

Communication concernant la politique de rémunération

Compétence et fonctionnement du comité des nominations et des rémunérations

Le comité des nominations et des rémunérations de Dexia SA (dont la composition est décrite en page 56 du rapport annuel 2014) prépare l'ensemble des points relatifs à la politique de rémunération.

Les propositions du comité des nominations et des rémunérations sont soumises au conseil d'administration. Ce dernier valide la politique de rémunération du groupe.

Les informations concernant le nombre de réunions ainsi que les sujets abordés durant ces dernières sont disponibles à la page 56 du rapport annuel 2014.

La politique de rémunération de Dexia a été établie par le département Ressources humaines en collaboration avec les départements Audit, Risque et Compliance, Legal & Tax.

Dexia a adopté une politique de rémunération globale et unique pour l'ensemble du groupe. Celle-ci a été soumise, après approbation par le conseil d'administration, aux entités, pour approbation formelle par leurs organes compétents, conformément aux règles et procédures édictées par les statuts de la société.

Dexia a modifié sa politique de rémunération en mars 2013 afin d'y intégrer les engagements comportementaux adoptés par les États belge et français vis-à-vis de la Commission européenne en ce qui concerne la matière des rémunérations.

Afin de garantir une rémunération attractive et compétitive, des cabinets de conseil en rémunération peuvent être consultés pour obtenir des informations sur les évolutions des salaires sur le marché du travail dans le secteur financier.

Compte tenu des analyses de benchmarking, le comité des nominations et des rémunérations propose au conseil d'administration les éventuelles adaptations en termes de rémunération des membres du comité de direction de Dexia SA qui, le cas échéant, seraient justifiées par l'évolution du marché en tenant compte de la situation de l'entreprise.

Sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, la rémunération des membres du comité de direction est fixée par le conseil d'administration de Dexia SA.

Rémunération fixe et variable

La rémunération du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque est composée d'une partie fixe pouvant être accompagnée d'une partie variable.

Rémunération fixe

La rémunération fixe peut être composée d'une rémunération de base, déterminée en considération de la nature et de l'importance des responsabilités exercées par chacun, et d'une prime de fonction ou complément salarial non affecté(e) par la performance et faisant l'objet d'un paiement trimestriel.

Ce complément a été introduit corrélativement à la décision du conseil d'administration de diminuer la rémunération variable dépendant de la performance afin de réduire la potentielle incitation à la prise excessive de risque. De la sorte, le conseil, conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière, a renforcé la rémunération non liée à la performance qui doit représenter une part significative de l'ensemble de la rémunération.

Depuis juillet 2012, la rémunération décidée pour les nouveaux membres du comité de direction n'inclut plus de prime de fonction et est uniquement constituée d'un salaire fixe.

Rémunération variable

Les membres du comité de direction et du comité groupe ne bénéficient d'aucun droit contractuel de percevoir une rémunération variable.

La rémunération variable des professionnels de marché est déterminée sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs précisés dans les objectifs de chaque opérateur de marché, soumis au processus de performance général, notamment afin de s'assurer qu'ils agissent dans le souci d'une maîtrise appropriée des risques.

La portion variable de la rémunération ne dépassera, en règle, pas un ratio de 0,3 fois la rémunération fixe annuelle (par collaborateur)¹.

Ce ratio est réduit à 0 pour les membres du comité de direction.

Étant donné les ratios repris ci-dessus, la rémunération variable payée à un collaborateur ne sera pas, sauf exception, différée dans le temps. Néanmoins, la société se réserve le droit d'appliquer un ajustement a posteriori dans certaines circonstances (cfr. *infra*).

Ajustement a posteriori de la rémunération variable

Le paiement de la rémunération variable est basé sur l'hypothèse que durant toute son activité au sein du groupe, le collaborateur a observé la loi et les règles applicables à l'entreprise ainsi que les valeurs de cette dernière.

La rémunération variable peut faire l'objet d'ajustements a posteriori.

En cas de fraude constatée postérieurement à l'attribution d'une rémunération variable ainsi que dans l'hypothèse où des rémunérations variables auraient été octroyées sur la base d'informations intentionnellement erronées, le conseil d'administration de Dexia SA se réserve le droit d'intenter une action civile afin de récupérer la partie de la rémunération variable qui aurait déjà été payée, ou à tout le moins des dommages et intérêts pour les conséquences de ces agissements.

Lien entre performance et rémunération

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

¹ Il ne pourra être dérogé à ces ratios maxima que sur la base d'une décision motivée du comité de direction de Dexia SA qui informera le comité des nominations et des rémunérations.

L'ensemble des éventuelles rémunérations variables est influencé par la situation de l'entreprise et peut fluctuer en fonction des résultats du groupe, de l'entité et de la performance individuelle. Dans le respect des contraintes juridiques et des obligations légales, les rémunérations variables qui auraient été octroyées pourront ainsi être réduites à néant, par décision du conseil d'administration, si les résultats collectifs du groupe s'avèrent négatifs.

Le lien entre la rémunération variable éventuelle et la performance du collaborateur s'apprécie au regard des objectifs passés et des résultats attendus dans le futur liés à l'activité passée.

Les objectifs des dirigeants, établis par le conseil d'administration, intègrent les critères de risque dans leur détermination.

Par la suite, les objectifs cascades aux niveaux inférieurs de l'organisation tiennent également compte des facteurs de risque propres au métier concerné.

Dans le cadre du suivi de la performance, les objectifs spécifiquement orientés risque feront l'objet du même suivi que les autres objectifs.

La performance est évaluée sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers.

La performance professionnelle est donc un élément pris en compte dans la détermination des rémunérations variables mais c'est un élément parmi d'autres éléments.

Rémunération payée et rémunération perdue en 2014

	Montants payés								Montants impayés
	Nombre de Collaborateurs ¹	Rémunération fixe (en millions d'EUR) ²		Rémunération variable (en millions d'EUR)		Primes de rétention (en millions d'EUR)	Indemnité de rupture (en millions d'EUR)		Réduction a posteriori de la rémunération variable ³
		Rémunération de base	Primes de fonction / Complément salarial	Rémunération variable / Prime exceptionnelle au titre de l'année 2014	Nombre de Bénéficiaires		Montants Payés	Montant le plus élevé	
Direction générale	15	4,38	0,43	0,02	0	1	0,8	0,8	0
Autres membres du personnel exerçant une fonction de contrôle et/ou dont les activités ont été identifiées comme ayant une incidence significative sur le profil de risque	6	1,48	0,02	0,35	0,68	0			0

¹ Le présent tableau reprend les rémunérations des dirigeants et collaborateurs du groupe Dexia exerçant une activité identifiée comme ayant une incidence significative sur le risque

² Il s'agit des montants effectivement perçus au cours de l'année 2014 en vue de rétribuer les activités identifiées comme ayant une incidence significative sur le risque

³ Compte tenu des ratios appliqués au sein du groupe, la rémunération variable ne fait l'objet d'aucun étalement