



EULER HERMES

Our knowledge serving your success

EULER HERMES GROUP

*Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance
au capital de 14 509 497 euros*

*Siège social : 1 place des Saisons, 92048 Paris-La-Défense cedex
RCS Nanterre B 552 040 594*

Publication faite suivant recommandation du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF (Article 24)

Information permanente relative à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Euler Hermes Group rend publics les éléments de rémunération des membres composant son Directoire, nommé le 17 février 2016 avec effet au 1^{er} avril 2016, pour une durée de quatre ans.

Les montants des rémunérations exposées ci-dessous ont été approuvés par le Conseil de Surveillance d'Euler Hermes Group lors de sa séance du 17 février 2016, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations réuni le 16 février 2016.

1. Rémunération de Wilfried Verstraete, Président du Directoire, en charge de l'Audit Interne, Ressources Humaines et Communication

Fixation de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération fixe annuelle brute de Wilfried Verstraete s'élève à 577 750 euros.

Fixation de la rémunération variable au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération variable annuelle brute de Wilfried Verstraete a été fixée à 1 322 250 euros. La rémunération variable annuelle cible représente 229% de la rémunération fixe¹.

La rémunération variable est composée de :

- 1/3 d'une rémunération variable annuelle ;
- 1/3 d'un bonus à moyen terme (Mid Term Bonus - MTB) évalué sur 3 ans ;
- 1/3 d'un bonus à long terme (Long Term Bonus - LTB) constitué de Restricted Stock Units (RSU) dont 50% des RSU attribués sont liés au cours de bourse moyen d'Allianz et les autres 50 % au cours de bourse moyen d'Euler Hermes Group, les deux étant déterminés sur les 10 jours de bourse suivant la publication des résultats financiers d'Allianz et Euler Hermes Group, avec une période d'acquisition des droits de quatre ans à compter de la date d'attribution en rémunération de la performance sur l'année N-1.

Les trois composantes de la rémunération variable sont soumises aux mêmes critères d'évaluation comme suit :

- 50% de la rémunération variable est évalué sur la base de critères financiers dont le résultat opérationnel du Groupe, le résultat net du Groupe, le chiffre d'affaires du Groupe.

¹ À l'exclusion des indemnités spécifiques et avantages en nature.

- 50% de la rémunération variable est calculé sur la base d'objectifs individuels spécifiques qualitatifs ou quantitatifs spécifiques à la fonction.

De plus, le bonus à moyen terme est soumis à une évaluation de continuité (*sustainability*) lors de son versement.

Wilfried Verstraete ne dispose pas d'un contrat de travail avec la Société ou ses filiales.

Il pourrait, le cas échéant et dans certaines circonstances, percevoir des indemnités en cas de départ dont la description fait l'objet d'un communiqué séparé mis en ligne sur le site internet de la société.

2. Rémunération de Frédéric Bizière, membre du Directoire, en charge des Risques, Information et Indemnisation, Réassurance

Fixation de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération fixe annuelle brute de Frédéric Bizière s'élève à 300 000 euros.

Fixation de la rémunération variable au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération variable annuelle brute de Frédéric Bizière a été fixée à 600 000 euros. La rémunération variable annuelle cible représente 200% de la rémunération fixe².

La rémunération variable est composée de :

- 1/3 d'une rémunération variable annuelle ;
- 1/3 d'un bonus à moyen terme (Mid Term Bonus - MTB) évalué sur 3 ans ;
- 1/3 d'un bonus à long terme (Long Term Bonus - LTB) constitué de Restricted Stock Units (RSU) dont 50% des RSU attribués sont liés au cours de bourse moyen d'Allianz et les autres 50 % au cours de bourse moyen d'Euler Hermes Group, les deux étant déterminés sur les 10 jours de bourse suivant la publication des résultats financiers d'Allianz et Euler Hermes Group, avec une période d'acquisition des droits de quatre ans à compter de la date d'attribution en rémunération de la performance sur l'année N-1.

Les trois composantes de la rémunération variable sont soumises aux mêmes critères d'évaluation comme suit :

- 50% de la rémunération variable est évalué sur la base de critères financiers dont le résultat opérationnel du Groupe, le résultat net du Groupe, le chiffre d'affaires du Groupe.
- 50% de la rémunération variable est calculé sur la base d'objectifs individuels spécifiques qualitatifs ou quantitatifs spécifiques à la fonction.

De plus, le bonus à moyen terme est soumis à une évaluation de continuité (*sustainability*) lors de son versement.

Frédéric Bizière ne dispose pas d'un contrat de travail avec la Société ou ses filiales.

Il pourrait, le cas échéant et dans certaines circonstances, percevoir des indemnités en cas de départ dont la description fait l'objet d'un communiqué séparé mis en ligne sur le site internet de la société.

² À l'exclusion des indemnités spécifiques et avantages en nature.

3. Rémunération de Clarisse Kopff, membre du Directoire en charge des Finances

Fixation de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération fixe annuelle brute de Clarisse Kopff s'élève à 300 000 euros.

Fixation de la rémunération variable au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération variable annuelle brute de Clarisse Kopff a été fixée à 600 000 euros. La rémunération variable annuelle cible représente 200% de la rémunération fixe³.

La rémunération variable est composée de :

- 1/3 d'une rémunération variable annuelle ;
- 1/3 d'un bonus à moyen terme (Mid Term Bonus - MTB) évalué sur 3 ans ;
- 1/3 d'un bonus à long terme (Long Term Bonus - LTB) constitué de Restricted Stock Units (RSU) dont 50% des RSU attribués sont liés au cours de bourse moyen d'Allianz et les autres 50 % au cours de bourse moyen d'Euler Hermes Group, les deux étant déterminés sur les 10 jours de bourse suivant la publication des résultats financiers d'Allianz et Euler Hermes Group, avec une période d'acquisition des droits de quatre ans à compter de la date d'attribution en rémunération de la performance sur l'année N-1.

Les trois composantes de la rémunération variable sont soumises aux mêmes critères d'évaluation comme suit :

- 50% de la rémunération variable est évalué sur la base de critères financiers dont le résultat opérationnel du Groupe, le résultat net du Groupe, le chiffre d'affaires du Groupe.
- 50% de la rémunération variable est calculé sur la base d'objectifs individuels spécifiques qualitatifs ou quantitatifs spécifiques à la fonction.

De plus, le bonus à moyen terme est soumis à une évaluation de continuité (*sustainability*) lors de son versement.

Clarisse Kopff ne dispose pas d'un contrat de travail avec la Société ou ses filiales.

Elle pourrait, le cas échéant et dans certaines circonstances, percevoir des indemnités en cas de départ dont la description fait l'objet d'un communiqué séparé mis en ligne sur le site internet de la société.

³ À l'exclusion des indemnités spécifiques et avantages en nature.

4. Rémunération de Paul Overeem, membre du Directoire en charge de la Souscription Commerciale et Distribution

Fixation de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération fixe annuelle brute de Paul Overeem s'élève à 300 000 euros.

Fixation de la rémunération variable au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération variable annuelle brute de Paul Overeem a été fixée à 600 000 euros. La rémunération variable annuelle cible représente 200% de la rémunération fixe⁴.

La rémunération variable est composée de :

- 1/3 d'une rémunération variable annuelle ;
- 1/3 d'un bonus à moyen terme (Mid Term Bonus - MTB) évalué sur 3 ans ;
- 1/3 d'un bonus à long terme (Long Term Bonus - LTB) constitué de Restricted Stock Units (RSU) dont 50% des RSU attribués sont liés au cours de bourse moyen d'Allianz et les autres 50 % au cours de bourse moyen d'Euler Hermes Group, les deux étant déterminés sur les 10 jours de bourse suivant la publication des résultats financiers d'Allianz et Euler Hermes Group, avec une période d'acquisition des droits de quatre ans à compter de la date d'attribution en rémunération de la performance sur l'année N-1.

Les trois composantes de la rémunération variable sont soumises aux mêmes critères d'évaluation comme suit :

- 50% de la rémunération variable est évalué sur la base de critères financiers dont le résultat opérationnel du Groupe, le résultat net du Groupe, le chiffre d'affaires du Groupe.
- 50% de la rémunération variable est calculé sur la base d'objectifs individuels spécifiques qualitatifs ou quantitatifs spécifiques à la fonction.

De plus, le bonus à moyen terme est soumis à une évaluation de continuité (*sustainability*) lors de son versement.

Paul Overeem ne dispose pas d'un contrat de travail avec la Société ou ses filiales.

Il pourrait, le cas échéant et dans certaines circonstances, percevoir des indemnités en cas de départ dont la description fait l'objet d'un communiqué séparé mis en ligne sur le site internet de la société.

5. Rémunération de Michele Pignotti, membre du Directoire en charge du Marketing

Fixation de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération fixe annuelle brute de Michele Pignotti s'élève à 260 000 euros.

⁴ À l'exclusion des indemnités spécifiques et avantages en nature.

Fixation de la rémunération variable au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération variable annuelle brute de Michele Pignotti a été fixée à 450 000 euros. La rémunération variable annuelle cible représente 173% de la rémunération fixe⁵.

La rémunération variable est composée de :

- 1/3 d'une rémunération variable annuelle ;
- 1/3 d'un bonus à moyen terme (Mid Term Bonus - MTB) évalué sur 3 ans ;
- 1/3 d'un bonus à long terme (Long Term Bonus - LTB) constitué de Restricted Stock Units (RSU) dont 50% des RSU attribués sont liés au cours de bourse moyen d'Allianz et les autres 50 % au cours de bourse moyen d'Euler Hermes Group, les deux étant déterminés sur les 10 jours de bourse suivant la publication des résultats financiers d'Allianz et Euler Hermes Group, avec une période d'acquisition des droits de quatre ans à compter de la date d'attribution en rémunération de la performance sur l'année N-1.

Les trois composantes de la rémunération variable sont soumises aux mêmes critères d'évaluation comme suit :

- 50% de la rémunération variable est évalué sur la base de critères financiers dont le résultat opérationnel du Groupe, le résultat net du Groupe, le chiffre d'affaires du Groupe.
- 50% de la rémunération variable est calculé sur la base d'objectifs individuels spécifiques qualitatifs ou quantitatifs spécifiques à la fonction.

De plus, le bonus à moyen terme est soumis à une évaluation de continuité (*sustainability*) lors de son versement.

A compter du 1^{er} avril 2016, Michele Pignotti ne disposera plus d'un contrat de travail avec la Société ou ses filiales.

6. Rémunération de Ludovic Sénécaut, membre du Directoire en charge des Opérations et de l'IT

Fixation de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération fixe annuelle brute de Ludovic Sénécaut s'élève à 260 000 euros.

Fixation de la rémunération variable au titre de l'exercice 2016

A compter du 1^{er} avril 2016, la rémunération variable annuelle brute de Ludovic Sénécaut a été fixée à 450 000 euros. La rémunération variable annuelle cible représente 173% de la rémunération fixe⁶.

La rémunération variable est composée de :

- 1/3 d'une rémunération variable annuelle ;
- 1/3 d'un bonus à moyen terme (Mid Term Bonus - MTB) évalué sur 3 ans ;
- 1/3 d'un bonus à long terme (Long Term Bonus - LTB) constitué de Restricted Stock Units (RSU) dont 50% des RSU attribués sont liés au cours de bourse moyen d'Allianz et les autres 50 % au cours de bourse moyen d'Euler Hermes Group, les

⁵ À l'exclusion des indemnités spécifiques et avantages en nature.

⁶ À l'exclusion des indemnités spécifiques et avantages en nature.

deux étant déterminés sur les 10 jours de bourse suivant la publication des résultats financiers d'Allianz et Euler Hermes Group, avec une période d'acquisition des droits de quatre ans à compter de la date d'attribution en rémunération de la performance sur l'année N-1.

Les trois composantes de la rémunération variable sont soumises aux mêmes critères d'évaluation comme suit :

- 50% de la rémunération variable est évalué sur la base de critères financiers dont le résultat opérationnel du Groupe, le résultat net du Groupe, le chiffre d'affaires du Groupe.
- 50% de la rémunération variable est calculé sur la base d'objectifs individuels spécifiques qualitatifs ou quantitatifs spécifiques à la fonction.

De plus, le bonus à moyen terme est soumis à une évaluation de continuité (*sustainability*) lors de son versement.

A compter du 1^{er} avril 2016, Ludovic Sénécaut ne disposera plus d'un contrat de travail avec la Société ou ses filiales.

Il pourrait, le cas échéant et dans certaines circonstances, percevoir des indemnités en cas de départ dont la description fait l'objet d'un communiqué séparé mis en ligne sur le site internet de la société.

Les pratiques de gouvernance de la Société et l'ensemble des éléments constituant la rémunération des membres du Directoire seront détaillés dans le Document de Référence pour l'exercice 2016.

Le présent communiqué est établi et mis en ligne sur le site d'Euler Hermes (www.eulerhermes.com) en application des dispositions du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF.