

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

Le présent rapport a pour objet de présenter les projets de résolutions à soumettre par votre conseil d'administration à l'assemblée générale mixte du 16 mai 2023.

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 2022 auquel vous êtes invités à vous reporter (accessible sur le site web de Coface : [www.coface.com](http://www.coface.com)).

Ces résolutions se répartissent en deux groupes :

- les onze premières résolutions (de la 1<sup>ère</sup> à la 11<sup>ème</sup> résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale ordinaire ;
- les cinq résolutions suivantes (de la 12<sup>ème</sup> à la 16<sup>ème</sup> résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire.

### 8.1.1 Résolutions à titre ordinaire

#### Approbation des comptes de l'exercice 2022

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

Dans les deux premières résolutions, il est proposé à l'assemblée générale ordinaire d'approuver les comptes sociaux (1<sup>ère</sup> résolution), puis les comptes consolidés (2<sup>ème</sup> résolution) de COFACE SA pour l'exercice 2022.

Les commentaires sur les comptes sociaux et consolidés de COFACE SA figurent de manière détaillée dans le Document d'enregistrement universel COFACE SA 2022.

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

(3<sup>ème</sup> résolution)

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

Les comptes sociaux de COFACE SA font ressortir au 31 décembre 2022 un bénéfice net de 326 479 873 euros. Compte tenu d'un report à nouveau nul au 31 décembre 2022, et du fait que la réserve légale est dotée au-delà des exigences légales, le bénéfice distribuable s'élève à 326 479 873 euros.

Il vous est proposé de distribuer un montant de 226 576 784 euros, soit un dividende de 1,52 euro par action, qui correspond à un taux de distribution de 80% 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' ACTIONS RÉMUNÉRÉES*	MONTANT TOTAL (en €)	DIVIDENDE DISTRIBUÉ ÉLIGIBLE POUR SA TOTALITÉ À L'ABATTEMENT DE 40 % MENTIONNÉ À L'ARTICLE 158-3-2° DU CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS	
			(en €)	(en €)
2019	0	0		0
2020	149 047 713	81 976 242		81 976 242
2021	149 352 439	224 028 659		224 028 659

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

Le détachement du dividende interviendra le 22 mai 2023. La mise en paiement interviendra à compter du 24 mai 2023.

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

(4<sup>ème</sup> 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 10% du nombre total des actions composant le capital social ou 5% du nombre total des actions composant le capital social s'il s'agit d'actions acquises par la Société en vue de leur conservation et de leur remise en paiement ou en échanger dans le cadre d'une opération de fusion, de scission ou d'apport, étant précisé que les acquisitions réalisées par la Société ne pourront en aucun cas conduire la Société à détenir à quelque moment que ce soit plus de 10% des actions composant son capital social.

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

Société et les remettre ultérieurement à titre de paiement ou d'échange dans le cadre d'opérations éventuelles de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport, e) annuler toute ou partie des titres ainsi achetés (dans le cadre notamment de la douzième 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 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 huitième (8<sup>ème</sup>) résolution de l'assemblée générale du 17 mai 2022, 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 cette résolution.

## 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<sup>ème</sup> 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 2022. Il vous est demandé, au titre de la 5<sup>ème</sup> 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 2022

(6<sup>ème</sup>, 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> 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 2022 :

- 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 2022, 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 2022, ou attribués au titre du même exercice à M. Xavier Durand, Directeur général, en application de l'article L.22-10-34 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 2022 de la Société.

## Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2023

(9<sup>ème</sup>, 10<sup>ème</sup> et 11<sup>ème</sup> 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 2023.

Le détail des politiques est décrit dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA joint au rapport de gestion et repris au chapitre 8 du Document d'enregistrement universel 2022 de la Société.

## 8.1.2 Résolutions à titre extraordinaire

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

(12<sup>ème</sup> résolution)

La douzième résolution, fondée sur les dispositions de l'article L.22-10-62 du code de commerce, 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 cette résolution.

### Augmentations de capital réservées aux salariés

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

Par la treizième 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 au paragraphe 2 de la dix-huitième résolution de l'assemblée générale du 17 mai 2022 et que le plafond de la présente délégation sera commun avec celui de la quatorzième 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 vingt-deuxième 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.

Dans le prolongement de la treizième résolution, nous vous proposons, à la quatorzième 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'actionariat comparable à ceux proposés aux salariés de la Société en France.

Cette délégation emporterait suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions émises dans le cadre de cette quatorzième 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 treizième 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 au paragraphe 2 de la dix-huitième résolution de l'assemblée générale du 17 mai 2022, et que le plafond de la présente résolution serait commun avec celui de la treizième résolution.

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

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annulerait et remplacerait celle consentie par la vingt-troisième résolution de l'assemblée générale du 17 mai 2022, soit consentie pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de votre assemblée générale.

## Attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou à des mandataires sociaux de la Société ou des sociétés qui lui sont liées

(15<sup>ème</sup> résolution)

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

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

Le nombre total d'actions attribuées en vertu de cette autorisation ne pourrait excéder 1 % du nombre d'actions composant le capital social de la Société à la date de la décision de leur attribution par le conseil d'administration, et le montant nominal cumulé des augmentations de capital susceptibles d'en résulter s'imputerait sur le plafond nominal global prévu pour les augmentations de capital au paragraphe 2 de la dix-huitième résolution de l'assemblée générale du 17 mai 2022 ou, le cas échéant, sur le montant du plafond global éventuellement prévu par une résolution de même nature qui pourrait succéder à ladite résolution pendant la durée de validité de la présente délégation. En outre, le nombre total des actions attribuées gratuitement en vertu de cette autorisation aux dirigeants mandataires sociaux de la Société ne pourra représenter plus de 20% des actions attribuées gratuitement en vertu de la présente autorisation.

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

Le conseil d'administration propose que cette autorisation, qui annulerait et remplacerait celle consentie par la vingt-huitième résolution de l'assemblée générale du 12 mai 2021, soit consentie pour une durée de trente-huit (38) mois à compter de votre assemblée générale.

## Pouvoirs

(16<sup>ème</sup> résolution)

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

## 8.1.3 Extrait du rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA (annexe relative aux 6<sup>ème</sup>, 7<sup>ème</sup>, 8<sup>ème</sup>, 9<sup>ème</sup>, 10<sup>ème</sup> et 11<sup>ème</sup> résolutions)

### Politique de rémunération des mandataires sociaux

Conformément aux termes de 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, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie commerciale.

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

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

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

### Rémunération du directeur général

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

Au début de chaque exercice, le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations, 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. 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 (« bonus »)** : le bonus est évalué compte tenu de la performance sur une année donnée. La cible est fixée à 100 % du salaire de base. Elle se compose à 60 % d'objectifs financiers, et à 40 % d'objectifs stratégiques et managériaux. Le taux d'atteinte maximum de la rémunération variable est de 200 % (150 % au titre des objectifs financiers et 50 % au titre des objectifs stratégiques et managériaux) ;
- **une rémunération variable long terme** : fixée sous la forme d'actions gratuites de la Société. Elles sont soumises à conditions de présence et de performance et ont une période d'acquisition de trois ans. L'attribution du directeur général ne peut représenter plus de 20% de l'enveloppe allouée pour l'exercice, et est limitée à 125% de son salaire de base 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. En 2022, le Conseil d'administration a décidé de mettre en place 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.

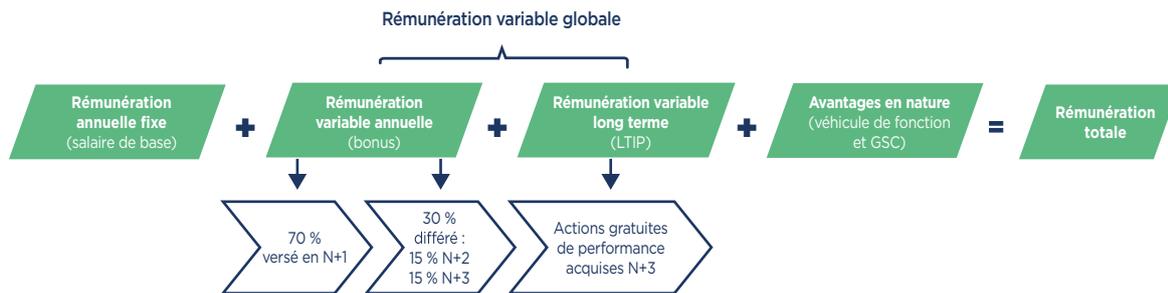
À noter :

- 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 2022

Au titre de 2022, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, après décision du conseil d'administration et sur la base de la quinzième résolution approuvée par l'assemblée générale le 17 mai 2022, 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 2022.																																										
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 2022 :																																										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS FINANCIERS</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>-/+ 10 %</td> <td>15 %</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</td> <td>-/+ 20 %</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A)</b></td> <td></td> <td><b>60 %</b></td> </tr> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> <tr> <td>Suivi de la réalisation du plan stratégique par le conseil d'administration</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Intégration de la RSE dans la politique commerciale, bilan carbone et définition de la trajectoire de réduction de nos émissions</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients</td> <td>0/125 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Plan de succession du comité exécutif</td> <td>0/125 %</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (B)</b></td> <td></td> <td><b>40 %</b></td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A + B)</b></td> <td></td> <td><b>100 %</b></td> </tr> </tbody> </table>	OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	15 %	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	-/+ 20 %	5 %	<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>	OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Suivi de la réalisation du plan stratégique par le conseil d'administration	0/125 %	15 %	Intégration de la RSE dans la politique commerciale, bilan carbone et définition de la trajectoire de réduction de nos émissions	0/125 %	10 %	Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	10 %	Plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	<b>TOTAL (B)</b>		<b>40 %</b>	<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100 %</b>
OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION																																										
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	15 %																																										
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	-/+ 20 %	5 %																																										
<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>																																										
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION																																										
Suivi de la réalisation du plan stratégique par le conseil d'administration	0/125 %	15 %																																										
Intégration de la RSE dans la politique commerciale, bilan carbone et définition de la trajectoire de réduction de nos émissions	0/125 %	10 %																																										
Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	10 %																																										
Plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %																																										
<b>TOTAL (B)</b>		<b>40 %</b>																																										
<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100 %</b>																																										

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

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

- 150 % au titre des objectifs financiers (soit un taux d'atteinte maximum de 250 % 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.

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

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

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT CIBLE	COMMENTAIRES
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) – LTIP 2022	737 700 € (juste valeur IFRS)	<p>75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long-Term Incentive Plan 2022</i> (LTIP 2022), représentant une valeur de 737 700 euros en juste valeur IFRS (880 350 euros à l'attribution sur la base de la moyenne des 20 derniers cours d'ouverture de bourse précédant la date du conseil d'administration).</p> <p><b>Le nombre de titres attribué en 2022 est conforme aux exercices précédents (2020 et 2021), avec une valorisation en hausse de 37% en raison de l'évolution du cours de l'action sur la période. Pour l'exercice 2022, 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 125% de sa rémunération fixe. Au titre de 2022, l'attribution de M. Xavier Durand correspond à 17% de l'enveloppe maximum allouée pour l'exercice et à 117% de sa rémunération fixe à la date d'attribution.</b></p> <p>Les actions gratuites seront définitivement acquises le 15 février 2025, sous conditions de présence et de performance mesurée sur la durée du plan jusqu'au 31 décembre 2024, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 40 % des actions attribuées seront acquises sous condition de performance relative de l'action COFACE SA mesurée par le Total Shareholder Return (TSR) de COFACE SA comparé au TSR des établissements composant l'indice Euro Stoxx Assurances sur la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024 ;</li> <li>● 40 % des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du bénéfice net par action au 31 décembre 2024 ;</li> <li>● 20 % des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du critère RSE lié à l'augmentation de la proportion de femmes dans le senior management (Top 200) au 31 décembre 2024.</li> </ul> <p>Le seuil de déclenchement est fixé à 80 % de l'objectif pour chaque critère. Ainsi, si le taux d'atteinte d'un des critères est inférieur à 80 % de l'objectif, la performance au titre dudit critère ne sera pas remplie. Le taux d'atteinte des critères peut varier entre 80% et 120%, et les taux d'atteinte peuvent se compenser. Toutefois, cette compensation ne peut jouer si le taux d'atteinte au titre d'un des critères est inférieur à 80% de l'objectif et elle ne peut conduire à l'acquisition de plus de 100% des actions au total.</p> <p>La période d'acquisition des actions est fixée à trois ans à compter du 15 février 2022. Le plan ne prévoit pas de période de conservation.</p> <p>Il a été décidé de fixer à 30 % le pourcentage d'actions acquises au titre du LTIP 2022 devant être conservé par le directeur général jusqu'à la fin de son mandat social ou de toute autre fonction qu'il serait amené à exercer au sein de Coface.</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	165 995 € (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).</p> <p>Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés.</p> <p>Afin de répondre à un besoin d'équité et de compétitivité des rémunérations des membres du comité exécutif, le conseil d'administration a décidé, lors de sa séance du 15 février 2022, de mettre en place un plan de retraite supplémentaire à destination des membres du comité exécutif ne disposant pas de dispositif spécifique. Ce plan est applicable à M. Xavier Durand, sous condition de réalisation des critères de performance prévus au titre de l'indemnité de cessation de fonction soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● réalisation à 75% au moins des objectifs annuels sur la moyenne des trois derniers exercices, et</li> <li>● ratio combiné net de réassurance de la société atteignant au plus 95% en moyenne sur les trois exercices précédant la date de contribution au régime.</li> </ul> <p>Ces deux conditions étant remplies au titre des années 2019-2022, 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>
<b>Rémunération totale cible 2022</b>	<b>2 546 345 €</b>	

## b. Rémunération totale attribuée et versée en 2022

- La rémunération attribuée à M. Durand au titre de l'exercice 2022, **comprenant l'évaluation du bonus 2022**, est conforme à la proposition du comité des nominations et des rémunérations en date du 23 janvier 2023, soumis à validation du conseil d'administration le 16 février 2023 et à approbation de l'assemblée générale ordinaire qui suit la clôture de l'exercice 2022.
- La rémunération versée à M. Durand en 2022 est conforme à la proposition de politique de rémunération du comité des nominations et des rémunérations en date du 14 janvier 2022, approuvée par le conseil d'administration du 15 février 2022 et par l'assemblée générale du 17 mai 2022 dans ses douzième et quinzième 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 2022 »)	1 415 555 €		Le taux de réalisation des objectifs 2022 proposé par le comité des nominations et des rémunérations réuni le 23 janvier 2023, soumis à validation du conseil d'administration réuni le 16 février 2023 et à approbation de l'assemblée générale qui clôture les comptes de l'année 2022 s'élève à 188,74 %, réparti comme suit :

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 pts	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	-/+ 20 %	5 %	104,81 %	39 305 €
<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>	<b>138,74 %</b>	<b>1 040 555 €</b>
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)
Suivi de la réalisation du plan stratégique par le conseil d'administration	0 / 125 %	15 %	125,00 %	140 625 €
Stratégie RSE / intégration de la RSE dans la politique commerciale, bilan carbone et définition de la trajectoire de réduction de nos émissions	0 / 125 %	10 %	125,00 %	93 750 €
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 %	125,00 %	46 875 €
<b>TOTAL (B)</b>		<b>40 %</b>	<b>50,00 %</b>	<b>375 000 €</b>
<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100 %</b>	<b>188,74 %</b>	<b>1 415 555 €</b>

Le bonus dû au titre de l'exercice 2022 s'élève donc à 1 415 555 euros et sera versé de la façon suivante :

- 70 % du montant total versé en 2023, soit 990 889 euros ;
- 15 % du montant total différé en 2024, soit 212 333 euros ;
- 15 % du montant total différé en 2025, soit 212 333 euros.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT ATTRIBUÉ	MONTANT VERSÉ	COMMENTAIRES																																																																	
Rémunération variable annuelle versée (« bonus 2021 »)		872 278 €	Le taux de réalisation des objectifs 2021 s'élève à 166,148 %, réparti comme suit :																																																																	
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS FINANCIERS</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> <th>TAUX DE RÉALISATION</th> <th>MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>-/+ 10 %</td> <td>20 %</td> <td>145,74 %</td> <td>218 610</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>145,00 %</td> <td>108 750</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><b>TOTAL (A)</b></td> <td></td> <td><b>60 %</b></td> <td><b>118,648 %</b></td> <td><b>889 860</b></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> <th>TAUX DE RÉALISATION</th> <th>MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plan stratégique</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> <td>125 %</td> <td>140 625</td> </tr> <tr> <td>Stratégie RSE/ Performance ESG du portefeuille de placement calculé par Amundi</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>100 %</td> <td>75 000</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><b>TOTAL (B)</b></td> <td></td> <td><b>40%</b></td> <td><b>47,50 %</b></td> <td><b>356 250</b></td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A + B)</b></td> <td></td> <td><b>100%</b></td> <td><b>166,148 %</b></td> <td><b>1246 110</b></td> </tr> </tbody> </table>	OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)	Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %	145,74 %	218 610	Résultat net	-/+ 20 %	20 %	250,00 %	375 000	Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 %	10 %	145,00 %	108 750	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	250,00 %	187 500	<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>	<b>118,648 %</b>	<b>889 860</b>	OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)	Plan stratégique	0/125 %	15 %	125 %	140 625	Stratégie RSE/ Performance ESG du portefeuille de placement calculé par Amundi	0/125 %	10 %	125 %	93 750	Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	10 %	100 %	75 000	Plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	125 %	46 875	<b>TOTAL (B)</b>		<b>40%</b>	<b>47,50 %</b>	<b>356 250</b>	<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100%</b>	<b>166,148 %</b>	<b>1246 110</b>
OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)																																																																
Chiffre d'affaires	-/+ 10 %	20 %	145,74 %	218 610																																																																
Résultat net	-/+ 20 %	20 %	250,00 %	375 000																																																																
Ratio de coût net de réassurance	+/- 3 %	10 %	145,00 %	108 750																																																																
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	+/- 5 pts	10 %	250,00 %	187 500																																																																
<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>	<b>118,648 %</b>	<b>889 860</b>																																																																
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	TAUX DE RÉALISATION	MONTANT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (EN €)																																																																
Plan stratégique	0/125 %	15 %	125 %	140 625																																																																
Stratégie RSE/ Performance ESG du portefeuille de placement calculé par Amundi	0/125 %	10 %	125 %	93 750																																																																
Maintien de l'engagement des salariés et satisfaction clients	0/125 %	10 %	100 %	75 000																																																																
Plan de succession du comité exécutif	0/125 %	5 %	125 %	46 875																																																																
<b>TOTAL (B)</b>		<b>40%</b>	<b>47,50 %</b>	<b>356 250</b>																																																																
<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100%</b>	<b>166,148 %</b>	<b>1246 110</b>																																																																
			Le bonus dû au titre de l'exercice 2021 s'élève donc à 1246 110 euros, versé de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> <li>● versement de 70 % du montant total en 2022, soit 872 278 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2023, soit 186 916 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2024, soit 186 916 euros.</li> </ul>																																																																	
Rémunération variable différée « bonus 2019 »		130 608 €	Le bonus 2019 de M. Xavier Durand s'élevait à 870 723 euros, versé comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>● versement de 70 % du montant total en 2020, soit 609 507 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2021, soit 130 608 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2022, soit 130 608 euros.</li> </ul>																																																																	
Rémunération variable 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"> <li>● versement de 70 % du montant total en 2021, soit 349 113 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2022, soit 74 810 euros ;</li> <li>● versement de 15 % du montant total différé en 2023, soit 74 810 euros.</li> </ul>																																																																	

\* A noter : Suite à l'atteinte des conditions de performance du Plan LTIP 2019, les actions attribuées à M. Durand dans le cadre de ce plan, soit 70 000 titres (564 445 € valorisée à la date d'attribution et 463 260 € en juste valeur IFRS) ont été livrées en février 2022.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT ATTRIBUÉ	MONTANT VERSÉ	COMMENTAIRES
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) – LTIP 2022	737 700 € (juste valeur IFRS)		75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long-Term Incentive Plan 2022</i> (LTIP 2022), représentant une valeur de 737 700 euros en juste valeur IFRS (880 350 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	165 995 €	15 995 €	M. Xavier Durand bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC). Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés. Afin de répondre à un besoin d'équité et de compétitivité des rémunérations des membres du comité exécutif, le conseil d'administration a décidé, lors de sa séance du 15 février 2022, de mettre en place un plan de retraite supplémentaire à destination des membres du comité exécutif ne disposant pas de dispositif spécifique. Ce plan est applicable à M. Xavier Durand, sous condition de réalisation des critères de performance prévus au titre de l'indemnité de cessation de fonction soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>● réalisation à 75% au moins des objectifs annuels sur la moyenne des trois derniers exercices, et</li> <li>● ratio combiné net de réassurance de la société atteignant au plus 95% en moyenne sur les trois exercices précédant la date de contribution au régime.</li> </ul> Ces deux conditions étant remplies au titre des années 2019-2022, 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.
<b>RÉMUNÉRATION TOTALE</b>	<b>3 069 250 €</b>	<b>1 843 691 €*</b>	

\* A noter : Suite à l'atteinte des conditions de performance du Plan LTIP 2019, les actions attribuées à M. Durand dans le cadre de ce plan, soit 70 000 titres (564 445 € valorisée à la date d'attribution et 463 260 € en juste valeur IFRS) ont été livrées en février 2022.

**Il est précisé que le versement du « bonus 2022 » est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire qui approuve les comptes de l'exercice 2022.**

### 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 continuellement 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	BENCHMARK
						SBF 120*
Ratio vs rémunération moyenne des salariés	23,7	24,1	29,1	24,2	28,0	50
Ratio vs rémunération médiane des salariés	29,2	29,0	35,2	29,4	34,6	66

\* Moyenne des ratio - source Willis Towers Watson

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

- **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 et à 2018, ainsi que le deuxième montant de rémunération variable différée versé au titre du bonus 2016 et le premier au titre du bonus 2017 ; les ratios sont relativement stables entre 2018 et 2019.
- **Exercice 2020** : la rémunération de M. Xavier Durand inclut un bonus au titre de 2019 en surperformance (151,43 % d'atteinte des objectifs fixés sur la période), comparable à 2017 et à 2018, ainsi que le deuxième montant de rémunération variable différée versé au titre du bonus 2017 et le premier au titre du bonus 2018. Par ailleurs, la rémunération fixe de M. Xavier Durand a été réévaluée de 575 000 euros à 750 000 euros en 2020, au moment du renouvellement de son mandat, afin de tenir compte :
  - de la performance individuelle : M. Durand a été évalué en surperformance au titre des trois exercices précédents,
  - des pratiques marché : la rémunération fixe de M. Xavier Durand a été volontairement fixée sous la médiane du marché au moment de sa prise de fonction en 2016 (atteignant -17 % par rapport à la médiane du marché <sup>(1)</sup> en salaire de base et -21 % au global en

2019) et n'a pas été réévaluée au cours des quatre premières années de son mandat, conformément à la politique de la Société et en accord avec les recommandations du Code AFEP-MEDEF. Cette réévaluation a permis de positionner la rémunération de M. Xavier Durand à un niveau compétitif, légèrement au-dessus de la médiane du marché (+ 7 % par rapport à la médiane en salaire de base et + 9 % au global).

Le ratio d'équité évolue donc sur la période mais reste nettement en dessous des *benchmarks* constitués des sociétés du SBF 120.

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

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.

(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**

	2018-2017	2019-2018	2020-2019	2021-2020	2022-2021
Évolution (en %) de la rémunération du directeur général	41 %	9 %	22 %	-17 %	35 %
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	6 %	7 %	1 %	0 %	17 %
Évolution du ratio d'équité (en %) vs rémunération moyenne des salariés	33 %	2 %	21 %	-17 %	15 %
Évolution du ratio d'équité (en %) vs rémunération médiane des salariés	37 %	-1 %	21 %	-16 %	18 %
Évolution du résultat net	47 %	20 %	-44 %	170 %	26 %
Évolution du chiffre d'affaires	2 %	7 %	-2 %	8 %	16 %

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

S'agissant de la rémunération variable long terme sous la forme d'actions gratuites, pour le même nombre d'actions attribuées en 2021 et en 2022, la juste valeur IFRS des actions attribuées en 2022 est en forte progression en comparaison de 2021.

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 générale seront donc maintenus en 2023.

#### d. Structure de la rémunération du directeur général 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 **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 € 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 cible (« bonus »)	750 000 €	La rémunération variable cible est <b>maintenue à 100 % de la rémunération fixe</b> , soit 750 000 euros. Sa structure reste inchangée. Elle se compose donc à 60 % d'objectifs financiers, et à 40 % d'objectifs stratégiques et managériaux définis comme suit pour 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>Résultat net</td> <td>-/+ 20 %</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>-/+ 10 %</td> <td>10 %</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 &amp; Debt collection</td> <td>+/- 20 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A)</b></td> <td></td> <td><b>60 %</b></td> </tr> <tr> <th>OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX</th> <th>LIMITES DE VARIATION</th> <th>CLÉ DE RÉPARTITION</th> </tr> <tr> <td>Plan stratégique :</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Bilan du Plan 2020-2023</td> <td>0/125 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>- Elaboration du nouveau Plan</td> <td></td> <td></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><b>TOTAL (B)</b></td> <td></td> <td><b>40 %</b></td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL (A + B)</b></td> <td></td> <td><b>100 %</b></td> </tr> </tbody> </table>	OBJECTIFS FINANCIERS	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	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 %	<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>	OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION	Plan stratégique :			- Bilan du Plan 2020-2023	0/125 %	15 %	- Elaboration du nouveau Plan			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 %	<b>TOTAL (B)</b>		<b>40 %</b>	<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100 %</b>
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 %																																																
<b>TOTAL (A)</b>		<b>60 %</b>																																																
OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET MANAGÉRIAUX	LIMITES DE VARIATION	CLÉ DE RÉPARTITION																																																
Plan stratégique :																																																		
- Bilan du Plan 2020-2023	0/125 %	15 %																																																
- Elaboration du nouveau Plan																																																		
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 %																																																
<b>TOTAL (B)</b>		<b>40 %</b>																																																
<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>100 %</b>																																																

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

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

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

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

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

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

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

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

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	MONTANT CIBLE	COMMENTAIRES
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance) - LTIP 2023	964 838 € (valeur date d'attribution)	<p>75 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long-Term Incentive Plan 2023</i> (LTIP 2023), représentant une valeur de 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 conforme aux exercices précédents (2021 et 2022), avec une valorisation en hausse de 9,6% en raison de l'évolution du cours de l'action sur la période.</p> <p>Depuis 2021, le montant maximum de l'enveloppe d'actions gratuites attribuée à M. Xavier Durand dans le cadre du LTIP est fixée à 20% de l'enveloppe allouée pour l'exercice. Pour 2023, le plafond de l'attribution de LTIP à M. Xavier Durand en % de sa rémunération fixe est porté de 125% à 150%, au vu de l'évolution du cours de l'action. Au titre de 2023, l'attribution de M. Xavier Durand correspond à 17,5 % 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"> <li>● 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<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025 ;</li> <li>● 35 % des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du bénéfice net par action au 31 décembre 2025 ;</li> <li>● 30 % des actions attribuées seront acquises sous conditions de réalisation de deux critères RSE : <ul style="list-style-type: none"> <li>● Critère lié à l'augmentation de la proportion de femmes dans le senior management (Top 200) au 31 décembre 2025 ;</li> <li>● Critère de réduction des émissions CO2 du portefeuille des investissements au 31 décembre 2025.</li> </ul> </li> </ul> <p>Le seuil de déclenchement est fixé à 80 % de l'objectif pour chaque critère. Ainsi, si le taux d'atteinte d'un des critères est inférieur à 80 % de l'objectif, la performance au titre dudit critère ne sera pas remplie. Le taux d'atteinte des critères peut varier entre 80 % et 120 %, et les taux d'atteinte peuvent se compenser. Toutefois, cette compensation ne peut jouer si le taux d'atteinte au titre d'un des critères est inférieur à 80 % de l'objectif et elle ne peut conduire à l'acquisition de plus de 100 % des actions au total.</p> <p>La période d'acquisition des actions est fixée à trois ans à compter du 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	165 995 €	<p>M. Xavier Durand bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC).</p> <p>Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés, et d'un régime de retraite supplémentaire dont bénéficient également les membres du comité exécutif.</p>
<b>RÉMUNÉRATION TOTALE CIBLE 2023</b>	<b>2 630 833 €</b>	<b>SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES</b>

\* A noter : Le conseil d'administration du 16 février 2023 approuvant les comptes de l'année 2022, a confirmé l'atteinte des conditions de performance attachées au *Long Term Incentive Plan 2020* (LTIP 2020) ; les actions attribuées à M. Xavier Durand dans le cadre de ce plan, ont donc été livrées le 17 février 2023, soit 75 000 actions pour une valeur de 717 900 euros en juste valeur IFRS (996 000 euros en plus-value d'acquisition).

### Indemnité de cessation de fonction

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

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

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

Si seule une des deux conditions ci-dessus est remplie, 50 % de l'indemnité sera due. Si aucune des conditions ci-dessus n'est réalisée, aucune indemnité ne sera due. Aucune indemnité ne sera versée par la Société en cas de cessation du mandat social à l'initiative de M. Xavier Durand ou en cas de départ pour faute grave ou lourde. Les éléments de

rémunération et avantages sociaux relevant de la procédure des conventions réglementées conformément aux dispositions du Code de commerce seront soumis à l'approbation de l'assemblée générale de la Société.

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

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

L'enveloppe globale annuelle allouée à la rémunération des administrateurs en 2022 s'élève à 450 000 euros (hors rémunération du président du conseil d'administration). Elle 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.

Les règles de répartition de la rémunération des administrateurs sont les suivantes :

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

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

### a. Rémunération due aux administrateurs au titre de 2022

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 2022 – 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 2021 et celle qui leur est due au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022. Par souci de transparence, les administrateurs représentant Natixis ayant démissionnés le 10 février 2021, sont également présents dans le tableau ci-dessous.

	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS (en €)		AUTRES RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES (en €)		TOTAL (en €)	
	2022 <sup>(2)</sup>	2021 <sup>(2)</sup>	2022 <sup>(2)</sup>	2021 <sup>(2)</sup>	2022 <sup>(2)</sup>	2021 <sup>(2)</sup>
<b>Jean Arondel <sup>(4)</sup></b>	-	4 000	-	-	-	4 000
<b>Nathalie Bricker <sup>(4)</sup></b>	-	-(6)	-	-	-	-(6)
<b>Janice Englesbe</b>	41 000	37 375	-	-	41 000	37 375
<b>David Gansberg <sup>(5)</sup></b>	41 000	27 417	-	-	41 000	27 417
<b>Éric Hémar</b>	21 375	55 000	-	-	21 375	55 000
<b>Chris Hovey</b>	26 000	25 000	-	-	26 000	25 000
<b>Daniel Karyotis <sup>(4)</sup></b>	-	4 000	-	-	-	4 000
<b>Isabelle Laforgue</b>	56 000	53 375	-	-	56 000	53 375
<b>Benoît Lapointe de Vaudreuil <sup>(5)</sup></b>	-	19 667	-	-	-	19 667
<b>Laetitia Léonard - Reuter <sup>(7)</sup></b>	41 208	-	-	-	41 208	-
<b>Nathalie Lomon</b>	58 000	58 000	-	-	58 000	58 000
<b>Sharon MacBeath</b>	42 708	33 000	-	-	42 708	33 000
<b>Laurent Musy <sup>(7)</sup></b>	31 708	-	-	-	31 708	-
<b>Nicolas Papadopoulo</b>	39 000	36 000	-	-	39 000	36 000
<b>Marie Pic-Pâris <sup>(4)</sup></b>	-	6 625	-	-	-	6 625
<b>Isabelle Rodney <sup>(4)</sup></b>	-	6 625	-	-	-	6 625
<b>Anne Sallé-Mongauze <sup>(4)</sup></b>	-	-(6)	-	-	-	-(6)
<b>Olivier Zarrouati</b>	27 000	40 000	-	-	27 000	40 000
<b>TOTAL</b>	<b>425 000</b>	<b>406 084</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>425 000</b>	<b>406 084</b>

(1) Les dates de nomination et de fin de mandat au conseil d'administration sont disponibles au paragraphe 2.1.1 « Cartographie des caractéristiques des membres du conseil d'administration pour l'exercice 2022 ».

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

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

(4) Administrateurs représentant Natixis ayant démissionnés à la suite de l'annonce du 10 février 2021 portant sur la vente de 29,5% du capital par Natixis à Arch Capital Group (voir le paragraphe 2.1.1 « Cartographie des caractéristiques des membres du conseil d'administration pour l'exercice 2022 »).

(5) Démission de Benoit Lapointe de Vaudreuil en date du 28 juillet 2021 et cooptation de David Gansberg.

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

(7) 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 2023

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

Les termes de la rémunération des administrateurs restent inchangés pour 2023. L'enveloppe maximum proposée pour l'exercice est fixée à 500 000 euros (hors rémunération du président du conseil d'administration).