



Politique de rémunération 2010

Processus décisionnel

Le dispositif mis en place au sein du groupe Dexia prévoit que le comité des rémunérations de Dexia SA¹ prépare l'ensemble des points relatifs à la politique de rémunération. Ses propositions sont soumises au conseil d'administration de Dexia SA qui décide des mesures adéquates. La politique de rémunération ainsi validée est soumise au conseil d'administration de Dexia Crédit Local pour approbation.

Principales caractéristiques de la politique de rémunération

- Principes

Dexia définit sa politique de rémunération avec la volonté de respecter trois principes clés. La politique de rémunération doit être :

- conforme aux pratiques de marché adaptées ;
- transparente ;
- conforme aux réglementations.

Cette approche concerne les rémunérations fixes et variables dont les principes généraux sont applicables à l'ensemble des collaborateurs. Parmi ces principes figurent l'alignement sur le risque des politiques et pratiques en matière de rémunération avec notamment la recherche d'un équilibre entre rémunération fixe et rémunération variable n'encourageant pas une prise de risque excessive ainsi que la détermination de dispositifs permettant d'apprécier le lien entre performance et rémunération variable (système d'étalement de variables pour les plus conséquents et absence de garantie de rémunérations variables).

- Mesure des performances

L'évaluation de la performance des collaborateurs est réalisée une fois par an sur la base des objectifs déterminés en début d'année civile.

¹ Lors de sa réunion du 27 novembre 2009, le conseil d'administration de Dexia Crédit Local a décidé de ne pas constituer de comité spécifique au niveau de la société ; conformément aux dispositions de l'article 43-1 du règlement CRB n°97-02 modifié, les fonctions qui seraient dévolues au comité de rémunérations de Dexia Crédit Local seront exercées par le comité de rémunérations de Dexia SA. Ce dernier informera le conseil d'administration de Dexia Crédit Local de celles de ces décisions qui sont susceptibles d'avoir un effet sur les rémunérations au sein de Dexia Crédit Local



La performance peut influencer l'évolution de la rémunération fixe et le montant de la rémunération variable.

Le niveau d'atteinte des objectifs est déterminé suivant la grille applicable. Le score d'évaluation est utilisé, parmi d'autres facteurs, dans le cadre de la détermination de la rémunération variable.

Les objectifs sont axés autour de deux domaines :

- l'évaluation des compétences relatives à l'activité qui sont plus ou moins liées à l'accomplissement d'objectifs quantitatifs
- l'évaluation des compétences/comportements individuels : il s'agit de l'évaluation de la réalisation d'objectifs qualitatifs individuels voire collectifs ainsi que des comportements des collaborateurs en fonction des valeurs de l'entreprise.

Pour le senior management (représentant les 300 collaborateurs assumant le plus de responsabilités dans le groupe), une partie groupe peut en outre influencer la détermination de la rémunération variable. Cette part groupe est déterminée sur la base d'indicateurs économiques définis par le conseil d'administration sur proposition du comité des nominations et des rémunérations.

Les critères quantitatifs ont pour but d'évaluer la situation économique du groupe sur le long terme.

Dispositions particulières applicables à la population spécifiquement identifiée en raison de ses missions de nature à impacter le profil de risque du groupe Dexia

Outre les membres des comités de direction et exécutifs des principales entités du groupe Dexia (dont Dexia Crédit Local), ont ainsi été identifiées les personnes exerçant une fonction de contrôle et les professionnels de marché dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du groupe Dexia ainsi que tout membre du personnel qui, au vu de ses revenus, se trouve dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques.

Les critères de rémunération pris en compte afin d'identifier la population ayant une incidence sur le profil de risque du groupe Dexia sont :

- rémunération totale excédant 350 000 euros par an,
- rémunération variable octroyée au cours de l'année dépassant 100 % de la rémunération fixe annuelle.

La rémunération variable n'excèdera pas un multiple de la rémunération fixe dépendant de la catégorie à laquelle le collaborateur appartient.

Le paiement d'une partie de la rémunération variable sera différé et subordonné à la réalisation de conditions (dont un maintien du niveau de performances) à réaliser sur 3 ans (à compter de l'année d'octroi). La part différée de la rémunération variable est fonction du niveau de la rémunération variable. Elle s'élèvera au minimum à 40%.

La rémunération variable sera payée en partie (à hauteur de 50 % maximum) en espèces et en partie sous la forme d'instruments *equity linked* (instruments financiers indexés sur le cours de l'action Dexia ou instruments inspirés des hybrides Tier one, au choix du bénéficiaire), lesquels feront l'objet d'une période de rétention d'un an maximum.

La rémunération fixe et variable des dirigeants constitue en ensemble dont est déduit tout jeton de présence ou tantième payé à un dirigeant par une société du groupe Dexia ou par une société tierce dans laquelle un mandat est exercé au nom et pour compte de Dexia.

Dans le respect des dispositions légales et contractuelles existantes, les indemnités de départ octroyées conventionnellement à la population identifiée comme ayant une incidence significative sur le profil de risque de Dexia n'excéderont en principe pas douze mois de rémunération fixe et variable (voire 18 mois dans des circonstances particulières). Les conventions prévoyant l'octroi d'une indemnité de départ seront en outre assorties d'une condition de performance

Informations quantitatives sur la rémunération de la population spécifiquement identifiée

Au titre de l'exercice 2010, les 31 collaborateurs identifiés comme ayant une incidence significative sur le profil de risque de Dexia ont perçu une rémunération brute annuelle fixe totale de 5 610 898 euros. La part variable brute globale attribuée en 2011 au titre de 2010 s'élève à 4 584 080 euros dont 3 384 917 euros ont été versés en 2011.

Les informations quantitatives relatives à l'organe exécutif sont fournies dans le document de référence 2010 de Dexia Crédit Local.