémunération moyenne des salariés par rapport à l'exercice précédent	- 33 %	45 %	33 %	2 %	21 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	13,8	21,2	29,2	29,0	35,2
Évolution du ratio (en %) vs rémunération médiane des salariés par rapport à l'exercice précédent	- 33 %	54 %	37 %	- 1 %	21 %
Évolution du résultat net	- 67 %	100 %	47 %	20 %	- 44 %
Évolution du chiffre d'affaires	- 5 %	- 4 %	2 %	7 %	- 2 %

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

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

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

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

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

d. Structure de la rémunération du directeur général 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 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 de M. Xavier Durand en 2020 et maintenue pour 2021 .																																							
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 donc 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>TOTAL (A)</td> <td></td> <td>60 %</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>TOTAL (B)</td> <td></td> <td>40 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A + B)</td> <td></td> <td>100 %</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 %	TOTAL (A)		60 %	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 %	TOTAL (B)		40 %	TOTAL (A + B)		100 %
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 %																																							
TOTAL (A)		60 %																																							
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 %																																							
TOTAL (B)		40 %																																							
TOTAL (A + B)		100 %																																							

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 calculé 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 calculé 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.

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 2021	641 362 € (valeur date d'attribution)	<p>75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long-Term Incentive Plan</i> 2021 (LTIP 2021), représentant une valeur de 641 362 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 attribués est conforme à 2020, avec une valorisation en baisse de 25 % par rapport à l'exercice précédent. 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 maximum allouée pour l'exercice et à 85 % de sa rémunération fixe.</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"> • 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^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023 ; • 40 % des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du bénéfice net par action au 31 décembre 2023 ; • 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. <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	14 516 € (estimation hors bilan médical)	<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 de régime de retraite supplémentaire. Un bilan médical sera proposé à M. Xavier Durand en 2021.</p>
Rémunération totale cible 2021	2 155 878 €	Sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires

* *Le conseil d'administration du 10 février 2021 approuvant les comptes de l'année 2020 a confirmé que la condition de performance attachée au Long-Term Incentive Plan 2018 (LTIP 2018) n'était pas remplie ; les actions attribuées à M. Xavier Durand dans le cadre de ce plan et qui devaient être définitivement acquises et livrées le 15 février 2021, soit 65 000 actions pour une valeur de 594 198 € à la date d'attribution (463 320 € en juste valeur IFRS), sont donc annulées.*

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 ni pour les administrateurs représentant l'actionnaire principal, Natixis. Le président du conseil d'administration, ne bénéficie donc d'aucune rémunération au titre de son mandat au sein de COFACE SA.

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

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 2020 s'élève à 450 000 euros, répartis entre le conseil d'administration, le comité des comptes et de l'audit, le comité des risques et le comité des nominations et des rémunérations. Les règles de répartition des jetons de présence sont les suivantes :

		PART FIXE <i>(par an, prorata temporis de la durée du mandat)</i>	PART VARIABLE <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. Rémunération due aux administrateurs au titre de 2020

	EXERCICE 2020 - MONTANTS DE LA RÉMUNÉRATION BRUT MAXIMUM		
	MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION	PART FIXE <i>En %</i>	PART VARIABLE <i>En %</i>
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			
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 les rémunérations dues aux membres du conseil d'administration de la Société en 2019 et en 2020.

MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS	PREMIÈRE NOMINATION ⁽¹⁾	EXPIRATION DU MANDAT ⁽¹⁾	MONTANTS DUS AU TITRE DE L'EXERCICE 2020 ⁽²⁾	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2019 ⁽²⁾
Jean Arondel	21/11/12	2020 ⁽³⁾	26 000	26 000
Autres rémunérations			-	-
Nathalie Bricker	16/05/19	2022 ⁽³⁾	- ⁽⁴⁾	- ⁽⁴⁾
Autres rémunérations			-	-
Éric Hémar	01/07/14	2021 ⁽³⁾	58 000	55 000
Autres rémunérations			-	-
Daniel Karyotis	08/02/17	2020 ⁽³⁾	26 000	23 000
Autres rémunérations			-	-
Isabelle Laforgue	27/07/17	2020 ⁽³⁾	41 000	41 000
Autres rémunérations			-	-
Nathalie Lomon	27/07/17	2020 ⁽³⁾	58 000	55 000
Autres rémunérations			-	-
Sharon MacBeath	01/07/14	2021 ⁽³⁾	35 000	33 000
Autres rémunérations			-	-
Marie Pic-Pâris	23/10/19	2020 ⁽³⁾	41 000	5 000
Autres rémunérations			-	-
Isabelle Rodney	03/11/16	2020 ⁽³⁾	41 000	41 000
Autres rémunérations			-	-
Anne Sallé-Mongauze	03/11/16	2020 ⁽³⁾	- ⁽⁴⁾	- ⁽⁴⁾
Autres rémunérations			-	-
Olivier Zarrouati	01/07/14	2021 ⁽³⁾	43 000	40 000
Autres rémunérations			-	-

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

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

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

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

b. Principes et composantes de la rémunération des administrateurs au titre de 2021

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.

A compter de sa nomination le 10 février 2021, le président du conseil d'administration M Bernardo Sanchez Incera, administrateur indépendant, percevra une rémunération annuelle forfaitaire d'un montant de 180 000 EURO. Les autres principes de la politique rémunération des administrateurs restent inchangés pour 2021.