

# COMPLEMENT AU RAPPORT PILIER 3

INFORMATIONS PUBLIEES LE 11 MAI 2015  
(PREMIERE ACTUALISATION DU DOCUMENT DE REFERENCE 2015)

DEVELOPPONS ENSEMBLE  
L'ESPRIT D'EQUIPE

## Table de concordance du rapport Pilier 3

Article CRR	Thème	Référence Document de référence	Page	Complément
90 (CRD4)	Rendement des actifs	Indicateurs clés des risques	144	27-32
435 (CRR)	1. Objectifs et politique de gestion des risques	3.1 Structure et organes du gouvernement d'entreprise 4.2 Gouvernance et dispositif de gestion des risques	76 155	
436 (a)(b)  (CRR)	2. Périmètre de consolidation	4.3 Gestion du capital et adéquation des fonds propres Tableaux 1-2 + Note 46 aux Etats financiers +  Non communiqué (confidentialité invoquée)	163  450	
436 (c)(d)(e) (CRR)	2. Périmètre de consolidation	Informations non publiées pour des raisons de confidentialité		
437 (CRR)	3. Fonds propres	4.3 Gestion du capital et adéquation des fonds propres	162	
438 (CRR)	4. Exigences de fonds propres	4.3 Gestion du capital et adéquation des fonds propres	169	
439 (CRR)	5. Exposition au risque de crédit de contrepartie	4.4 Les risques de crédit	198	
440 (CRR)	6. Coussins de fonds propres	4.3 Gestion du capital et adéquation des fonds propres	162	
441 (CRR)	7. Indicateurs d'importance systémique mondiale	Site internet SG – Rubrique données-et-publications/ document-de-référence (pour 2013)		
442 (CRR)	8. Ajustements pour risque de crédit	4.4 Les risques de crédit	198	
443 (CRR)	9. Actifs grevés	4.9 Risque de liquidité	272	
444 (CRR)	10. Recours aux OEEC	4.5 Titrisation	233	34
445 (CRR)	11. Exposition au risque de marché	4.6 Les risques de marché	247	
446 (CRR)	12. Risque opérationnel	4.7 Les risques opérationnels	255	
447 (CRR)	13. Expositions sur actions du portefeuille hors négociation	4.11 Risques liés aux actions	284	
448 (CRR)	14. Expositions au risque de taux d'intérêt pour des positions du portefeuille hors négociation	4.8 Les risques structurels de taux et de change	261	
449 (CRR)	15. Exposition aux positions de titrisation	4.5 Titrisation	233	
450 (CRR)	16. Politique de rémunération	1ère actualisation du DDR (prévisionnel)		3-26
451 (CRR)	17. Levier	4.3 Gestion du capital et adéquation des fonds propres	144	
452 (CRR)	18. Utilisation de l'approche NI pour le risque de crédit	4.4 Les risques de crédit	203	
453 (CRR)	19. Utilisation de techniques d'atténuation du risque de crédit	4.4 Les risques de crédit	201	
454 (CRR)	20. Utilisation des approches par mesure avancée pour le risque opérationnel	4.7 Les risques opérationnels	255	
455 (CRR)	21. Utilisation de modèles internes de risque de marché	4.6 Les risques de marché	247	

# 1. Rapport sur les politiques et pratiques de rémunération

---

## SYNTHESE

La politique de rémunération menée par le Groupe a pour objectif de garantir l'attraction, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des collaborateurs, tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et de la conformité. Pour les dirigeants mandataires sociaux, elle vise en outre à reconnaître la mise en œuvre de la stratégie du Groupe sur le long terme dans l'intérêt de ses actionnaires, de ses clients et de ses collaborateurs.

## GOUVERNANCE DU GROUPE EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

**La gouvernance appliquée par le Groupe permet d'assurer une revue exhaustive et indépendante de la politique de rémunération.** Elle repose sur :

- > un examen annuel des rémunérations, piloté par la Direction des ressources humaines, impliquant les fonctions de contrôle de l'entreprise et procédant par étapes successives de validation jusqu'à la Direction générale ;
- > une validation in fine de cette politique, à la fois sur les principes, les budgets et les allocations individuelles, par le Conseil d'administration après examen par le Comité des rémunérations.

**La politique de rémunération est établie dans le respect des réglementations, et notamment de la Directive européenne 2013/36/UE du 26 juin 2013 dite CRDIV** et de sa transposition en France via l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014, pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (ci-après « population régulée »). Elle est revue régulièrement :

- > en externe par les autorités de contrôle ;
- > en interne, de manière indépendante, par la Direction du contrôle périodique.

Pour les dirigeants mandataires sociaux, elle se conforme également aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF.

## POLITIQUE ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIERE DE REMUNERATION

La Directive CRD IV, qui s'applique à partir de l'exercice 2014, prévoit notamment :

- > une définition de la population régulée encadrée par des standards techniques réglementaires définis par l'European Banking Authority (EBA), dans le Règlement (UE) N° 604/2014 ;
- > le plafonnement de la rémunération variable de cette population au niveau du salaire fixe, avec la possibilité d'aller jusqu'à un rapport de 2 : 1 entre variable et fixe, sous réserve d'approbation par les actionnaires en Assemblée générale.

**En 2014, le Groupe a achevé de se mettre en conformité avec la Directive CRDIV :**

- > en définissant un périmètre de population régulée conforme au Règlement (UE) 604/2014 ;
- > en faisant autoriser par l'Assemblée générale des actionnaires du 20 mai 2014 le relèvement du ratio variable / fixe de cette population à 2 : 1 ;
- > en faisant évoluer sa structure de rémunération.

° **La méthodologie de détermination de la population régulée a été adaptée en 2014 pour intégrer les standards techniques réglementaires de l'EBA dans leur version définitive** (critères de niveau de responsabilité, d'impact en risque et de niveau de rémunération totale). Sur ces bases, **la population régulée 2014 totalise 550 personnes (hors dirigeants mandataires sociaux)**, toutes régulées de par leur incidence sur les risques à titre individuel, contre 360 en 2013.

L'augmentation du nombre de régulés entre 2013 et 2014 s'explique par la mise en œuvre des standards définitifs de l'EBA, qui conduit à appliquer un seuil de rémunération totale minimal plus faible (500 K€ vs. 750 K€) et à identifier des

collaborateurs au sein des entités les plus significatives du Groupe (introduction d'une nouvelle notion d'« unité opérationnelle importante »). Elle est également due aux changements d'organisation intervenus en 2014.

° **L'approche adoptée les années précédentes en matière de définition et de structuration des rémunérations variables de la population régulée, qui demeure conforme à la Directive CRDIV, a été reconduite.** Ses principales composantes sont les suivantes :

- > **Des enveloppes de rémunération variable déterminées par ligne-métier sur la base :**
  - **des résultats financiers** après prise en compte des coûts du risque, du capital et de la liquidité, la Direction Financière veillant à ce que les montants des enveloppes de rémunération variable n'entravent pas la capacité du Groupe à atteindre ses objectifs en matière de fonds propres ;
  - **et d'éléments qualitatifs** tels que les pratiques de marché, les conditions d'exercice de l'activité et la gestion des risques, avec un processus d'appréciation indépendante mené par les Directions des risques et de la conformité pour les métiers de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, et depuis 2014 pour ceux de Banque de Détail et Services Financiers Internationaux.
- > **Des allocations individuelles corrélées à une évaluation annuelle formalisée tenant compte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs connus du collaborateur**, avec en complément une évaluation conduite par les Directions des risques et de la conformité sur la gestion des risques et le respect des règles de conformité.<sup>1</sup>
- > **Une structure de rémunération variable conforme à la réglementation et intégrant notamment :**
  - une part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité, acquise sur trois ans par tiers, avec un taux de **différé de 40% minimum et pouvant aller au-delà de 70% pour les rémunérations variables les plus élevées** ;
  - une attribution pour **au moins 50% sous forme d'équivalents actions Société Générale** (50% de la part acquise et deux-tiers de la part non acquise).

Ainsi, la part de **la rémunération variable versée immédiatement en numéraire est limitée à 30% et peut même se situer en-deçà de 15% pour les rémunérations variables les plus élevées.** Les instruments indexés sur le cours de l'action font, en outre, l'objet d'une période d'indisponibilité de six mois minimum.

Sur le modèle de la politique appliquée aux dirigeants mandataires sociaux (cf. ci-dessous), le dispositif de rémunération variable du Comité exécutif et du Comité de direction a été rendu plus contraint. La part non-acquise de leur rémunération variable est désormais différée sur cinq ans, dont une part différée sur trois ans par tiers tel que mentionné ci-dessus et une part sous forme d'intéressement à long terme acquis à l'issue d'une période de cinq ans, attribué en équivalents actions Société Générale et soumis à des conditions alignées sur la performance relative de l'action Société Générale.

° En conformité avec la réglementation, **l'Assemblée générale des actionnaires de Société Générale qui s'est réunie le 20 mai 2014 a autorisé un relèvement du plafond de rémunération variable à deux fois la rémunération fixe pour l'ensemble des régulés du Groupe.** Cette décision restera en vigueur tant que l'Assemblée générale ne l'aura pas remise en cause.

° **L'enveloppe de rémunération variable de la population régulée au titre de 2014 s'établit à 205 M€ et sa rémunération globale fixe et variable à 390 M€.** Le niveau de rémunération moyen qui en résulte est en retrait par rapport à celui extériorisé en 2013 de -38% en variable et de -15% en global fixe et variable, en corrélation avec l'élargissement de la population régulée à des niveaux de rémunération moins élevés et avec la baisse des enveloppes de rémunération variable de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, qui regroupe la majeure partie des salariés régulés.

---

1 : Toute référence dans ce rapport à la conformité intègre la notion de risque de réputation.

<b>2014</b>	<b>Total Groupe</b>
<b>Population régulée</b>	550
<b>Rémunération totale</b>	389,6
dont Rémunération fixe	184,3
dont Rémunération variable	205,2
% en instruments	54%
% en différé	50%
ratio moyen variable / fixe	111%

*Données hors dirigeants mandataires sociaux*

## DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

° **La rémunération annuelle fixe du Président-Directeur général a été établie à 1 300 000 €** par le Conseil d'administration du 31 juillet 2014. Auparavant, le Président-Directeur général percevait un montant de rémunération fixe de 1 000 000 € par an et une indemnité annuelle de 300 000 €, qui lui avait été accordée en 2009 en compensation de la perte de ses droits au régime de retraite complémentaire Société Générale à l'occasion de la rupture de son contrat de travail. L'indemnité annuelle de 300 000 € a en parallèle été supprimée. Cette simplification de la rémunération du Président-Directeur général est sans effet sur le calcul du plafonnement de la rémunération variable prévu par la Directive CRDIV, qui assimile l'indemnité de 300 000 € à une rémunération fixe.

**La rémunération annuelle fixe des Directeurs généraux délégués a par ailleurs été portée à 800 000 €** pour tenir compte à la fois de la mise en application de la Directive CRDIV et de l'élargissement de leurs responsabilités dans le cadre d'une organisation resserrée, comptant désormais deux Directeurs généraux délégués au lieu de trois.

**Ces dispositions ont pris effet le 1er septembre 2014.**

° **La rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux**, qui reconnaît la performance de l'année et la contribution des dirigeants mandataires sociaux à la réussite du Groupe **est fonction** :

- > **pour 60%, de la réalisation d'objectifs quantitatifs** assis sur des indicateurs financiers pondérés à part égale, soit :
  - au niveau du Groupe : résultat brut d'exploitation, coefficient d'exploitation et bénéfice net par action ;
  - au niveau du périmètre de supervision des Directeurs généraux délégués : résultat brut d'exploitation, coefficient d'exploitation et résultat courant avant impôts.
- > **pour 40%, de l'atteinte d'objectifs qualitatifs prédéfinis tels que** la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et des métiers, la conformité réglementaire et la maîtrise des risques, l'optimisation de l'organisation et la responsabilité sociale et environnementale.

En cohérence avec le Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, **la rémunération variable annuelle est plafonnée en pourcentage de la rémunération fixe**. Sur décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014, **les plafonds ont été ramenés à 135% pour le Président-Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués**.

La rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux au titre de 2014 a été déterminée en conformité avec le niveau d'atteinte de leurs objectifs. **Elle s'établit pour le Président-Directeur général à 948 767 €, en baisse de 33% par rapport à 2013.**

La structure de cette rémunération variable annuelle respecte la Directive CRDIV. **Pour l'ensemble des dirigeants mandataires sociaux, elle est ainsi différée à 60% et attribuée en équivalents actions à hauteur de 60%.**

° Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient, par ailleurs depuis 2012, d'un **plan d'intéressement à long terme**, permettant d'aligner sur la durée leurs intérêts avec ceux des actionnaires. **Au titre de 2014, ce plan consiste en l'attribution d'équivalents actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année.** L'acquisition définitive dépend de la performance relative de l'action Société générale par rapport à un panel de banques européennes comparables sur toute la durée d'acquisition, ainsi que de critères de profitabilité interne.

Dans le respect de la Directive CRDIV et suite à l'autorisation obtenue en Assemblée générale des actionnaires du 20 mai 2014 pour l'ensemble de la population régulée du Groupe Société Générale, **la composante variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, incluant la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, est plafonnée à deux fois la composante fixe.**

° Les dirigeants mandataires sociaux sont soumis à des obligations de détention et de conservation de titres Société Générale.

Le Président-Directeur général n'est plus attributaire d'option de souscription d'actions depuis 2009.

En outre, il ne bénéficie d'aucune retraite supplémentaire d'entreprise, ni d'aucune indemnité de départ.

## PREAMBULE

Le présent document a été établi en application des articles L511-71 à L511-88 du Code Monétaire et Financier introduits par l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014, modifiant diverses dispositions réglementaires relatives au contrôle des rémunérations des personnels exerçant des activités susceptibles d'avoir une incidence sur le profil de risque des établissements de crédit et entreprises d'investissement. L'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014 (complétée par le Décret n°2014-1315 et l'Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne) a incorporé, en droit français, la transposition des dispositions sur les rémunérations de la Directive européenne 2013/36/UE du 26 juin 2013 dite CRD IV.

### PARTIE 1. LA GOUVERNANCE DU GROUPE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

**La politique de rémunération du Groupe est examinée chaque année. Elle est définie par la Direction générale, sur proposition de la Direction des ressources humaines du Groupe. Le Conseil d'administration valide cette politique, sur avis du Comité des rémunérations.**

La politique de rémunération du Groupe, notamment en ce qui concerne les catégories de personnel dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (ci-après « population régulée »), s'applique à Société Générale ainsi qu'aux entités qu'elle contrôle, en France et dans le monde entier. La politique appliquée à la population régulée est adaptée hors de France pour se conformer aux réglementations locales. Ce sont les règles Groupe qui prévalent, excepté lorsque les règles locales sont plus contraignantes.

La définition de cette politique intègre des analyses du contexte de marché et des enquêtes de rémunération réalisées par des consultants externes (Aon-Hewitt/Mac Lagan, Towers Watson et Mercer, Pricewaterhouse Coopers), pour les catégories de salariés appartenant à la population régulée.

#### 1.1 La composition et le rôle du Comité des rémunérations

Le Comité des rémunérations est composé au 31 décembre 2014 de cinq membres, dont trois administrateurs indépendants. La présence du Premier Vice-président du Conseil d'administration au Comité assure le lien avec le Comité d'audit, de contrôle interne et des risques, dont il est par ailleurs Président. Lorenzo Bini Smaghi, Second Vice-Président du Conseil d'administration, a par ailleurs assisté à toutes les réunions du Comité des rémunérations à compter de sa nomination.

Les administrateurs, membres de ce comité, sont :

Jean-Bernard LEVY, Président-Directeur général d'EDF : administrateur indépendant, Président du Comité des rémunérations, membre du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

Jean-Martin FOLZ, administrateur de sociétés : administrateur indépendant, Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, membre du Comité des rémunérations.

Michel CICUREL, Président de Michel Cicurel Conseil : administrateur indépendant, membre du Comité des rémunérations et du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

France HOUSSAYE, Animatrice de la prescription et des partenariats à l'agence de Rouen : administrateur élu par les salariés, membre du Comité des rémunérations.

Anthony WYAND, Premier Vice-président du Conseil d'administration, Président du Comité d'audit, de contrôle interne et des risques, membre du Comité des rémunérations et du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

Les principales missions du Comité des rémunérations sont décrites au chapitre 3 sur le gouvernement d'entreprise du Document de Référence 2015.

Le Comité des rémunérations rend compte de ses travaux au Conseil d'administration. Il exerce ces mêmes missions pour les sociétés du Groupe surveillées par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ci-après « ACPR ») sur une base consolidée ou sous-consolidée.

Plus spécifiquement au cours de l'exercice de revue des rémunérations qui couvre la période 2014-2015, le Comité des rémunérations s'est réuni à six reprises. Lors de ces réunions, le Comité a préparé les décisions du Conseil sur les principaux thèmes suivants :

<b>Dirigeants mandataires sociaux</b>	- Statut et rémunération des dirigeants mandataires sociaux	Juillet 2014
	- Evaluation des performances qualitatives et quantitatives au titre de 2014 des dirigeants mandataires sociaux et délibération avec les autres administrateurs du Groupe	Décembre 2014
	- Examen des objectifs annuels relatifs à l'exercice 2015 des dirigeants mandataires sociaux proposés au Conseil	Février 2015
		Mars 2015
<b>Réglementation</b>	- Vérification de la conformité à la réglementation des politiques de rémunération du Groupe, en particulier celles concernant la population régulée (structure et modalités de paiement)	Avril 2014, Juillet 2014
	- Revue des évolutions réglementaires sur les rémunérations et des attentes des régulateurs	Octobre 2014 Décembre 2014
		Février 2015
<b>Politique de rémunération du Groupe</b>	- Vérification de l'alignement de la politique de rémunération sur la politique de maîtrise des risques de l'entreprise et les objectifs en matière de fonds propres	Octobre 2014 Décembre 2014
	- Revue de la prise en compte des risques et de la conformité dans la politique de rémunération variable	Février 2015
	- Examen du respect par le personnel régulé des politiques de maîtrise des risques	Mars 2015
	- Proposition au Conseil d'attribution de plans d'actions de performance	
	- Suivi de l'atteinte des conditions de performance applicables aux rémunérations différées et intéressement à long terme du Groupe	

Le Comité des rémunérations a tout particulièrement veillé en 2014 à ce que la politique de rémunération prenne bien en compte les risques générés par les activités et le respect par les personnels des politiques de maîtrise des risques et des normes professionnelles et a consulté le Comité d'audit, de contrôle interne et des risques à ce sujet.

## 1.2 Les règles de gouvernance interne des rémunérations au sein du Groupe

Le processus annuel de révision des situations individuelles (rémunération fixe plus, le cas échéant, rémunération variable et / ou actions de performance) est coordonné par la Direction des ressources humaines du Groupe suivant différentes étapes de validation au niveau des filiales / métiers, des pôles d'activité, de la Direction des ressources humaines du Groupe, de la Direction générale et enfin du Conseil d'administration sur avis du Comité des rémunérations du Groupe. Les étapes de validation portent tant sur la politique et les budgets que sur les allocations individuelles, la Direction des ressources humaines du Groupe assurant la cohérence du processus global et la documentation des étapes de validation au niveau du Groupe. Les obligations légales et réglementaires en vigueur dans les entités en France et hors de France sont prises en compte dans ce processus.

La Direction générale a par ailleurs défini, en dehors du processus annuel de révision des situations individuelles, un système de délégation et de pilotage des rémunérations qui s'applique à l'ensemble du Groupe. Au-delà de certains seuils et dans certaines conditions, les décisions relatives à la rémunération, qui peuvent intervenir dans les différents

cas de gestion des ressources humaines (recrutement, mobilité fonctionnelle et/ou géographique, promotion, départ,...) sont soumises à la validation de la Direction des ressources humaines du Groupe ou de la Direction générale. Ces règles de délégation sont diffusées au sein des pôles d'activité qui les déclinent ensuite à leur niveau.

### **1.3 Le rôle des fonctions de contrôle**

En conformité avec les règles concernant les politiques et pratiques des banques en matière de rémunération issues de la Directive européenne CRD IV et transposées en droit français via l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014, **les fonctions de contrôle, dont notamment la Direction des risques, la Direction de la conformité et la Direction financière, sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables du Groupe et plus spécifiquement de la population régulée.**

Les fonctions de contrôle interviennent aux étapes clefs suivantes :

- > la Direction des ressources humaines travaille à l'identification de la population régulée, tant au niveau du périmètre des activités visées que des postes ciblés, en lien avec la Direction des risques et la Direction de la conformité (cf. 2.2 ci-dessous) ;
- > la Direction financière et la Direction des risques valident les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable en veillant à la prise en compte des différents risques, la Direction financière s'assurant en outre que le montant total des rémunérations variables n'est pas susceptible d'entraver la capacité du Groupe à renforcer ses fonds propres (cf. 2.3.1.1) ;
- > la Direction des risques et la Direction de la conformité apprécient la gestion des risques et de la conformité par les métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et, depuis 2014, par ceux de la Banque de Détail et Services Financiers Internationaux (cf. 2.3.1.1) et donnent leur avis sur la manière dont les salariés régulés prennent en compte ces aspects (cf. 2.3.1.2), avec un ajustement des enveloppes de variables et des allocations individuelles pour tenir compte de ces notations ;
- > la Direction financière et la Direction des risques participent au processus de détermination des schémas de rémunération variable différée (structure, conditions de performance et clauses de malus) (cf. 2.3.2 et 2.3.3).

L'indépendance de ces fonctions de contrôle est garantie par un rattachement hiérarchique direct à la Direction générale du Groupe. En outre, comme toutes les fonctions support du Groupe, ces fonctions sont rétribuées sur des enveloppes de rémunération variable déterminées sur les résultats du Groupe, indépendamment des résultats des activités qu'elles contrôlent. La répartition de l'enveloppe tient compte de la réalisation d'objectifs propres à leurs fonctions.

**Ce pilotage permet d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions prises en matière de rémunération. Le processus fait enfin l'objet d'une revue a posteriori par la Direction du contrôle périodique du Groupe.**

## **PARTIE 2. LES POLITIQUES ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION**

**La politique de rémunération du Groupe vise à faire de la rémunération un levier efficace d'attraction et de fidélisation des salariés contribuant à la performance sur le long terme de l'entreprise tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité par les collaborateurs.** Cette politique s'appuie sur des principes communs pour le Groupe, puis elle est déclinée en fonction des métiers et des zones géographiques dans lesquels le Groupe intervient. Elle suit les règles définies par les régulateurs et les normes professionnelles bancaires françaises et elle respecte les législations sociales, juridiques et fiscales locales.

La rémunération comprend une rémunération fixe qui rétribue la capacité à tenir un poste de façon satisfaisante au travers de la maîtrise des compétences requises, et, le cas échéant, une rémunération variable qui vise à reconnaître la performance collective et individuelle, dépendant d'objectifs définis en début d'année et fonction du contexte, des résultats mais aussi des comportements pour atteindre ceux-ci selon un référentiel commun à l'ensemble du Groupe.

Une revalorisation de la rémunération fixe a été effectuée de manière ciblée pour certains collaborateurs disposant de compétences et de responsabilités clefs pour le Groupe en conformité avec les recommandations formulées par l'EBA.

**En continuité avec l'approche historique du Groupe et conformément aux recommandations du Comité Européen des Superviseurs Bancaires (CEBS) devenu European Banking Authority (EBA), plusieurs principes réglementaires s'appliquent à une population plus large que la population régulée.** Ainsi, la méthodologie de détermination des enveloppes de rémunération variable de l'ensemble des activités de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs tient compte des profits de ces activités ajustés des risques et du coût du capital. De plus, au-delà d'un certain seuil, la rémunération variable fait l'objet pour l'ensemble des salariés de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et des Directions Centrales (population régulée ou non) d'un paiement différé en numéraire et en titres (actions ou instruments équivalents) soumis à conditions de présence et de performance.

La détermination des rémunérations fixes et variables tient également compte des pratiques de marché.

Les salariés, dont la rémunération variable ne dépasse pas un certain montant, peuvent bénéficier en complément d'un intéressement à long terme attribué sous forme d'actions de performance. Les enveloppes correspondantes sont essentiellement dédiées aux collaborateurs identifiés comme talents stratégiques, aux ressources clefs et aux plus performants.

**La politique de rémunération du Groupe est déterminée de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflit d'intérêts entre les salariés et les clients.** Les principes et règles de gouvernance régissant la rémunération figurent dans la documentation normative du Groupe relative à la politique de gestion des conflits d'intérêts.

### **2.1 Une politique de rémunération Groupe en ligne avec les exigences réglementaires et les pratiques de marché**

Les évaluations menées en interne et en externe démontrent une bonne conformité de la politique de rémunération du Groupe aux exigences réglementaires.

En interne, la politique de rémunération du Groupe est revue régulièrement, de manière indépendante par la Direction du contrôle périodique du Groupe depuis 2010.

La dernière mission conduite en 2014 avait pour objectif d'étudier la politique de rémunération appliquée en 2013 sur la population régulée. **La Direction du contrôle périodique a conclu que le risque de non-conformité de la politique de rémunération du Groupe était correctement couvert, tant sur la gouvernance du dispositif que sur le respect des règles quantitatives et qualitatives qui encadrent les rémunérations variables distribuées au titre de l'exercice 2013.** Aucune nouvelle préconisation n'a été émise lors de cette mission.

En outre, la politique de rémunération du Groupe fait régulièrement l'objet de revues de la part des autorités de contrôle (ACPR, EBA, Federal Reserve,...).

## 2.2 Le périmètre de population régulée 2014

En continuité avec les exercices précédents et en ligne avec la réglementation, le périmètre de population régulée couvre l'ensemble des personnels dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la banque, y compris les personnes exerçant une fonction de contrôle.

En 2013, la méthodologie de détermination de la population régulée avait été adaptée pour intégrer les standards techniques règlementaires de l'EBA encore à l'état de projet, en les combinant avec des critères internes liés à la structure organisationnelle du Groupe. Elle avait conduit à identifier 360 personnes régulées (hors dirigeants mandataires sociaux).

En 2014, suite à la publication du Règlement (UE) 604/2014 le 6 juin, le périmètre de population régulée a été revu pour tenir compte de la version définitive des standards techniques règlementaires de l'EBA.

Les critères d'identification, établis au niveau du Groupe consolidé, reposent donc désormais sur :

- > des critères qualitatifs liés à la fonction exercée et au niveau de responsabilité ;
- > des critères d'impact sur les risques mesurés par des limites en risque de crédit et en risque de marché, à l'intérieur des seuils fixés par l'EBA ;
- > un niveau de rémunération globale fixe et variable, y compris intéressement à long terme (LTI).

Sur ces nouvelles bases, la population régulée du Groupe au titre de 2014 inclut ainsi :

- > **les dirigeants mandataires sociaux** du Groupe - 4 personnes ;
- > **les membres du Conseil d'administration** du Groupe - 14 personnes ;
- > **l'ensemble du Comité exécutif et du Comité de direction** du Groupe, qui comprend les responsables des principaux métiers et filiales du groupe, ainsi que les dirigeants des fonctions de contrôle et support du Groupe (risques ; conformité ; contrôle périodique ; finance ; juridique et fiscalité ; ressources humaines ; informatique) - 54 personnes ;
- > **les principaux responsables de fonctions de contrôle et de support** du Groupe, qui ne sont pas membres des instances ci-dessus - 19 personnes ;
- > **au sein des « unités opérationnelles importantes »<sup>2</sup>, les principaux responsables opérationnels** (membres des Comités exécutifs) **et les responsables des fonctions de contrôle**, qui ne sont pas déjà identifiés par les critères ci-dessus - 204 personnes ;
- > **les personnes ayant des autorisations de crédit et/ou ayant la responsabilité de limites en risque de marché dépassant les seuils** de matérialité définis par l'EBA au niveau du Groupe et qui ne sont pas déjà identifiées par les critères ci-dessus - 82 personnes ;
- > **les preneurs de risques dont la rémunération totale au titre de 2013 dépasse le seuil de 500 K€ fixé par l'EBA** et qui ne sont pas déjà identifiés par les critères ci-dessus, soit un nombre limité de profils en banque de financement et d'investissement disposant de compétences indispensables au développement de certaines activités du Groupe et quelques collaborateurs clefs ayant affiché lors du dernier exercice des performances exceptionnelles - 177 personnes.

**In fine, la population régulée de 2014 totalise 550 personnes (hors dirigeants mandataires sociaux), toutes identifiées de par leur incidence sur les risques à titre individuel.**

L'augmentation du nombre de régulés entre 2013 et 2014 s'explique par la mise en oeuvre en 2014 des standards définitifs de l'EBA, qui se distinguent par rapport à la version projet qui avait servi de base à l'exercice d'identification de 2013 :

- > par un seuil de rémunération totale plus faible (500 K€ vs. 750 K€) ;
- > par l'introduction de la notion d'« unité opérationnelle importante »<sup>2</sup> au sein de laquelle doivent être identifiés les principaux responsables opérationnels et de fonctions de contrôle.

Elle provient également de la prise en compte des changements d'organisation du Groupe.

Ce périmètre a vocation à être revu chaque année en fonction de l'évolution de l'organisation et des rémunérations.

---

2 : Les « unités opérationnelles importantes » telles que définies par les standards techniques règlementaires de l'EBA sont les activités du Groupe (filiales ; métiers), dont le capital interne est supérieur ou égal à 2% de celui du Groupe.

En complément, 219 collaborateurs ont été identifiés comme régulés au sein de six filiales du Groupe localisées au sein de l'espace Economique Européen, qui doivent appliquer la Directive CRDIV sur base individuelle dans la mesure où elles sont considérées comme des entités significatives dans les pays où elles opèrent :

- > 55 au Crédit du Nord en France ;
- > 106 à la Komerčni Banka (KB) en Tchéquie<sup>3</sup> ;
- > 26 à la Banque Roumaine de Développement (BRD) en Roumanie ;
- > 16 chez Eurobank en Pologne ;
- > 10 chez Société Générale Bank and Trust au Luxembourg au Luxembourg ;
- > 6 chez SG Private Banking en Belgique.

## **2.3 La politique de rémunération variable de la population régulée au titre de 2014**

**L'attribution des éléments de rémunération variable n'est pas contractuelle, elle est fonction de la performance individuelle et collective, et tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs définis ex ante. Elle prend également en compte le contexte économique, social et concurrentiel. Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés.**

Les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable, ainsi que leur répartition, tiennent compte de l'ensemble des risques à travers des ajustements quantitatifs et qualitatifs.

Une partie significative est différée sur trois ans et soumise à des conditions de présence et de performance de la ligne métier et/ou de l'activité concernée. Ainsi, lorsque les conditions de performance ne sont pas réunies, la part différée n'est que partiellement ou pas du tout versée. En outre, toute prise de risque excessive ou tout comportement jugé inacceptable par la Direction générale peut entraîner une réduction ou le non versement de cette part différée. Enfin, la rémunération variable ne peut désormais représenter plus de deux fois la rémunération fixe<sup>4</sup>.

### **2.3.1 Le lien entre rémunération variable et performance et l'alignement de la rémunération variable sur le risque (ex ante)**

#### **2.3.1.1 La détermination des enveloppes de rémunération variable**

**Les enveloppes de rémunération variable au sein de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs sont calculées, sur les principaux métiers de Banque de Financement et d'Investissement et sur la Banque Privée, sur la base du profit net normalisé de l'activité** (cf. détail dans le tableau p12 ci-après), soit le Produit Net Bancaire après déduction :

- > du coût de liquidité ;
- > des frais généraux directs et indirects ;
- > du coût du risque ;
- > du coût du capital.

La méthodologie sur la prise en compte de ces éléments a été validée par la Direction des risques et la Direction financière du Groupe puis par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations. Elle respecte les obligations réglementaires en la matière.

Les enveloppes de rémunération variable sont fixées par métier, au niveau mondial, afin d'assurer une solidarité financière entre les différentes activités et prévenir les conflits d'intérêts.

Le calibrage de l'enveloppe globale ainsi que son allocation aux lignes métiers est fonction des éléments quantitatifs précités mais également de plusieurs éléments qualitatifs.

Ces éléments qualitatifs comprennent :

---

3 : La population régulée de la KB a été identifiée en 2014 sur la base de critères internes, la CRDIV n'étant pas encore transposée dans le pays.

4 : La mise en conformité de la rémunération des salariés de la filiale de courtage Newedge avec la Directive CRDIV et la politique de rémunération du Groupe a été opérée à partir de mai 2014, suite à l'intégration de cette activité à la Société Générale. Sur 2014, exercice de transition, certains collaborateurs régulés de cette entité, dont la rémunération variable était attribuée avant leur intégration au Groupe sous forme contractuelle, ne respectent pas encore l'intégralité des dispositions réglementaires, en matière de structure et de plafonnement du variable. Ils seront en totale adéquation avec la réglementation dès 2015.

- > les pratiques de marché en termes de rémunération ;
- > les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été générés ;
- > les éléments qui ont pu influencer ponctuellement la performance des métiers ;
- > le niveau de maturité de ces métiers ;
- > l'appréciation indépendante effectuée par la Direction des risques et la Direction de la conformité sur la gestion des risques et de la conformité. Cette appréciation est faite au niveau de chaque métier/entité de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs. Chaque métier/entité est évalué par la Direction des risques dans sa manière de gérer les risques de contrepartie, les risques de marché et les risques opérationnels et par la Direction de la conformité dans la gestion du risque de non-conformité. Ainsi l'appréciation portée par les experts risques et conformité sur la gestion collective des risques a un effet pondérateur dans la distribution des enveloppes de variable entre les sous-lignes métiers/entités.

Il est à noter qu'une partie des enveloppes de variable de chaque métier de la Banque de Financement et d'Investissement alimente une enveloppe transversale qui sert à financer les rémunérations variables des activités en phase de développement et des fonctions supports (opérations, informatique...).

**En ce qui concerne les fonctions de contrôle, les enveloppes de variables sont déterminées indépendamment des résultats des métiers dont ils valident les opérations.** Elles sont fixées en fonction des résultats du Groupe.

Pour les cadres dirigeants du Groupe (dirigeants mandataires sociaux, Comité exécutif et Comité de direction Groupe), les rémunérations variables ne sont pas fonction d'une enveloppe collective mais sont déterminées individuellement en fonction des résultats du Groupe, des résultats de l'activité qu'ils supervisent, du niveau de réalisation de leurs objectifs qualitatifs et quantitatifs et en référence aux pratiques de marché déterminées par des enquêtes de rémunération.

Par ailleurs, la Direction financière intègre l'enveloppe envisagée de rémunération variable dans les prévisions budgétaires qui servent de base aux prévisions des ratios réglementaires de capital. A ce titre, la rémunération variable est prise en considération parmi d'autres facteurs dans la gestion prévisionnelle des fonds propres et son adéquation avec les objectifs que se fixe la banque. **La Direction générale se réserve la possibilité à sa discrétion de recalibrer les enveloppes de rémunération variable si elles entravent la capacité de l'entreprise à atteindre un niveau de fonds propres suffisant pour respecter les ratios cibles.**

### 2.3.1.2 Les allocations individuelles

**Les allocations individuelles des parts variables de la population régulée sont, comme pour l'ensemble du Groupe, corrélées à une évaluation individuelle annuelle formalisée qui prend en compte la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.**

Il n'existe donc pas de lien direct et automatique entre le niveau des résultats financiers d'un salarié et son niveau de rémunération variable, dans la mesure où un salarié est évalué sur ses résultats, ceux de son activité et la manière dont ceux-ci ont été atteints.

Les objectifs respectent la méthode SMART (objectif Spécifique, Mesurable, Accessible, Réaliste et déterminé dans le Temps), ce qui induit des objectifs précisément identifiés et observables au travers d'indicateurs connus du collaborateur.

Les objectifs qualitatifs sont individualisés, liés à l'activité professionnelle et au niveau hiérarchique du poste. Ces objectifs incluent la qualité de la gestion des risques et les moyens et comportements mis en œuvre pour atteindre les résultats tels que la coopération, le travail en équipe et la gestion des hommes. Ils sont recensés dans un référentiel commun à l'ensemble du Groupe.

**Outre l'évaluation individuelle menée par la ligne managériale, la Direction des risques et la Direction de la conformité évaluent de façon indépendante les salariés régulés** de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et, depuis 2014, de la Banque de Détail et Services Financiers Internationaux, et revoient notamment :

- > le sens du risque, l'expertise technique et la maîtrise des risques, ainsi que le respect des politiques et procédures relatives aux risques ;
- > le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de conformité, ainsi que la transparence vis-à-vis des clients sur les produits et les risques qui leurs sont associés ;
- > la qualité des échanges entre les collaborateurs concernés et les Directions des risques et de la conformité (transparence, pro-activité, réponses précises,...).

Les Directions des pôles d'activité, la Direction générale et la Direction des ressources humaines du Groupe tiennent compte de leurs conclusions pour valider les enveloppes globales de rémunération variable et leur répartition au niveau individuel. Les rémunérations variables individuelles sont ajustées à la baisse en cas de notation négative de la Direction des risques et/ou de la Direction de la conformité.

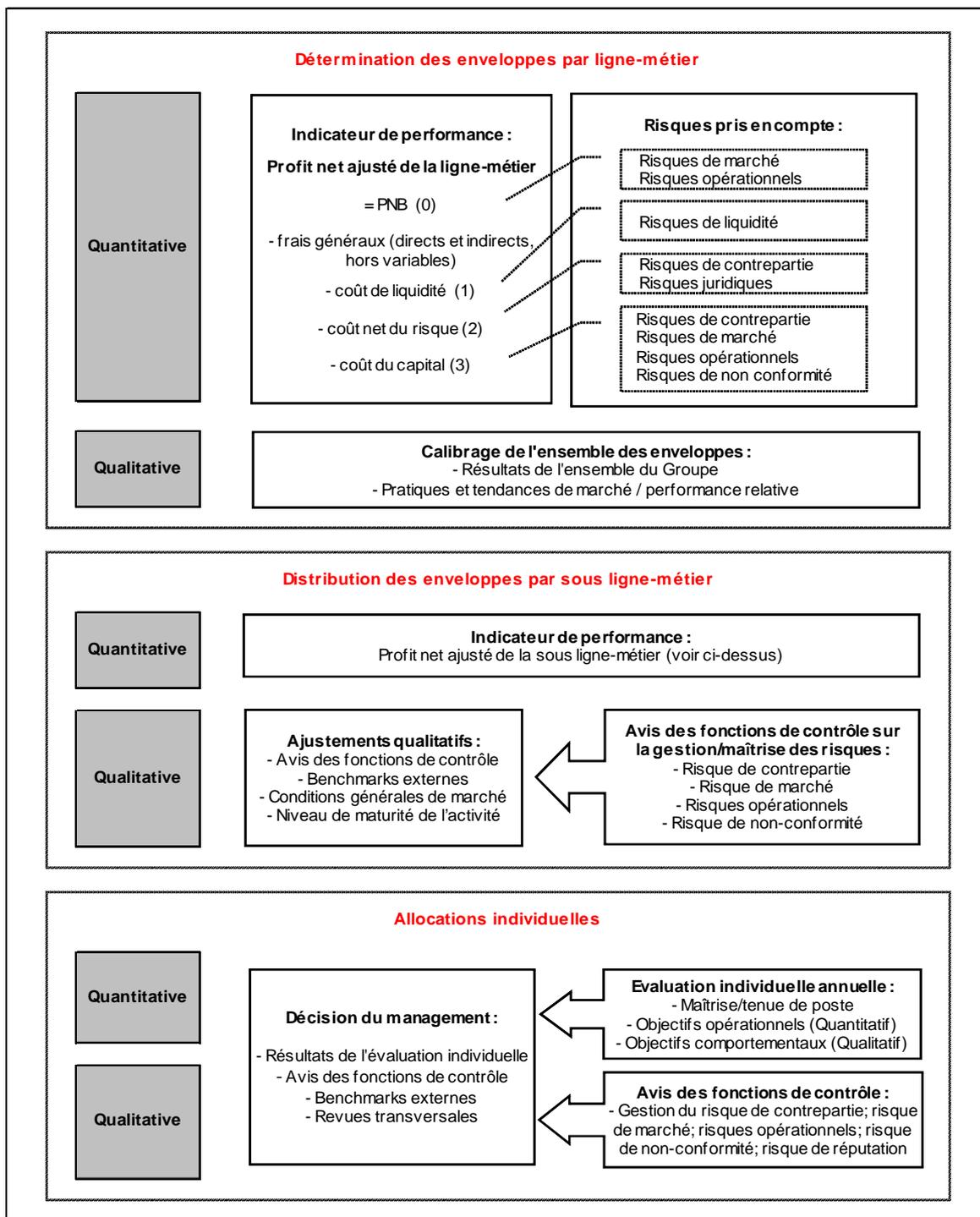
L'ensemble du processus est documenté par la Direction des ressources humaines et ses conclusions sont soumises à l'approbation du Comité des rémunérations de Société Générale.

Les salariés concernés sont informés que leur poste est régulé et disposent d'objectifs spécifiques en matière de gestion des risques et de respect de la conformité.

En complément, le contexte de marché est pris en compte par le biais de la participation à des enquêtes de rémunération (réalisées par activité et par place géographique), qui donnent un éclairage sur les niveaux de rémunération pratiqués par les principaux concurrents.

Enfin des revues transversales sont réalisées par groupes de postes/métiers comparables, afin d'assurer la cohérence et l'objectivité des niveaux de rémunération entre les différentes activités du Groupe et faciliter les mobilités.

**Prise en compte de la performance et des risques ex ante au sein de la Banque de Financement et d'Investissement et de la Banque Privée**



(0) : ° Les risques et pertes de marché sont inclus au niveau du PNB, par le biais des résultats de trading.

° Les risques et pertes opérationnels sont également intégrés au niveau du PNB.

(1) : Le coût de liquidité est pris en compte : ° Pour les activités de financement, au travers de la marge nette

° Pour les instruments de marché dérivés, via la Funding Value Adjustment (FVA)

Dans les deux cas, il est tenu compte du coût de refinancement du Groupe aux conditions de marché. Un coût additionnel est également intégré pour couvrir les besoins en liquidité sur un mois en situation de stress réglementaire ("buffer").

(2) : Le coût net du risque correspond :

° Pour les activités de financement, aux pertes attendues à 1 an sur le portefeuille + 10% des provisions comptables pour risque de l'année considérée

° Pour les activités de marché, banque privée, gestion d'actifs et services aux investisseurs, aux provisions comptables pour que de l'année considérée

Sont également comptabilisées dans le coût net du risque les provisions pour risques juridiques.

(3) : Le coût du capital correspond au taux de rentabilité des capitaux investis, appliqué aux fonds propres normatifs calculés en Bâle 3, soit [(10% \* Moyenne des Risk Weighted Assets/RWAs) + Fonds propres complémentaires]. Les RWA prennent en compte les risques de contrepartie, de marché et opérationnels.

### 2.3.2 La structure de la rémunération variable

Les rémunérations variables attribuées au titre de 2014 sont versées selon des modalités de paiement conformes à la réglementation.

Plus le montant de la rémunération variable est élevé, plus le pourcentage de la part non-acquise est important. Au-delà d'une rémunération variable de 100 K€, **il est d'au moins 40% et peut dépasser 70% pour les rémunérations variables les plus élevées**. En effet, depuis 2012, le taux de différé a été porté à 100% pour la partie de la rémunération variable excédant 2 M€.

**En outre, plus de 50% de la rémunération variable est attribuée en équivalents actions Société Générale (50% de la part acquise et 2/3 de la part non acquise de la rémunération variable différée).**

**Ainsi, la part versée immédiatement en numéraire ne dépasse pas 30%. Elle est même inférieure à 15% pour les rémunérations variables les plus élevées.**

Les parts variables individuelles sont structurées de la manière suivante (cf. schéma) :

- > une part acquise et non différée en numéraire versée en mars de l'année suivant l'exercice ;
- > une part acquise et différée sous forme d'équivalents actions, le montant final versé au collaborateur étant fonction de la valeur de l'action Société Générale à la fin de la période d'indisponibilité ;
- > une part non acquise et différée en numéraire (sans indexation sur le cours de l'action) sur une échéance, dont le versement in fine est subordonné à la présence du salarié et aux conditions de performance et d'ajustement au risque décrites ci-dessous en 2.3.4 ;
- > une part non acquise et différée payée en équivalents actions sur deux échéances, dont l'acquisition est également soumise à la présence du salarié et aux conditions décrites ci-dessous en 2.3.4 et dont la valeur *in fine* est fonction de la valeur de l'action Société Générale à la fin de la période d'indisponibilité.

**L'acquisition de la part non-acquise s'effectue ainsi sur trois ans par tiers, avec une première échéance en numéraire et les deux suivantes en équivalents actions.** La période d'indisponibilité est de six mois minimum pour les instruments indexés sur le cours de l'action Société Générale.

Les paiements correspondant à chaque échéance d'équivalents actions effectués à l'issue de la période d'indisponibilité sont complétés de la valeur du dividende versé pendant la période d'indisponibilité, le cas échéant.

Tous les salariés bénéficiant d'une rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance, tant durant la période d'acquisition que pendant la période d'indisponibilité.

Sur le modèle de la politique appliquée aux dirigeants mandataires sociaux, le dispositif de rémunération variable du Comité exécutif et du Comité de direction a été rendu plus contraint. La part non-acquise de leur rémunération variable est désormais différée sur cinq ans<sup>5</sup>, dont une part différée sur trois ans par tiers tel que mentionné ci-dessus et une part sous forme d'intéressement à long terme acquis à l'issue d'une période de cinq ans, attribué en équivalents actions Société Générale et soumis à des conditions alignées sur la performance relative de l'action Société Générale.

Pour mémoire, le Groupe n'attribue plus d'options sur actions depuis 2011.

---

<sup>5</sup> : à l'exception de quelques membres de ces comités localisés dans certaines implantations géographiques qui doivent appliquer des contraintes conformes à la réglementation locale.

Structure de la rémunération (hors Dirigeants Mandataires Sociaux)

		Rémunération variable					
		Païement/attribution définitive différée dans le temps					
Catégories de salariés	Rémunération fixe	Part Acquise		Part Non Acquise			
40% à plus de 70% de la rémunération variable							
- Cadres dirigeants du Groupe (Comité Exécutif du Groupe)	Salaire fixe	Numéraire 50% immédiat	Equivalents actions (1) 50% différé	Numéraire différé 20% part différée	Numéraire différé 20% part différée	Equivalents actions (1) 20% part différée	Equivalents actions (1) 40% part différée
Date de disponibilité/paiement		Mars 2015	Mars 2016*	Mars 2016*	Mars 2017*	Octobre 2018*	Octobre 2020*
40% à plus de 70% de la rémunération variable							
- Cadres dirigeants du Groupe (Comité de Direction Groupe)	Salaire fixe	Numéraire 50% immédiat	Equivalents actions (1) 50% différé	Numéraire différé 25% part différée	Numéraire différé 25% part différée	Equivalents actions (1) 25% part différée	Equivalents actions (1) 25% part différée
Date de disponibilité/paiement		Mars 2015	Mars 2016*	Mars 2016*	Mars 2017*	Octobre 2018*	Octobre 2020*
40% à plus de 70% de la rémunération variable							
- Salariés régulés (rémunération variable ≥ à 100K€)	Salaire fixe	Numéraire 50% immédiat	Equivalents actions (1) 50% différé	Numéraire différé 33% part différée	Equivalents actions (1) 33% part différée	Equivalents actions (1) 33% part différée	
Date de disponibilité/paiement		Mars 2015	Mars 2016*	Mars 2016*	Octobre 2017*	Octobre 2018*	
% fonction du niveau de variable							
Autres salariés soumis au schéma de différé Groupe (2) : (rémunération variable > à 100K€)	Salaire fixe	Numéraire 100% immédiat		Numéraire différé 33% part différée	Equivalents actions (1) 33% part différée	Equivalents actions (1) 33% part différée	
Date de disponibilité/paiement		Mars 2015		Mars 2016*	Octobre 2017*	Octobre 2018*	

\* Date de disponibilité/paiement, tenant compte de la période de rétention post-acquisition (6 mois minimum pour les équivalents actions)

(1) Les équivalents actions restent soumis à l'application potentielle du malus pendant la période de rétention

(2) Salariés de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et des Directions Centrales du Groupe

### 2.3.3 Les conditions de performance et l'ajustement au risque des rémunérations différées (ex post)

L'acquisition de la rémunération différée est intégralement soumise à la double condition (i) de performance et (ii) de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité.

**Les conditions de performance sont différenciées selon les pôles et les métiers.** Si un minimum de performance n'est pas atteint chaque année, les rémunérations variables différées sont partiellement ou intégralement perdues (principe de malus mentionné à l'article L 511-83 du Code Monétaire et Financier).

**Les seuils de performance sont fixés par la Direction financière et sont validés par le Conseil d'administration.**

**Les conditions de performance sont différenciées par niveau de responsabilité avec une exigence croissante en fonction du niveau hiérarchique.** Les dirigeants de la Société Générale sont soumis à des conditions de performance spécifiques, en ligne avec l'atteinte des objectifs du plan stratégique du Groupe.

Les conditions de performance s'appliquant aux rémunérations différées, par strate managériale, sont résumées dans le tableau ci-après :

	Acquisition mars 2016	Acquisition mars 2017	Acquisition mars 2018	Acquisition mars 2020
<b>Strate managériale</b>	Numéraire	Numéraire	Equivalents actions avec indisponibilité	Equivalents actions avec indisponibilité

Comité	Métiers	REX (*) du périmètre de supervision 2015	REX (*) du périmètre de supervision 2016	REX (*) du périmètre de supervision 2017	TSR (*) relatif annualisé entre 2014 et 2019
	Exécutif et Comité de Direction du Groupe	Directions Centrales	RNPG (*) Groupe 2015 + Core Tier One au 31/12/2015	RNPG (*) Groupe 2016 + Core Tier One au 31/12/2016	

		Acquisition mars 2016	Acquisition mars 2017	Acquisition mars 2018
<b>Strate managériale</b>		Numéraire	Equivalents actions avec indisponibilité	Equivalents actions avec indisponibilité
<b>Autres salariés avec un différé non acquis dont population régulée</b>	<b>GBIS (**)</b>	REX (*) 2015	REX (*) 2016	REX (*) 2017
	<b>Autres métiers et Directions Centrales</b>	RNPG (*) Groupe 2015	RNPG (*) Groupe 2016	RNPG (*) Groupe 2017

(\*) TSR : Total Shareholder Return / REX : Résultat d'Exploitation / RNPG : Résultat Net Part du Groupe

(\*\*) GBIS : Banque de Grande Clientèle et de Solutions Investisseurs

**Note : Le panel de banques utilisé pour calculer le TSR inclut outre la Société Générale : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS et Unicredit.**

Par ailleurs, toute prise de risque excessive ou tout comportement jugé inacceptable par la Direction générale peut entraîner une réduction ou le non versement de ces rémunérations différées.

### 2.3.4 Le plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe

La Directive CRDIV a introduit un plafonnement de la rémunération variable des personnes régulées au niveau de la rémunération fixe, avec la possibilité pour la composante variable de représenter jusqu'à deux fois la composante fixe, sous réserve de l'approbation des actionnaires.

En conformité avec la réglementation et plus spécifiquement avec l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014, qui a transposé cette Directive, **l'Assemblée générale des actionnaires de Société Générale qui s'est réunie le 20 mai 2014 a autorisé un relèvement du plafond de rémunération variable à deux fois la rémunération fixe pour l'ensemble des régulés du Groupe.** Cette décision restera en vigueur tant que l'Assemblée générale ne l'aura pas remise en cause.

L'ensemble de la population régulée vérifie le principe du plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe. Pour les membres du Comité exécutif et du Comité de direction, qui bénéficient d'un intéressement à long terme acquis aux termes de cinq ans, attribué en équivalents actions Société Générale, la faculté offerte par l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014 d'actualiser la partie de la rémunération variable attribuée en instruments et différée à au moins cinq ans dans le cadre du calcul du plafond de rémunération variable a été utilisée.

### 2.3.5 L'enveloppe de rémunération variable de la population régulée au titre de 2014

**L'enveloppe de rémunération variable allouée à la population régulée au titre de 2014 s'établit à 205 M€ et la rémunération globale fixe et variable attribuée à cette population à 390 M€.** Cette enveloppe conduit à un niveau moyen de rémunération en retrait par rapport à celui constaté sur les régulés en 2013 de -38% en variable et de -15% en global fixe et variable, en corrélation avec l'élargissement de la population régulée à des niveaux de rémunération moins élevés et avec la baisse des enveloppes de rémunération variable de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, qui regroupe la majeure partie des salariés régulés.

### 2.3.6 La politique en matière de rémunérations garanties

L'attribution d'une rémunération variable garantie, dans le contexte de l'embauche est :

- > strictement limitée à un an (conformément à la Directive CRD IV) ;
- > soumise aux modalités du plan de rémunération différée applicable sur l'exercice.

### 2.3.7 Les indemnités de départ

Les paiements discrétionnaires (i.e. paiements au-delà des indemnités légales ou conventionnelles dues selon les dispositions impératives du droit du travail), liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail ou de mandat, ne sont en aucun cas fixés contractuellement à l'avance (ex : interdiction des parachutes dorés). Ils sont déterminés au moment du départ du salarié, en tenant compte des performances du bénéficiaire, appréciées au regard des performances collectives de son activité d'appartenance et de celles de l'ensemble du Groupe.

### **PARTIE 3. LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX**

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux est conforme à la Directive européenne 2013/36/UE du 26 juin 2013 dite CRD IV, transposée en France par l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014 (complétée par le Décret n°2014-1315 et l'Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne). Elle respecte également les recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF. Ainsi, la rémunération des dirigeants mandataires sociaux est définie par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations (cf. 1.1. plus haut). La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est détaillée au chapitre 3 sur le gouvernement d'entreprise du document de référence 2015.

## PARTIE 4. INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS AU TITRE DE L'EXERCICE 2014

### 4.1 Population régulée (personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise) hors dirigeants mandataires sociaux

#### A. Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (en M€)

	Total Groupe	Conseil d'administration	Comité Exécutif	Activités de marché	Financement et Conseil	GBIS - Autres	Banque de détail	Fonctions de contrôle et de support
<b>Population régulée</b>	550	14	10	281	113	23	39	70
<b>Rémunération totale</b>	389,6	1,3	11,7	222,2	91,1	16,4	20,0	27,0
dont Rémunération fixe	184,3	1,3	4,4	107,8	40,1	7,1	10,6	13,0
dont Rémunération variable <sup>1</sup>	205,2		7,3	114,4	50,9	9,2	9,4	14,0
<b>Rémunération variable<sup>1</sup></b>								
dont part acquise	103,6		2,9	57,7	24,8	4,5	5,2	8,5
dont part en numéraire	58,2		1,5	34,2	12,6	2,2	2,8	4,9
dont part en instruments <sup>2</sup>	45,5		1,5	23,5	12,2	2,2	2,5	3,5
dont part différée	101,6		4,4	56,7	26,1	4,7	4,2	5,5
dont part en numéraire	36,2		1,8	19,1	9,6	2,0	1,7	2,0
dont part en instruments	65,5		2,6	37,6	16,5	2,7	2,5	3,5

(1) Paiement réparti en quatre échéances entre mars 2015 et octobre 2020

(2) Restant soumis à l'application potentielle de la condition individuelle et collective de perte des droits pendant la période de rétention

#### B. Rémunérations variables différées

##### a. Synthèse des plans de variables différés concernés par échéance et instrument (hors Comité exécutif et Comité de direction)

Échéance	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Plan 2011</b>	50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	France : Actions Hors France : Eq. Actions	Eq. Actions			
<b>Plan 2012</b>		50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions		
<b>Plan 2013</b>			50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions	
<b>Plan 2014</b>				50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions

Equivalents Actions Société Générale avec période d'indisponibilité de 6 mois minimum versés en numéraire à l'échéance

Actions de performance Société Générale avec une période d'acquisition d'au moins 2 ans suivie d'une période d'indisponibilité de 2 ans pour les résidents Français

##### b. Encours de rémunérations variables différées

Le montant des encours de rémunérations variables différées correspond cette année au montant de variable différé au titre des plans 2014, 2013, 2012 et 2011. <sup>(2)</sup>

**Montants des rémunérations différées  
conditionnelles en M€<sup>(1)</sup>**

<b>Au titre de l'exercice 2014</b>	<b>Au titre des exercices antérieurs</b>
147,1 <sup>(2)</sup>	151,8

(1) Exprimé en valeur au moment de l'attribution

(2) Incluant les instruments acquis, soumis à une période de rétention d'un an, pendant laquelle la condition individuelle et collective de perte des droits s'applique.

**La totalité des encours de rémunérations variables différées est exposée à d'éventuels ajustements explicites (conditions de performance et clause de gestion appropriée des risques) et/ou implicites (indexation sur le cours de l'action).**

**c. Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice**

<b>Année d'attribution</b>	<b>Montant des rémunérations différées acquises en M€ - Valeur d'attribution <sup>(1)</sup></b>	<b>Montant des réductions effectuées <sup>(2)</sup></b>	<b>Montant des rémunérations différées acquises en M€ - Valeur au moment de l'acquisition / du paiement <sup>(1) (3)</sup></b>
2013	91,8	0	83,5
2012	52,3	0	66,2
2011	35,1	0	56,1
2010	8,5	7 <sup>(4)</sup>	0,8
2009	2,5	1,1 <sup>(5)</sup>	1,7

(1) Incluant les instruments acquis, soumis à une période de rétention de six mois à un an, pendant laquelle la condition individuelle et collective de perte des droits s'applique.

(2) Les réductions effectuées correspondent à des ajustements explicites (conditions de performance non atteintes). Le solde des réductions provient d'ajustements implicites (évolution du cours de l'action).

(3) Valorisations effectuées au cours de l'action défini en mars 2015.

(4) 154.152 actions de performance attribuées dans le cadre du plan 2010 ont été radiées, pour cause de non atteinte des conditions de performance.

(5) 25.017 actions de performance attribuées dans le cadre du plan 2009 ont été radiées, pour cause de non atteinte des conditions de performance.

**C. Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice**

<b>Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires</b>		<b>Montant des sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires</b>	
<b>Sommes versées en M€<sup>(1)</sup></b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Sommes versées en M€</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>
0,7	3	0,7	1

(1) Le montant d'indemnité de rupture le plus élevé versé individuellement au cours de 2014 est égal à 0,6 M€.

D. Garanties d'indemnités de rupture

**Garanties d'indemnités de rupture accordées au cours de l'exercice**

<b>Montant total</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>
0	0
<b>Garantie la plus élevée</b>	
0	

## 4.2. Dirigeants mandataires sociaux

Le périmètre des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2014 est constitué de MM. Oudéa, Cabannes, Sammarcelli (jusqu'au 31 août 2014) et Sanchez Incera.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux a fait l'objet d'une communication spécifique suivant le Conseil d'Administration du février 2015 qui a arrêté les rémunérations variables au titre de 2014.

### A. Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (en M€)

<b>Nombre de personnes concernées</b>	4
<b>Rémunération totale</b>	7,3
dont Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	3,0
dont Rémunération variable <sup>(2)</sup>	4,3
<b>Rémunération variable</b>	
dont part acquise	0,9
dont part en numéraire	0,5
dont part en instruments	0,5
dont part différée	3,4
dont part en numéraire	0,5
dont part en instruments	2,9

Note :

- (1) A ces montants s'ajoute pour M. Oudéa une compensation sur retraite supplémentaire d'entreprise abandonnée de 0,2 M€. Cette compensation a été supprimée et intégrée dans la rémunération fixe le 1er septembre 2014.  
(2) Ces montants incluent l'intéressement à long terme attribué en février 2015 au titre de 2014.

### B. Rémunérations variables différées

#### a. Encours de rémunérations variables différées

Le montant des rémunérations différées au titre des exercices antérieurs correspond cette année au montant de variable différé au titre de 2013, 2012 et 2011.

#### Montants des rémunérations différées conditionnelles en M€<sup>(1)</sup>

Au titre de l'exercice 2014	Au titre des exercices antérieurs <sup>(2)</sup>
3,8	7,9

(1) Exprimé en valeur au moment de l'attribution

(2) Ces montants incluent les dispositifs d'intéressement à long terme attribués au titre des exercices 2011, 2012 et 2013.

0

**b. Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice (1)**

Ces informations sont fournies par année d'attribution.

Année d'attribution	Montant des rémunérations différées acquises en M€ - Valeur d'attribution	Montant des réductions effectuées	Montant des rémunérations différées acquises en M€ - Valeur au moment de l'acquisition / du paiement
2013	1,4	0	1,2
2012	0,6	0	0,8
2011	1,7	0	5,3

(1) Incluant les instruments acquis, soumis à une période de rétention de six mois à un an. Valorisations effectuées au cours de l'action défini en mars 2015.

**C. Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice**

Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires		Montant des sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires	
Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires
0	0	0	0

**D. Garanties d'indemnités de rupture****Garanties d'indemnités de rupture accordées au cours de l'exercice**

Montant total	Nombre de bénéficiaires
0	0
Garantie la plus élevée	
0	

### 4.3. Rémunérations globales supérieures ou égales à 1 M€

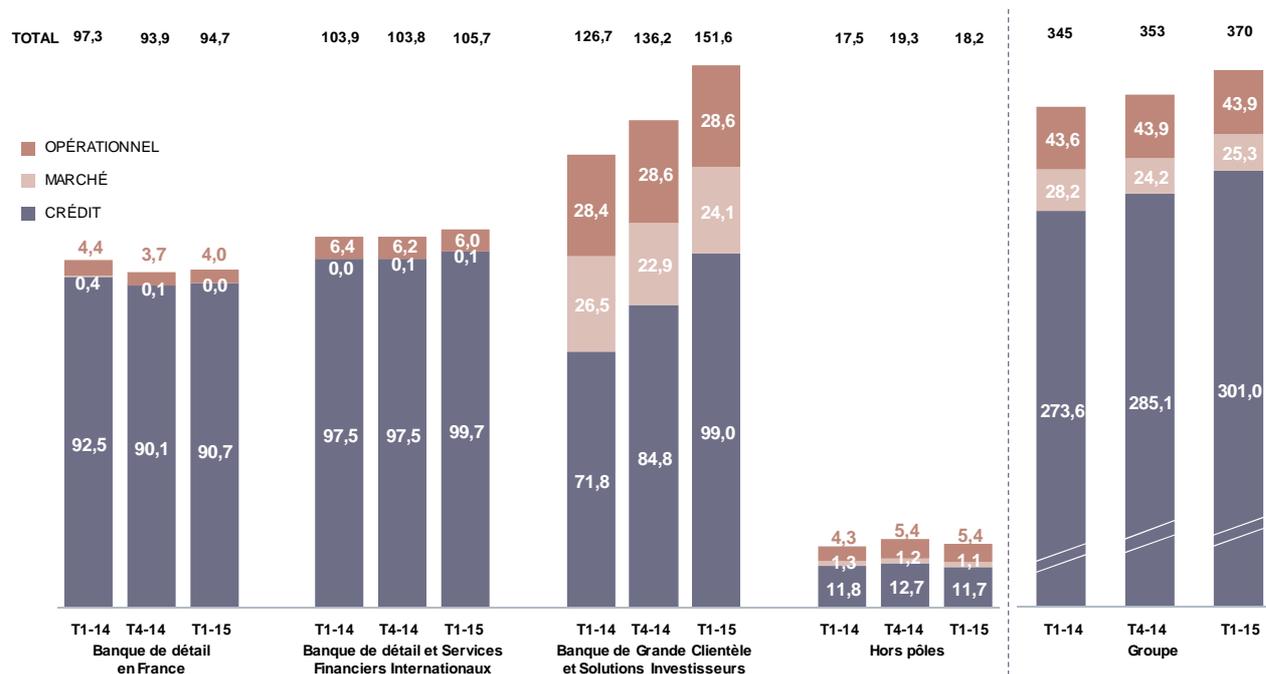
Nombre de personnes régulées (y compris dirigeants mandataires sociaux) dont la rémunération globale au titre de 2014 est supérieure ou égale à 1 M€

Tranche de rémunération, M€	Effectif
[1 - 1,5[	73
[1,5 - 2[	18
[2 - 2,5[	9
[2,5 - 3[	5
[3 - 3,5[	4
<b>Total</b>	<b>109</b>

## 2. Indicateurs clés des risques

### 2.1 Extrait de la présentation du 6 mai 2015 : Résultats du premier trimestre 2015 (et annexes) – actualisation des pages 145 à 172 du DDR 2015

#### ENCOURS PONDÉRÉS\* DES RISQUES (CRR/CRD4, en Md EUR)



\* Y compris les entités incluses dans le périmètre IFRS 5 jusqu'à leur cession effective

### 3. Gestion des ratios prudentiels

Actualisation des pages 166 et 167 du document de référence

Au cours du premier trimestre 2015, Société Générale a procédé à l'émission de 1,25 Md EUR de Tier 2 le 27 février 2015.

Sur cette même période, le Groupe a remboursé à première date de call l'émission d'Additional Tier 1 mise en place en janvier 2005 pour un montant de 728,1 M EUR. Par ailleurs, le Groupe a annoncé le 23 février 2015 l'exercice de son option de call sur l'émission d'Additional Tier 1 mise en place en avril 2007, qu'il a remboursée le 7 avril 2015 pour un montant de 1,0 Md USD.

#### RATIOS PRUDENTIELS CRR/CRD4

	31 mar.14	31 mar.15
<i>En milliards d'euros</i>		
<b>Capitaux propres part du Groupe</b>	<b>51,1</b>	<b>57,2</b>
Titres Super Subordonnés (TSS)*	(6,6)	(9,4)
Titres Subordonnés à Durée Indéterminée (TSDI)*	(0,4)	(0,4)
Provision pour dividendes et coupons sur hybrides	(1,1)	(1,6)
Ecarts d'acquisition et incorporels	(6,8)	(6,6)
Participations ne donnant pas le contrôle	2,6	2,7
Déductions et retraitements prudentiels**	(4,0)	(4,7)
<b>Fonds propres Common Equity Tier 1</b>	<b>34,9</b>	<b>37,2</b>
Fonds propres additionnels de catégorie 1	6,0	8,7
<b>Fonds propres Tier 1</b>	<b>40,8</b>	<b>45,9</b>
Fonds propres de catégorie 2	5,6	7,1
<b>Fonds propres globaux (Tier 1 + Tier 2)</b>	<b>46,5</b>	<b>53,0</b>
<b>Encours pondérés</b>	<b>345</b>	<b>370</b>
<b>Ratio Common Equity Tier 1</b>	<b>10,1%</b>	<b>10,1%</b>
<b>Ratio Tier 1</b>	<b>11,8%</b>	<b>12,4%</b>
<b>Ratio Global</b>	<b>13,5%</b>	<b>14,3%</b>
<b>Ratio conglomérat financier</b>	<b>&gt;100%</b>	<b>&gt;100%</b>

Ratios publiés selon les règles CRR/CRD4 publiées le 26 juin 2013, incluant le compromis danois pour les activités d'assurance

\* Hors primes d'émission sur les TSS et les TSDI

\*\* Déductions sans phasage

## RATIO DE LEVIER CRR

### Ratio de levier CRR<sup>(1)</sup> non phasé

<i>En milliards d'euros</i>	31 déc.14	31 mar.15
<b>Tier One</b>	<b>44,6</b>	<b>45,9</b>
Total bilan prudentiel(2)	1 208	1 323
Ajustement au titre des expositions sur dérivés	(83)	(124)
Ajustement au titre des opérations de financement sur titres*	(20)	(37)
Hors bilan (engagements de financement et garanties)	80	84
Ajustements techniques et réglementaires (déductions prudentielles fonds propres Tier one)	-12	(11)
<b>Exposition levier</b>	<b>1 173</b>	<b>1 235</b>
<b>Ratio de levier CRR</b>	<b>3,8%</b>	<b>3,7%</b>

(1) Proforma sans phasage sur la base des règles CRR adoptées par la Commission européenne en octobre 2014 (acte délégué)

(2) Le bilan prudentiel correspond au bilan IFRS retraité du périmètre des entités mises en équivalence (principalement des filiales d'assurance)

\* Opérations de financement sur titres : titres reçus en pension, titres donnés en pension, opérations de prêt ou d'emprunt de titres et toutes autres opérations similaires sur titres

#### 4. Exigences en fonds propres

---

Correction du tableau N°9, page 170 du DDR 2015

	<b>31.12.2014</b>		<b>31.12.2013</b>	
	<b>Exigences minimum en fonds propres</b>	<b>Actifs pondérés</b>	<b>Exigences minimum en fonds propres</b>	<b>Actifs pondérés</b>
Approche de mesure avancée du risque opérationnel	3,230	40,375	2,907	36,334
Approche standard du risque opérationnel	284	3,556	339	4,237

## 5. Couverture des encours douteux - actualisation du tableau 22 de la page 213 du DDR 2015

### ENCOURS DOUTEUX BRUTS

<i>en Md EUR</i>	31/03/2014	31/12/2014	31/03/2015
<b>Créances brutes*</b>	<b>415,4</b>	<b>427,0</b>	<b>444,4</b>
<b>Créances douteuses*</b>	<b>24,9</b>	<b>23,7</b>	<b>24,5</b>
<b>Taux brut d'encours douteux*</b>	<b>6,0%</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,5%</b>
<b>Provisions spécifiques*</b>	<b>13,5</b>	<b>13,1</b>	<b>13,6</b>
<b>Provisions base portefeuille*</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>
<b>Taux brut de couverture des encours douteux* (Provisions globales / Créances douteuses)</b>	<b>59%</b>	<b>61%</b>	<b>61%</b>
<b>Actifs gérés en extinction : encours bruts</b>	<b>5,2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>
<b>Créances douteuses</b>	<b>3,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,4</b>
<b>Taux brut d'encours douteux</b>	<b>57%</b>	<b>54%</b>	<b>58%</b>
<b>Provisions spécifiques</b>	<b>2,5</b>	<b>1,9</b>	<b>2,1</b>
<b>Taux brut de couverture des encours douteux</b>	<b>84%</b>	<b>89%</b>	<b>89%</b>
<b>Taux brut Groupe des encours douteux</b>	<b>6,6%</b>	<b>6,0%</b>	<b>6,0%</b>
<b>Taux brut Groupe de couverture des encours douteux</b>	<b>62%</b>	<b>63%</b>	<b>63%</b>

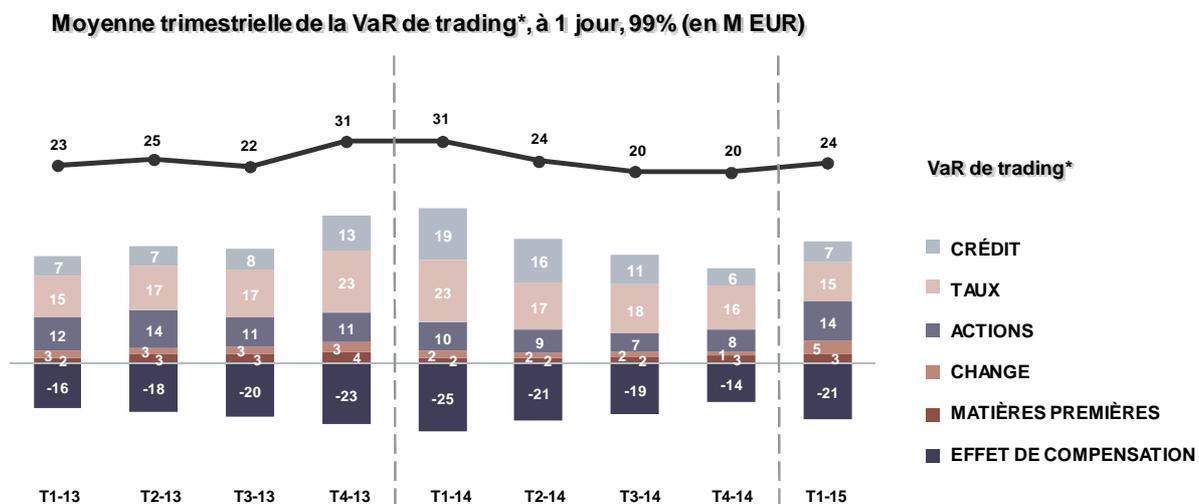
\* Hors actifs gérés en extinction. Prêts et créances sur la clientèle, prêts et créances sur les établissements de crédit, locations simples et opérations de location financement et assimilés

## 6. Risques de marché

Evolution de la VaR de trading -actualisation de la page 250 du DDR 2015

Moyenne trimestrielle de la Valeur en Risque (VaR) à 99%, indicateur synthétique permettant le suivi au jour le jour des risques de marché pris par la banque, en particulier dans ses activités de trading, en millions d'euros

### ÉVOLUTION DE LA VAR DE TRADING\* ET DE LA VAR STRESSEE



Depuis le 01/01/2008, le périmètre de la VaR de crédit exclut des positions de CDO hybrides maintenant traitées prudemment en banking book.

### SVAR

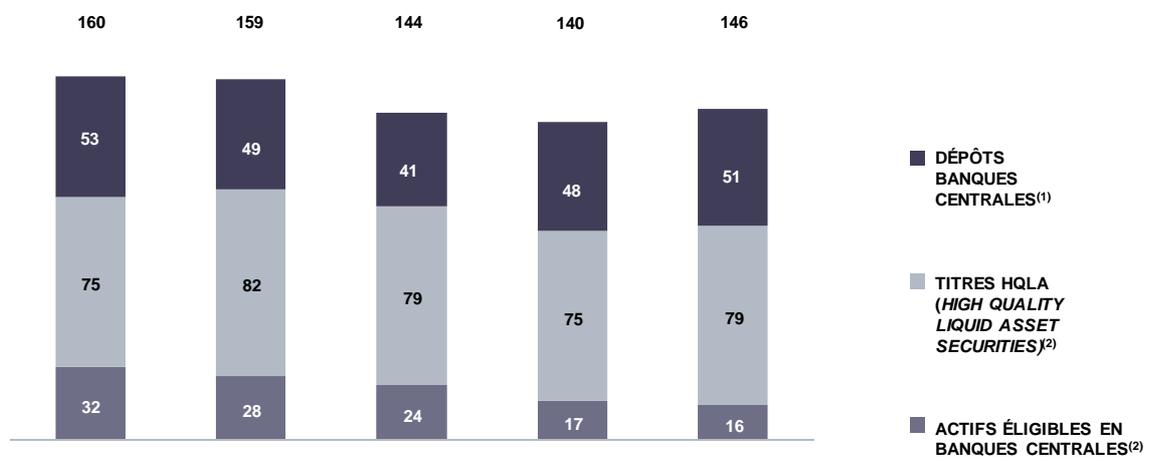
<b>SVAR en M EUR</b>	<b>T1-14</b>	<b>T2-14</b>	<b>T3-14</b>	<b>T4-14</b>	<b>T1-15</b>
<b>Minimum</b>	(65)	(50)	(42)	(56)	(45)
<b>Maximum</b>	(107)	(95)	(98)	(95)	(82)
<b>Moyenne</b>	(82)	(68)	(62)	(75)	(62)

## 7. Risques de liquidité

---

### Réserve de liquidité – actualisation de la page 271 du Document de référence 2014

#### RÉSERVE DE LIQUIDITÉ



(1) Hors réserves obligatoires

(2) Disponibles, valorisés après décote

## 8. Titrisation

Correction du tableau N°51, page 243 du DDR 2015

En M EUR		Portefeuille bancaire			
		31.12.2014			
		Valeur exposée au risque (EAD)		Exigences en fonds propres	
Pondération		Titrisation	Re-titrisation	Titrisation	Re-titrisation
	6 à 10%	610	0	4	0
	12 à 18%	853	0	8	0
	20 à 35%	195	2	5	0
	40 à 75%	96	578	6	4
	100%	29	353	2	1
	150 à 250%	0	387	0	13
	>250 et <425%	0	0	0	0
	>425% et <850%	9	0	5	0
<b>Méthode RBA</b>		<b>1 793</b>	<b>1 320</b>	<b>30</b>	<b>18</b>
Méthode IAA		10 421	0	77	0
Méthode de la formule réglementaire		593	0	5	0
1250% / Déductions des fonds propres		162	793	32	46
<b>Total approche IRB</b>		<b>12 969</b>	<b>2 113</b>	<b>144</b>	<b>64</b>
Pondération à 100%		0	0	0	0
Méthode fondée sur les notations externes		0	0	0	0
Méthode par transparence		47	0	30	0
<b>Total approche standard</b>		<b>47</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>0</b>
<b>Total portefeuille bancaire</b>		<b>13 016</b>	<b>2 113</b>	<b>174</b>	<b>64</b>

(1) Les EAD pondérées à 1250% correspondent uniquement aux positions entièrement dépréciées, présentées ici brutes de 1985 MEUR de dépréciations

## 9. Risques Juridiques (actualisation des pages 281 à 283 du DDR 2015)

- Société Générale et de nombreuses autres banques, sociétés d'assurance et sociétés de courtage font l'objet d'enquêtes de la part de l'administration fiscale américaine, de la SEC (Securities and Exchange Commission), de la Division antitrust du Département de la Justice et de procureurs de différents États (State Attorneys General) au motif qu'ils auraient manqué aux lois et règlements en vigueur à l'occasion de contrats (Guaranteed Investment Contracts « GICs ») conclus dans le cadre d'émissions d'obligations municipales exonérées d'impôts. Société Générale coopère avec les autorités dans le cadre de ces enquêtes.

En 2008, plusieurs actions de groupe ont été engagées aux États-Unis à l'encontre de Société Générale et d'autres banques, institutions financières et courtiers à qui il est reproché d'avoir enfreint le droit de la concurrence américain lors de l'appel d'offres et de la conclusion de GICs (Guaranteed Investment Contracts) et de produits dérivés avec des municipalités. Ces actions ont été jointes devant la US District Court for the Southern District of New York. Certaines d'entre elles ont donné lieu à une demande groupée (« consolidated class action complaint ») laquelle a été rejetée par la Cour, en avril 2009, au bénéfice de Société Générale et des autres défendeurs à l'exception de trois. Une seconde action de groupe modifiée a été engagée en juin 2009. Une troisième action de groupe modifiée a été engagée en mars 2013. Parallèlement, une autre action de groupe fondée sur le droit de la concurrence fédéral et sur la loi californienne ainsi que des actions individuelles de la part d'autorités publiques sont encourus. Des demandes tendant au rejet de ces procédures ont été rejetées. La discovery est en cours.

- Au début des années 2000, la profession bancaire a adopté, en France, le principe du passage à la compensation électronique des chèques afin d'en rationaliser le traitement.

Pour accompagner cette réforme (connue sous le nom d'EIC pour « Échange d'Images Chèques ») qui a contribué à la sécurisation du traitement des paiements par chèque et à la lutte contre la fraude, les banques ont créé plusieurs commissions interbancaires (dont la CEIC qui a été abandonnée en 2007). Ces commissions ont été décidées sous l'égide des autorités de tutelle du secteur, les pouvoirs publics étant tenus informés.

Le 20 septembre 2010, après plusieurs années d'instruction, l'Autorité française de la concurrence a considéré que la mise en place et la fixation en commun du montant de la CEIC et de deux autres commissions pour services connexes étaient contraires au droit de la concurrence. Elle a condamné l'ensemble des banques ayant participé à la mise en place de ces commissions (Banque de France comprise) à un montant total d'amendes de près de 385 M EUR. Société Générale a été sanctionnée à hauteur de 53,5 M EUR, Crédit du Nord, sa filiale, à hauteur de 7 M EUR.

Dans son arrêt du 23 février 2012, la Cour d'appel, saisie par l'ensemble des banques concernées à l'exception de la Banque de France, conclut à l'absence d'infraction au droit de la concurrence, permettant aux banques d'obtenir le remboursement des amendes qu'elles avaient payées. Le 14 avril 2015, la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt de la Cour d'appel au motif que cette dernière n'avait pas examiné les arguments de deux intervenants volontaires. L'affaire a été renvoyée devant la Cour d'appel pour qu'elle soit à nouveau jugée.

- Une class action (action de groupe) a été engagée à l'encontre de Société Générale Private Banking (Suisse) et de nombreuses autres institutions financières devant la US District Court for the Northern District of Texas. Les demandeurs entendent représenter des clients de Stanford International Bank Ltd. (« SIBL ») auprès de laquelle ils avaient déposé des fonds ou dont ils détenaient des certificats de dépôt depuis le 16 février 2009. Les demandeurs soutiennent être victimes de pertes résultant des fraudes de SIBL, du groupe Stanford et d'entités liées, dont les défendeurs seraient, selon eux, également responsables. Ils cherchent à récupérer les paiements faits par l'intermédiaire des défendeurs ou faits à ces derniers pour le compte de SIBL ou d'entités qui lui étaient liées au motif qu'il s'agirait de transferts frauduleux. Le Comité des Investisseurs Stanford a été autorisé à intervenir dans la procédure et a formé des demandes similaires contre Société Générale Private Banking (Suisse) et les autres défendeurs.

La demande de Société Générale Private Banking (Suisse) soulevant l'incompétence du tribunal a été rejetée par décision du 5 juin 2014. Société Générale Private Banking (Suisse) a alors sollicité un nouvel

examen de cette décision sur la compétence, ce qui lui a été définitivement refusé. Le 21 avril 2015, le tribunal a autorisé la poursuite de la grande majorité des demandes formées par les demandeurs investisseurs et le Comité des Investisseurs Stanford.

Société Générale Private Banking (Suisse) et Société Générale ont aussi reçu des demandes de pièces et d'informations de la part du Department of Justice américain en relation avec les faits invoqués dans la class action. Société Générale Private Banking (Suisse) et Société Générale ont pris toutes dispositions utiles pour coopérer avec le Department of Justice américain.

- Parmi les actions civiles en lien avec les taux IBOR intentées contre la Banque, Société Générale, ainsi que d'autres institutions financières, avait été assignée dans le cadre d'une quatrième action de groupe (class action) devant la United States District Court à Manhattan pour des agissements liés à la fixation du taux USD LIBOR par des individus résidents américains ayant souscrit des prêts hypothécaires dont le taux était indexé au taux USD LIBOR. Il leur était reproché d'avoir enfreint le droit de l'État de Californie et d'avoir commis une fraude. Le 5 mars 2015, les demandeurs ont retiré toute demande contre Société Générale dans le cadre de cette quatrième action de groupe

## 10. Index des tableaux du rapport pilier3

N°	Titre	Page	Complément
1	Différence entre périmètre comptable et périmètre prudentiel	163	
2	Rapprochement du bilan consolidé et du bilan comptable sous périmètre prudentiel	163	
3	Filiales exclues du périmètre prudentiel	165	
4	Montant total des instruments de dette assimilés aux fonds propres Tier 1	166	28
5	Évolution des dettes éligibles à la constitution des fonds propres	167	28
6	Fonds propres prudents et ratios de solvabilité CRR/CRD4 non phasés	168	28 - 29
6a	Fonds propres prudents et ratio de solvabilité CRR/CRD4 (détail du tableau 6)	174 - 175	
6b	Modèle transitoire pour la publication des informations sur les fonds propres	176 - 179	
6c	Principales caractéristiques des instruments de fonds propres	180 - 197	
7	Flux des fonds propres prudents non phasés	169	
8	Déductions et retraitements prudents au titre de CRR/CRD4	169	
9	Exigences en fonds propres et encours pondérés du Groupe	170	30, 32
10	Encours pondérés des risques CRR/CRD4 à fin décembre 2014	171	
11	Contribution des principales filiales aux encours pondérés du groupe	172	
12	Synthèse du ratio de levier et passage du bilan comptable sur périmètre prudentiel à l'exposition levier	173	28 - 29
13	Répartition des EAD par méthode bâloise	203	
14	Périmètre d'application de méthodes IRB et standard pour le Groupe	203	
15	Échelle de notation interne de société générale et correspondance avec celles des agences	204 - 242	
16	Hors clientèle de détail - modèles et principales caractéristiques des modèles utilisés	205	
17	Comparaison des probabilités de défaut (PD) estimées et des valeurs réalisées hors clientèle de détail	206	
18	Comparaison des LGD* estimées et des valeurs réalisées - hors clientèle de détail	206	
19	Clientèle de détail - modèles et principales caractéristiques des modèles utilisés	207	
20	Comparaison des probabilités de défaut (PD) estimées et des valeurs réalisées clientèle de détail	208	
21	Comparaison des LGD estimées et des valeurs réalisées - clientèle de détail	208	
22	Couverture des engagements provisionnables	213	31
23	Catégories d'exposition	214	
24	Exposition au risque de crédit global, valeur exposée au risque (EAD) et exposition pondérée (RWA) par méthode et catégorie d'exposition	215	
25	Exposition au risque de crédit, valeur exposée au risque (EAD) et exposition pondérée (RWA) de la clientèle de détail par méthode et catégorie d'exposition	216	
26	Exposition au risque de crédit et de contrepartie par méthode et catégorie d'exposition	217	
27	Valeur exposée au risque (EAD) de crédit et de contrepartie par méthode et catégorie d'exposition	218	
28	Sûretés personnelles (dérivés de crédit inclus) et réelles bilan et hors bilan par catégorie d'exposition	218	
29	Valeur exposée au risque (EAD) du portefeuille entreprises par secteur d'activité	219	
30	Valeur exposée au risque (EAD) par zone géographique et principaux pays par catégorie d'exposition	220 - 221	
31	Valeur exposée au risque (EAD) par zone géographique et principaux pays de la clientèle de détail	222	
32	En approche IRB hors clientèle de détail, exposition au risque de crédit par maturité résiduelle	223	
33	Exposition au risque de crédit traitée en approche IRB, par catégorie d'exposition et notes internes (hors expositions en défaut)	224 - 225	

N°	Titre	Page	Complément
34	Exposition au risque de crédit de la clientèle de détail traitées en approche IRB, par catégorie d'exposition et notes internes (hors expositions en défaut)	226	
35	Exposition au risque de crédit traitée en méthode standard par catégorie d'exposition et notation (hors expositions en défaut)	228	
36	Risque de contrepartie par catégorie d'exposition	229	
37	Valeur exposée au risque (EAD) de contrepartie par zone géographique et principaux pays (exposition >1 Md EUR)	229	
38	En approche IRB, valeur exposée au risque (EAD) de contrepartie par notes internes	230	
39	Répartition des expositions non dépréciées avec impayés par catégorie d'exposition	230	
40	Expositions dépréciées du bilan et dépréciations par catégorie d'exposition et coût du risque	230	
41	Expositions dépréciées et dépréciations individuelles au bilan par méthode et par zone géographique et principaux pays	231	
42	Expositions dépréciées du bilan par secteur d'activité	232	
43	En approche IRB : pertes attendues (EL) à horizon d'un an par catégorie d'exposition (hors expositions en défaut)	232	
44	Encours totaux des positions titrisées par le groupe au 31.12.2014 et 2013 par catégorie d'exposition	235	
45	Encours de positions titrisées par le groupe dépréciés ou présentant des arriérés de paiement par catégorie d'exposition	236	
46	Actifs en attente de titrisation	237	
47	Positions de titrisations conservées ou acquises par type de sous-jacents dans le portefeuille bancaire	238	
48	Positions de titrisations conservées ou acquises par type de sous-jacents dans le portefeuille de négociation	239	
49	Positions de titrisations conservées ou acquises par région dans le portefeuille bancaire et le portefeuille de négociation	239	
50	Qualité des positions de titrisations conservées ou acquises	240 - 241	
51	Positions de titrisation conservées ou acquises dans le portefeuille bancaire par approche et par pondération au 31.12.2014	243	
52	Positions de titrisation conservées ou acquises dans le portefeuille bancaire par approche et par pondération au 31.12.2013	244	
53	Positions de titrisations conservées ou acquises dans le portefeuille de négociation par pondération	245	
54	Exigences en fonds propres relatives aux titrisation conservées ou acquises, dans le portefeuille de négociation	246	
55	Expositions aux titrisations déduites des fonds propres par catégories d'exposition	246	
56	Exigences en fonds propres au titre du risque de marché	254	
57	Exigences en fonds propres par type de risque de marché	254	
58	Sensibilité à une variation des taux de +1 %, indiquée par maturité	262	
59	Gaps de taux par maturités au 31.12.2014	263	
60	Sensibilité de la marge d'intérêt du Groupe	263	
61	Opérations en devises	264	
62	Sensibilité du ratio Common Equity Tier 1 du groupe à une variation de la devise de 10 % (en points de base)	264	
63	Actions et participations dans le portefeuille bancaire	285	
64	Gains et pertes nets sur actions et participations du portefeuille bancaire	285	
65	Exigences en fonds propres liées aux actions et participations du portefeuille bancaire	286	