

Relazione sulla politica di remunerazione

Il documento si articola in due parti:

- **la politica di remunerazione del Gruppo Dexia**, che illustra la politica di remunerazione comune a tutte le entità del Gruppo, il cui testo - approvato dal Consiglio di Amministrazione di Dexia SA – è stato aggiornato il 30 agosto 2017 e, successivamente, approvato anche dagli organi competenti di Dexia Crediop;
- **l'attuazione della politica di remunerazione per l'anno 2020**, elaborata sulla base della politica di remunerazione del Gruppo Dexia, che illustra in particolare la composizione del pacchetto retributivo 2020 del personale, fornendo in forma aggregata le relative informazioni quantitative ripartite per categoria di personale; sono altresì indicati i pagamenti effettuati a titolo di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, nonché la remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e, in forma aggregata, quanto effettivamente erogato ai componenti del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione del Gruppo Dexia

Premessa

Dexia è un gruppo bancario europeo, gestito in risoluzione ordinata a partire dalla fine del 2011, la cui maggioranza è detenuta dagli Stati belga e francese; il piano di risoluzione ordinata di Dexia ha lo scopo di evitare il fallimento e la liquidazione del gruppo, che, data la sua dimensione residuale, potrebbe essere di natura tale da destabilizzare l'intero settore bancario europeo.

Dopo aver completato, all'inizio del 2014, la vendita di tutte le *franchises* commerciali previste nel piano di risoluzione, ad oggi Dexia non ha più attività commerciali e i suoi attivi residui sono gestiti ad estinzione; la sua struttura finanziaria si distingue da quella di altre entità in risoluzione per l'importanza delle dimensioni del suo portafoglio di attivi e per la loro scadenza che, nel complesso, è molto lunga. La risoluzione del gruppo, pertanto, si estenderà nel tempo, con una progressiva riduzione del portafoglio di attivi.

Per compiere la sua missione, Dexia ha fissato tre obiettivi principali, che costituiscono il nucleo del suo piano industriale:

- mantenere la capacità di rifinanziamento del bilancio durante tutto il periodo della risoluzione ordinata;
- conservare la base di capitale per garantire il rispetto dei ratio regolamentari;
- assicurare la continuità operativa, mantenendo le competenze e le risorse necessarie e curando al meglio l'evoluzione dei sistemi informativi.

Il raggiungimento di quest'ultimo obiettivo si scontra con una serie di difficoltà, nella misura in cui da un lato la situazione di Dexia non agevola l'assunzione di personale qualificato e genera un tasso di turnover più rapido rispetto alla norma, dall'altro Dexia ha un forte bisogno di personale con competenze specialistiche, data la dimensione ancora importante del suo bilancio e la complessità dei suoi prodotti.

E' in questo particolare contesto che va inserita la politica di remunerazione illustrata nel presente documento, che tiene conto della normativa e dei regolamenti in materia di *governance* e corretta gestione della remunerazione attualmente vigenti; essa è definita nel rispetto di quattro principi chiave:

- trasparenza
- conformità alle regole

- conformità alle prassi di mercato al fine di attrarre e conservare le competenze necessarie
- conformità agli impegni assunti verso gli Stati belga e francese.

Nel capitolo I della politica di remunerazione sono riportati i principi generali applicabili a tutto il personale del Gruppo, indipendentemente dal luogo di lavoro, dall'entità di origine, dalla posizione gerarchica o dalla funzione svolta.

Il capitolo II contiene le disposizioni applicabili esclusivamente alla c.d. "popolazione target", le cui funzioni, per loro natura, possono avere un impatto sul profilo di rischio del Gruppo Dexia.

Il capitolo III, infine, è dedicato alla remunerazione degli amministratori di Dexia SA per l'esercizio del loro mandato (e, pertanto, non si applica a Dexia Crediop).

Capitolo I : Principi generali di remunerazione

Per « remunerazione » si intendono tutte le forme di pagamento o vantaggio concesse direttamente o indirettamente in cambio delle prestazioni lavorative fornite; qualsiasi remunerazione può contenere una componente fissa e una componente variabile.

La **remunerazione fissa** – costituita da qualsiasi compenso in denaro o quantificabile in denaro, la cui concessione non è legata a criteri che rendano il montante incerto e variabile – deve riflettere, in primo luogo, l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative del ruolo.

La remunerazione fissa rappresenta una parte significativa della remunerazione totale e retribuisce le prestazioni del personale tenuto conto dell'esperienza, dell'anzianità, del livello d'istruzione e di competenza, dei compiti, delle responsabilità e del livello della relativa funzione.

Nell'ambito dell'evoluzione della remunerazione fissa, viene principalmente preso in considerazione il posizionamento della remunerazione fissa in rapporto al benchmark di riferimento, con priorità ai dipendenti che hanno avuto la migliore performance.

La **remunerazione variabile** comprende tutti i compensi, in denaro o in natura, legati alla prestazione nonché a qualsiasi altro criterio che renda l'ammontare incerto e variabile, a prescindere dalla periodicità o dal momento di pagamento.

In generale, la remunerazione variabile è quella parte di remunerazione che non soddisfa i criteri per essere considerata come remunerazione fissa.

Al fine di motivare e mantenere il personale in servizio, nonché di essere attrattivi sul mercato, Dexia può offrire una remunerazione variabile; dati gli impegni assunti dalla società nei confronti degli Stati belga e francese, la remunerazione variabile non rappresenta una parte sostanziale dei costi della società.

Viene assicurato un equilibrio tra le componenti fissa e variabile della remunerazione al fine di non incoraggiare un'eccessiva assunzione di rischio e di consentire una politica di gestione della parte variabile sufficientemente flessibile. Dexia può ridurre la remunerazione variabile - fino ad azzerarla - di tutti o parte dei collaboratori in caso di performance negative (di gruppo o individuali).

Per quanto riguarda la remunerazione variabile collegata alle prestazioni, la performance dei dipendenti è, di regola, oggetto di una valutazione annuale.

Gli obiettivi, fissati all'inizio dell'anno, si concentrano su due macro-aree: la valutazione delle competenze business (essenzialmente legate al raggiungimento degli obiettivi quantitativi collegati all'area di attività del personale interessato) e la valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali (legati al raggiungimento degli obiettivi qualitativi individuali e collettivi, nonché dei comportamenti professionali, tenuto conto dei valori aziendali).

Il legame tra remunerazione variabile e la performance è valutato alla luce degli obiettivi passati e dei risultati attesi in futuro, correlati all'attività passata.

Fatte salve le disposizioni specifiche contenute nel Capitolo II, la remunerazione variabile legata alla performance non deve superare il rapporto di 0,3 volte la remunerazione fissa annuale (per dipendente); in ogni caso, la remunerazione variabile versata a un collaboratore non può superare l'importo di 75.000 €.

Le **indennità di cessazione** eventualmente accordate non devono remunerare performance negative né possono superare gli importi rivenienti dall'applicazione di leggi, regolamenti e disposizioni contrattuali o quanto generalmente stabilito dai tribunali del lavoro, senza un aggiustamento legato al rischio e alla performance.

Capitolo II. Disposizioni specifiche per alcune categorie di personale (c.d. popolazione target)

Per il personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio sono definite regole specifiche.

Sulla base della normativa vigente, la popolazione target è suddivisa in 4 categorie:

- **Categoria 1:** i membri del Comitato di Direzione e del Comitato Gruppo di Dexia SA, nonché i membri del Comitato Esecutivo o di Direzione delle altre entità del gruppo;
- **Categoria 2:** il personale che svolge una funzione di controllo indipendente, la cui attività professionale ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo Dexia; la maggior parte di questa popolazione appartiene anche alla Categoria 1;
- **Categoria 3:** il personale che si trova in una fascia retributiva maggiore o uguale alla più bassa delle remunerazioni percepite dai membri del Comitato di Direzione;
- **Categoria 4:** i membri del Consiglio di Amministrazione (amministratori non esecutivi) del Gruppo Dexia (non applicabile a Dexia Crediop).

Nel caso in cui un collaboratore appartenga a più categorie, saranno applicate le disposizioni relative alla categoria con normativa più stringente.

Per quanto riguarda il **personale appartenente alla Categoria 1**, la remunerazione dei membri del Comitato di Direzione e del Comitato Gruppo di Dexia SA è costituita unicamente da una parte fissa, non legata alla performance; la remunerazione variabile legata alla performance degli altri membri della Categoria 1 è soggetta al limite del 30% della remunerazione fissa.

Per il **personale appartenente alla Categoria 2**, la performance viene analizzata sulla base di obiettivi principalmente qualitativi, specifici della funzione esercitata; l'eventuale remunerazione variabile assegnata non può dipendere, in via prevalente, dai risultati economici del gruppo ed è soggetta al limite del 30% della remunerazione fissa.

Per il **personale appartenente alla Categoria 3**, la remunerazione variabile legata alla performance è determinata sulla base di indicatori qualitativi ed eventualmente quantitativi relativi agli obiettivi assegnati ed è soggetta al limite del 30% della remunerazione fissa.

Per le eventuali **altre componenti della remunerazione variabile**, non legate alla performance (quali, a titolo esemplificativo, i premi di *retention* eccezionali, il cui pagamento è soggetto esclusivamente alla condizione della presenza), devono essere rispettati i seguenti rapporti tra remunerazione fissa e remunerazione variabile:

- 1 (remunerazione fissa) a 0,5 (remunerazione variabile);
- se la remunerazione variabile è uguale o inferiore ad euro 50.000: 1 (remunerazione fissa) a 1 (remunerazione variabile).

Per quanto riguarda le **modalità di pagamento della remunerazione variabile**, in considerazione del livello contenuto degli importi erogabili e della peculiare situazione di Dexia (gruppo in risoluzione ordinata), non trovano applicazione né le regole relative al differimento della remunerazione variabile, né quelle che richiedono il pagamento sotto forma di azioni o in altri strumenti finanziari.

Infatti, il differimento di parte della remunerazione variabile ha lo scopo di far evolvere tale remunerazione in relazione ai risultati della società, mentre il bilancio di Dexia è per sua natura portato a diminuire; inoltre, non può essere preso in considerazione il pagamento di tutto o parte della remunerazione variabile sotto forma di azioni nella misura in cui il valore delle azioni di Dexia è altamente incerto, tenuto conto della “*clause de retour à meilleure fortune*” di cui beneficiano gli stati garanti del debito di Dexia.

Premesso che la remunerazione variabile viene corrisposta solo se è sostenibile dal punto di vista della situazione finanziaria di Dexia nel suo complesso e se è giustificata dalle performance di Dexia, della business/support line di riferimento e della persona interessata, solo gli importi erogati a titolo di remunerazione variabile possono essere oggetto di un **aggiustamento a posteriori**.

Il pagamento della remunerazione variabile si basa sulla premessa che il beneficiario, per tutto il periodo in cui ha lavorato all'interno del gruppo, abbia rispettato pienamente la legge, le norme e i valori propri della società e del Gruppo Dexia.

Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per le Remunerazioni, valuta l'avvio di un'azione legale per recuperare la remunerazione variabile erogata e ottenere il risarcimento dei danni (*clawback*) nelle ipotesi in cui la persona:

- abbia partecipato ad azioni che hanno dato luogo a consistenti perdite per Dexia o ne sia stato responsabile;
- non abbia rispettato le norme applicabili in materia di onorabilità e professionalità;
- abbia partecipato ad operazioni aventi lo scopo o l'effetto di favorire la frode fiscale da parte di terzi;
- in caso di frode accertata;
- nel caso in cui la remunerazione variabile sia stata assegnata sulla base di informazioni fornite intenzionalmente in maniera inesatta.

L'attuazione della politica di remunerazione per l'anno 2020

Remunerazione fissa

Per quanto riguarda la componente fissa della remunerazione – per la quale è intervenuto, a gennaio 2021, l'incremento stabilito dal rinnovo del contratto collettivo nazionale per il personale non dirigente - allo stato non si prevedono, in considerazione dello specifico contesto aziendale, incrementi discrezionali del monte salari complessivo.

Remunerazione variabile

Nell'anno 2020 è proseguita la gestione del piano di risoluzione ordinata.

Tenuto conto che l'obiettivo di gestire il piano di risoluzione ordinata, garantendo lo svolgimento efficace ed efficiente di compiti precisi (accurata gestione amministrativa, rafforzamento della posizione della banca, contenimento dei costi amministrativi, etc.), può essere assicurato anche mantenendo la competenza tecnica e la motivazione del personale, è stata prevista l'erogazione di una remunerazione variabile, in linea con le misure adottate all'interno del Gruppo Dexia e nel pieno rispetto della relativa politica di remunerazione (in particolare, per la remunerazione variabile, del limite del 30% della remunerazione fissa).

In particolare:

- per i membri del Comitato di Direzione – categoria I della c.d. “popolazione target” definita dalla vigente politica di remunerazione – è stata prevista un'erogazione complessiva di 72.000,00 euro (12,4% circa della remunerazione totale);
- per i responsabili delle funzioni di controllo interno - categoria II della c.d. “popolazione target”- è stata prevista un'erogazione complessiva di 48.000,00 euro (9,5% circa della remunerazione totale).

Per il restante personale (dirigenti non ricompresi nelle categorie soprariportati e personale non dirigente) è stata prevista un'erogazione complessiva di 252.989,55 euro (5,6% circa della remunerazione totale), comprensiva di quanto riveniente dal sistema incentivante regolato dal Contratto Integrativo Aziendale per il personale non dirigente, che prevede la possibilità di riconoscere un premio monetario variabile tra

lo 0 e il 5% della retribuzione annua lorda sulla base delle risultanze della valutazione annuale delle prestazioni.

Complessivamente, la remunerazione variabile proposta rappresenta il 6,7% circa della remunerazione totale (cfr. allegato 1).

Premio aziendale

Per quanto riguarda il premio aziendale relativo all'anno 2020, si rinviano le relative determinazioni all'esito degli specifici incontri sindacali da tenersi secondo le previsioni del Contratto Integrativo Aziendale.

Emolumenti componenti organi sociali

Per quanto riguarda gli emolumenti dei componenti degli organi sociali, il compenso per l'anno 2020 è stato riconosciuto ai consiglieri in funzione degli importi determinati dal Consiglio di Amministrazione del 26 Aprile 2018 nell'ambito dell'importo massimo (pari a 750.000,00 euro, oltre ai gettoni di presenza di 155,00 euro per ogni adunanza) fissato dall'Assemblea del 26 Aprile 2018 per il triennio 2018-2020. In conformità alla delibera adottata dall'Assemblea degli Azionisti il 30 luglio 2020, il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di cinque a un massimo di sei membri.

Relativamente al Collegio Sindacale, sono stati riconosciuti ai sindaci i compensi stabiliti dall'Assemblea del 29 aprile 2019, in occasione del rinnovo del mandato (i gettoni di presenza sono inclusi nella remunerazione annuale).

Nell'allegato 2 si riportano, per l'anno 2020, la remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e, in forma aggregata, quanto effettivamente erogato ai componenti del Collegio Sindacale.

Processo di definizione ed implementazione della politica di remunerazione

Per quanto riguarda il processo di definizione ed implementazione della politica di remunerazione, in conformità al quadro normativo di riferimento, sono coinvolti - ciascuno per le parti di rispettiva competenza – i seguenti organi e funzioni aziendali:

- Risorse Umane, che, sotto la supervisione dell'Amministratore Delegato, implementa le linee guida e la politica del Gruppo Dexia;

- Compliance, che verifica la coerenza della politica di remunerazione con l'obiettivo dell'osservanza di regole, codici etici e altri standard di condotta applicabili alla società;
- il Comitato di Direzione, che acquisisce l'informativa relativa alla politica di remunerazione proposta e alla sua attuazione;
- il Consiglio di Amministrazione, che presenta la politica di remunerazione all'Assemblea degli azionisti dopo aver verificato che la stessa tenga nella dovuta considerazione i principi di contenimento del rischio e sia coerente con la missione della banca;
- Audit Interno, che verifica annualmente la conformità del processo di definizione ed implementazione della politica di remunerazione al quadro normativo.

Remuneration for year 2020 - Staff

Annex 1

| Category | Number | Fixed Remuneration | Variable Remuneration | Total Remuneration | Pay mix | |
|----------------------------|------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------|--------------------|
| | | | | | fixed | variable |
| Management Committee | 4 | 509.754,83 | 72.000,00 | 581.754,83 | 87,6% | 12,4% |
| Internal control functions | 4 | 454.999,61 | 48.000,00 | 502.999,61 | 90,5% | 9,5% |
| Other staff | 65 | 4.267.755,71 | 252.989,55 | 4.520.745,26 | 94,4% | 5,6% |
| <i>Total</i> | <i>73</i> | <i>5.232.510,15</i> | <i>372.989,55</i> | <i>5.605.499,70</i> | <i>93,3%</i> | <i>6,7%</i> |

Emoluments for year 2020 - Corporate Bodies

Annex 2

| Type of corporate body | Role | Number | Total Remuneration | Attendance Fee | |
|------------------------------------|---------------------------|----------|--------------------|-----------------|-----|
| Board of Directors | | | | | |
| Olivier PARING | Chairperson | | 15.660,00 | 1.395,00 | ** |
| Nicolas M. A. DUPONT | Deputy Chairperson | | 20.660,00 | 1.085,00 | ** |
| Jean LE NAOUR | Chief Executive Officer * | | 354.418,00 | 1.395,00 | |
| Danny Alfons P. FRANS | Director | | 8.701,90 | 930,00 | |
| Tatiana K. PECASTAING PIERRE | Director | | 15.608,21 | 1.395,00 | |
| Christophe C. PIATTE | Director | | 11.830,81 | 1.395,00 | ** |
| Prakash ADVANI | Director ^ | | 8.425,76 | 465,00 | ** |
| Laurent P. E. BOUSCHARAIN | Director ^ | | 5.277,44 | 620,00 | ** |
| Board of Directors | | | | | § |
| | | 6 | 440.582,12 | 8.680,00 | |
| Board of Statutory Auditors | | | | | *** |
| | | 3 | 126.000,00 | - | |
| Total | | | | | |
| | | 9 | 566.582,12 | 8.680,00 | |

* The CEO is classified "risk taker" in accordance with the remuneration policy of Dexia Group.

** Upon request, emoluments are paid directly to the Shareholder who designated the Director.

*** Since 2019, the annual remuneration of the Board of Statutory Auditors includes the attendance fees.

^ Members of the Board of Directors who resigned their mandates during 2020.

§ In accordance with the resolution taken by the Shareholders' Meeting on 30th July 2020, the number of members of the Board of Directors is six.

