

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 16 dicembre 2021 e, successivamente, approvato anche dagli organi competenti di Dexia Crediop;
- **l'attuazione della politica di remunerazione per l'anno 2021**, elaborata sulla base della politica di remunerazione del Gruppo Dexia, che illustra in particolare la composizione del pacchetto retributivo 2021 del personale, fornendo le relative informazioni qualitative e, in forma aggregata, le informazioni quantitative ripartite per categoria di personale; sono altresì fornite le informazioni relative alla 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 (99,6%) è detenuta dagli Stati belga e francese; il piano di risoluzione ordinata di Dexia, validato dalla Commissione Europea nel dicembre 2021, 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.

Per effetto del piano di risoluzione ordinata, 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.

Tutto il personale è mobilitato per evitare qualsiasi rischio sistemico e per preservare gli interessi degli Stati, azionisti e garanti del Gruppo; per realizzare questa missione, Dexia ha fissato tre obiettivi strategici:

- mantenere la capacità di rifinanziamento del bilancio durante tutto il periodo della risoluzione;
- 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.

Per affrontare questa sfida, il Gruppo può contare sull'impegno e sulla competenza dei suoi dipendenti; attrarre e trattenerne i talenti è quindi una priorità.

È in questo particolare contesto che va inserita la politica di remunerazione illustrata nel presente documento, che tiene conto dell'evoluzione della normativa e dei regolamenti in materia di *governance* e corretta gestione della remunerazione; 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
- neutralità rispetto al genere

- conformità agli impegni assunti verso gli Stati belga e francese.

Per quanto riguarda il processo di definizione della politica di remunerazione, sono coinvolti - ciascuno per le parti di rispettiva competenza – i seguenti organi e funzioni aziendali:

- il Comitato per le Remunerazioni di Dexia emette un parere sulla politica di remunerazione elaborata dalla Direzione Risorse Umane e convalidata dal Comitato di Direzione;
- il Consiglio d'Amministrazione di Dexia adotta i principi generali della politica di remunerazione, ne garantisce l'attuazione e la valuta almeno una volta l'anno;
- il Comitato Rischi di Dexia valuta se gli incentivi previsti dal sistema di remunerazione tengono adeguatamente conto del controllo dei rischi, del fabbisogno di fondi propri e della posizione di liquidità;
- la politica di remunerazione deve essere applicata e rispettata da tutte le entità del Gruppo e, pertanto, la Direzione Risorse Umane di Dexia ne assicura il coordinamento generale, nel rispetto della normativa vigente;
- l'attuazione della politica di remunerazione è soggetta, almeno una volta all'anno, alla valutazione indipendente della funzione di Audit Interno di Dexia, che verifica il rispetto delle politiche e delle procedure adottate dal Consiglio di Amministrazione, nonché delle norme regolamentari e delle raccomandazioni in materia di remunerazione.

Al fine di garantire una remunerazione attrattiva e competitiva, Dexia può avvalersi di società di consulenza.

I principali aggiornamenti apportati nel dicembre 2021 alla politica di remunerazione Dexia riguardano:

- l'esplicita affermazione del principio della neutralità rispetto al genere;
- la ridefinizione della categoria 3 della c.d. “popolazione target”;
- la definizione di un nuovo tetto massimo per la remunerazione variabile.

Nel **capitolo I** della politica di remunerazione sono riportati i principi generali della remunerazione, 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 attività, per loro natura, possono avere un impatto significativo 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

La remunerazione globale del personale Dexia può essere composta dai seguenti elementi:

- Una **remunerazione fissa**, che 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 il personale tenuto conto dell'esperienza, dell'anzianità, del livello d'istruzione e di competenza, dei compiti, delle responsabilità e del livello della relativa funzione, indipendentemente dalla performance.

Per la sua determinazione, si tiene conto del *benchmark* di mercato e di un principio di coerenza all'interno del Gruppo Dexia.

- Una **remunerazione variabile**, correlata al raggiungimento di obiettivi predefiniti misurati sulla base delle prestazioni osservate e delle valutazioni individualmente assegnate nell'ambito del processo di *performance management*.

Fanno parte della remunerazione variabile anche gli eventuali premi erogati per mantenere le competenze necessarie a garantire la continuità operativa (c.d. "*retention bonus*").

- Un **premio aziendale**, correlato a indicatori di produttività e redditività aziendale, come definiti dalla contrattazione di secondo livello.
- **Benefici di natura non monetaria** (quali forme pensionistiche complementari, assistenza sanitaria, agevolazioni in materia di finanziamenti e servizi bancari, ecc.).

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.

La struttura retributiva deve prevedere un livello di remunerazione fissa sufficiente a remunerare l'attività professionale in relazione al livello di anzianità, alla competenza

e all'esperienza professionale del personale, in modo da rendere possibile, se necessario, la riduzione della remunerazione variabile - fino ad azzerarla - di tutti o parte dei collaboratori.

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.

Una remunerazione variabile garantita può essere concessa solo in via eccezionale, in relazione all'assunzione di un nuovo dipendente e per un periodo non superiore a un anno.

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 collegati all'area di attività del personale interessato) e la valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali (legati al raggiungimento degli obiettivi individuali e collettivi, nonché dei comportamenti professionali, tenuto conto dei valori aziendali).

Fatte salve le disposizioni specifiche contenute nel Capitolo II, la remunerazione variabile legata alla performance non deve superare un rapporto di 0,33 volte la remunerazione annuale totale (per dipendente); in ogni caso, la remunerazione variabile versata a un collaboratore non può superare il tetto massimo di 50.000 € per anno.

Per quanto riguarda le modalità di pagamento della remunerazione variabile, non possono trovare 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 in quanto incompatibili con il funzionamento di Dexia, gruppo in risoluzione ordinata.

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 di Direzione delle altre entità del Gruppo;
- **Categoria 2:** il personale con responsabilità delle funzioni di controllo, tra i quali rientrano i responsabili di Audit, Compliance e Risorse Umane;
- **Categoria 3:** il personale la cui retribuzione è pari o superiore a 500.000 € e pari o superiore alla retribuzione media concessa ai membri del Comitato di Direzione; tale personale svolge attività professionali in un'unità operativa significativa e tali attività sono tali da avere un impatto significativo sul relativo profilo di rischio;
- **Categoria 4:** i membri del Consiglio di Amministrazione 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 e di DCL 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 tetto massimo di 50.000 € per anno.

Per il **personale appartenente alla Categoria 2**, la remunerazione è supervisionata dal Comitato per la Remunerazione; l'analisi della performance, l'evoluzione della remunerazione fissa così come la determinazione delle altre componenti della remunerazione sono effettuate senza collegamento diretto con le attività controllate.

La performance viene analizzata sulla base di obiettivi principalmente qualitativi e specifici della funzione svolta; in generale, qualsiasi remunerazione variabile non può dipendere, in via prevalente, dai risultati economici del Gruppo ed è soggetta al tetto massimo di 50.000 € per anno.

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 tetto massimo di 50.000 € per anno.

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, dato il quadro giuridico legato alla remunerazione fissa nei paesi in cui Dexia opera, 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 e le regole aziendali, nonché i valori propri 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 o almeno un risarcimento equivalente (c.d. "*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.

Qualsiasi indennità di cessazione eventualmente accordata deve corrispondere alla prestazione effettivamente resa nel tempo e non deve premiare performance negative o un comportamento irregolare.

I membri del Consiglio di Amministrazione di Dexia SA non possono ricevere un'indennità di cessazione superiore a 9 mesi di remunerazione fissa; tale indennità è soggetta alle regole di *clawback* e di aggiustamento a posteriori precedentemente descritti. In deroga, Dexia può concedere un'indennità più elevata se l'interessato, prima del conferimento del mandato e sulla base della sua anzianità di servizio, avrebbe avuto diritto, in caso di licenziamento, a un'indennità di cessazione superiore all'indennità menzionata.

Per le altre categorie della c.d. popolazione target, se un accordo prevede un'indennità di cessazione superiore ai 12 mesi di remunerazione (o, su parere del Comitato per la Remunerazione, ai 18 mesi) tale deroga deve essere approvata dall'Assemblea ordinaria.

L'attuazione della politica di remunerazione per l'anno 2021

L'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2021 ha approvato formalmente il documento "Politica di remunerazione del Gruppo Dexia", aggiornato il 30 agosto 2017, adottato dal Consiglio di Amministrazione di Dexia SA tenendo conto del suo contesto particolare (gruppo in risoluzione ordinata) e della nuova legislazione e regolamentazione in materia di *governance* delle remunerazioni e di buone pratiche di remunerazione.

Il 23 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione di Dexia Crediop ha approvato l'attuazione della politica di remunerazione 2021, che il 29 aprile 2022 è stata presentata all'Assemblea degli azionisti per presa d'atto.

La struttura retributiva del personale Dexia Crediop prevede un livello di remunerazione fissa sufficiente a remunerare l'attività professionale in relazione al livello di anzianità, alla competenza e all'esperienza professionale; al fine di motivare e mantenere il personale in servizio, retribuire la performance e l'impegno del dipendente, Dexia Crediop offre una remunerazione variabile che, in ogni caso, non rappresenta una parte sostanziale dei costi della società.

Remunerazione fissa

Per quanto riguarda la componente fissa della remunerazione – per la quale interverrà, a dicembre 2022, 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 2021 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, con un tetto massimo di 75.000 €).

In particolare:

- per i membri del Comitato di Direzione – categoria I della c.d. “popolazione target” definita dalla politica di remunerazione – è stata prevista un’erogazione complessiva di 57.000,00 euro (12,3% 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 77.500,00 euro (12,1% circa della remunerazione totale). La performance di tale personale viene analizzata sulla base di obiettivi qualitativi e specifici della funzione svolta, senza collegamento diretto con le attività controllate.

Per il restante personale (dirigenti non ricompresi nelle categorie soprariportati e personale non dirigente) è stata prevista un’erogazione complessiva di 267.206,55 euro (5,9% 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.

Il processo di *performance management* prevede, all’inizio di ogni anno, l’assegnazione a ciascun collaboratore degli obiettivi annuali – che devono essere specifici, misurabili, realistici e condivisi – tramite la compilazione di apposita scheda; a fine anno, ciascun responsabile procede alla valutazione degli obiettivi assegnati, utilizzando un’apposita griglia, articolata su 5 livelli:

1. prestazione nettamente al di sotto delle attese
2. prestazione al di sotto delle attese
3. prestazione conforme alle attese
4. prestazione superiore alle attese
5. prestazione nettamente superiore alle attese.

Le valutazioni conformi/superiori/nettamente superiori alle attese danno luogo alla corresponsione di un premio monetario (pari, rispettivamente, al 3%, 4% e 5% della retribuzione annua lorda).

Complessivamente, per l’anno 2021 la remunerazione variabile proposta rappresenta il 7,1% circa della remunerazione totale (cfr. *allegato 1*).

Per quanto riguarda le modalità di pagamento della remunerazione variabile, non possono trovare applicazione né le regole relative al differimento, né quelle che richiedono il pagamento sotto forma di azioni o in altri strumenti finanziari in quanto incompatibili con il funzionamento di Dexia Crediop, banca in risoluzione ordinata.

Premio aziendale

Per quanto riguarda il premio aziendale relativo all'anno 2021, si rinviano le relative determinazioni all'esito degli specifici incontri sindacali da tenersi secondo le previsioni del Contratto Integrativo Aziendale.

Emolumenti componenti organi sociali

In conformità alle delibere adottate dall'Assemblea degli Azionisti il 30 luglio 2020 e il 29 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione è composto sei membri:

- Olivier PARING
- Nicolas M. A. DUPONT
- Jean Gabriel Pierre LE NAOUR
- Danny Alfons P. FRANS
- Tatiana K. PECASTAING PIERRE
- Christophe C. PIATTE

Nel corso del 2021, il Consiglio di Amministrazione si è riunito nove volte.

Per quanto riguarda gli emolumenti dei membri del Consiglio di Amministrazione, il compenso per l'anno 2021 è stato riconosciuto ai Consiglieri in funzione degli importi determinati dal Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2021 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 29 aprile 2021 per il triennio 2018-2020.

Il compenso del Collegio Sindacale ("Collegio Sindacale") è stato fissato 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 2021, la remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e, in forma aggregata, i compensi erogati ai componenti del Collegio Sindacale.

Negli *allegati 3 e 4* si riportano le informazioni sulla *Remunerazione riconosciuta per l'esercizio* (REM1) e sulla *Remunerazione del personale le cui attività professionali*

hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)
(REM5).

Processo di attuazione della politica di remunerazione

Per quanto riguarda il processo di attuazione della politica di remunerazione in Dexia Crediop, 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 2021 - Staff

Allegato 1

Category	Number	Fixed Remuneration	Variable Remuneration	Total Remuneration	Pay mix	
					fixed	variable
Management Committee	3	405.301,13	57.000,00	462.301,13	87,7%	12,3%
Internal control functions	5	560.515,80	77.500,00	638.015,80	87,9%	12,1%
Other staff	64	4.286.007,62	267.206,55	4.553.214,17	94,1%	5,9%
Total	72	5.251.824,55	401.706,55	5.653.531,10	92,9%	7,1%

Emoluments for year 2021 - Corporate Bodies

Allegato 2

Type of corporate body	Role	Number	Total Remuneration	Attendance Fee	
Board of Directors					
Olivier PARING	Chairperson		15.660,00	1.240,00	**
Nicolas M. A. DUPONT	Deputy Chairperson		20.660,00	1.085,00	**
Jean Gabriel Pierre LE NAOUR	Chief Executive Officer *		354.418,00	1.085,00	
Danny Alfons P. FRANS	Director		20.660,00	1.240,00	
Tatiana K. PECASTAING PIERRE	Director		20.660,00	1.240,00	
Christophe C. PIATTE	Director		15.660,00	1.085,00	**
Board of Directors					
		6	447.718,00	6.975,00	§
Board of Statutory Auditors					
		3	126.000,00	-	***
Total					
		9	573.718,00	6.975,00	

* 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.

§ In accordance with the resolutions taken by the Shareholders' Meeting on 30th July 2020 and on 29th April 2021, the number of members of the Board of Directors in office during 2021 is six.

REM1 Remuneration awarded for the financial year

Allegato 3

			a	b	c	d
			MB Supervisory function	MB Management function	Other senior management	Other identified staff
1	Fixed remuneration	Number of identified staff	5	7	2	
2		Total fixed remuneration	99.190,00	1.083.262,58	188.057,35	
3		Of which: cash-based	99.190,00	1.083.262,58	188.057,35	
4		(Not applicable in the EU)				
EU-4a		Of which: shares or equivalent ownership interests				
5		Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments				
EU-5x		Of which: other instruments				
6		(Not applicable in the EU)				
7	Of which: other forms					
8	(Not applicable in the EU)					
9	Variable remuneration	Number of identified staff	5	7	2	
10		Total variable remuneration	-	172.500,00	12.000,00	
11		Of which: cash-based		172.500,00	12.000,00	
12		Of which: deferred				
EU-13a		Of which: shares or equivalent ownership interests				
EU-14a		Of which: deferred				
EU-13b		Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments				
EU-14b		Of which: deferred				
EU-14x		Of which: other instruments				
EU-14y		Of which: deferred				
15	Of which: other forms					
16	Of which: deferred					
17	Total remuneration (2 + 10)		99.190,00	1.255.762,58	200.057,35	

REM5 Information on remuneration of staff whose professional activities have a material impact on institutions' risk profile (identified staff)

Allegato 4

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Management body remuneration			Business areas						
	MB Supervisory function	MB Management function	Total MB	Investment banking	Retail banking	Asset management	Corporate functions	Independent internal control functions	All other	Total
1	Total number of identified staff									14
2	Of which: members of the MB	5	7	12						
3	Of which: other senior management							2		
4	Of which: other identified staff									
5	Total remuneration of identified staff	99.190,00	1.255.762,58	1.354.952,58				200.057,35		1.555.009,93
6	Of which: variable remuneration	-	172.500,00	172.500,00				12.000,00		184.500,00
7	Of which: fixed remuneration	99.190,00	1.083.262,58	1.182.452,58				188.057,35		1.370.509,93