

Le conseil d'administration a renouvelé le mandat de Xavier Durand comme directeur général pour une durée de quatre ans. Ce mandat se terminera lors de l'assemblée générale appelée à statuer en 2028 sur les comptes clos le 31 décembre 2027.

8.1 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 l'assemblée générale mixte du 16 mai 2024.

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 2023 auquel vous êtes invités à vous reporter (accessible sur le site internet de Coface : www.coface.com).

Ces résolutions se répartissent en deux groupes :

- les douze premières résolutions (de la 1^{ère} à la 12^{ème} résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale ordinaire ;
- les neuf résolutions suivantes (de la 13^{ème} à la 21^{ème} résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire.

8.1.1 Résolutions à titre ordinaire

Approbation des comptes de l'exercice 2023

(1^{ère} et 2^{ème} résolutions)

Dans les deux premières résolutions, il est proposé à l'assemblée générale ordinaire d'approuver les comptes sociaux (1^{ère} résolution), puis les comptes consolidés (2^{ème} résolution) de COFACE SA pour l'exercice 2023.

Les commentaires sur les comptes sociaux et consolidés de COFACE SA figurent de manière détaillée dans le Document d'enregistrement universel 2023 de COFACE SA.

Affectation du résultat – Mise en paiement du dividende

(3^{ème} 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 2023 un bénéfice net de 208 001 241 euros. Compte tenu d'un report à nouveau d'un montant de 99 527 048 euros au 31 décembre 2023, et du fait que la réserve légale est dotée au-delà des exigences légales, le bénéfice distribuable s'élève à 307 528 288 euros.

Il vous est proposé de distribuer un montant de 193 708 957 euros, soit un dividende de 1,30 euro par action, qui

correspond à un taux de distribution de 81% 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. En cas d'option pour le barème progressif, cette option ouvrira droit à l'abattement proportionnel de 40 % prévu au 2° du 3 de l'article 158 du Code général des impôts. L'établissement payeur procédera au prélèvement forfaitaire non libératoire prévu à l'article 117 quater du Code général des impôts, excepté pour les bénéficiaires personnes physiques résidentes fiscales en France ayant formulé une demande de dispense dans les conditions de l'article 242 quater du Code général des impôts.

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'ACTIONNAIRES RÉMUNÉRÉS*	MONTANT TOTAL (en €)	DIVIDENDE DISTRIBUÉ ÉLIGIBLE POUR SA TOTALITÉ À L'ABATTEMENT DE 40 % MENTIONNÉ À L'ARTICLE 158-3-2° DU CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS (en €)
2020	149 047 713	81 976 242	81 976 242
2021	149 352 439	224 028 659	224 028 659
2022	149 311 069	226 952 825	226 952 825

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

Le détachement du dividende interviendra le 22 mai 2024. La mise en paiement interviendra à compter du 24 mai 2024.

Autorisation au conseil d'administration en vue d'opérer sur les actions de la Société

(4^{ème} résolution)

Par la quatrième 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 (i) 10% du nombre total des actions composant le capital social, à quelque moment que ce soit ou (ii) 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 ultérieure 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 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) favoriser 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, b) allouer des actions aux mandataires sociaux et aux membres du personnel de la Société et des autres entités du Groupe, 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 tout 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 16 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 pourront 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 appréciera.

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 quatrième (4^{ème}) résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2023, soit consentie pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de votre assemblée générale.

Il est enfin précisé qu'Arch Capital Group n'a pas pris part au vote relatif à ce projet de résolution lors du conseil d'administration du 27 février 2024.

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

(5^{ème} résolution)

Le rapport spécial des Commissaires aux comptes de la Société sur les conventions réglementées, visées aux articles L.225-38 et suivants du Code de commerce, ne fait état d'aucune convention nouvelle, soumise aux dispositions de l'article L.225-38, qui aurait été conclue au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2023. Il vous est demandé, au titre de la cinquième résolution, d'en prendre acte et d'approuver le rapport spécial des commissaires aux comptes.

Approbation de la rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023

(6^{ème}, 7^{ème} et 8^{ème} résolutions)

En application des dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, votre assemblée est appelée à se prononcer sur les rémunérations suivantes au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023 :

- dans la sixième résolution, sur les informations mentionnées au I de l'article L.22-10-9 du Code de commerce relatives à la rémunération des mandataires sociaux non dirigeants, en application de l'article L.22-10-34 I du Code de commerce ;
- dans la septième 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 2023, ou attribués au titre du même exercice à M. Bernardo Sanchez Incera, Président du conseil d'administration, en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce ;
- 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 2023, ou attribués au titre du

même exercice à M. Xavier Durand, Directeur général, en application de l'article L22-10-34 II du Code de commerce.

L'ensemble de ces éléments est détaillé dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA joint au rapport de gestion et repris au chapitre 8 du document d'enregistrement universel 2023 de la Société.

Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2024

(9^{ème}, 10^{ème} et 11^{ème} résolutions)

Il vous est demandé dans les neuvième, dixième et onzième résolutions, d'approuver en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération applicable aux membres du conseil d'administration (neuvième résolution), au Président du conseil d'administration (dixième résolution) et au Directeur général (onzième résolution) au titre de l'exercice 2024.

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 8 du Document d'enregistrement universel 2023 de la Société. Il est précisé que dans le cadre du renouvellement du mandat du Directeur Général pour une durée de quatre ans décidé par le conseil d'administration du 27 février dernier, il est proposé à l'assemblée de modifier le montant et la structure de la rémunération du Directeur Général.

Nomination d'un auditeur des informations en matière de durabilité

(12^{ème} résolution)

L'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales, transpose en droit français les dispositions de la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce

qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (*Corporate Sustainability Reporting Directive*, connue sous le nom de « CSRD »).

En application de ces dispositions qui introduisent des obligations nouvelles en matière de publication de données extra financières dans le cadre d'un rapport de durabilité qui sera publié en 2025 sur les données de l'exercice 2024, il est nécessaire de nommer un auditeur chargé de la certification des données publiées dans ce rapport.

Il est précisé qu'en application des dispositions de l'article 38 de l'ordonnance du 6 décembre 2023 visé ci-dessus, « par dérogation aux dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 821-44 et au premier alinéa de l'article L. 822-20, pour la première nomination pour l'exercice de la mission de certification des informations en matière de durabilité intervenant après l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, les personnes et entités peuvent également nommer le commissaire aux comptes ou l'organisme tiers indépendant :

1. Soit pour la durée du mandat restant à courir au titre de la mission de certification des comptes ;
2. Soit pour un mandat de trois exercices, dans cette hypothèse, à l'expiration du premier mandat, l'entité peut nommer le commissaire aux comptes ou l'organisme tiers indépendant soit pour un mandat de six ans, soit pour la durée du mandat restant à courir au titre de la mission de certification des comptes. »

Il vous est proposé de nommer la société Deloitte & Associés SAS comme auditeur chargé de la certification des informations en matière de durabilité. Compte tenu de la complexité du projet, ce choix est dicté par la bonne connaissance acquise par Deloitte de l'activité de Coface, de l'ensemble de ses initiatives et de sa stratégie en matière de Responsabilité Sociale de l'Entreprise, dans la mesure où Deloitte agit comme organisme tiers indépendant pour la certification des données diffusées dans la déclaration de performance extra financière.

Il est également proposé à votre assemblée de procéder à cette nomination pour la durée restant à courir du mandat de Deloitte au titre de sa mission de certification des comptes, comme le prévoient les dispositions précédemment citées de l'ordonnance du 6 décembre 2023

8.1.2 Résolutions à titre extraordinaire

Réduction du capital social par annulation des actions auto-détenues par la Société

(13^{ème} résolution)

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

Il est précisé qu'Arch Capital Group n'a pas pris part au vote relatif à ce projet de résolution lors du conseil du 27 février 2024.

Délégations de compétence et autorisations données au conseil d'administration en vue d'effectuer des opérations sur le capital de la Société

(14^{ème} à 20^{ème} 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 2022 et 2023.

Dans le cadre de ces autorisations, le conseil d'administration pourrait notamment 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.

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 ^{ème}	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 ^{ème}	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 ^{ème}	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 ^{ème}	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 ^{ème}	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 : ⁽²⁾ 500 000 000€	26 mois

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

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

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

Les projets de délégations correspondants sont détaillés ci-après.

Augmentation du capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes

(14^{ème} 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, bénéfices ou primes, dans la limite d'un montant nominal maximal de soixante-quinze millions d'euros

(75 000 000 €), plafond autonome et distinct du plafond des autres résolutions soumises au vote de votre assemblée générale. Les augmentations de capital susceptibles de résulter de cette résolution pourraient être réalisées, au choix du conseil d'administration, soit par attribution gratuite d'actions nouvelles, soit par élévation de la valeur nominale des actions existantes ou selon une combinaison de ces deux modes de réalisation selon les modalités qu'il déterminera.

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annule et remplace celle consentie par la dix-septième résolution de l'assemblée générale du 17 mai 2022, 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^{ème} 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 dix-huitième résolution de l'assemblée générale du 17 mai 2022, 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^{ème} et 17^{ème} 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 au 1^o

de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier (seizième résolution) ou par offres au public visées au 1^o 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 serait ainsi 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 au 1^o de 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 cinq cents millions d'euros (500 000 000€), 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 au 1^o de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier, d'actions et/ou de titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et/ou de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre, le conseil d'administration pourrait instituer, au profit des actionnaires, un droit de priorité de souscription à titre irréductible et/ou réductible dans les conditions prévues par la réglementation.

Le prix d'émission des actions émises sur le fondement des 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-neuvième et vingtième résolutions de l'assemblée générale du 17 mai 2022, soient consenties 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, en rémunération d'apports en nature dans la limite de 10 % du capital social (18^{ème} 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.

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 17 mai 2022, soit consentie pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

Augmentations de capital réservées aux salariés

(19^{ème} et 20^{ème} 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 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 à la quinzième résolution de la

présente assemblée générale et que le plafond de la présente délégation sera commun avec celui de la vingtième résolution de la présente assemblée générale.

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 treizième résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2023, 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 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 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 à la quinzième résolution de la présente 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% ou, le cas échéant, 40% à la moyenne des cours cotés de l'action lors des vingt séances de bourse sur le marché réglementé d'Euronext Paris 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 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 2023, soit consentie pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de votre assemblée générale.

Pouvoirs

(21^{ème} résolution)

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

8.1.3 Extrait du rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA (annexe relative aux 6^{ème}, 7^{ème}, 8^{ème}, 9^{ème}, 10^{ème} et 11^{ème} résolutions)

Politique de rémunération des mandataires sociaux

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations, des rémunérations et de la RSE, établit une politique de rémunération des mandataires sociaux. Cette politique, dont les principes sont décrits dans le présent document, est conforme à l'intérêt social de la Société, s'inscrit dans sa stratégie commerciale et contribue à sa pérennité.

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

Elle est présentée de manière claire et compréhensible au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise et fait l'objet d'un projet de 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 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, des rémunérations et de la RSE, fixe les différents éléments de la rémunération du directeur général. Le comité des nominations, des rémunérations et de la RSE 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, des rémunérations et de la RSE dans le cadre de la revue annuelle de la rémunération du directeur général.

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

Composantes de la rémunération du directeur général

La rémunération du directeur général comprend :

- **une rémunération fixe** : 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 dans le paragraphe ratio d'équité ci-dessous) ;

- **une rémunération variable annuelle** : le bonus est évalué compte tenu de la performance sur une année donnée. La cible est fixée à 100 % du salaire de base. Elle se compose à 60 % d'objectifs financiers, et à 40 % d'objectifs stratégiques et managériaux. Le taux d'atteinte maximum de la rémunération variable est de 200 % (150 % au titre des objectifs financiers et 50 % au titre des objectifs stratégiques et managériaux) ;
- **une rémunération variable long terme** : fixée sous la forme d'actions gratuites de la Société. Elles sont soumises à conditions de présence et de performance et ont une période d'acquisition de trois ans. L'attribution du directeur général ne peut représenter plus de 20% de l'enveloppe allouée pour l'exercice, et est limitée à 150% de son salaire de base pour l'exercice 2022 et à 150% du salaire de base à partir de l'exercice 2023. Elle répond aux mêmes conditions que l'ensemble des bénéficiaires ; le directeur général 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 ;

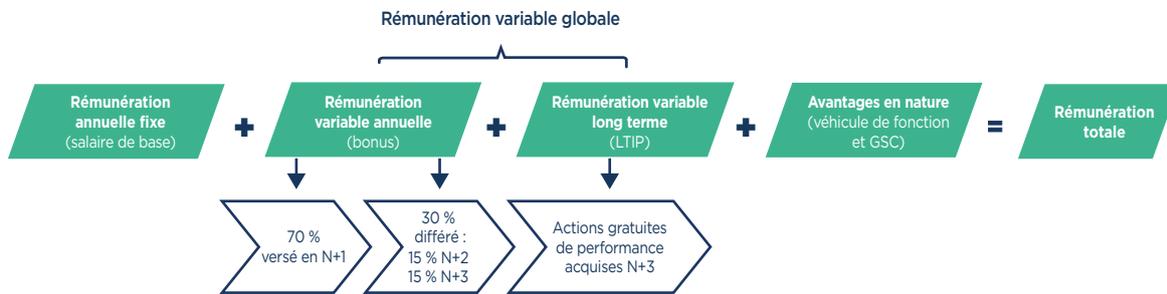
- **des avantages en nature** : le directeur général bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC).

Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés ainsi que d'un régime de retraite supplémentaire pour les membres du comité exécutif incluant le directeur général. Un bilan médical est proposé tous les deux ans 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 2023

Au titre de 2023, sur proposition du comité des nominations, des rémunérations et de la RSE, après décision du conseil d'administration et sur la base de la quinzième résolution approuvée par l'assemblée générale le 16 mai 2023, la rémunération cible de Monsieur Xavier Durand a été définie de la façon suivante :

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT CIBLE	COMMENTAIRES																																													
Rémunération fixe	750 000 €	Rémunération annuelle brute fixée à 750 000 euros dans le cadre du renouvellement du mandat de M. Xavier Durand en 2020 et maintenue au même niveau pour 2023.																																													
Rémunération variable annuelle cible (« bonus »)	750 000 €	La rémunération variable cible est maintenue à 100 % de la rémunération fixe, soit 750 000 euros. Sa structure reste inchangée. Elle se compose à 60 % d'objectifs financiers, et à 40 % d'objectifs stratégiques et managériaux définis comme suit pour 2023 :																																													
		<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>10 %</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>Chiffre d'affaires de l'information & Debt collection</td> <td>-/+ 20 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A)</td> <td></td> <td>60 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td> <table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plan stratégique: - Bilan du Plan 2020-2023 - Elaboration du PPlan 2024-2027</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Stratégie RSE (mise en œuvre du plan d'action permettant de réduire les émissions, selon la trajectoire prévue)</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> </td> </tr> </tbody> </table>	OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	10 %	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 %	Chiffre d'affaires de l'information & Debt collection	-/+ 20 %	10 %	TOTAL (A)		60 %			<table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plan stratégique: - Bilan du Plan 2020-2023 - Elaboration du PPlan 2024-2027</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Stratégie RSE (mise en œuvre du plan d'action permettant de réduire les émissions, selon la trajectoire prévue)</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 STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Plan stratégique: - Bilan du Plan 2020-2023 - Elaboration du PPlan 2024-2027	0/125 %	15 %	Stratégie RSE (mise en œuvre du plan d'action permettant de réduire les émissions, selon la trajectoire prévue)	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 %	10 %																																													
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 %																																													
Chiffre d'affaires de l'information & Debt collection	-/+ 20 %	10 %																																													
TOTAL (A)		60 %																																													
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plan stratégique: - Bilan du Plan 2020-2023 - Elaboration du PPlan 2024-2027</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Stratégie RSE (mise en œuvre du plan d'action permettant de réduire les émissions, selon la trajectoire prévue)</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 STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Plan stratégique: - Bilan du Plan 2020-2023 - Elaboration du PPlan 2024-2027	0/125 %	15 %	Stratégie RSE (mise en œuvre du plan d'action permettant de réduire les émissions, selon la trajectoire prévue)	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 STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION																																													
Plan stratégique: - Bilan du Plan 2020-2023 - Elaboration du PPlan 2024-2027	0/125 %	15 %																																													
Stratégie RSE (mise en œuvre du plan d'action permettant de réduire les émissions, selon la trajectoire prévue)	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 % 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.

À noter : les objectifs stratégiques et managériaux sont principalement évalués au regard d'indicateurs quantifiables et mesurables (réalisation des objectifs de développement commercial du plan stratégique, suivi de l'évolution de nos émissions de CO₂, enquête d'engagement des salariés, satisfaction clients mesurée au regard du NPS, ...).

Le versement de 30 % de la rémunération variable annuelle (« bonus ») est différé et versé pour 50 % en N+2 et 50 % en N+3. Un dispositif de **malus** est introduit en cas de révocation pour faute grave ou lourde ou de pertes observées avant la date de versement.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT CIBLE	COMMENTAIRES
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) – LTIP 2023	779 250 € (juste valeur IFRS)	<p>75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long-Term Incentive Plan 2023</i> (LTIP 2023), représentant une valeur de 779 250 euros en juste valeur IFRS (964 838 euros à l'attribution sur la base de la moyenne des 20 derniers cours d'ouverture de bourse précédant la date du conseil d'administration).</p> <p>Le nombre de titres attribué en 2023 est identique aux exercices précédents (2021 et 2022), avec une valorisation en hausse de 10% en raison de l'évolution du cours de l'action sur la période. Pour l'exercice 2023, le montant maximum de l'enveloppe d'actions gratuites attribuée à M. Xavier Durand dans le cadre du LTIP est fixé à 20% de l'enveloppe allouée pour l'exercice et à 150% de sa rémunération fixe. Au titre de 2023, l'attribution de M. Xavier Durand correspond à 17% de l'enveloppe maximum allouée pour l'exercice et à 129% de sa rémunération fixe à la date d'attribution.</p> <p>Les actions gratuites seront définitivement acquises le 16 février 2026, sous conditions de présence et de performance mesurée sur la durée du plan jusqu'au 31 décembre 2025, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 % des actions attribuées seront acquises sous condition de performance relative de l'action COFACE SA mesurée par le Total Shareholder Return (TSR) de COFACE SA comparé au TSR des établissements composant l'indice Euro Stoxx Assurances sur la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025 ; • 35 % des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du bénéfice net par action au 31 décembre 2025 ; • 15% des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du premier des deux critères RSE, lié à l'objectif de réduction des émissions du portefeuille d'investissements au 31 décembre 2025. • 15% 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 2025. <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 16 février 2023. 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 2023 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	160 560 € (y compris le plan de retraite)	<p>M. Xavier Durand bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC). Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés.</p> <p>Depuis 2022, les membres du comité exécutif ne disposant pas de dispositif spécifique de retraite supplémentaire bénéficient d'un plan qui est également applicable à M. Xavier Durand, sous condition de réalisation des critères de performance prévus au titre de l'indemnité de cessation de fonction soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • réalisation à 75% au moins des objectifs annuels sur la moyenne des trois derniers exercices, et • ratio combiné net de réassurance de la société atteignant au plus 95% en moyenne sur les trois exercices précédant la date de contribution au régime. <p>Ces deux conditions étant remplies au titre des années 2020-2023, une cotisation du plan de retraite à la hauteur de 10% de la rémunération fixe du directeur général sera versée, ainsi que la compensation de l'imposition additionnelle à la hauteur de 10% maximum.</p>
Rémunération totale cible 2023	2 439 810 €	

b. Rémunération totale attribuée et versée en 2023

- La rémunération attribuée à M. Durand au titre de l'exercice 2023, **comprenant l'évaluation du bonus 2023**, est conforme à la proposition du comité des nominations et des rémunérations en date du 23 janvier 2024, validé par le conseil d'administration le 27 février 2024 et soumis à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire qui suit la clôture de l'exercice 2023.

- La rémunération versée à M. Durand en 2023 est conforme à la proposition de politique de rémunération du comité des nominations et des rémunérations en date du 23 janvier 2023, approuvée par le conseil d'administration du 16 février 2023 et par l'assemblée générale du 16 mai 2023 dans ses huitième et onzième résolutions.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT ATTRIBUÉ	MONTANT VERSÉ	COMMENTAIRES
Rémunération fixe	750 000 €	750 000 €	Rémunération annuelle brute fixée à 750 000 € dans le cadre du renouvellement du mandat de M. Xavier Durand et effectif depuis mai 2020, date de l'assemblée générale des actionnaires clôturant l'exercice 2019.
Rémunération variable annuelle attribuée (« bonus 2023 »)	1 259 102 €		Le taux de réalisation des objectifs 2023 proposé par le comité des nominations et des rémunérations réuni le 23 janvier 2024, validé par le conseil d'administration réuni le 27 février 2024 et soumis à l'approbation de l'assemblée générale qui clôture les comptes de l'année 2023 s'élève à 167,88 %, réparti comme suit :

OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	10 %	119,36 %	89 517
Résultat net	-/+ 20 %	20 %	250,00 %	375 000
Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 pts	10 %	250,00 %	187 500
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	250,00 %	187 500
Chiffre d'affaires de l'information & Debt collection	-/+ 20 %	10 %	96,95 %	72 710
TOTAL (A)		60 %	121,63 %	912 227
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)
Plan stratégique : - Bilan du Plan 2020-2023 - Elaboration du Plan 2024-2027	0 / 125 %	15 %	125,00 %	140 625
Stratégie RSE (mise en œuvre du plan d'action permettant de réduire les émissions, selon la trajectoire prévue)	0 / 125 %	10 %	100,00 %	75 000
Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0 / 125 %	10 %	125,00 %	93 750
Plan de succession du comité exécutif	0 / 125 %	5 %	100,00 %	37 500
TOTAL (B)		40 %	46,25 %	346 875
Total (A + B)		100 %	167,88 %	1 259 102

Le bonus dû au titre de l'exercice 2023 s'élève donc à 1 259 102 euros et sera versé de la façon suivante :

- 70 % du montant total versé en 2024, soit 881 371 euros ;
- 15 % du montant total différé en 2025, soit 188 666 euros ;
- 15 % du montant total différé en 2026, soit 188 665 euros.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT ATTRIBUÉ	MONTANT VERSÉ	COMMENTAIRES																																																																						
Rémunération variable annuelle versée (« bonus 2022 »)		990 889 €	Le taux de réalisation des objectifs 2022 s'élève à 188,74 %, réparti comme suit :																																																																						
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS FINANCIERS</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> <th>TAUX DE RÉALISATION</th> <th>MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>-/+ 10 %</td> <td>15 %</td> <td>250,00 %</td> <td>281 250</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>-/+ 20 %</td> <td>20 %</td> <td>250,00 %</td> <td>375 000</td> </tr> <tr> <td>Ratio de coût net de réassurance</td> <td>+/- 3 %</td> <td>10 %</td> <td>210,00 %</td> <td>157 500</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>+/- 5 pts</td> <td>10 %</td> <td>250,00 %</td> <td>187 500</td> </tr> <tr> <td>Chiffre d'affaires de l'information</td> <td>+/- 5 pts</td> <td>5 %</td> <td>104,81 %</td> <td>39 305</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A)</td> <td></td> <td>60 %</td> <td>138,74 %</td> <td>1 040 555</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> <th>TAUX DE RÉALISATION</th> <th>MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plan stratégique</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> <td>125 %</td> <td>140 625</td> </tr> <tr> <td>Stratégie RSE/ Intégration de la RSE dans la politique commerciale</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> <td>125 %</td> <td>93 750</td> </tr> <tr> <td>Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> <td>125 %</td> <td>93 750</td> </tr> <tr> <td>Plan de succession du comité exécutif</td> <td>0/125 %</td> <td>5 %</td> <td>125 %</td> <td>46 875</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (B)</td> <td></td> <td>40%</td> <td>50,00 %</td> <td>375 000</td> </tr> <tr> <td>Total (A + B)</td> <td></td> <td>100%</td> <td>188,74 %</td> <td>1 415 555</td> </tr> </tbody> </table>	OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)	Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	15 %	250,00 %	281 250	Résultat net	-/+ 20 %	20 %	250,00 %	375 000	Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 %	10 %	210,00 %	157 500	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	250,00 %	187 500	Chiffre d'affaires de l'information	+/- 5 pts	5 %	104,81 %	39 305	TOTAL (A)		60 %	138,74 %	1 040 555	OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)	Plan stratégique	0/125 %	15 %	125 %	140 625	Stratégie RSE/ Intégration de la RSE dans la politique commerciale	0/125 %	10 %	125 %	93 750	Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	10 %	125 %	93 750	Plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	125 %	46 875	TOTAL (B)		40%	50,00 %	375 000	Total (A + B)		100%	188,74 %	1 415 555
OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)																																																																					
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	15 %	250,00 %	281 250																																																																					
Résultat net	-/+ 20 %	20 %	250,00 %	375 000																																																																					
Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 %	10 %	210,00 %	157 500																																																																					
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	250,00 %	187 500																																																																					
Chiffre d'affaires de l'information	+/- 5 pts	5 %	104,81 %	39 305																																																																					
TOTAL (A)		60 %	138,74 %	1 040 555																																																																					
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)																																																																					
Plan stratégique	0/125 %	15 %	125 %	140 625																																																																					
Stratégie RSE/ Intégration de la RSE dans la politique commerciale	0/125 %	10 %	125 %	93 750																																																																					
Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	10 %	125 %	93 750																																																																					
Plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	125 %	46 875																																																																					
TOTAL (B)		40%	50,00 %	375 000																																																																					
Total (A + B)		100%	188,74 %	1 415 555																																																																					
			Le bonus dû au titre de l'exercice 2022 s'élève donc à 1 415 555 euros, versé de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> • versement de 70 % du montant total en 2023, soit 990 889 euros ; • versement de 15 % du montant total différé en 2024, soit 212 333 euros ; • versement de 15 % du montant total différé en 2025, soit 212 333 euros. 																																																																						
Rémunération variable différée « bonus 2021 »		186 916 €	Le bonus dû au titre de l'exercice 2021 s'élève donc à 1 246 110 euros, versé de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> • versement de 70 % du montant total en 2022, soit 872 278 euros ; • versement de 15 % du montant total différé en 2023, soit 186 916 euros ; • versement de 15 % du montant total différé en 2024, soit 186 916 euros. 																																																																						
Rémunération variable différée « bonus 2020 »		74 810 €	Le bonus 2020 de M. Xavier Durand s'élevait à 498 733 euros, versé comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • versement de 70 % du montant total en 2021, soit 349 113 euros ; • versement de 15 % du montant total différé en 2022, soit 74 810 euros ; • versement de 15 % du montant total différé en 2023, soit 74 810 euros. 																																																																						

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT ATTRIBUÉ	MONTANT VERSÉ	COMMENTAIRES
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) – LTIP 2023	779 250 € (juste valeur IFRS)		75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long Term Incentive Plan 2023</i> (LTIP 2023), représentant une valeur de 779 250 euros en juste valeur IFRS (964 838 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.
Autres avantages	160 560 €	15 995 €	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 du régime de retraite complémentaire dont bénéficient les membres du comité exécutif. Pour M Xavier Durand, le versement des cotisations prévues par ce plan de retraite complémentaire est soumis à la condition de réalisation des critères de performance prévus au titre de l'indemnité de cessation de fonction soit : <ul style="list-style-type: none"> réalisation à 75% au moins des objectifs annuels sur la moyenne des trois derniers exercices, et ratio combiné net de réassurance de la société atteignant au plus 95% en moyenne sur les trois exercices précédant la date de contribution au régime. Ces deux conditions étant remplies au titre des années 2020-2023, une cotisation du plan de retraite à la hauteur de 10% de la rémunération fixe du directeur général sera versée, ainsi que la compensation de l'imposition additionnelle à la hauteur de 10% maximum.
RÉMUNÉRATION TOTALE	2 947 581 €	2 163 175 €* 	

* À noter : Suite à l'atteinte des conditions de performance du Plan LTIP 2020, les actions attribuées à M. Durand dans le cadre de ce plan, soit 75 000 titres (862 463 € valorisée à la date d'attribution et 719 900 € en juste valeur IFRS) ont été livrées en février 2023.

Il est précisé que le versement du « bonus 2023 » est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire qui approuve les comptes de l'exercice 2023.

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'article L. 22-10-9 du Code de commerce, la Société présente ici le ratio entre le niveau de rémunération du directeur général et la rémunération moyenne et médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société.

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

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

Elle ne concerne que le directeur général, le président du conseil d'administration bénéficiant uniquement d'une rémunération forfaitaire annuelle fixée à 180 000 Euros au titre de son mandat.

EXERCICES	2018	2019	2020	2021	2022	2023	BENCHMARK SBF 120*
Ratio vs rémunération moyenne des salariés	23,7	24,1	29,1	24,2	28,0	29,8	53
Ratio vs rémunération médiane des salariés	29,2	29,0	35,2	29,4	34,6	37,1	68

* Moyenne des ratio - source Willis Towers Watson

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

- **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.

- **Exercice 2021** : la rémunération versée ou attribuée à M. Xavier Durand en 2021 inclut principalement :
 - la rémunération annuelle de base fixée à 750 000 euros dans le cadre du renouvellement du mandat en 2020 et inchangée en 2021,
 - la partie cash du bonus dû au titre de 2020, évalué à 72,11% d'atteinte des objectifs fixés sur la période, donc significativement en baisse par rapport aux exercices précédents,
 - le deuxième montant de rémunération variable différée versé au titre du bonus 2018 et le premier au titre du bonus 2019 dont les montants sont stables par rapport à l'exercice précédent,
 - le montant alloué dans le cadre du LTIP 2021, soit 75 000 titres, évalué à 533 850 euros (valeur IFRS), soit une baisse de 25% par rapport au plan LTIP 2020 évalué à 717 900 euros (valeur IFRS).

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

- **Exercice 2022** : la rémunération versée ou attribuée à M. Xavier Durand en 2022 inclut principalement :
 - la rémunération annuelle de base fixée à 750 000 euros dans le cadre du renouvellement du mandat en 2020 et inchangée en 2022,
 - la partie cash du bonus dû au titre de 2021, évalué à 166,148% d'atteinte des objectifs fixés sur la période, donc en hausse par rapport aux exercices antérieurs, et significativement en hausse par rapport au résultat 2020,
 - la deuxième échéance de la rémunération variable différée versée au titre du bonus 2019 est stable par rapport à l'exercice précédent ; la première échéance de la rémunération différée au titre du bonus 2020 est en baisse par rapport à l'historique,
 - le montant alloué dans le cadre du LTIP 2022, soit 75 000 titres, évalué à 737 700 euros (valeur IFRS), soit une hausse par rapport au plan LTIP 2021 évalué à 533 850 euros (valeur IFRS) pour un même nombre de titres.

Exercice 2023 : la rémunération versée ou attribuée à M. Xavier Durand en 2023 inclut principalement :

- la rémunération annuelle de base fixée à 750 000 euros dans le cadre du renouvellement du mandat en 2020 et inchangée en 2023,
- la partie cash du bonus dû au titre de 2022, évalué à 188,74% d'atteinte des objectifs fixés sur la période, donc en hausse par rapport aux exercices antérieurs,
- la deuxième échéance de la rémunération variable différée versée au titre du bonus 2020 est en baisse par rapport à l'historique ; la première échéance de la rémunération différée au titre du bonus 2021 est en hausse par rapport aux années précédentes,
- le montant alloué dans le cadre du LTIP 2023, soit 75 000 titres, évalué à 779 250 euros (valeur IFRS), soit une hausse par rapport au plan LTIP 2021 évalué à 737 700 euros (valeur IFRS) pour un même nombre de titres.

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

	2019-2018	2020-2019	2021-2020	2022-2021	2023-2022
Évolution (en %) de la rémunération du directeur général	9 %	22 %	-17 %	35 %	14 %
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	7 %	1 %	0 %	17 %	7 %
Évolution du ratio d'équité (en %) vs rémunération moyenne des salariés	2 %	21 %	-17 %	15 %	7 %
Évolution du ratio d'équité (en %) vs rémunération médiane des salariés	-1 %	21 %	-16 %	18 %	7 %
Évolution du résultat net	20 %	-44 %	170 %	26 %	0 %
Évolution du chiffre d'affaires	7 %	-2 %	8 %	16 %	4 %

À noter : après une baisse de la rémunération du directeur général enregistrée en 2021, elle progresse en 2022 et 2023, à la suite d'une hausse de la partie acquise du bonus au titre de 2021 – 2022 et versée en 2022-2023.

S'agissant de la rémunération variable long terme sous la forme d'actions gratuites, pour le même nombre d'actions attribuées en 2022 et en 2023, la juste valeur IFRS des actions attribuées en 2023 est en progression en comparaison de 2022.

Ces variations montrant le lien étroit entre les résultats de l'entreprise et l'évaluation de la rémunération variable annuelle (bonus) et donc l'efficacité du système de rémunération du directeur général.

La structure et les principes de la rémunération du directeur général seront revus en 2024, compte tenu du renouvellement du mandat du directeur général, décidé par le Conseil d'administration du 27 février 2024.

d. Structure de la rémunération du directeur général au titre de l'exercice 2024

Au titre de 2024, sur proposition du comité des nominations, des rémunérations et de la RSE, 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	980 000 €	Rémunération annuelle brute fixée à 980 000 € dans le cadre du renouvellement du mandat de M. Xavier Durand et effectif depuis mai 2024, date de l'assemblée générale des actionnaires clôturant l'exercice 2023.
Rémunération variable annuelle cible (« bonus »)	980 000 €	La rémunération variable cible est maintenue à 100 % de la rémunération fixe , soit 980 000 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 2024 :

OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION
Résultat net	-/+ 20 %	20 %
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	10 %
Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 pts	10 %
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %
Chiffre d'affaires de l'information & Debt collection	+/- 20 %	10 %
TOTAL (A)		60 %
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION
Plan stratégique: mise en œuvre et suivi des principales initiatives du plan stratégique (BI, Mid-market, investissements dans la tech-nologie, etc.)	0/125 %	15 %
Stratégie RSE: poursuite du plan de réduction des émissions, mise en œuvre de la CSRD	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 réparti comme suit* :

- le taux d'atteinte des objectifs financiers maximal est de 150 % (soit un taux d'atteinte maximum pour chaque objectif de 250 %) ;
- le taux d'atteinte des objectifs stratégiques et managériaux maximal est de 50 % (soit un taux d'atteinte maximum pour chaque objectif de 125 %).

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

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

Ainsi, si le taux de réalisation d'un des objectifs financiers est inférieur ou égal au bas de la limite de variation dudit objectif, aucune rémunération ne sera versée à ce titre.

A noter : les objectifs stratégiques et managériaux sont principalement évalués au regard d'indicateurs quantifiables et mesurables (construction du plan stratégique, suivi de l'évolution de nos émissions de CO₂, enquête d'engagement des salariés, satisfaction clients mesurée au regard du NPS, ...).

Le versement de 30 % de la rémunération variable annuelle (« bonus ») est différé et versé pour 50 % en N+2 et 50 % en N+3. Un dispositif de malus est introduit en cas de révocation pour faute grave ou lourde ou de pertes observées avant la date de versement.

* A noter que le taux d'atteinte maximum a été réduit de 200% à 170%.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT CIBLE	COMMENTAIRES
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) – LTIP 2024	Maximum 1 666 000 € (valeur date d'attribution)	<p>Le Conseil d'administration réuni le 27 février 2024 a approuvé la structure de la rémunération cible du Directeur Général où l'attribution des LTI est exprimée en % de la rémunération fixe (maximum 170%, soit 1 666 000 €) ; le nombre d'actions attribuées dans le cadre du <i>Long-Term Incentive Plan 2024</i> (LTIP 2024), est définie sur la base de la moyenne des 20 derniers cours d'ouverture de bourse précédant la date du conseil d'administration.</p> <p>En 2023, le montant maximum de l'enveloppe d'actions gratuites attribuée à M. Xavier Durand dans le cadre du LTIP est de 20% de l'enveloppe allouée pour l'exercice ; le plafond de l'attribution de LTIP en % de sa rémunération fixe est de 150%.</p> <p>Dans le cadre de la structure de rémunération validée par le Conseil d'administration du 27 février 2024, l'attribution de LTIP à M. Xavier Durand peut représenter 25% maximum de l'enveloppe globale allouée pour l'exercice et à 170% de sa rémunération fixe à la date d'attribution.</p> <p>Les actions gratuites seront définitivement acquises le 27 février 2027, sous conditions de présence et de performance mesurée sur la durée du plan jusqu'au 31 décembre 2026, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 % 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 2024 au 31 décembre 2026 ; • 35 % des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du bénéfice net par action au 31 décembre 2026 ; • 30 % des actions attribuées seront acquises sous conditions de réalisation de deux critères RSE : <ul style="list-style-type: none"> • Critère lié à l'augmentation de la proportion de femmes dans le senior management (Top 200) au 31 décembre 2026 ; • Critère de réduction des émissions CO2 du portefeuille des investissements au 31 décembre 2026. <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 27 février 2023. 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 2024 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	160 560 €	<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 d'un régime de retraite supplémentaire dont bénéficient également les membres du comité exécutif.</p>
RÉMUNÉRATION TOTALE CIBLE 2024	3 786 560 €	SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES

* À noter : Le conseil d'administration du 27 février 2024 approuvant les comptes de l'année 2023, a confirmé l'atteinte des conditions de performance attachées au Long Term Incentive Plan 2021 (LTIP 2021) ; les actions attribuées à M. Xavier Durand dans le cadre de ce plan, ont donc été livrées le 27 février 2024, soit 75 000 actions pour une valeur de 533 850 euros en juste valeur IFRS (à préciser) euros en plus-value d'acquisition)

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.

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).

Rémunération des administrateurs

Principes de la rémunération des administrateurs

La politique du Groupe est de ne pas allouer de

rémunération aux représentants de la direction qui exercent des fonctions d'administrateurs dans les sociétés du Groupe.

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

Composantes de la rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est répartie entre le conseil d'administration, le comité des comptes et de l'audit, le comité des risques et le comité des nominations, des rémunérations et de la RSE.

Au titre de 2023, les termes de la rémunération des administrateurs sont les suivants :

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

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

a. Rémunération due aux administrateurs au titre de 2023

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, DES RÉMUNÉRATIONS ET DE LA RSE	EXERCICE 2023 – MONTANTS DE LA RÉMUNÉRATION BRUT MAXIMUM		
	MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION	PART FIXE EN %	PART VARIABLE EN %
Membre du conseil d'administration	26 000 €	31	69
Membre du conseil d'administration + président du comité des comptes et de l'audit	61 000 €	41	59
Membre du conseil d'administration + membre du comité des comptes et de l'audit	43 000 €	30	70
Membre du conseil d'administration + président du comité des risques	61 000 €	41	59
Membre du conseil d'administration + membre du comité des risques	43 000 €	30	70
Membre du conseil d'administration + président du comité des nominations, des rémunérations et de la RSE	49 000 €	33	67
Membre du conseil d'administration + membre du comité des nominations, des rémunérations et de la RSE	39 000 €	28	72

Le tableau ci-après présente la rémunération perçue par les membres du conseil d'administration de la Société au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 et celle qui leur est due au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

(en €)	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS		AUTRES RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES		TOTAL	
	2023 ⁽²⁾	2022 ⁽³⁾	2023 ⁽²⁾	2022 ⁽³⁾	2023 ⁽²⁾	2022 ⁽³⁾
Janice Englesbe	41 000	41 000	-	-	41 000	41 000
David Gansberg	41 000	41 000	-	-	41 000	41 000
Éric Hémar	-	21 375	-	-	-	21 375
Chris Hovey	26 000	26 000	-	-	26 000	26 000
Isabelle Laforgue	56 000	56 000	-	-	56 000	56 000
Laetitia Léonard-Reuter ⁽⁴⁾	58 000	41 208	-	-	58 000	41 208
Nathalie Lomon	58 000	58 000	-	-	58 000	58 000
Sharon MacBeath	49 000	42 708	-	-	49 000	42 708
Laurent Musy ⁽⁴⁾	41 000	31 708	-	-	41 000	31 708
Nicolas Papadopoulo	39 000	39 000	-	-	39 000	39 000
Olivier Zarrouati	-	27 000	-	-	-	27 000
TOTAL	409 000	425 000	-	-	409 000	425 000

(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 2023 ».

(2) Montant attribué pour l'exercice 2023, en euros, sur une base brute (avant charges sociales et impôts).

(3) Montant attribué pour l'exercice 2022, en euros, sur une base brute (avant charges sociales et impôts).

(4) A la suite de l'Assemblée Générale Mixte du 17 mai 2022, Laetitia Léonard – Reuter et Laurent Musy ont été nommés en qualité d'administrateurs. Ces nominations font suite à l'expiration des mandats de, respectivement, Olivier Zarrouati et Eric Hémar.

b. Principes et composantes de la rémunération des administrateurs au titre de 2024

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.

Pour 2024, la rémunération du Président et des membres du comité des nominations, des rémunérations et de la RSE est alignée avec celle des autres comités comme suit :

- Président
 - part fixe : 17 000 euros par an (prorata temporis de la durée du mandat)

- part variable : 3 000 euros par réunion plafonnée à cinq réunions
- Membres du comité des nominations, des rémunérations et de la RSE
 - part fixe : 5 000 euros par an (prorata temporis de la durée du mandat)
 - part variable : 2 000 euros par réunion, plafonnée à cinq réunions.

Les autres termes de rémunération des administrateurs restent inchangés en 2024.