

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

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

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

7.5 CONTRATS IMPORTANTS

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

7.6 PROJET DE RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES PROJETS DE RÉOLUTIONS SOUMIS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE

Le présent rapport a pour objet de présenter les projets de résolutions à soumettre par votre conseil d'administration à votre assemblée générale mixte du 16 mai 2019.

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 de référence 2018 auquel vous êtes invités à vous reporter (accessible sur le site web de Coface : www.coface.com).

Ces résolutions se répartissent en deux groupes :

- ◆ les 13 premières résolutions (de la 1^{re} à la 13^e) relèvent de la compétence de l'assemblée générale ordinaire ;
- ◆ les 3 résolutions suivantes (de la 14^e à la 16^e résolution) relèvent de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire.

7.6.1 Résolutions à titre ordinaire

◆ Approbation des comptes de l'exercice 2018 (1^{re} et 2^e résolutions)

Dans les deux premières résolutions, il est proposé à l'assemblée générale ordinaire d'approuver les comptes sociaux (1^{re} résolution), puis les comptes consolidés (2^e résolution) de COFACE SA pour l'exercice 2018.

Les commentaires sur les comptes sociaux et consolidés de COFACE SA figurent de manière détaillée dans le document de référence COFACE SA 2018.

◆ Affectation du résultat 2018 Mise en paiement du dividende (3^e résolution)

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

Les comptes sociaux de COFACE SA font ressortir au 31 décembre 2018 un résultat net positif de 122 604 984 euros. Compte tenu d'un report à nouveau positif de 22 903 107 euros et du fait que la réserve légale est dotée au-delà des exigences légales, le bénéfice distribuable se monte à 145 508 091 euros.

La troisième résolution propose de distribuer aux actionnaires un montant total de 122 332 846 euros, ce qui représente un versement par action de 0,79 euro.

Pour les bénéficiaires personnes physiques résidentes fiscales en France, ce dividende sera soumis de plein droit au prélèvement forfaitaire unique prévu à l'article 200 A du Code général des impôts, sauf option globale pour le barème progressif. L'établissement payeur procédera au prélèvement forfaitaire non libératoire prévu à l'article 117 quater du Code général des impôts, excepté pour les

bénéficiaires personnes physiques résidentes fiscales en France ayant formulé une demande de dispense dans les conditions de l'article 242 quater du Code général des impôts.

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

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

Exercice	Nombre d'actions rémunérées ⁽¹⁾	Montant total (en €)
2015	156 900 438	75 312 210
2016	156 905 819	20 397 756
2017	155 574 817	52 895 437

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

Le détachement du dividende interviendra le 22 mai 2019. La mise en paiement interviendra à compter du 24 mai 2019.

◆ Fixation du montant de l'enveloppe annuelle des jetons de présence alloués aux membres du conseil d'administration (4^e résolution)

Il est proposé à l'assemblée générale de conserver le montant de l'enveloppe globale de l'exercice 2018, soit 450 000 euros.

Il est rappelé que le conseil a décidé au cours de l'exercice 2018, d'augmenter de 1 000 euros par séance la composante variable de la rémunération des administrateurs et des membres des Comités du conseil, afin de renforcer l'attractivité dudit conseil.

Au titre de l'exercice 2018, il a été procédé au paiement d'un montant de 304 500 euros au titre des jetons de présence pour les réunions du conseil et de ses comités.

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

Par la cinquième résolution, le conseil d'administration propose à votre assemblée générale de l'autoriser à acheter ou à faire acheter un nombre d'actions de la Société ne pouvant excéder 10 % du nombre total des actions composant le capital social ou 5 % du nombre total des actions composant le capital social s'il s'agit d'actions acquises par la Société en vue de leur conservation et de leur remise en paiement ou en échange dans le cadre d'une opération de fusion, de scission ou d'apport, étant précisé que les acquisitions réalisées par la Société ne pourront en aucun cas amener la Société à détenir à quelque moment que ce soit plus de 10 % des actions composant son capital social.

Les achats d'actions pourraient être effectués afin de : a) assurer la liquidité et animer le marché des titres de la Société par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'investissement agissant de manière indépendante dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à la pratique de marché admise par l'Autorité des marchés financiers le 2 juillet 2018, b) allouer des actions aux mandataires sociaux et aux membres du personnel de la Société et des autres entités du Groupe, et notamment dans le cadre (i) de la participation aux résultats de l'entreprise, (ii) de tout plan d'options d'achat d'actions de la Société, dans le cadre des dispositions des articles L. 225-177 et suivants du Code de commerce, ou (iii) de tout plan d'épargne conformément aux dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du Code du travail ou (iv) de toute attribution gratuite d'actions dans le cadre des dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, ainsi que de réaliser toutes opérations de couverture afférentes à ces opérations, dans les conditions prévues par les autorités de marché et aux époques que le conseil d'administration ou la personne agissant sur délégation du conseil d'administration appréciera, c) remettre des actions de la Société lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant droit, directement ou indirectement, par remboursement, conversion, échange, présentation d'un bon ou de toute autre manière à l'attribution d'actions de la Société dans le cadre de la réglementation en vigueur, ainsi que de réaliser toutes opérations de couverture afférentes à ces opérations, dans les conditions prévues par les autorités de marché et aux époques que le conseil d'administration ou la personne agissant sur délégation du conseil d'administration appréciera, d) conserver les actions de la Société et les remettre ultérieurement à titre de paiement ou d'échange dans le cadre d'opérations éventuelles de croissance externe, e) annuler toute ou partie des titres ainsi achetés (dans le cadre notamment de la quatorzième résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2018 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 12 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.

◆ Ratification de la cooptation d'un administrateur (6^e résolution)

Dans la sixième résolution, il est proposé à l'assemblée générale de ratifier la cooptation de Monsieur François Riahi, votée par le conseil d'administration du 15 juin 2018, en remplacement de Monsieur Laurent Mignon, démissionnaire.

◆ Engagements et conventions réglementées (7^e résolution)

La septième résolution concerne l'approbation des engagements et conventions réglementés en application des dispositions des articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce, autorisés par le conseil d'administration au cours de l'exercice 2018. Ces engagements et conventions sont présentés dans le rapport spécial des commissaires aux comptes, ainsi que ceux conclus antérieurement à 2018 et ayant continué à produire leurs effets, qui ne nécessitent pas de nouvelle approbation par l'assemblée (voir 7.2.1 du document de référence 2018.)

◆ Approbation des éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018 à M. Xavier Durand, directeur général (8^e résolution)

En application des dispositions de la loi Sapin 2 telles que prévues par l'article L. 225-100-II du Code de commerce, votre assemblée est appelée à se prononcer sur les éléments fixes variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au directeur général au titre de l'exercice antérieur.

L'ensemble de ces éléments sont détaillés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA joint au rapport de gestion et repris au chapitre 2 du document de référence.

◆ Approbation des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération de M. Xavier Durand, directeur général pour l'exercice 2019 (9^e résolution)

En application des dispositions de la loi Sapin 2, telles que prévues par l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, il vous est demandé dans la neuvième résolution, d'approuver les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution, des éléments variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à M. Xavier Durand en sa qualité de directeur général au titre de l'exercice 2019 tels que décrits dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de COFACE SA joint au rapport de gestion et au chapitre 2 du Document de référence.

La rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 sera soumise à l'approbation de votre assemblée lors de sa réunion en 2020.

◆ Nomination de deux administrateurs (10^e et 11^e résolutions)

À la dixième résolution, il est proposé aux actionnaires de nommer M. Nicolas Moreau en qualité d'administrateur indépendant, pour une durée de quatre (4) ans, prenant fin à l'issue de l'assemblée générale appelée à statuer en 2023 sur les comptes de l'exercice le 31 décembre 2022. Nicolas Moreau a mené la plus grande partie de sa carrière dans le groupe AXA. Il a exercé les fonctions de Président Directeur Général d'AXA France de 2010 à 2016.

Dans la onzième résolution, il est proposé de nommer Madame Nathalie Bricker en qualité d'administratrice, pour une durée de quatre (4) ans, prenant fin à l'issue de l'assemblée générale appelée à statuer en 2023 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022. Nathalie Bricker est directrice financière de Natixis. Elle serait administratrice non indépendante.

L'objet de ces nominations est de diversifier les compétences réunies au sein du conseil.

Le comité des nominations et rémunérations s'est déclaré favorable à ces nominations.

Si l'assemblée générale approuve ces deux nominations, les équilibres au sein du conseil seront maintenus tant pour le pourcentage de femmes administrateurs que pour le pourcentage entre indépendants et non indépendants.

◆ Renouvellement d'un commissaire aux comptes titulaire – Constatation de l'expiration du mandat d'un commissaire aux comptes suppléant (12^e et 13^e résolutions)

Dans la douzième résolution, le mandat de Deloitte & Associés expirant à l'issue de l'assemblée du 16 mai 2019, il vous est proposé d'approuver le renouvellement du mandat du Cabinet Deloitte, pour les exercices 2019 à 2024.

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

7.6.2 Résolutions à titre extraordinaire

◆ Augmentations de capital réservées aux salariés (14^e et 15^e résolutions)

Par la quatorzième résolution, nous vous proposons 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, 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 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 quinzisième 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 cent mille euros (3 100 000 € soit 1 % du capital de la Société), étant précisé que le montant nominal de toute augmentation de capital réalisée en application de la présente délégation s'imputerait sur le plafond nominal global prévu pour les augmentations de capital prévu à la seizième résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2018, et que le plafond de la présente résolution serait commun avec celui de la quinzisième résolution de votre assemblée générale.

Le prix de souscription des titres émis en application de la présente délégation ne pourrait être inférieur de plus de 20 % à la moyenne des cours cotés de l'action lors des vingt séances de bourse précédant la date de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription, ni supérieur à cette moyenne et le conseil d'administration pourrait réduire ou supprimer la décote de 20 % 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 quinzisième résolution de votre assemblée générale, 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 quinzisième 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 16 mai 2018, soit consentie pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de votre assemblée générale.

Dans le prolongement de la quatorzième résolution, nous vous proposons, à la 15^e résolution, 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 cent mille euros (3 100 000 €), étant précisé que le montant nominal de toute augmentation de capital réalisée en application de la présente délégation s'imputerait sur le plafond nominal global prévu pour les augmentations de capital prévu à la seizième résolution de l'assemblée générale du 16 mai 2018 et que le plafond de la présente délégation serait commun avec celui de la 14^e résolution de votre 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 de 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 20 %. 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 16 mai 2018, soit consentie pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de votre assemblée générale.

Pouvoirs (16^e résolution)

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

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

Principes et composantes de la rémunération du directeur général

Principes de la rémunération du directeur général

Au début de chaque exercice, le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, fixe les différents éléments de la rémunération du directeur général. Celle-ci comprend une part fixe, une part variable annuelle et une part variable long terme sous la forme d'actions gratuites de performance de la Société. Le comité des nominations et des rémunérations propose les principes de la politique de rémunération du directeur général, dans le respect des règles édictées par la directive Solvabilité II.

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.

Pour ce faire, les objectifs, les pratiques et la gouvernance en matière de rémunération sont clairement établis et communiqués au sein de l'entreprise et les éléments de la rémunération du directeur général sont exposés de façon transparente.

Composantes de la rémunération du directeur général

a. Rémunération totale cible au titre de l'exercice 2018

Au titre de 2018, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, après accord du conseil d'administration et sur la base de la treizième résolution approuvée par l'assemblée générale le 16 mai 2018, la rémunération cible de Monsieur Xavier Durand a été définie de la façon suivante :

Éléments de rémunération	Montant cible	Commentaires														
Rémunération fixe	575 000 €	La rémunération annuelle brute est fixée à 575 000 euros, et ce depuis le 9 février 2016 date de début du mandat.														
Rémunération variable annuelle cible (« bonus »)	575 000 €	La rémunération variable cible est fixée à 100 % de la rémunération fixe, soit 575 000 euros. Elle se compose à 60 % d'objectifs financiers, et à 40 % d'objectifs stratégiques et managériaux définis comme suit pour 2018 :														
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs financiers</th> <th>Clé de répartition</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Frais généraux internes, hors exceptionnels</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A)</td> <td>60 %</td> </tr> </tbody> </table>	Objectifs financiers	Clé de répartition	Chiffre d'affaires	20 %	Résultat net	20 %	Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	TOTAL (A)	60 %		
Objectifs financiers	Clé de répartition															
Chiffre d'affaires	20 %															
Résultat net	20 %															
Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %															
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %															
TOTAL (A)	60 %															
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs stratégiques et managériaux</th> <th>Clé de répartition</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plan stratégique <i>Fit to Win</i></td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Renforcement de l'engagement des salariés</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>Développement du modèle interne</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>Renforcement de la dynamique commerciale</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (B)</td> <td>40 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A + B)</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>	Objectifs stratégiques et managériaux	Clé de répartition	Plan stratégique <i>Fit to Win</i>	15 %	Renforcement de l'engagement des salariés	5 %	Développement du modèle interne	5 %	Renforcement de la dynamique commerciale	15 %	TOTAL (B)	40 %	TOTAL (A + B)	100 %
Objectifs stratégiques et managériaux	Clé de répartition															
Plan stratégique <i>Fit to Win</i>	15 %															
Renforcement de l'engagement des salariés	5 %															
Développement du modèle interne	5 %															
Renforcement de la dynamique commerciale	15 %															
TOTAL (B)	40 %															
TOTAL (A + B)	100 %															
		<p>Le taux d'atteinte maximum de la rémunération variable est de 200 % (150 % au titre des objectifs financiers et 50 % au titre des objectifs stratégiques et managériaux).</p> <p>Le versement de 30 % de la rémunération variable annuelle (« bonus ») est différé et versé pour 50 % en N+2 et 50 % en N+3. Un dispositif de malus est introduit en cas de révocation pour faute grave ou lourde ou de pertes observées avant la date de versement.</p>														
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance)	594 198 €	<p>65 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long Term Incentive Plan 2018</i> (LTIP 2018), représentant une valeur de 594 198 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>L'acquisition définitive est subordonnée à l'atteinte des conditions de performance suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 50 % des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du niveau de RoATE (<i>Return on Average Tangible Equity</i>) de COFACE SA au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 ; ◆ 50 % des actions attribuées seront acquises sous condition de performance relative de l'action COFACE SA, mesurée par la croissance du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de COFACE SA comparée à la croissance du TSR des établissements composant l'indice Euro Stoxx Assurance sur la même période. <p>La période d'acquisition des actions est fixée à trois ans à compter du 12 février 2018. 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 2018 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>Il est précisé que toute opération de couverture du risque est interdite.</p>														
Autres avantages	14 647 €	<p>Monsieur Xavier Durand bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC).</p> <p>Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés et ne dispose pas de régime de retraite supplémentaire.</p>														
RÉMUNÉRATION TOTALE CIBLE 2018	1 758 845 €															

Le taux global de rémunération variable différée représente plus de 50 % de la rémunération variable globale.

b. Rémunération totale attribuée et versée en 2018

- ◆ La rémunération attribuée à M. Durand au titre de l'exercice 2018, **comprenant l'évaluation du bonus 2018**, est conforme à la proposition du comité des nominations et des rémunérations en date du 16 janvier 2019, validé par le conseil d'administration le 11 février 2019 et soumis à approbation de l'assemblée générale ordinaire qui suit la clôture de l'exercice 2018.
- ◆ La rémunération versée à M. Durand en 2018 est conforme à la proposition du comité des nominations et des rémunérations en date du 6 février 2018, approuvée par le conseil d'administration du 12 février 2018 et par l'assemblée générale du 16 mai 2018 dans ses douzième et treizième résolutions.

Éléments de rémunération	Montant attribué	Montant versé	Commentaires																																																												
Rémunération fixe	575 000 €	575 000 €	Rémunération annuelle brute fixée à 575 000 euros depuis le 9 février 2016, date de début du mandat.																																																												
Rémunération variable annuelle attribuée (« bonus 2018 »)	907 532 €		Le taux de réalisation des objectifs 2018 proposé par le comité des nominations et des rémunérations réuni le 16 janvier 2019, approuvé par le conseil d'administration réuni le 11 février 2019 et soumis à approbation de l'assemblée générale qui clôture les comptes de l'année 2018 s'élève à 157,832 %, réparti comme suit :																																																												
			<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Clé de répartition</th> <th>Taux de réalisation</th> <th>Montant de rémunération variable (en €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Objectifs financiers</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>20 %</td> <td>134 %</td> <td>153 852</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>20 %</td> <td>250 %</td> <td>287 500</td> </tr> <tr> <td>Frais généraux internes, hors exceptionnels</td> <td>10 %</td> <td>178 %</td> <td>102 206</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>10 %</td> <td>208 %</td> <td>119 600</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A)</td> <td></td> <td>115,33 %</td> <td>663 157</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Clé de répartition</th> <th>Taux de réalisation</th> <th>Montant de rémunération variable (en €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Objectifs stratégiques et managériaux</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Plan stratégique <i>Fit to Win</i></td> <td>15 %</td> <td>125 %</td> <td>107 813</td> </tr> <tr> <td>Renforcement de l'engagement des salariés</td> <td>5 %</td> <td>75 %</td> <td>21 563</td> </tr> <tr> <td>Développement du modèle interne</td> <td>5 %</td> <td>100 %</td> <td>28 750</td> </tr> <tr> <td>Renforcement de la dynamique commerciale</td> <td>15 %</td> <td>100 %</td> <td>86 250</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (B)</td> <td></td> <td>42,50 %</td> <td>244 375</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A + B)</td> <td></td> <td>157,83 %</td> <td>907 532</td> </tr> </tbody> </table>		Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)	Objectifs financiers				Chiffre d'affaires	20 %	134 %	153 852	Résultat net	20 %	250 %	287 500	Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %	178 %	102 206	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	208 %	119 600	TOTAL (A)		115,33 %	663 157		Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)	Objectifs stratégiques et managériaux				Plan stratégique <i>Fit to Win</i>	15 %	125 %	107 813	Renforcement de l'engagement des salariés	5 %	75 %	21 563	Développement du modèle interne	5 %	100 %	28 750	Renforcement de la dynamique commerciale	15 %	100 %	86 250	TOTAL (B)		42,50 %	244 375	TOTAL (A + B)		157,83 %	907 532
	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)																																																												
Objectifs financiers																																																															
Chiffre d'affaires	20 %	134 %	153 852																																																												
Résultat net	20 %	250 %	287 500																																																												
Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %	178 %	102 206																																																												
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	208 %	119 600																																																												
TOTAL (A)		115,33 %	663 157																																																												
	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)																																																												
Objectifs stratégiques et managériaux																																																															
Plan stratégique <i>Fit to Win</i>	15 %	125 %	107 813																																																												
Renforcement de l'engagement des salariés	5 %	75 %	21 563																																																												
Développement du modèle interne	5 %	100 %	28 750																																																												
Renforcement de la dynamique commerciale	15 %	100 %	86 250																																																												
TOTAL (B)		42,50 %	244 375																																																												
TOTAL (A + B)		157,83 %	907 532																																																												

Le bonus dû au titre de l'exercice 2018 s'élève donc à 907 532 euros et sera versé de la façon suivante :

- ◆ **70 % du montant total versé en 2019, soit 635 272 euros ;**
- ◆ 15 % du montant total différé en 2020, soit 136 130 euros ;
- ◆ 15 % du montant total différé en 2021, soit 136 130 euros.

Éléments de rémunération	Montant attribué	Montant versé	Commentaires																												
Rémunération variable annuelle versée (« bonus 2017 »)		611 840 €	Le taux de réalisation des objectifs 2017 s'élève à 152,01 %, réparti comme suit :																												
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs financiers</th> <th>Clé de répartition</th> <th>Taux de réalisation</th> <th>Montant de rémunération variable (en €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>20 %</td> <td>85 %</td> <td>97 750</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>20 %</td> <td>250 %</td> <td>287 500</td> </tr> <tr> <td>Frais généraux internes, hors exceptionnels</td> <td>10 %</td> <td>131 %</td> <td>75 383</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>10 %</td> <td>244 %</td> <td>140 300</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A)</td> <td></td> <td>104,51 %</td> <td>600 933</td> </tr> </tbody> </table>	Objectifs financiers	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)	Chiffre d'affaires	20 %	85 %	97 750	Résultat net	20 %	250 %	287 500	Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %	131 %	75 383	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	244 %	140 300	TOTAL (A)		104,51 %	600 933				
Objectifs financiers	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)																												
Chiffre d'affaires	20 %	85 %	97 750																												
Résultat net	20 %	250 %	287 500																												
Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %	131 %	75 383																												
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	244 %	140 300																												
TOTAL (A)		104,51 %	600 933																												
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs stratégiques et managériaux</th> <th>Clé de répartition</th> <th>Taux de réalisation</th> <th>Montant de rémunération variable (en €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plan stratégique <i>Fit to Win</i></td> <td>20 %</td> <td>125 %</td> <td>143 750</td> </tr> <tr> <td>Management/gestion des talents</td> <td>10 %</td> <td>125 %</td> <td>71 875</td> </tr> <tr> <td>Projet Solvency 2</td> <td>5 %</td> <td>125 %</td> <td>35 938</td> </tr> <tr> <td>Relance commerciale</td> <td>5 %</td> <td>75 %</td> <td>21 563</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (B)</td> <td></td> <td>47,50 %</td> <td>273 125</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A + B)</td> <td></td> <td>152,01 %</td> <td>874 058</td> </tr> </tbody> </table>	Objectifs stratégiques et managériaux	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)	Plan stratégique <i>Fit to Win</i>	20 %	125 %	143 750	Management/gestion des talents	10 %	125 %	71 875	Projet Solvency 2	5 %	125 %	35 938	Relance commerciale	5 %	75 %	21 563	TOTAL (B)		47,50 %	273 125	TOTAL (A + B)		152,01 %	874 058
Objectifs stratégiques et managériaux	Clé de répartition	Taux de réalisation	Montant de rémunération variable (en €)																												
Plan stratégique <i>Fit to Win</i>	20 %	125 %	143 750																												
Management/gestion des talents	10 %	125 %	71 875																												
Projet Solvency 2	5 %	125 %	35 938																												
Relance commerciale	5 %	75 %	21 563																												
TOTAL (B)		47,50 %	273 125																												
TOTAL (A + B)		152,01 %	874 058																												
			Le bonus dû au titre de l'exercice 2017 s'élève donc à 874 058 €, versé de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> ◆ versement de 70 % du montant total en 2018, soit 611 840 euros ; ◆ versement de 15 % du montant total différé en 2019, soit 131 109 euros ; ◆ versement de 15 % du montant total différé en 2020, soit 131 109 euros. 																												
Rémunération variable différée (bonus 2016)		69 000 €	Le bonus 2016 de M. Xavier Durand s'élevait à 460 000 €, versé comme suit : <ul style="list-style-type: none"> ◆ versement de 70 % du montant total en 2017, soit 322 000 euros ; ◆ versement de 15 % du montant total différé en 2018, soit 69 000 euros ; ◆ versement de 15 % du montant total différé en 2019, soit 69 000 euros. 																												
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance)	594 198 €		65 000 actions sont attribuées dans le cadre du <i>Long Term Incentive Plan 2018</i> (LTIP 2018), représentant une valeur de 594 198 euros à la date d'attribution sur la base de la moyenne des 20 derniers cours d'ouverture de bourse précédant la date du conseil d'administration. L'acquisition définitive est subordonnée à l'atteinte des conditions de performance définies ci-dessus.																												
Autres avantages	14 647 €	14 647 €	Monsieur Xavier Durand bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC). Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés et ne dispose pas de régime de retraite supplémentaire.																												
RÉMUNÉRATION TOTALE	2 091 377 €	1 270 487 €																													

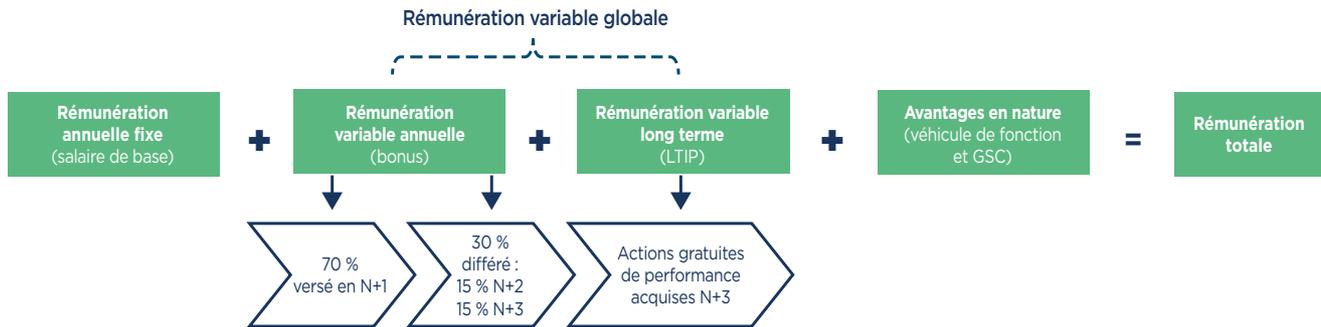
Il est précisé que le versement du « bonus 2018 » est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire qui suit la clôture de l'exercice 2018.

c. Structure de la rémunération du directeur général au titre de l'exercice 2019

Au titre de 2019, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, après accord 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	575 000 €	La rémunération annuelle brute est maintenue à 575 000 euros, et ce depuis le 9 février 2016 date de début du mandat.																										
Rémunération variable annuelle cible (« bonus »)	575 000 €	La rémunération variable cible est maintenue à 100 % de la rémunération fixe, soit 575 000 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 2018 :																										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Objectifs financiers</th> <th>Clé de répartition</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chiffre d'affaires</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Résultat net</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Frais généraux internes, hors exceptionnels</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A)</td> <td>60 %</td> </tr> <tr> <th>Objectifs stratégiques et managériaux</th> <th>Clé de répartition</th> </tr> <tr> <td>Nouveau plan stratégique</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Modèle interne</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Renforcement du plan de succession du comité exécutif</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (B)</td> <td>40 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL (A + B)</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>	Objectifs financiers	Clé de répartition	Chiffre d'affaires	20 %	Résultat net	20 %	Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %	Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %	TOTAL (A)	60 %	Objectifs stratégiques et managériaux	Clé de répartition	Nouveau plan stratégique	15 %	Modèle interne	15 %	Renforcement du plan de succession du comité exécutif	5 %	Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets	5 %	TOTAL (B)	40 %	TOTAL (A + B)	100 %
Objectifs financiers	Clé de répartition																											
Chiffre d'affaires	20 %																											
Résultat net	20 %																											
Frais généraux internes, hors exceptionnels	10 %																											
Loss ratio brut hors frais de gestion de sinistres	10 %																											
TOTAL (A)	60 %																											
Objectifs stratégiques et managériaux	Clé de répartition																											
Nouveau plan stratégique	15 %																											
Modèle interne	15 %																											
Renforcement du plan de succession du comité exécutif	5 %																											
Poursuite de la transformation culturelle, process commerciaux et projets	5 %																											
TOTAL (B)	40 %																											
TOTAL (A + B)	100 %																											
		<p>Le taux d'atteinte maximum de la rémunération variable est de 200 % (150 % au titre des objectifs financiers et 50 % au titre des objectifs stratégiques et managériaux).</p> <p>Le versement de 30 % de la rémunération variable annuelle (« bonus ») est différé et versé pour 50 % en N+2 et 50 % en N+3. Un dispositif de malus est introduit en cas de révocation pour faute grave ou lourde ou de pertes observées avant la date de versement.</p>																										
Rémunération variable long terme (Attribution d'actions gratuites de performance)	564 445 €	<p>Il est proposé d'attribuer 70 000 actions au directeur général dans le cadre du <i>Long Term Incentive Plan</i> 2019 (LTIP 2019), pour une valeur de 564 445 euros à l'attribution sur la base de la moyenne des 20 derniers cours d'ouverture de bourse précédant la date du conseil d'administration.</p> <p>L'acquisition définitive est subordonnée à l'atteinte des conditions de performance suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 50 % des actions attribuées seront acquises sous condition de réalisation du niveau de RoATE (<i>Return on Average Tangible Equity</i>) de COFACE SA au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 ; ◆ 50 % des actions attribuées seront acquises sous condition de performance relative de l'action COFACE SA, mesurée par la croissance du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de COFACE SA comparée à la croissance du TSR des établissements composant l'indice Euro Stoxx Assurance sur la même période. <p>La période d'acquisition des actions est fixée à 3 ans à compter du 11 février 2019. Le plan ne prévoit pas de période de conservation.</p> <p>Il a été décidé de fixer à 30 % le pourcentage d'actions acquises au titre du LTIP 2019 devant être conservé par le directeur général jusqu'à la fin de son mandat social ou de toute autre fonction qu'il serait amené à exercer au sein de Coface.</p> <p>Il est précisé que toute opération de couverture du risque est interdite.</p>																										
Autres avantages	14 647 € (estimation)	<p>Monsieur Xavier Durand bénéficie d'une voiture de fonction et de la prise en charge à hauteur de 62,5 % des cotisations dues au titre de la garantie sociale du chef d'entreprise et du mandataire social (GSC).</p> <p>Il bénéficie des régimes de santé et de prévoyance collectifs tels que mis en place pour l'ensemble des salariés et ne dispose pas de régime de retraite supplémentaire.</p>																										
RÉMUNÉRATION TOTALE CIBLE 2019	1 729 092 €	Sous réserve de l'approbation l'assemblée générale des actionnaires																										

Le taux global de rémunération variable différée représente plus de 50 % de la rémunération variable globale.



À noter : 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.

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, la cohérence en interne et l'équilibre de la structure.

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 montant de référence retenu pour la partie fixe sera le salaire de l'exercice en cours à la date de cessation de ses fonctions. Le montant de référence pour la partie variable 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 sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale de la Société.

M. Xavier Durand ne dispose pas de contrat de travail et ne bénéficie d'aucune d'indemnité relative à une clause de non-concurrence.

7.7 RÉOLUTIONS SOUMISES AU VOTE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 16 MAI 2019

7.7.1 Projet d'ordre du jour

Pour le détail de ce projet, nous vous invitons à vous référer au paragraphe 7.6 « Projet de rapport du conseil d'administration sur les projets de résolutions soumis à l'assemblée générale mixte » du présent Document de référence.

De la compétence de l'assemblée générale statuant à titre ordinaire

- ◆ Rapports du conseil d'administration et des commissaires aux comptes sur les opérations de la Société durant l'exercice clos le 31 décembre 2018.
- ◆ Approbation des comptes sociaux de l'exercice 2018.
- ◆ Approbation des comptes consolidés de l'exercice 2018.
- ◆ Affectation du résultat et mise en paiement du dividende.
- ◆ Fixation de l'enveloppe globale annuelle des jetons de présence alloués aux membres du conseil d'administration.

- ◆ Autorisation du conseil d'administration d'opérer sur les actions de la Société.
- ◆ Ratification de la cooptation d'un administrateur.
- ◆ Approbation du rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions et engagements visés par les articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce.
- ◆ Approbation des éléments de rémunération versés ou attribués à M. Xavier Durand, directeur général, au titre de l'exercice 2018.
- ◆ Approbation des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du directeur général pour l'exercice 2019.
- ◆ Nomination de deux administrateurs.
- ◆ Renouvellement d'un Commissaire aux Comptes titulaire.
- ◆ Constatation de l'expiration du mandat d'un commissaire aux comptes suppléant et décision de non-remplacement.