

7.4 ÉLÉMENTS SUSCEPTIBLES D'AVOIR UNE INCIDENCE EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE

En application de l'article L.225-37-5 du Code de commerce, nous vous précisons les points suivants susceptibles d'avoir une incidence en matière d'offre publique :

- ◆ la structure du capital ainsi que les participations directes ou indirectes connues de la Société et toutes informations en la matière sont décrites au paragraphe 7.3 ;
- ◆ il n'existe pas de restriction statutaire à l'exercice des droits de vote, à l'exception de la privation de droits de vote concernant les actions excédant la fraction qui aurait dû être déclarée, susceptible d'être demandée par un ou plusieurs actionnaires détenant une participation au moins égale à 2 % du capital ou des droits de vote en cas de défaut de déclaration de franchissement du seuil statutaire ;
- ◆ à la connaissance de la Société, il n'existe pas de pactes et autres engagements signés entre actionnaires ;
- ◆ il n'existe pas de titre comportant des droits de contrôle spéciaux ;
- ◆ les droits de vote attachés aux actions de la Société détenues par le personnel au travers du fonds commun de placement d'entreprise Coface Actionnariat sont exercés par un mandataire désigné par le conseil de surveillance du fonds à l'effet de le représenter à l'assemblée générale ;
- ◆ les règles de nomination et de révocation des membres du conseil d'administration sont les règles légales et statutaires décrites au paragraphe 7.1.5 ;
- ◆ la modification des statuts de la Société se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ◆ il n'existe aucun accord significatif conclu par la Société qui soit modifié ou prenne fin en cas de changement de contrôle de la Société.

7.5 CONTRATS IMPORTANTS

Aucun contrat (autres que les contrats conclus dans le cadre normal des affaires) souscrit par une entité quelconque du Groupe et contenant une obligation ou un engagement important pour l'ensemble du Groupe n'a été conclu.

7.6 PROJET DE RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES PROJETS DE RÉOLUTIONS 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 14 mai 2020.

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 2019 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 12 premières résolutions (de la 1^{re} à la 12^e résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale ordinaire ;
- ◆ les neuf résolutions suivantes (de la 13^e à la 22^e résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire.

7.6.1 Résolutions à titre ordinaire

◆ Approbation des comptes de l'exercice 2019 (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 2019.

Les commentaires sur les comptes sociaux et consolidés de COFACE SA figurent de manière détaillée dans le Document d'enregistrement universel COFACE SA 2019.

◆ Affectation du résultat (3^e résolution)

La troisième résolution a pour objet l'affectation du résultat social de COFACE SA.

Les comptes sociaux de COFACE SA font ressortir au 31 décembre 2019 un résultat net positif de 132 677 046 euros.

Afin de prendre en compte les incertitudes liées à la situation créée par la crise du coronavirus, par souci de prudence et dans le but de préserver l'agilité de la société, le conseil d'administration juge prudent et propose à l'assemblée générale de ne pas procéder à ce stade au versement d'un dividende. Le conseil se réserve de revoir cette situation dans les prochains mois en fonction des évolutions.

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 ⁽¹⁾	Montant total (en €)
2016	156 905 819	20 397 756
2017	155 574 817	52 895 437
2018	151 169 375	119 423 806

(1) Le nombre d'actions rémunérées exclut les actions auto-détenues.

◆ Ratification de la cooptation d'un administrateur (4^e résolution)

Dans la quatrième résolution, il est proposé à l'assemblée générale de ratifier la cooptation de Madame Marie Pic-Pâris, votée par le conseil d'administration du 23 octobre 2019, en remplacement de Monsieur Jean-Paul Dumortier, démissionnaire.

◆ Autorisation au conseil d'administration en vue d'opérer sur ses propres actions (5^e résolution)

Par la cinquième 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 échange 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 amener 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 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 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 la présente assemblée générale 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 16 mai 2019, 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 16 mai 2019, et en vertu des dispositions de l'article L.225-209 du Code de commerce, il a autorisé le 24 avril 2019, un rachat d'actions en vue de leur annulation par COFACE SA. À ce titre la Société a procédé au rachat de 1 867 312 actions et l'annulation corrélative de 1 867 312 actions, le capital social étant ainsi ramené à 304 063 898 euros.

◆ Engagements et conventions réglementées (6^e résolution)

La sixième 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 2019. Ces engagements et conventions sont présentés dans le rapport spécial des commissaires aux comptes, ainsi que ceux conclus antérieurement à 2019 et ayant continué à produire leurs effets, qui ne nécessitent pas de nouvelle approbation par l'assemblée (voir la section 7.8 du Document d'enregistrement universel 2019.)

◆ Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 (7^e et 8^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 septième

résolution sur les informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux non dirigeants versée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 et dans la huitième 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 2019, ou attribués au titre du même exercice au Directeur général.

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 7 du document d'enregistrement universel.

◆ Approbation de la politique de rémunération du Directeur général et des mandataires sociaux non dirigeants au titre de l'exercice 2020 (9^e et 10^e résolutions)

En application des dispositions de la loi PACTE telles que reprises à l'article L.225-37-2 du Code de commerce, il vous est demandé dans la neuvième résolution, d'approuver la politique de rémunération de Monsieur Xavier Durand en sa qualité de Directeur général de la Société au titre de l'exercice 2020 et dans la dixième résolution, d'approuver la politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2020.

Le détail de ces politiques est décrit dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA joint au rapport de gestion et repris au chapitre 7 du Document d'enregistrement universel.

◆ Nomination d'un commissaire aux comptes – Constatation de l'expiration du mandat d'un commissaire aux comptes suppléant (11^e et 12^e résolutions)

Dans la onzième résolution, le mandat de KPMG Audit expirant à l'issue de l'assemblée du 14 mai 2020, il vous est proposé d'approuver la nomination du cabinet Mazars, pour les exercices 2020 à 2025.

Il vous est également demandé à la douzième résolution de constater l'expiration du mandat du commissaire aux comptes suppléant KPMG Audit à l'issue de la présente assemblée et de décider de ne pas pourvoir à son renouvellement ou à son remplacement. Il est rappelé en effet qu'en application de la loi, il n'est plus obligatoire de procéder à la nomination d'un commissaire aux comptes suppléant, sauf lorsque la société a pour commissaire aux comptes une personne physique ou une société unipersonnelle.

7.6.2 Résolutions à titre extraordinaire

Dans le cadre des treizième à vingt-et-unième 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 (13^e résolution)

La treizième résolution a pour objet d'autoriser le conseil d'administration de 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.

◆ Délégations de compétence et autorisations données au conseil d'administration en vue d'effectuer des opérations sur le capital de la Société (14^e à 20^e résolutions)

Dans le cadre des quatorzième à vingtième résolutions, le conseil d'administration propose à votre assemblée générale de renouveler les autorisations financières consenties par l'assemblée générale en 2018 et 2019 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.

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

Résolution	Objet de la délégation	Montant nominal maximal	Durée de l'autorisation
14 ^e	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
15 ^e	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 € ⁽¹⁾ (soit 38 % du capital social à la date du présent rapport) S'agissant des émissions de titres de créance : 500 000 000 € ⁽²⁾	26 mois
16 ^e	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 à l'article L.411-2 du Code monétaire et financier	S'agissant des augmentations de capital : 29 000 000 € ⁽¹⁾⁽³⁾ (soit 9,5 % du capital social à la date du présent rapport) S'agissant des émissions de titres de créance : 500 000 000 € ⁽²⁾	26 mois
17 ^e	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 € ⁽¹⁾⁽³⁾ (soit 9,5 % du capital social à la date du présent rapport) S'agissant des émissions de titres de créance : 500 000 000 € ⁽²⁾	26 mois
18 ^e	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 € ⁽¹⁾⁽³⁾ (soit 9,5 % du capital social à la date du présent rapport) S'agissant des émissions de titres de créance : 500 000 000 € ⁽²⁾	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, bénéfiques ou primes (14^e résolution)**

Par la quatorzième résolution, votre conseil d'administration sollicite de votre assemblée générale une délégation de compétence pour augmenter le capital par incorporation de réserves, bénéfiques 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 quinzième résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2018, soit consentie pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

◆ **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, avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires (15^e résolution)**

Par la quinzième 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 seizième résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2018, soit consentie pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

◆ **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, sans droit préférentiel de souscription des actionnaires (16^e et 17^e 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 (seizième 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 (dix-septième 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 seizième 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 quinzième 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 seizième résolution ainsi que des dix-septième et dix-huitième résolutions soumises à votre assemblée.

Le montant nominal total des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu de la dix-septième 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 quinzième résolution ainsi que sur le plafond nominal prévu pour les augmentations de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription prévu à la seizième 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 (seizième résolution) et/ou d'offres au public visées au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier (dix-septième 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 seizième et dix-septième résolutions s'imputerait sur le plafond de 500 millions d'euros, fixé par la quinzième résolution.

Dans le cadre de la seizième 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.

◆ **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 dans la limite de 10 % du capital social (18^e résolution)**

Par la dix-huitième 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 quinzième résolution ainsi que sur le plafond nominal prévu pour les augmentations de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription prévu à la seizième résolution.

◆ **Augmentations de capital réservées aux salariés (19^e et 20^e résolutions)**

Par la dix-neuvième 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 €), 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 votre assemblée générale et que le plafond de la présente délégation serait commun avec celui de la vingtième 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 attribués 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 %. 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

Le prix d'émission des actions émises sur le fondement des seizième et dix-septième 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 dix-septième et dix-huitième résolutions de l'assemblée générale du 16 mai 2018, soient consenties pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

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 quinzième 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 vingt-et-unième résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2018, soit consentie pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

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 quinzième résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2019, soit consentie pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

Dans le prolongement de la dix-neuvième résolution, nous vous proposons, à la vingtième 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 vingtième 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 bénéficiaire, 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 dix-neuvième 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 quinzième résolution de votre assemblée générale, et que le plafond de la présente résolution serait commun avec celui de la dix-neuvième résolution.

Le prix de souscription des titres émis en application de la présente délégation ne pourrait être inférieur de plus de 30 % 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 de 30 % 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 dix-neuvième 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 dix-neuvième résolution.

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annulerait et remplacerait celle consentie par la quatorzième résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2019, soit consentie pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de votre assemblée générale.

◆ **Modification de l'âge limite du président du conseil d'administration prévu à l'article 13 des statuts (21^e résolution)**

Cette modification, qui vise à porter de 65 à 70 ans l'âge limite du président du conseil d'administration, est destinée à permettre d'élargir les possibilités lors de la nomination d'un président.

◆ **Pouvoirs (22^e résolution)**

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

7.6.3 Extrait du rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA (annexe relative aux 7^e, 8^e, 9^e et 10^e résolutions)

7.6.3.1 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 relative à la croissance des entreprises, 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 stratégie commerciale et à sa pérennité.

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

Elle est présentée de manière claire et compréhensible au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise et fait l'objet 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

Composantes de la rémunération du directeur général

La rémunération du directeur général comprend :

- ◆ **une rémunération fixe** : déterminée au début du mandat, il est convenu que toute augmentation significative devra être explicitée au regard des responsabilités exercées, de la performance et des pratiques marché ;
- ◆ **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 ;

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.

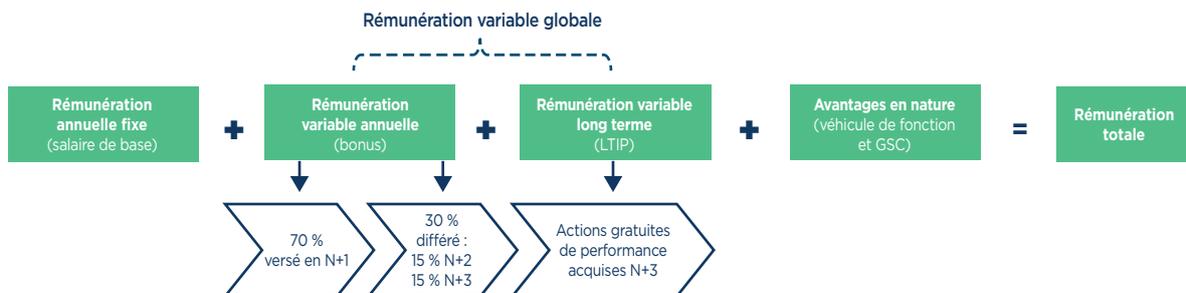
- ◆ **des avantages en nature** : le directeur général bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC).

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.

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 50 % 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 2019

Au titre de 2019, 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 16 mai 2019, la rémunération cible de Monsieur Xavier Durand a été définie de la façon suivante :

Éléments de rémunération	Montant cible	Commentaires																								
Rémunération fixe	575 000 €	La rémunération annuelle brute est fixée à 575 000 euros, et ce depuis le 9 février 2016 date de début du mandat.																								
Rémunération variable annuelle cible (« bonus »)	575 000 €	<p>La rémunération variable annuelle cible est fixée à 100 % de la rémunération fixe, soit 575 000 euros.</p> <p>Elle se compose à 60 % d'objectifs financiers, et à 40 % d'objectifs stratégiques et managériaux définis comme suit pour 2019 :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs financiers</th> <th>Clé de répartition</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Frais généraux internes, hors exceptionnels</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A)</td> <td>60 %</td> </tr> <tr> <td>Nouveau plan stratégique</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Modèle interne</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Renforcement du plan de succession du comité exécutif</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>Poursuite de la transformation culturelle, <i>process</i> commerciaux et projets</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (B)</td> <td>40 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A + B)</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>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).</p> <p>Le versement de 30 % de la rémunération variable annuelle (« bonus ») est différé et versé pour 50 % en N+2 et 50 % en N+3. Un dispositif de malus est introduit en cas de révocation pour faute grave ou lourde ou de pertes observées avant la date de versement.</p>	Objectifs financiers	Clé de répartition	Chiffre d'affaires	20 %	Résultat net	20 %	Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	TOTAL (A)	60 %	Nouveau plan stratégique	15 %	Modèle interne	15 %	Renforcement du plan de succession du comité exécutif	5 %	Poursuite de la transformation culturelle, <i>process</i> commerciaux et projets	5 %	TOTAL (B)	40 %	TOTAL (A + B)	100 %
Objectifs financiers	Clé de répartition																									
Chiffre d'affaires	20 %																									
Résultat net	20 %																									
Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %																									
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %																									
TOTAL (A)	60 %																									
Nouveau plan stratégique	15 %																									
Modèle interne	15 %																									
Renforcement du plan de succession du comité exécutif	5 %																									
Poursuite de la transformation culturelle, <i>process</i> commerciaux et projets	5 %																									
TOTAL (B)	40 %																									
TOTAL (A + B)	100 %																									
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) - LTIP 2019	463 260 € (juste valeur IFRS)	<p>70 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long Term Incentive Plan</i> 2019 (LTIP 2019), représentant une valeur de 463 260 euros en juste valeur IFRS (564 445 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 14 février 2022, sous conditions de présence et de performance mesurée sur la durée du plan jusqu'au 31 décembre 2021, 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 2021 ; ◆ 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 2019 au 31 décembre 2021 ; ◆ 1/3 des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du ratio de coût net au titre des exercices clos au 31 décembre 2019, au 31 décembre 2020 et au 31 décembre 2021. <p>La période d'acquisition des actions est fixée à trois ans à compter du 11 février 2019. 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 2019 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>																								
Autres avantages	14 803 €	<p>Monsieur 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 2019	1 628 063 €																									

b. Rémunération totale attribuée et versée en 2019

♦ La rémunération attribuée à M. Durand au titre de l'exercice 2019, **comprenant l'évaluation du bonus 2019**, est conforme à la proposition du comité des nominations et des rémunérations en date du 20 janvier 2020, validé par le conseil d'administration le 5 février 2020 et sera soumis à approbation de l'assemblée générale ordinaire qui suit la clôture de l'exercice 2019.

♦ La rémunération versée à M. Durand en 2019 est conforme à la proposition du comité des nominations et des rémunérations en date du 16 janvier 2019, approuvée par le conseil d'administration du 11 février 2019 et par l'assemblée générale du 16 mai 2019 dans ses huitième et neuvième résolutions.

Éléments de rémunération	Montant attribué	Montant versé	Commentaires																												
Rémunération fixe	575 000 €	575 000 €	Rémunération annuelle brute fixée à 575 000 euros depuis le 9 février 2016, date de début du mandat.																												
Rémunération variable annuelle attribuée (« bonus 2019 »)	870 723 €		Le taux de réalisation des objectifs 2019 proposé par le comité des nominations et des rémunérations réuni le 20 janvier 2020, approuvé par le conseil d'administration réuni le 5 février 2020 et soumis à approbation de l'assemblée générale qui clôture les comptes de l'année 2019 s'élève à 151,43 %, réparti comme suit :																												
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs financiers</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>20 %</td> <td>174 %</td> <td>200 595</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>20 %</td> <td>250 %</td> <td>287 500</td> </tr> <tr> <td>Frais généraux internes, hors exceptionnels</td> <td>10%</td> <td>52 %</td> <td>30 153</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>10 %</td> <td>163 %</td> <td>93 725</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A)</td> <td></td> <td>106,43%</td> <td>611 973</td> </tr> </tbody> </table>	Objectifs financiers	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)	Chiffre d'affaires	20 %	174 %	200 595	Résultat net	20 %	250 %	287 500	Frais généraux internes, hors exceptionnels	10%	52 %	30 153	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	163 %	93 725	TOTAL (A)		106,43%	611 973				
Objectifs financiers	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)																												
Chiffre d'affaires	20 %	174 %	200 595																												
Résultat net	20 %	250 %	287 500																												
Frais généraux internes, hors exceptionnels	10%	52 %	30 153																												
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	163 %	93 725																												
TOTAL (A)		106,43%	611 973																												
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs stratégiques et managériaux</th> <th>Clé de répartition</th> <th>Taux de réalisation</th> <th>Montant de rémunération variable (en €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nouveau plan stratégique</td> <td>15 %</td> <td>100 %</td> <td>86 250</td> </tr> <tr> <td>Modèle interne</td> <td>15 %</td> <td>125 %</td> <td>107 813</td> </tr> <tr> <td>Renforcement du plan de succession du comité exécutif</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>5 %</td> <td>125 %</td> <td>35 938</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (B)</td> <td></td> <td>45,00 %</td> <td>258 750</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A + B)</td> <td></td> <td>151,43 %</td> <td>870 723</td> </tr> </tbody> </table>	Objectifs stratégiques et managériaux	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)	Nouveau plan stratégique	15 %	100 %	86 250	Modèle interne	15 %	125 %	107 813	Renforcement du plan de succession du comité exécutif	5 %	100 %	28 750	Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets	5 %	125 %	35 938	TOTAL (B)		45,00 %	258 750	TOTAL (A + B)		151,43 %	870 723
Objectifs stratégiques et managériaux	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)																												
Nouveau plan stratégique	15 %	100 %	86 250																												
Modèle interne	15 %	125 %	107 813																												
Renforcement du plan de succession du comité exécutif	5 %	100 %	28 750																												
Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets	5 %	125 %	35 938																												
TOTAL (B)		45,00 %	258 750																												
TOTAL (A + B)		151,43 %	870 723																												
			Le bonus dû au titre de l'exercice 2019 s'élève donc à 870 723 euros et sera versé de la façon suivante :																												
			♦ 70 % du montant total versé en 2020, soit 609 507 euros ;																												
			♦ 15 % du montant total différé en 2021, soit 130 608 euros ;																												
			♦ 15 % du montant total différé en 2022, soit 130 608 euros.																												
Rémunération variable annuelle versée (« bonus 2018 »)		635 272 €	Le taux de réalisation des objectifs 2018 s'élève à 157,83 %, réparti comme suit :																												
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs financiers</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>20 %</td> <td>134 %</td> <td>153 852</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>20 %</td> <td>250 %</td> <td>287 500</td> </tr> <tr> <td>Frais généraux internes, hors exceptionnels</td> <td>10 %</td> <td>178 %</td> <td>102 206</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>10 %</td> <td>208 %</td> <td>119 600</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A)</td> <td></td> <td>115,33 %</td> <td>663 157</td> </tr> </tbody> </table>	Objectifs financiers	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)	Chiffre d'affaires	20 %	134 %	153 852	Résultat net	20 %	250 %	287 500	Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %	178 %	102 206	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	208 %	119 600	TOTAL (A)		115,33 %	663 157				
Objectifs financiers	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)																												
Chiffre d'affaires	20 %	134 %	153 852																												
Résultat net	20 %	250 %	287 500																												
Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %	178 %	102 206																												
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	208 %	119 600																												
TOTAL (A)		115,33 %	663 157																												

Éléments de rémunération	Montant attribué	Montant versé	Commentaires			
			Objectifs stratégiques et managériaux	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)
			Plan stratégique <i>Fit to Win</i>	15 %	125 %	107 813
			Renforcement de l'engagement des salariés	5 %	75 %	21 563
			Développement du modèle interne	5 %	100 %	28 750
			Renforcement de la dynamique commerciale	15 %	100 %	86 250
			TOTAL (B)		42,50 %	244 375
			TOTAL (A + B)		157,83 %	907 532
			Le bonus dû au titre de l'exercice 2018 s'élève donc à 907 532 euros, versé de la façon suivante : <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 différée « bonus 2016 »		69 000 €	Le bonus 2016 de M. Xavier Durand s'élevait à 460 000 euros, versé comme suit : <ul style="list-style-type: none"> ◆ versement de 70 % du montant total en 2017, soit 322 000 euros ; ◆ versement de 15 % du montant total différé en 2018, soit 69 000 euros ; ◆ versement de 15 % du montant total différé en 2019, soit 69 000 euros. 			
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 long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) - LTIP 2019	463 260 € (juste valeur IFRS)		70 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long Term Incentive Plan</i> 2019 (LTIP 2019), représentant une valeur de 463 260 euros en juste valeur IFRS (564 445 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 l'atteinte des conditions de performance définies ci-dessus.			
Autres avantages	14 803 €	14 803 €	Monsieur 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*	1 923 786 €	1 425 184 €* 				

* Ce montant ne tient pas compte des actions attribuées à M. Xavier Durand dans le cadre du LTIP 2016 qui ont été définitivement acquises et livrées le 4 novembre 2019, la condition de performance ayant été atteinte à 100 %, soit 50 000 actions (258 950 euros juste valeur IFRS - 499 000 euros 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 2016 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 15 000 actions dans le cadre de ce plan.

Il est précisé que le versement du « bonus 2019 » est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire qui approuve les comptes de l'exercice 2019.

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 relative à la croissance des entreprises, 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 pourra évoluer en fonction d'éventuelles précisions diffusées ultérieurement. Le périmètre retenu pour l'analyse est le périmètre France, 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 ne bénéficiant pas de rémunération au titre de son mandat au sein de COFACE SA.

► Éléments d'explication de la variation du ratio sur la période de référence

Exercices	2015	2016	2017	2018	2019
Ratio vs rémunération moyenne	18,4	12,3	17,8	23,7	24,1
Ratio vs rémunération médiane	20,7	13,8	21,2	29,2	29,0

- ◆ **Exercice 2015**: rémunération de M. Jean-Marc Pillu, ancien directeur général.
- ◆ **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 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.

► Évolution annuelle de la rémunération, des performances de la Société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société et des ratios mentionnés ci-dessus au cours des 5 exercices les plus récents

	2016-2015	2017-2016	2018-2017	2019-2018
Évolution de la rémunération du directeur général	- 34 %	57 %	41 %	9 %
Évolution de la rémunération moyenne des salariés	- 1 %	8 %	6 %	7 %
Évolution du ratio d'équité vs rémunération moyenne des salariés	- 33 %	45 %	33 %	2 %
Évolution du ratio d'équité vs rémunération médiane des salariés	- 33 %	54 %	37 %	- 1 %
Évolution du résultat net	- 67 %	100 %	47 %	20 %
Évolution du chiffre d'affaires	- 5 %	- 4 %	2 %	7 %

Seules les années 2018 et 2019 permettent une analyse fiable de l'évolution de la rémunération du directeur général (années de rémunération complète tenant compte d'une performance équivalente) ; sur ces années on note une évolution cohérente de l'ensemble des indicateurs retenus

pour l'étude. Les ratios d'équité sont stables tandis que la performance de la Société est en progression constante et la rémunération des collaborateurs en France évolue proportionnellement à celle du directeur général sur la période.

d. Structure de la rémunération du directeur général au titre de l'exercice 2020

Au titre de 2020, dans le cadre du renouvellement du mandat du directeur général pour une durée de quatre ans,

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 et effectif 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.																																							
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 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>N/A</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Nouveau plan stratégique</td> <td>N/A</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Stratégie RSE</td> <td>N/A</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Renforcement du plan de succession du comité exécutif</td> <td>N/A</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	N/A	15 %	Nouveau plan stratégique	N/A	10 %	Stratégie RSE	N/A	10 %	Renforcement du plan de succession du comité exécutif	N/A	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	N/A	15 %																																							
Nouveau plan stratégique	N/A	10 %																																							
Stratégie RSE	N/A	10 %																																							
Renforcement du plan de succession du comité exécutif	N/A	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 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.

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	862 463 € (valeur date d'attribution)	<p>75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long Term Incentive Plan</i> 2020 (LTIP 2020), représentant une valeur de 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>Un 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.</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	14 803 € (estimation)	<p>Monsieur 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	2 377 266*	SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES

* Ce montant ne tient pas compte des actions attribuées à M. Xavier Durand dans le cadre du LTIP 2017 qui seront définitivement acquises et livrées le 9 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.

Indemnité de cessation de fonction

Monsieur 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 Monsieur 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.

A compter du renouvellement de son mandat en 2020, compte tenu de ses responsabilités de directeur général et afin de préserver les intérêts de la société, le Conseil d'Administration décide 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).

Rémunération des administrateurs

Principes de la rémunération des administrateurs

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

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

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

Composantes de la rémunération des administrateurs

L'enveloppe globale annuelle allouée à la rémunération des administrateurs en 2019 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 plafonné*)</i>
Conseil d'administration	Membres	8 000 €	3 000 €
Comité des comptes et de l'audit	Président	17 000 €	3 000 €
	Membres	5 000 €	2 000 €
Comité des risques	Président	17 000 €	3 000 €
	Membres	5 000 €	2 000 €
Comité des nominations et des rémunérations	Président	8 000 €	3 000 €
	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 2019

Mandataires sociaux non dirigeants	Première nomination ⁽¹⁾	Expiration du mandat ⁽¹⁾	Montants dus au titre de l'exercice 2019 ⁽²⁾	Montants versés au cours de l'exercice 2018 ⁽²⁾
Jean ARONDEL	21/11/12	2020 ⁽³⁾	26 000	24 000
Autres rémunérations			-	-
Nathalie BRICKER Nomination le 16/05/19	16/05/19	2022 ⁽³⁾	- ⁽⁴⁾	- ⁽⁴⁾
Autres rémunérations			-	-
Jean-Paul DUMORTIER Démission le 23/10/19	26/07/13	2020 ⁽³⁾	28 567	32 500
Autres rémunérations			-	-
Éric HÉMAR	01/07/14	2021 ⁽³⁾	55 000	51 000
Autres rémunérations			-	-
Daniel KARYOTIS	08/02/17	2020 ⁽³⁾	23 000	22 000
Autres rémunérations			-	-
Isabelle LAFORGUE	27/07/17	2020 ⁽³⁾	41 000	32 500
Autres rémunérations			-	-
Nathalie LOMON	27/07/17	2020 ⁽³⁾	55 000	43 000
Autres rémunérations			-	-
Sharon MACBEATH	01/07/14	2021 ⁽³⁾	33 000	29 000
Autres rémunérations			-	-
Marie PIC-PÂRIS Cooptation le 23/10/19	23/10/19	2020 ⁽³⁾	5 000	-
Autres rémunérations			-	-
Isabelle RODNEY	03/11/16	2020 ⁽³⁾	41 000	30 500
Autres rémunérations			-	-
Anne SALLE-MONGAUZE	03/11/16	2020 ⁽³⁾	- ⁽⁴⁾	- ⁽⁴⁾
Autres rémunérations			-	-
Olivier ZARROUATI	01/07/14	2021 ⁽³⁾	40 000	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 2019 ».

(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) Madame Anne Sallé-Mongauze, directeur général d'une filiale à 100 % 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 Madame Nathalie Bricker, Directrice financière de Natixis.

b. Principes et composantes de la rémunération des administrateurs au titre de 2020

Conformément aux dispositions de la loi PACTE entrée en vigueur en novembre 2019, la politique de jetons de présence sera remplacée par la politique de rémunération

des administrateurs dès janvier 2020. Il est proposé de maintenir l'enveloppe, les composantes et montants (fixes et variables) tels que définis en 2019 pour 2020.