

Rémunération des professionnels de marché en 2009

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, les rémunérations variables et pour certains cadres supérieurs, les long term incentives².

- 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 Dans sa séance du 27 novembre 2009, le conseil d'administration de Dexia Crédit Local a décidé, comme le permet le règlement 97-02 modifié, de ne pas créer de comité spécifique au niveau de la société et de confier cette responsabilité au comité des rémunérations de Dexia SA. Le conseil d'administration est destinataire des décisions qui l'intéressent du comité des rémunérations du groupe.

² Compte tenu de circonstances exceptionnelles, Dexia n'a plus eu recours à ce type de rémunération depuis 2009

La performance peut influencer l'évolution de la rémunération fixe, le montant de la rémunération variable et pour certains cadres supérieurs, les long term incentives.

Le niveau d'atteinte des objectifs est déterminé suivant une grille de lecture propre à l'entité. La grille d'évaluation habituellement retenue se décompose en 5 notes allant de AA à D. Cette notation est utilisée, 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 et l'évaluation des compétences individuelles au travers de la réalisation d'objectifs qualitatifs individuels, voire collectifs.

- Prise en compte de la gestion du risque

Les objectifs des dirigeants intègrent les critères de risque et les objectifs fixés aux niveaux inférieurs de l'organisation tiennent également compte des facteurs de risque propres au métier.

Le comité de direction de Dexia SA analyse de manière détaillée la rémunération des 300 positions les plus élevées dans l'organisation. Cela permet de prendre en compte les aspects risque dans la rémunération de cette population et d'en contrôler le suivi. Le comité de direction fait rapport au comité des rémunérations des résultats de cet exercice.

- Etalement de la rémunération variable

Le principe de l'étalement de la rémunération variable fait partie des dispositions permettant d'associer les collaborateurs sur le long terme. Il s'applique aux collaborateurs qui perçoivent une rémunération variable supérieure à 50.000 euros. Cet étalement est assorti d'une indexation sur le cours de l'action Dexia.

Dispositions particulières pour les dirigeants et professionnels de marché dont les activités ont un impact significatif sur l'exposition au risque de l'entreprise

- Dirigeants

La rémunération des membres du comité de direction de Dexia Crédit Local est validée par le comité des rémunérations de Dexia SA, sur proposition du Comité de direction de Dexia SA.

Les rémunérations fixes des dirigeants sont fixées pour deux ans (sauf en cas de changement de fonction).

La part variable est constituée de trois parties (30% part groupe, 30% part métier, 40% part individuelle) chacune évaluée sur la base de un à deux critères quantitatifs ou qualitatifs, financiers ou non financiers.

Le versement de la rémunération variable est étalé sur 3 ans pour la partie excédant 50 000 euros, cet étalement étant assorti lors de chacune des années de liquidation de conditions de performance et de maintien dans le groupe.

La rémunération fixe et variable des dirigeants constitue un 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.

- Professionnels de marché

La rémunération variable des professionnels de marché du groupe Dexia Crédit Local repose sur une enveloppe déterminée sur la base des résultats de l'activité de marché considérée et soumise à l'approbation du comité des rémunérations. Le versement de la rémunération variable fait l'objet d'un étalement sur quatre ans pour la partie excédant 75 000 euros, cet étalement étant assorti lors de chacune des années de liquidation de conditions de performance et de maintien dans le groupe.

Informations quantitatives sur la rémunération des professionnels de marché

Au titre de l'exercice 2009, les 16 salariés professionnels de marché du groupe Dexia Crédit Local ont perçu une rémunération brute annuelle fixe de 1 081 374 euros. La part variable brute globale attribuée en 2010 au titre de 2009 s'élève à 825 704 euros dont 743 204 euros ont été versés en 2010.

Les informations quantitatives relatives à l'organe exécutif sont fournies dans le document de référence 2009 de Dexia Crédit Local.