



Société anonyme au capital de 1 009 380 011,25 euros
Siège social : 29, boulevard Haussmann - 75009 PARIS
552 120 222 R.C.S. PARIS

PREMIERE ACTUALISATION

DU

PILIER 3 2016

RAPPORT SUR LES RISQUES 2015

SOMMAIRE

ACTUALISATION PAR CHAPITRE DU PILIER 3 2016

1 - CHAPITRE 3 - GESTION DU CAPITAL ET ADEQUATION DES FONDS PROPRES.....	3
1.1 CHAPITRE 3.3 – FONDS PROPRES	3
1.1.1 <i>Gestion des ratios prudentiels – actualisation de la page 28 du Pilier 3 2016</i>	3
1.1.2 <i>Evolution des ratios de solvabilité au 31/03/2016 – actualisation de la page 29 du Pilier 3 2016</i>	4
1.2 CHAPITRE 3.4 – EXIGENCES EN FONDS PROPRES.....	5
1.2.1 <i>Evolution du RWA au 31/03/2016 – actualisation de la page 32 du Pilier 3 2016</i>	5
1.3 CHAPITRE 3.6 – PILOTAGE DU RATIO DE LEVIER	5
1.3.1 <i>Ratio de levier au 31/03/2016 – actualisation de la page 34 du Pilier 3 2016</i>	5
2 - CHAPITRE 4 – LES RISQUES DE CREDIT	6
2.1 CHAPITRE 4.8 – INFORMATIONS QUANTITATIVES	6
2.1.1 <i>Dépréciation sur base portefeuille – mise à jour de la page 65 du Pilier 3 2016</i>	6
2.2 CHAPITRE 4.9 – INFORMATIONS QUANTITATIVES COMPLEMENTAIRES.....	7
2.2.1 <i>Dépréciation sur base portefeuille – mise à jour de la page 68 du Pilier 3 2016</i>	7
3 - CHAPITRE 5 – TITRISATION	8
3.1 CHAPITRE 5.6 – TRAITEMENT PRUDENTIEL DES POSITIONS DE TITRISATION.....	8
3.1.1 <i>Exigences en fonds propres prudentiels – mise à jour de la page 99 du Pilier 3 2016</i>	8
4 - CHAPITRE 6 – LES RISQUES DE MARCHE.....	9
4.1 CHAPITRE 6.4 – <i>VALUE AT RISK</i> 99 % (VAR)	9
4.1.1 <i>Ventilation par facteur de risque de la VaR de trading – évolution de la moyenne trimestrielle – actualisation de la page 106 du Pilier 3 2016</i>	9
4.1.2 <i>Stressed VaR – actualisation de la page 106 du Pilier 3 2016</i>	9
5 - CHAPITRE 9 – LE RISQUE DE LIQUIDITE.....	10
5.1 CHAPITRE 9.5 - RESERVE DE LIQUIDITE	10
5.1.1 <i>Réserve de liquidité – actualisation de la page 132 du Pilier 3 2016</i>	10
6 - CHAPITRE 10 – RISQUES DE NON-CONFORMITE ET DE REPUTATION, RISQUES JURIDIQUES.....	11
6.1 CHAPITRE 10.2 RISQUES ET LITIGES.....	11
7 - REMUNERATION	12
7.1 SYNTHÈSE	12
7.2 PREAMBULE	14
8 - ANNEXES	35
8.1 TABLE DE CONCORDANCE DU RAPPORT PILIER 3 (P.152 DU PILIER 3 2016).....	35
8.2 INDEX DES TABLEAUX DU RAPPORT SUR LES RISQUES.....	36

1 - Chapitre 3 - Gestion du capital et adéquation des fonds propres

1.1 Chapitre 3.3 – Fonds propres

1.1.1 Gestion des ratios prudentiels – actualisation de la page 28 du Pilier 3 2016

Au cours du premier trimestre 2016, Société Générale n'a pas émis d'émissions subordonnées mais a procédé au remboursement à première date de call de l'émission Additional Tier 1 mise en place en février 2009 pour un montant de 450 M USD et au remboursement à maturité de l'émission Tier 2 mise en place en février 2004 d'un montant de 114 M EUR.

1.1.2 Evolution des ratios de solvabilité au 31/03/2016 – actualisation de la page 29 du Pilier 3 2016

Tableau 6 : Fonds propres prudentiels et ratios de solvabilité CCR/CRD4 non phasés (au 31/03/2016)

	31.03.15	31.03.16
<i>(En milliards d'euros)</i>		
Capitaux propres part du Groupe	57,2	59,0
Titres Super Subordonnés (TSS)*	(9,4)	(8,8)
Titres Subordonnés à Durée Indéterminée (TSDI)*	(0,4)	(0,4)
Provision pour dividendes et coupons sur hybrides	(1,6)	(2,2)
Ecart d'acquisition et incorporels	(6,6)	(6,0)
Participations ne donnant pas le contrôle	2,7	2,5
Déductions et retraitements prudentiels	(4,7)	(5,1)
Fonds propres Common Equity Tier 1	37,2	39,1
Fonds propres additionnels de catégorie 1	8,7	8,9
Fonds propres Tier 1	45,9	48,1
Fonds propres de catégorie 2	7,1	9,6
Fonds propres globaux (Tier 1 + Tier 2)	53,0	57,7
Encours pondérés	370	351
Ratio Common Equity Tier 1	10,1 %	11,1 %
Ratio Tier 1	12,4 %	13,7 %
Ratio Global	14,3 %	16,4 %
Ratio conglomérat financier	>100 %	>100 %

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

La mise en place du coussin contra-cyclique au 31 mars 2016 est sans impact sur la charge en capital.

1.2 Chapitre 3.4 – Exigences en fonds propres

1.2.1 Evolution du RWA au 31/03/2016 – actualisation de la page 32 du Pilier 3 2016

Tableau 10 (au 31.03.2016) : Ventilation par pilier des encours pondérés des risques par type de risque

<i>(En Md EUR) au 31.03.2016</i>	Crédit	Marché	Opérationnel	Total 31.03.2016	Total 31.12.2015
Banque de détail en France	91,3	0,1	4,8	96,1	96,7
Banque de détail et Services Financiers Internationaux	98,2	0,0	7,5	105,7	105,5
Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs	87,3	17,7	28,3	133,2	138,2
Hors Pôles	12,2	0,6	3,3	16,1	16,4
Groupe	289,0	18,4	43,9	351,2	356,7

1.3 Chapitre 3.6 – Pilotage du ratio de levier

1.3.1 Ratio de levier au 31/03/2016 – actualisation de la page 34 du Pilier 3 2016

Tableau ratio de levier CRR⁽¹⁾ non phasé

<i>(En Md EUR)</i>	31/03/2016	31/12/2015
Fonds propres Tier 1	48,1	48,1
Total Bilan prudentiel ⁽²⁾	1 260	1 229
Ajustement au titre des expositions sur dérivés	-122	-90
Ajustement au titre des opérations de financement sur titres*	-25	-25
Hors bilan (engagements de financement et garanties)	90	90
Ajustements techniques et réglementaires (déductions prudentielles fonds propres Tier one)	-10	-10
Exposition Levier	1 193	1 195
Ratio de levier CRR	4,0 %	4,0 %

(1) Pro forma sans phasage sur la base des règles CRR adoptées par la Commission européenne en octobre 2014 (acte délégué) . Voir note méthodologique n°5

(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

2 - Chapitre 4 – Les risques de crédit

2.1 Chapitre 4.8 – Informations quantitatives

2.1.1 Dépréciation sur base portefeuille – mise à jour de la page 65 du Pilier 3 2016

Tableau 24 : Couverture des engagements provisionnables

<i>(en Md EUR)</i>	31/03/2015	31/12/2015	31/03/2016
Créances brutes*	444,4	458,7	464,7
Créances douteuses*	24,5	23,3	23,4
Taux brut d'encours douteux*	5,5 %	5,1 %	5,0 %
Provisions spécifiques*	13,6	13,2	13,3
Provisions base portefeuille*	1,3	1,4	1,4
Taux brut de couverture des encours douteux* (Provisions globales / Créances douteuses)	61 %	63 %	63 %
Actifs gérés en extinction : encours bruts			
Créances douteuses	4,2	2,7	2,7
Taux brut d'encours douteux	58 %	50 %	48 %
Provisions spécifiques	2,1	1,2	1,1
Taux brut de couverture des encours douteux	89 %	87 %	87 %
Taux brut Groupe des encours douteux	6,0 %	5,3 %	5,3 %
Taux brut Groupe de couverture des encours douteux	63 %	64 %	64 %

* 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

2.2 Chapitre 4.9 – Informations quantitatives complémentaires

2.2.1 Dépréciation sur base portefeuille – mise à jour de la page 68 du Pilier 3 2016

Tableau 28 : Exposition au risque de crédit global, valeur exposée au risque (EAD) et exposition pondérée (RWA) par méthode et catégorie d'exposition – Mise à jour

		31.12.2015										
		Portefeuille global										
		IRB			Standard			Total			Montant moyen ⁽¹⁾	
(En MEUR) - 31/12/2015	Exposition	EAD	RWA	Exposition	EAD	RWA	Exposition	EAD	RWA	Exposition	RWA	
Catégorie d'exposition												
	Souverains	173 165	169 253	5 849	11 043	11 002	10 538	184 209	180 255	16 387	179 414	16 461
	Etablissements	55 749	51 048	10 596	49 072	48 248	5 652	104 821	99 296	16 249	105 734	16 584
	Entreprises	316 913	235 400	108 962	89 508	65 750	55 240	406 421	301 150	164 201	409 966	162 314
	Clientèle de détail	144 891	143 955	28 982	51 933	45 733	26 601	196 825	189 688	55 582	193 916	56 589
	Positions de titrisation	17 263	17 248	1 576	52	43	289	17 315	17 291	1 865	18 064	1 940
	TOTAL	707 982	616 903	155 965	201 608	170 776	98 319	909 590	787 679	254 284	907 093	253 888

⁽¹⁾ Les montants moyens d'exposition et de RWA sont calculés en sommant les montants observés sur les 4 derniers trimestre et en divisant cette somme par 4.

3 - Chapitre 5 – Titrisation

3.1 Chapitre 5.6 – Traitement prudentiel des positions de titrisation

3.1.1 Exigences en fonds propres prudentiels – mise à jour de la page 99 du Pilier 3 2016

Tableau 55 : Positions de titrisation conservées ou acquises dans le portefeuille bancaire par approche et par pondération – Mise à jour

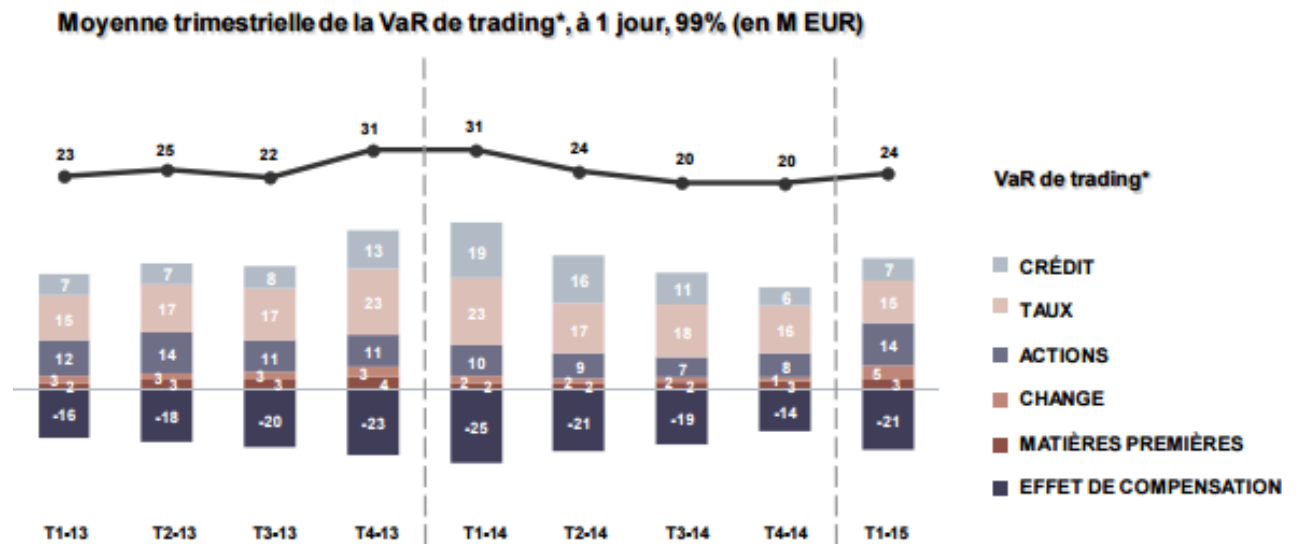
En M EUR	Valeur exposée au risque (EAD) ⁽¹⁾				Exigences en fonds propres			
	Titrisation		Re-titrisation		Titrisation		Re-titrisation	
Pondération	31.12.2015	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2014
6 à 10 %	712	610	0	0	4	4	0	0
12 à 18 %	378	853	0	0	4	8	0	0
20 à 35 %	128	195	48	2	2	5	1	0
40 à 75 %	67	96	116	578	3	6	2	4
100%	61	29	0	353	5	2	0	1
150 à 250 %	0	0	336	387	0	0	3	13
>250 et <425 %	12	0	0	0	3	0	0	0
>425 % et <850 %	0	9	0	0	0	5	0	0
Methode RBA	1 358	1 793	500	1 320	21	30	5	18
Méthode IAA	14 200	10 421	0	0	97	77	0	0
Méthode de la formule réglementaire	270	593	0	0	3	5	0	0
1250 % / Déductions des fonds propres	148	162	772	793	31	32	40	46
Total approche IRB	15 976	12 969	1 272	2 113	152	114	45	46
Pondération à 100 %	0	0	0	0	0	0	0	0
Méthode fondée sur les notations externes	0	0	0	0	0	0	0	0
Méthode par transparence	43	47	0	0	23	30	0	0
Total approche standard	43	47	0	0	23	30	0	0
Total portefeuille bancaire	16 019	13 016	1 272	2 113	175	174	45	64

(1) Les EAD pondérées à 1250% correspondent uniquement aux positions entièrement dépréciées, présentées ici brutes de 849 M EUR de dépréciations en 2015 (876 M EUR en 2014)

4 - Chapitre 6 – Les risques de marché

4.1 Chapitre 6.4 – Value at Risk 99 % (VaR)

4.1.1 Ventilation par facteur de risque de la VaR de trading – évolution de la moyenne trimestrielle – actualisation de la page 106 du Pilier 3 2016



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

4.1.2 Stressed VaR – actualisation de la page 106 du Pilier 3 2016

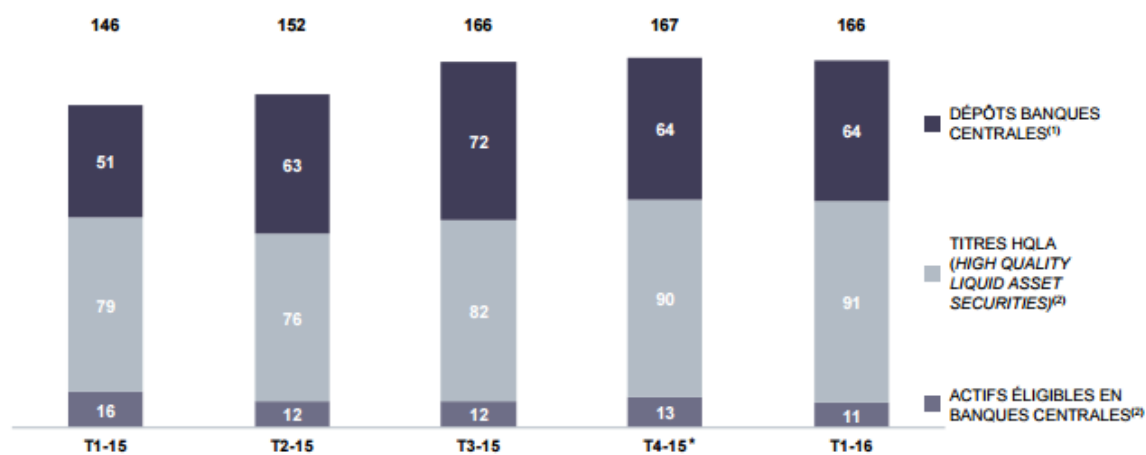
SVAR en M EUR	T1-14	T2-14	T3-14	T4-14	T1-15
Minimum	(65)	(50)	(42)	(56)	(45)
Maximum	(107)	(95)	(98)	(95)	(82)
Moyenne	(82)	(68)	(62)	(75)	(62)

5 - Chapitre 9 – Le risque de liquidité

5.1 Chapitre 9.5 - Réserve de liquidité

5.1.1 Réserve de liquidité – actualisation de la page 132 du Pilier 3 2016

Réserve de liquidité (en Md EUR)



■ Liquidity Coverage Ratio à 139% en moyenne au T1-16

(1) Hors réserves obligatoires

(2) Disponibles, valorisés après décote

* Données ajustées par rapport aux données publiées à fin 2015 – Titres HQLA anciennement à 92 Md EUR

6 - Chapitre 10 – Risques de non-conformité et de réputation, risques juridiques

6.1 Chapitre 10.2 Risques et litiges

Le Groupe procède chaque trimestre à un examen détaillé des litiges présentant un risque significatif.

- Société Générale ainsi que d'autres institutions financières avaient été assignées dans deux actions de groupe devant la *US District Court* de Manhattan. Les actions ont été initiées par des acheteurs ou vendeurs de produits dérivés indexés sur l'Euroyen sur le *Chicago Mercantile Exchange* (« CME ») d'une part, et par des acheteurs d'instruments dérivés de gré à gré d'autre part, qui soutiennent que la valeur desdits produits aurait été négociée à des niveaux artificiels à cause de manipulation des taux Yen LIBOR et Euroyen TIBOR. Le 8 octobre 2015, le Tribunal a rejeté la requête déposée par la Caisse de retraite des professeurs de Californie ("CalSTRS") qui visait à intervenir dans le cadre de l'action des demandeurs acheteurs de produits cotés. La Caisse a interjeté appel de cette décision devant la Cour d'Appel fédérale du 2^e circuit. Le 29 février 2016, les demandeurs acheteurs de produits cotés ont modifié une troisième fois leur assignation (« third amended complaint ») en ajoutant contre tous les défendeurs des demandes fondées sur le *Commodities Exchange Act* américain (« CEA ») sur une période plus longue. Les réponses à cette assignation et toute requête visant au rejet de cette demande additionnelle fondée sur le CEA doivent être déposées en mai 2016. Les demandes de rejet des actions initiées par les acheteurs d'instruments dérivés de gré à gré ont été déposées.

Le 4 décembre 2013, la Commission européenne a rendu une décision dans le cadre de son enquête sur le taux EURIBOR, qui prévoit le paiement par Société Générale d'un montant de 445,9 millions d'euros au titre de faits survenus entre mars 2006 et mai 2008. Société Générale a déposé un recours devant le Tribunal de Luxembourg sur la méthode de détermination de la valeur des ventes ayant servi de base au calcul de l'amende. Le 6 avril 2016, Société Générale a obtenu de la Commission européenne une réduction d'amende de plus de 218 millions d'euros après avoir renoncé à son recours. La banque voit ainsi sa sanction passer de 445,9 millions d'euros à 227,72 millions d'euros, et recevra, en sus du remboursement du capital, des intérêts calculés par la Commission.

- Société Générale ainsi que d'autres institutions financières ont été assignées dans le cadre d'une action de groupe dans laquelle il leur est reproché d'avoir enfreint le droit américain de la concurrence et le CEA relativement à des opérations de change au comptant et de commerce de dérivés. L'action a été initiée par des personnes ou entités ayant conclu certaines transactions de gré à gré et échangé des instruments de change. L'affaire est pendante devant la *US District Court* de Manhattan. L'exception d'incompétence soulevée par Société Générale a été rejetée. Une demande de rejet au fond est toujours pendante. Société Générale et certaines filiales ainsi que d'autres institutions financières ont également été assignées dans le cadre de deux actions de groupe au Canada (devant la *Ontario Superior Court* à Toronto et la *Quebec Superior Court* dans la ville de Québec) pour des demandes similaires.

7 - Rémunération

7.1 Synthèse

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 du respect 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.

GOVERNANCE 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 du Groupe, 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 par le Conseil d'administration après examen par le Comité des rémunérations, à la fois sur les principes et les budgets pour l'ensemble des Piliers et des Directions centrales et sur les allocations individuelles pour les plus hautes 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 (ci-après « CRD IV ») 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

En complément des contraintes imposées par la CRD III, la Directive CRD IV, qui s'applique depuis l'exercice 2014, intègre notamment :

- > Une définition de la population régulée, encadrée par des standards techniques réglementaires définis par « l'European Banking Authority » (EBA), dans le Règlement Délégué (UE) N° 604/2014 ;
- > Le plafonnement de la rémunération variable de cette population régulée 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.

Le Groupe a finalisé sa mise en conformité avec la Directive CRD IV dès 2014 :

- > En définissant un périmètre de population régulée conforme au Règlement Délégué (UE) 604/2014 ;
- > En faisant autoriser par l'Assemblée générale des actionnaires du 20 mai 2014 le relèvement du ratio maximum variable/fixe de cette population à 2 :1 et en s'assurant du respect de ce maximum

par toutes les personnes régulées.

° **La population régulée 2015 a été définie, comme en 2014, sur la base des critères d'identification précisés dans les standards techniques réglementaires de l'EBA** (niveau de responsabilité, d'impact en risque et niveau de rémunération totale). **Elle s'est élevée à 676 personnes (hors dirigeants mandataires sociaux exécutifs)** contre 550 en 2014.

Cette augmentation est essentiellement liée à la décision du Groupe de ne plus demander d'exemption pour ses collaborateurs identifiés uniquement par le biais de leur rémunération mais ne prenant pas de risques majeurs dans le cadre de leurs fonctions. Elle s'explique également, dans une moindre mesure, par les changements d'organisation intervenus en 2015.

° **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 CRD IV, a été reconduite.** Ses principales composantes sont les suivantes :

- > **Des enveloppes de rémunération variable déterminées par métier sur la base :**
 - **des résultats financiers** après prise en compte des risques, 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 essentiellement pour les métiers de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et de Banque de Détail et Services Financiers Internationaux.

- > **Des allocations individuelles tenant compte d'une évaluation annuelle portant sur la réalisation 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.¹

- > **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 jusqu'à 70% pour les rémunérations variables les plus élevées** ;
 - une attribution pour **au moins 50% sous forme d'actions ou 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 au maximum de 30% et peut même être limitée à 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.

Depuis l'exercice 2014, le dispositif de rémunération variable du Comité exécutif et du Comité de direction du Groupe est plus contraint que celui appliqué aux autres collaborateurs régulés, en ligne avec le schéma appliqué aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs (cf. ci-dessous). La part non-acquise de leur rémunération variable est ainsi différée sur cinq ans, avec une part reportée 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 actions ou 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.

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

° L'enveloppe de rémunération variable de la population régulée au titre de 2015 s'établit à 244 M€ et sa rémunération globale fixe et variable à 490 M€. Le niveau de rémunération moyen qui en résulte est en retrait par rapport à celui de 2014 de -12% en variable² et de -6% en global fixe et variable² à cours de change constant:

2015	Total Groupe
Population régulée	676
Rémunération totale (en M€)	490,1
dont Rémunération fixe (en M€)	246,0
dont Rémunération variable (en M€)	244,1
% en instruments	57%
% en différé	49%
ratio moyen variable / fixe	102%

Données hors dirigeants mandataires sociaux exécutifs

7.2 Préambule

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 significative 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 relatif au contrôle interne, tous deux du 3 novembre 2014) a transposé, en droit français, les 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), notamment 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 2015 de quatre membres, dont trois administrateurs indépendants. Lorenzo Bini Smaghi, 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 :

2 : Hors indemnités de départ

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.

Gérard MESTRALLET, Président-Directeur général d'ENGIE : 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.

Les principales missions du Comité des rémunérations sont décrites au chapitre 3 sur le gouvernement d'entreprise du Document de Référence 2016.

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 2015-2016, le Comité des rémunérations s'est réuni à sept reprises. Lors de ces réunions, le Comité des rémunérations a préparé les décisions du Conseil sur les principaux thèmes suivants :

Dirigeants sociaux	mandataires	<ul style="list-style-type: none"> - Statut et rémunération des dirigeants mandataires sociaux - Evaluation des performances qualitatives et quantitatives au titre de 2015 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et délibération avec les autres administrateurs du Groupe - Examen des objectifs annuels relatifs à l'exercice 2016 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs proposés au Conseil 	<p>Avril 2015</p> <p>Décembre 2015</p> <p>Janvier 2016</p> <p>Février 2016</p> <p>Mars 2016</p>
Réglementation		<ul style="list-style-type: none"> - 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) - Revue des évolutions réglementaires sur les rémunérations et des attentes des régulateurs 	<p>Avril 2015</p> <p>Juillet 2015</p> <p>Décembre 2015</p> <p>Janvier 2016</p> <p>Février 2016</p>
Politique de rémunération du Groupe		<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Revue de la prise en compte des risques et de la conformité dans la politique de rémunération variable - 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 	<p>Octobre 2015</p> <p>Décembre 2015</p> <p>Février 2016</p> <p>Mars 2016</p>

Le Comité des rémunérations a tout particulièrement veillé au cours du dernier exercice 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 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 Piliers et Directions centrales, de la Direction des ressources humaines du Groupe, de la Direction générale et enfin du Conseil d'administration sur avis du Comité des rémunérations. La validation finale porte sur la politique et les budgets pour l'ensemble du Groupe et sur les allocations individuelles pour les postes clefs et les plus hautes rémunérations, la Direction des ressources humaines du Groupe assurant la cohérence et la documentation du processus global. 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 Piliers et des Directions centrales 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 notamment 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 CRD IV.**

Les fonctions de contrôle interviennent en particulier aux étapes clefs suivantes :

- > La Direction des ressources humaines du Groupe 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) ;
- > La Direction financière valide les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable, notamment pour la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, en veillant à la prise en compte des différents risques et en 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 essentiellement par les métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et 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 participe 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.

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, en tenant compte des pratiques de marché.

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.

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 conflits 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 La conformité de la politique de rémunération Groupe avec les exigences réglementaires

Dans le cadre de la définition de sa politique de rémunération, le Groupe Société Générale se doit de respecter l'ensemble des réglementations applicables, dont notamment :

- > La Directive 2013/36/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 juin 2013, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2014-158 du 20 février 2014 (ci-après « Directive CRD IV ») ;
- > La Directive 2011/61/EU du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2013-676, et la Directive 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2016-312 du 17 mars 2016 (ci-après « Directives AIFMD et UCITS V ») ;
- > La Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires (ci-après « Loi Bancaire Française ») ;
- > Le Règlement introduit par la Section 13 du Bank Holding Company Act, pour faire suite à la Section 619 du Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (ci-après « Règle Volcker ») ;
- > La Directive 2004/39/EC du Parlement Européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2007-544 du 12 avril 2007 (ci-après « MIFID ») ;
- > La Directive 2009/138/EC du Parlement Européen et du Conseil du 25 novembre 2009 (ci-après « Solvency II ») transposée dans le Code des Assurances par l'Ordonnance n° 2015-378 du 2 avril 2015.

Les principales dispositions figurant dans ces réglementations en termes de rémunération sont les suivantes :

- > La CRD IV, visant les établissements de crédit et les entreprises d'investissement pour leurs activités au niveau mondial, impose des conditions sur la structure de rémunération variable des collaborateurs considérés comme preneurs de risques à titre significatif (ci-après « population régulée CRD IV »), dont notamment un paiement du variable en partie différé et en partie sous forme d'instruments financiers indexés sur les intérêts à long terme de l'entreprise, ainsi qu'un plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe ;
- > Les Directives AIFMD et UCITS V, applicables aux sociétés de gestion d'actifs pour leurs activités au niveau mondial, imposent des contraintes à la structure de rémunération variable des collaborateurs identifiés comme preneurs de risques à titre significatif (ci-après « collaborateurs régulés AIFMD et UCITS V »), dont principalement un règlement du variable pour partie différé et pour partie en instruments financiers reflétant la performance des fonds gérés ;
- > La Loi Bancaire Française, visant notamment les opérations de marché et de trésorerie au niveau mondial, impose au Groupe d'isoler certaines opérations de trading pour compte propre dans une filiale dédiée et demande à ce que les rémunérations de tous les opérateurs de marché soient fixées de façon cohérente avec les règles d'organisation et de fonctionnement interne des métiers et qu'elles n'encouragent pas la prise de risque sans lien avec les objectifs assignés ;
- > La Règle Volcker, applicable au périmètre mondial des opérateurs de marché, interdit certaines activités pour compte propre, et préconise l'application de schémas de rémunération qui n'encouragent pas à la pratique des activités interdites par la Règle, ni à la prise de risques excessive ou imprudente ;
- > MIFID, établie dans un objectif de protection des marchés et qui concerne les salariés fournissant des services d'investissement et services connexes aux clients au sein de l'UE/EEE, préconise la mise en place de systèmes de rémunération qui encouragent un comportement professionnel responsable vis-à-vis du client et permettent d'éviter les conflits d'intérêts ;
- > La Directive Solvency II, applicable aux compagnies d'assurance de l'UE/EEE, impose la mise en place d'une politique de rémunération conforme à la stratégie d'entreprise et de gestion des risques, comportant des mesures de prévention des conflits d'intérêts, promouvant une gestion saine et efficace des risques et n'encourageant pas la prise de risques au-delà du niveau toléré par l'entité. Elle prévoit un équilibre des composantes fixe et variable et un paiement différé d'une part importante du variable des salariés ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entité.

La politique de rémunération du groupe Société Générale intègre les différentes contraintes mentionnées ci-dessus de la manière suivante :

- > Ex ante, prise en compte des risques dans la détermination des enveloppes de variables et des attributions individuelles (cf. 2.3.1) :
 - o dans l'ensemble du Groupe, utilisation d'indicateurs quantitatifs financiers intégrant les risques mais aussi d'éléments qualitatifs pour la fixation des enveloppes et inclusion d'objectifs relatifs à la gestion des risques et de la conformité et à la prise en compte des intérêts et de la satisfaction des clients au niveau individuel ;
 - o en complément, au sein essentiellement de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et de la Banque de Détail et Services Financiers Internationaux, évaluation indépendante conduite annuellement par les Directions des risques et de la conformité sur la manière dont les risques et la conformité sont gérés pour les métiers/entités ayant un impact majeur sur le profil de risque du Groupe et pour les collaborateurs régulés CRD IV, AIFMD et UCITS V opérant dans ces métiers/entités.

Par le biais de l'ensemble des mécanismes ci-dessus, absence de lien direct entre la performance commerciale et la rémunération variable.
- > Ex post, prise en compte des risques dans les schémas de rémunération variable différée (cf. 2.3.2 et 2.3.3) :
 - pour la population régulée CRD IV : variable différé à hauteur de 40% minimum sur trois à cinq ans prorata temporis à partir d'un certain seuil ; versement de 50% minimum du variable total sous forme d'instruments financiers ; part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance financière, et de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité ;
 - pour les collaborateurs régulés AIFMD et UCITS V : contraintes similaires à celles imposées par la CRD IV en termes de taux et de durée du différé, de paiement en instruments financiers d'une partie du variable et de conditions d'acquisition pour la part non-acquise ;
 - au-delà de la population régulée par les Directives CRD IV, AIFMD et UCITS V, au sein de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et des Directions centrales : au-dessus d'un certain seuil, variable pour partie différé selon un taux progressif sur trois ans prorata temporis et sous forme d'instruments financiers ; part non-acquise soumise aux mêmes conditions d'acquisition que pour les collaborateurs régulés CRD IV.

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 depuis 2010.

La dernière mission conduite en 2015 avait pour objectif d'étudier la politique de rémunération appliquée en 2014 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 2014. Lors de cette mission, quatre nouvelles préconisations ont été émises, qui ont déjà toutes été mises en oeuvre. En particulier, les rémunérations de l'ensemble des salariés régulés issus de l'ancienne filiale de courtage Newedge, dont Société Générale a pris le contrôle exclusif courant 2014, sont depuis l'exercice 2015 en conformité totale avec la Directive CRD IV.

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

2.2 Le périmètre de population régulée CRD IV en 2015

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 2014, la méthodologie de détermination de la population régulée du Groupe, revue pour tenir compte de la version définitive des standards techniques réglementaires de l'EBA inclus dans le Règlement (UE) 604/2014, avait conduit à identifier 550 personnes (hors dirigeants mandataires sociaux).

En 2015, la population régulée du Groupe a été mise à jour à partir de ces mêmes standards techniques réglementaires, intégrant :

- > 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 bases, la population régulée du Groupe au titre de 2015 comprend :

- > **Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs** du Groupe - Frédéric Oudéa, Séverin Cabannes et Bernardo Sanchez Incera, soit 3 personnes ;
- > **Les membres du Conseil d'administration** du Groupe - 13 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) - 57 personnes ;
- > **Les principaux responsables de fonctions de contrôle et de support** au niveau du Groupe, qui ne sont pas membres des instances ci-dessus - 22 personnes ;
- > **Au sein des « unités opérationnelles importantes »³, les principaux responsables opérationnels** (membres de Comités exécutifs de métiers et filiales) **et les responsables des fonctions de contrôle**, qui ne sont pas déjà identifiés par les critères ci-dessus - 193 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 - 104 personnes ;
- > **Les preneurs de risques dont la rémunération totale au titre de 2014 dépasse le seuil de 500 K€**

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

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 - 287 personnes.

In fine, la population régulée de 2015 totalise 679 personnes (dont 3 dirigeants mandataires sociaux exécutifs).

La hausse du nombre de régulés entre 2014 et 2015 s'explique essentiellement par la décision du Groupe de renoncer à la possibilité d'exclure de la population régulée certains collaborateurs identifiés seulement par leur niveau de rémunération totale mais n'ayant pas d'impact significatif sur les risques. Le nouveau processus d'examen de ces exemptions mis en place par la Banque Centrale Européenne (BCE) fin 2015 a en effet conduit à un formalisme et un délai de validation incompatibles avec les contraintes opérationnelles du Groupe. L'augmentation du nombre de collaborateurs régulés est aussi liée, dans une moindre mesure, à la réorganisation de certains métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs.

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

Par ailleurs, 217 collaborateurs (dont 33 déjà identifiés au niveau du Groupe) **ont été recensés comme régulés au sein de 7 filiales du Groupe** situées dans l'Espace Economique Européen, qui doivent appliquer la Directive CRD IV **sur base individuelle** dans la mesure où elles sont considérées comme des entités significatives dans les pays où elles opèrent :

- > 58 au Crédit du Nord en France ;
- > 15 chez Société Générale Bank and Trust (SGBT) au Luxembourg ;
- > 23 chez Société Générale Securities Services (SGSS) Spa en Italie ;
- > 7 chez SG Private Banking en Belgique ;
- > 72 à la Komerčni Banka (KB) en Tchéquie ;
- > 26 à la Banque Roumaine de Développement (BRD) en Roumanie ;
- > 16 chez Eurobank en Pologne⁴.

2.3 La politique de rémunération variable du Groupe au titre de 2015

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, intégrant l'ensemble des risques. 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.

De plus, pour plusieurs catégories de salariés (population régulée CRD IV, AIFMD, UCITS V ; tous collaborateurs de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et des Directions centrales au-delà d'un certain seuil), **une partie significative de la rémunération variable 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 représenter plus de deux fois la rémunération fixe pour la population régulée CRD IV.

2.3.1 Le lien entre rémunération variable et performance et l'alignement de la rémunération variable sur les risques au sein du Groupe (ex ante)

2.3.1.1 La détermination des enveloppes de rémunération variable

⁴ : La population régulée d'Eurobank a été identifiée en 2015 sur la base de critères internes, la CRD IV n'étant pas encore transposée dans le pays.

Les enveloppes de rémunération variable au sein de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs sont calculées sur ses principaux métiers, sur la base du profit net normalisé, intégrant l'ensemble des coûts et des risques associés aux activités (liquidité ; contrepartie, marché, opérationnel ; juridique ; non-conformité ; capital - cf. détail dans le tableau ci-après).

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

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

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

En Banque de Détail en France et en Banque de Détail et Services Financiers Internationaux, les enveloppes de variables sont établies en s'appuyant notamment sur l'évolution du résultat d'exploitation, qui inclut les différents coûts et risques inhérents aux métiers de ces Piliers.

Pour les Directions centrales, l'évolution des enveloppes de variables est en grande partie corrélée à celle du résultat d'exploitation du Groupe. Cela est notamment le cas pour les fonctions de contrôle qui sont toutes intégrées aux Directions centrales et dont les enveloppes de variables sont déterminées indépendamment des résultats des métiers dont elles valident les opérations.

Pour l'ensemble des Piliers et Directions centrales, le calibrage des enveloppes ainsi que son allocation aux métiers/entités est fonction des éléments quantitatifs précités mais également de plusieurs éléments qualitatifs, qui comprennent :

- > 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 sur la performance des métiers ;
- > Le niveau de maturité de ces métiers.

En outre, la Direction des risques et la Direction de la conformité apprécient de manière indépendante les métiers/entités ayant un impact majeur sur le profil de risque du Groupe, au sein essentiellement de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et de la Banque de Détail et Services Financiers Internationaux. 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. L'appréciation ainsi portée par les experts risques et conformité sur la gestion collective des risques a un effet pondérateur dans la distribution des enveloppes de variables entre les métiers/entités.

Pour les cadres dirigeants du Groupe (dirigeants mandataires sociaux exécutifs, Comité exécutif et Comité de direction du 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 supervisée, du niveau de réalisation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs spécifiques et des pratiques de marché déterminées par des enquêtes de rémunération.

Par ailleurs, la Direction financière intègre l'enveloppe globale de rémunération variable envisagée au niveau du Groupe dans les projections 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 en la matière. **La Direction générale se réserve la possibilité à sa discrétion de re-calibrer 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 prudentiels cibles.**

2.3.1.2 Les allocations individuelles

Les allocations individuelles des parts variables prennent en compte, pour l'ensemble du Groupe, une évaluation individuelle annuelle portant sur la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Il n'existe donc pas de lien direct et automatique entre le niveau des résultats commerciaux et 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, la gestion des hommes et la prise en compte des intérêts et de la satisfaction des clients. 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 CRD IV, AIFMD et UCITS V issus essentiellement de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et de la Banque de Détail et Services Financiers Internationaux. Elles 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,...).

Depuis 2015, la Direction des risques et la Direction de la conformité vérifient, dans le cadre du même processus, que les collaborateurs responsables de desks Volcker, agissant dans le cadre des exemptions de tenue de marché, de couverture/atténuation des risques et de prise ferme (dont certains sont également régulés au titre de la CRD IV), ont agi dans le respect du mandat de marché qui leur a été confié et qu'ils n'ont pas été à l'origine d'incidents majeurs relatifs à la prise de risques.

Enfin, la Direction des risques et la Direction de la conformité ont la capacité d'étendre le périmètre des collaborateurs évalués, au-delà des collaborateurs régulés CRD IV, AIFMD et UCITS V et des responsables de desks Volcker, si elles le jugent pertinent.

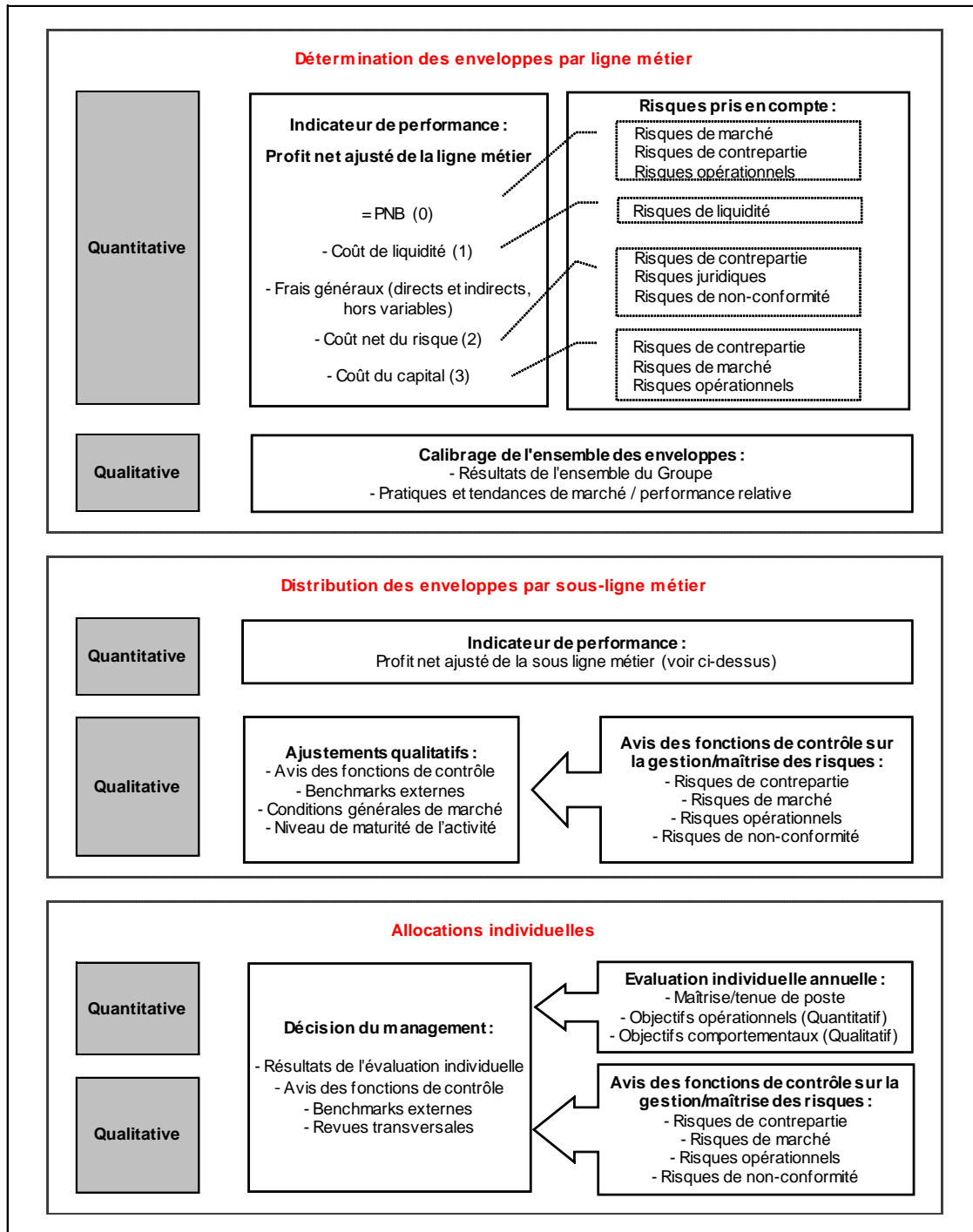
Les Directions des Piliers, la Direction générale et la Direction des ressources humaines du Groupe tiennent compte des conclusions de la Direction des risques et de la Direction de la conformité pour valider les enveloppes globales de rémunération variable et leur répartition au niveau individuel. Les 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 du Groupe et ses conclusions sont soumises à l'approbation du Comité des rémunérations. 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 de tous les éléments ci-dessus, 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 Grande Clientèle et Solutions Investisseurs**



- (0) : ° Les risques et pertes de marché sont inclus au niveau du PNB, par le biais des résultats de trading.
 ° Les risques de contrepartie liés aux opérations de marché sont aussi pris en compte dans le PNB via la Credit Value Adjustment (CVA) et la Debt Value Adjustment (DVA).
 ° Les risques et pertes opérationnels sont par ailleurs 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 intègre les risques de contrepartie de la manière suivante :
 ° Pour les activités de financement : pertes attendues à 1 an sur le portefeuille + 10% des provisions comptables pour risque de l'année considérée
 ° Pour la banque privée, la gestion d'actifs et les services aux investisseurs : provisions comptables de l'année considérée
 Sont également comptabilisées dans le coût net du risque les provisions pour risques juridiques et risques de non conformité.
- (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/RWA) + 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

2.3.2.1 La population régulée CRD IV

La structure de la rémunération variable attribuée à la population régulée CRD IV au titre de 2015 intègre, en conformité avec la réglementation, dès lors que le variable dépasse 100 K€ :

- > **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 jusqu'à 70% pour les rémunérations variables les plus élevées ;**
- > **Une attribution de plus de 50% en actions ou équivalents actions Société Générale⁵, soit 50% de la part acquise et deux-tiers de la part non-acquise.**

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

Plus précisément, le schéma de rémunération variable de la population régulée CRD IV est structuré de la manière suivante (cf. schéma ci-après) :

- > 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 indexé sur 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 aux risques décrites ci-après en 2.3.4 ;
- > Une part non acquise et différée en actions ou équivalents actions sur deux échéances⁴, dont l'acquisition est également soumise à la présence du salarié et aux conditions décrites ci-après en 2.3.4 et dont la valeur *in fine* est fonction du cours de l'action Société Générale à la fin de la période d'indisponibilité.

La période d'indisponibilité est de six mois minimum pour les instruments indexés sur la valeur de l'action Société Générale.

Les paiements correspondant à chaque échéance d'actions ou 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 exécutifs, le dispositif de rémunération variable du Comité exécutif et du Comité de direction du Groupe, dont tous les membres sont régulés CRD IV, est plus contraint. La part non-acquise de leur rémunération variable est différée sur cinq ans⁵, 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 actions ou équivalents actions⁵ et soumis à des conditions alignées sur la performance relative de l'action Société Générale.

2.3.2.2 La population régulée AIFMD et UCITS V

⁵ : Dans le cadre du nouveau dispositif introduit à l'été 2015 sur les actions de performance par la Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite "Loi Macron"), les échéances de la part non-acquise de la rémunération variable payées en instruments actions devraient être attribuées, pour les résidents fiscaux français, en actions Société Générale, en lieu et place des équivalents actions précédemment alloués. Ce changement d'instruments demeure soumis à la validation des actionnaires de Société Générale lors de la prochaine Assemblée générale prévue le 18 mai 2016.

⁶ : A l'exception de quelques membres de ces comités localisés dans certaines implantations géographiques qui doivent appliquer des contraintes conformes à la réglementation locale.

Les collaborateurs des activités de gestion d'actifs, régulés par les Directives AIFMD et UCITS V, sont soumis à un schéma de rémunération variable équivalent à celui décrit ci-dessus pour la population régulée CRD IV, les instruments utilisés étant toutefois, en conformité avec les réglementations AIFMD et UCITS V, indexés sur un panier de fonds gérés au lieu d'être liés au cours de l'action Société Générale.

2.3.2.3 Les autres populations concernées par un paiement pour partie différé de leur rémunération variable

Au-delà de la population régulée par les Directives CRD IV, AIFMD et UCITS V, la rémunération variable des salariés de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et des Directions centrales est également soumise, lorsqu'elle dépasse 100 K€, à un **paiement différé** selon un taux progressif sur trois ans prorata temporis, avec une première échéance en numéraire et les deux suivantes en actions ou équivalents actions⁵. Les conditions d'acquisition de la part non-acquise sont les mêmes que pour la population régulée CRD IV.

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

Structure de la rémunération variable au titre de 2015 (hors dirigeants mandataires sociaux exécutifs)

		Rémunération variable					
		Paieement/attribution définitive différée dans le temps					
Catégories de salariés	Rémunération fixe	Part Acquise			Part Non Acquise		
Comité exécutif du Groupe	Salaire fixe	Numéraire	Equivalents actions (1)	Numéraire différé	Numéraire différé	Actions ou Equivalents actions (1) (2)	Actions ou Equivalents actions (1) (2)
		50% immédiat	50% différé	20% part différée	20% part différée	20% part différée	40% part différée
<i>Date de disponibilité / paiement</i>		Mars 2016	Octobre 2016*	Mars 2017*	Mars 2018*	Octobre 2019*	Octobre 2021*
		40% à 70% de la rémunération variable					
Comité de direction du Groupe	Salaire fixe	Numéraire	Equivalents actions (1)	Numéraire différé	Numéraire différé	Actions ou Equivalents actions (1) (2)	Actions ou Equivalents actions (1) (2)
		50% immédiat	50% différé	25% part différée	25% part différée	25% part différée	25% part différée
<i>Date de disponibilité / paiement</i>		Mars 2016	Octobre 2016*	Mars 2017*	Mars 2018*	Octobre 2019*	Octobre 2021*
		40% à 70% de la rémunération variable					
Salariés régulés CRD IV (rémunération variable > à 100K€)	Salaire fixe	Numéraire	Equivalents actions (1)	Numéraire différé	Actions ou Equivalents actions (1) (2)	Actions ou Equivalents actions (1) (2)	
		50% immédiat	50% différé	33% part différée	33% part différée	33% part différée	
<i>Date de disponibilité / paiement</i>		Mars 2016	Octobre 2016*	Mars 2017*	Octobre 2018*	Octobre 2019*	
		40% à 70% de la rémunération variable					
Salariés régulés AIFM D/UCITS V (rémunération variable > à 100K€)	Salaire fixe	Numéraire	Instrument indexé sur la performance d'un panier de fonds (1)	Numéraire différé	Instrument indexé sur la performance d'un panier de fonds (1)	Instrument indexé sur la performance d'un panier de fonds (1)	
		50% immédiat	50% différé	33% part différée	33% part différée	33% part différée	
<i>Date de disponibilité / paiement</i>		Mars 2016	Octobre 2016*	Mars 2017*	Octobre 2018*	Octobre 2019*	
		40% à 70% de la rémunération variable					
Autres salariés soumis au schéma de différé Groupe (3) (rémunération variable > à 100K€)	Salaire fixe	Numéraire		Numéraire différé	Actions ou Equivalents actions (1) (2)	Actions ou Equivalents actions (1) (2)	
		100% immédiat		33% part différée	33% part différée	33% part différée	
<i>Date de disponibilité / paiement</i>		Mars 2016		Mars 2017*	Octobre 2018*	Octobre 2019*	
		% fonction du niveau de variable					

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

(1) : Les échéances en instruments restent soumises à l'application potentielle du malus pendant la période de rétention

(2) : Actions pour les résidents fiscaux français sous réserve de validation en Assemblée générale du 18 mai 2016 / Equivalents actions pour les non résidents fiscaux français

(3) : 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 aux risques de la rémunération variable différée (ex post)

Pour toutes les populations dont la rémunération variable est pour partie différée, l'acquisition de la rémunération variable non-acquise 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 non-acquises 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 2017	Acquisition mars 2018	Acquisition mars 2019	Acquisition mars 2021
Strate managériale	Numéraire	Numéraire	Actions ou Equivalents actions avec indisponibilité	Actions ou Equivalents actions avec indisponibilité

Comité exécutif et Comité de direction du Groupe	Métiers	REX (*) du périmètre de supervision 2016	REX (*) du périmètre de supervision 2017	REX (*) du périmètre de supervision 2018	TSR (*) relatif annualisé entre 2015 et 2020
	Directions centrales	RNPG (*) 2016 + Core Tier One au 31/12/2016	RNPG (*) 2017 + Core Tier One au 31/12/2017	RNPG (*) 2018 + Core Tier One au 31/12/2018	

		Acquisition mars 2017	Acquisition mars 2018	Acquisition mars 2019
	Strate managériale	Numéraire	Actions ou Equivalents actions avec indisponibilité	Actions ou Equivalents actions avec indisponibilité
Autres salariés avec un différé non acquis dont population régulée	GBIS (**)	REX (*) 2016	REX (*) 2017	REX (*) 2018
	Autres métiers et Directions centrales	RNPG (*) 2016	RNPG (*) 2017	RNPG (*) 2018

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

(**) GBIS : Banque de Grande Clientèle et 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 variables différées.

2.3.4 Le plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe pour la population régulée CRD IV

La Directive CRD IV 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 de la population régulée CRD IV du Groupe.** Cette décision restera en vigueur tant que l'Assemblée générale ne l'aura pas remise en cause.

Chacune des personnes régulées 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 du Groupe, qui bénéficient d'un intéressement à long terme acquis au terme de cinq ans, attribué en actions ou 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 CRD IV au titre de 2015

L'enveloppe de rémunération variable allouée à la population régulée CRD IV au titre de 2015 s'établit à 244 M€ et la rémunération globale fixe et variable attribuée à cette population à 490 M€. Cette enveloppe conduit à un niveau moyen de rémunération en retrait par rapport à celui constaté sur la population régulée CRD IV de 2014 de -12% en variable⁷ et de -6% en global fixe et variable⁷ à cours de change constant, en lien avec l'élargissement de cette population à des niveaux de rémunération en moyenne moins élevés et avec la diminution des rémunérations variables allouées aux salariés régulés CRD IV de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, qui représentent l'essentiel du périmètre.

2.3.6 La politique en matière de rémunérations garanties

Pour tous les collaborateurs du Groupe, l'attribution d'une rémunération variable garantie dans le contexte de l'embauche est :

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

2.3.7 Les indemnités de départ

7 : Hors 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 d'un 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 CRD IV et à sa transposition en droit français. 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 2016.

PARTIE 4. INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS AU TITRE DE L'EXERCICE 2015

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 exécutifs

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
Population régulée	676	13	10	321	181	32	39	80
Rémunération totale	490,1	1,1	11,9	249,9	151,7	20,0	20,3	35,1
dont Rémunération fixe	246,0	1,1 ³	4,5	136,0	67,1	9,9	10,0	17,3
dont Rémunération variable ¹	244,1		7,4	113,9	84,6	10,1	10,3	17,8
Rémunération variable¹								
dont part acquise	126,2		3,0	58,0	43,9	5,2	5,7	10,4
dont part en numéraire	66,8		1,5	30,3	23,5	2,7	3,0	5,7
dont part en instruments ²	59,4		1,5	27,7	20,4	2,5	2,7	4,7
dont part différée	117,9		4,4	55,9	40,7	4,9	4,6	7,4
dont part en numéraire	41,6		1,8	18,8	14,4	2,0	1,9	2,7
dont part en instruments	76,3		2,6	37,1	26,3	2,9	2,7	4,7

(1) Paiement réparti en quatre échéances entre mars 2016 et octobre 2021

(2) Restant soumis à une gestion appropriée des risques et au respect de la conformité pendant la période d'indisponibilité

(3) Ce montant inclut la rémunération perçue par M. Bini Smaghi avant sa nomination en qualité de Président du Conseil d'administration le 19 mai 2015. Elle comprend les jetons de présence ainsi que 120 000 € au titre de la convention réglementée de prestation de services signée le 31 juillet 2014. Le montant versé au titre de cette convention en 2014 était de 80 000 €.

B. Rémunérations variables différées

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

Échéances	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Plan 2012	50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions			
Plan 2013		50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions		
Plan 2014			50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions	
Plan 2015				50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou 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 6 mois pour les résidents Français

b. Encours de rémunérations variables différées

Le montant des encours de rémunérations variables différées au titre des exercices antérieurs correspond cette année au montant de variable différé au titre des plans 2014, 2013, 2012, 2011 et 2009.

Montants des rémunérations différées conditionnelles en
M€ ⁽¹⁾

Au titre de l'exercice 2015	Au titre des exercices antérieurs
177,3 ⁽²⁾	134,9

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

(2) Incluant les instruments acquis, soumis à une période d'indisponibilité de six mois, pendant laquelle la condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité 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 de respect de la conformité) et/ou implicites (indexation sur le cours de l'action).

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

Année d'attribution	Montant des rémunérations différées acquises en M€ - Valeur d'attribution ⁽¹⁾	Montant des réductions effectuées ⁽²⁾	Montant des rémunérations différées acquises en M€ - Valeur au moment de l'acquisition / du paiement ^{(1) (3)}
2014	82,1		73,9
2013	50,5		36,9
2012	54,6		70,1
2011	0,7	0,27	0,7
2009	0,1	0,05	0,05

(1) Incluant les instruments acquis, soumis à une période d'indisponibilité de six mois à un an, pendant laquelle la condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité 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 2016.

(4) 8.426 actions de performance attribuées dans le cadre du plan 2011 ont été radiées, pour cause de non atteinte des conditions de performance.

(5) 1.475 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

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€ ⁽¹⁾	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires
4,3	4	0	0

(1) Le montant d'indemnité de rupture le plus élevé versé individuellement au cours de 2015 est égal à 1,3 M€.

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	

4.2. Dirigeants mandataires sociaux

Le périmètre des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2015 est constitué de MM. Bini Smaghi (à compter du 19 mai 2015), Oudéa, Cabannes et Sanchez Incera.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux a fait l'objet d'une communication spécifique suivant le Conseil d'Administration du 10 février 2016 qui a arrêté les rémunérations variables au titre de 2015.

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

Nombre de personnes concernées	4
Rémunération totale	8,4
dont Rémunération fixe ⁽¹⁾	3,5
dont Rémunération variable ⁽²⁾	4,9
Rémunération variable	
dont part acquise	1,2
dont part en numéraire	0,6
dont part en instruments	0,6
dont part différée	3,8
dont part en numéraire	0,6
dont part en instruments	3,2

Note :

- (1) Ce montant inclut la rémunération perçue par M. Bini Smaghi en qualité de Président du Conseil d'administration depuis sa nomination le 19 mai 2015. La rémunération reçue avant le 19 mai 2015 en qualité d'administrateur est incluse dans le tableau 4.1.A.
- (2) Ces montants incluent l'intéressement à long terme attribué en février 2016 au titre de 2015.

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 2014, 2013 et 2012.

Montants des rémunérations différées conditionnelles en M€ ⁽¹⁾

Au titre de l'exercice 2015	Au titre des exercices antérieurs ⁽²⁾
4,3	6,1

(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 2012, 2013 et 2014.*

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
2014	0,8	0	0,7
2013	0,5	0	0,4
2012	1,6	0,5 ⁽²⁾	3,1

(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 2016.

(2) 14 612 actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2012 ont été radiées du fait de l'application de la condition de performance.

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€	7.2.1.1.1 Nombre de bénéficiaires	Sommes versées en M€	7.2.1.1.2 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 2015 est supérieure ou égale à 1 M€

Tranche de rémunération, M€	Effectif
[1 - 1,5[77
[1,5 - 2[21
[2 - 2,5[11
[2,5 - 3[5
[3 - 3,5[2
[3,5 - 4[1
[4 - 4,5[1
Total	118

Parmi les 118 personnes dont la rémunération globale est supérieure ou égale à 1 M€, 85 sont localisées hors de France et 33 en France.

8 - Annexes

8.1 Table de concordance du rapport Pilier 3 (p.152 du Pilier 3 2016)

Article CRD4/CRR	Thème	Référence Rapport sur les risques (sauf mention au Document de référence)	Page Rapport sur les risques	1ère actualisation	Page Document de référence
90 (CRD4)	Rendement des actifs	1.Chiffres-clés	2		
435 (CRR)	1. Objectifs et politique de gestion des risques	3.1 Structure et organes du gouvernement d'entreprise			64
		2 Gouvernance et dispositif de gestion des risques	5		
436 (a)(b) (CRR)	2. Périmètre de consolidation	3 Gestion du capital et adéquation des fonds propres	24-25		
		Note 8.4 aux Etats financiers du document de référence			367
436 (c)(d)(e) (CRR)	2. Périmètre de consolidation	Informations non publiées pour des raisons de confidentialité			
437 (CRR)	3. Fonds propres	3 Gestion du capital et adéquation des fonds propres (+ Site internet SG - Instruments de fonds propres)	23		
438 (CRR)	4. Exigences de fonds propres	3 Gestion du capital et adéquation des fonds propres	31		
439 (CRR)	5. Exposition au risque de crédit de contrepartie	4 Les risques de crédit	45		
440 (CRR)	6. Coussins de fonds propres	3 Gestion du capital et adéquation des fonds propres	23		
441 (CRR)	7. Indicateurs d'importance systémique mondiale	Site internet SG – Rubrique donnees-et-publications/document-de-referance			
442 (CRR)	8. Ajustements pour risque de crédit	4 Les risques de crédit	45	6	
443 (CRR)	9. Actifs grevés	9 Risque de liquidité	130		
444 (CRR)	10. Recours aux OEEC	5 Titrisation	89		
445 (CRR)	11. Exposition au risque de marché	6 Les risques de marché	103		
446 (CRR)	12. Risque opérationnel	7 Les risques opérationnels	113		
447 (CRR)	13. Expositions sur actions du portefeuille hors négociation	11 Risques liés aux actions	147		
448 (CRR)	14. Expositions au risque de taux d'intérêt pour des positions du portefeuille hors négociation	8 Les risques structurels de taux et de change	121		
449 (CRR)	15. Exposition aux positions de titrisation	5 Titrisation	89	8	
450 (CRR)	16. Politique de rémunération	1ère actualisation du Rapport sur les risques		12	
451 (CRR)	17. Levier	3 Gestion du capital et adéquation des fonds propres	39		
452 (CRR)	18. Utilisation de l'approche NI pour le risque de crédit	4 Les risques de crédit	54		
453 (CRR)	19. Utilisation de techniques d'atténuation du risque de crédit	4 Les risques de crédit	50		
454 (CRR)	20. Utilisation des approches par mesure avancée pour le risque opérationnel	7 Les risques opérationnels	113		
455 (CRR)	21. Utilisation de modèles internes de risque de marché	6 Les risques de marché	103		

8.2 Index des tableaux du rapport sur les risques

Numéro tableau Pilier 3	Numéro tableau Document de référence	Titre	Page Rapport sur les risques	1ère actualisation Rapport sur les risques	Page Document de référence
1	1	Différence entre périmètre comptable et périmètre prudentiel	24		149
2	2	Rapprochement du bilan consolidé et du bilan comptable sous périmètre prudentiel	24		149
3	3	Filiales exclues du périmètre prudentiel	26		151
4		Montant total des instruments de dette assimilés aux fonds propres Tier 1	28	3	
5	4	Évolution des dettes éligibles à la constitution des fonds propres	29		152
6	5	Fonds propres prudentiels et ratios de solvabilité CRR/CRD4 non phasés	29	4	153
6a		Fonds propres prudentiels et ratio de solvabilité CRR/CRD4 (détail du tableau 6)	37		
6b		Modèle transitoire pour la publication des informations sur les fonds propres	39		
7	6	Déductions et retraitements prudentiels au titre de CRR/CRD4	30		153
8		Flux des fonds propres prudentiels non phasés	30		
9	7	Exigences en fonds propres et encours pondérés du Groupe	31		154
10	8	Ventilation par Pilier des encours pondérés des risques par type de risque	32	5	155
11	9	Evolution des RWA risques de crédit	32		155
12	10	Evolution des RWA risques de marché	32		155
13		Contribution des principales filiales aux encours pondérés du groupe	32		
14		(LRSUM) : Résumé du rapprochement entre actifs comptables et expositions aux fins du ration de levier	34		157
15	11 (synthèse)	(LROOM) : Ratio de levier - Déclaration commune	35	5	
16		(LRSPL) : Ventilation des expositions au bilan (excepté dérivés, SFT et expositions exemptées)	36		
17	12	Répartition des EAD par méthode Bâloise	54		163
18	13	Périmètre d'application de méthodes IRB et standard pour le groupe	54		163
19	14	Echelle de notation interne de Société Générale et correspondance avec celles des agences	55		164
20	15	Hors clientèle de détail : modèles et principales caractéristiques des modèles utilisés	56		165
21	16	Comparaison des paramètres de risque : PD, LGD, EAD estimées et des valeurs réalisées hors clientèle de détail	57		166
22	17	Clientèle de détail : modèles et principales caractéristiques des modèles utilisés	58		167
23	18	Comparaison des paramètres de risque : PD, LGD, EAD estimées et des valeurs réalisées clientèle de détail	59		168
24	19	Couverture des engagements provisionnables	65	6	173
25	20	Encours restructurés	65		174
26	21	Répartition des encours non dépréciés avec impayés	66		174
27		Catégories d'exposition	67		
28		Exposition au risque de crédit global, valeur exposée au risque (EAD), et exposition pondérée (RWA) par méthode et catégorie d'exposition	68	7	
29		Exposition au risque de crédit global, valeur exposée au risque (EAD), et exposition pondérée (RWA) de la clientèle de détail par méthode et catégorie d'exposition	69		
30		Exposition au risque de crédit et de contrepartie par méthode et catégorie d'exposition	70		
31		Valeur exposée au risque (EAD) de crédit et de contrepartie par méthode et catégorie d'exposition	71		
32		Suretés personnelles (dérivés de crédit inclus) et réelles Bilan et hors Bilan par catégorie d'exposition	71		
33		Valeur exposée au risque (EAD) du portefeuille d'entreprise par secteur d'activité	72		
34		Valeur exposée au risque (EAD) par zone géographique et principaux pays par catégorie d'exposition	73		
35		Valeur exposée au risque (EAD) par zone géographique et principaux pays de la clientèle de détail	75		

Numéro tableau Pilier 3	Numéro tableau Document de référence	Titre	Page Rapport sur les risques	1ère actualisation Page	
				Rapport sur les risques	Document de référence
36		En approche IRB hors clientèle de détail, exposition au risque de crédit par maturité résiduelle	76		
37		Exposition au risque de crédit traitée en approche IRB, par catégorie d'exposition et notes internes (hors expositions en défaut)	77		
38		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)	79		
39		Exposition au risque de crédit traitée en méthode standard par catégorie d'exposition et rating externe (hors expositions en défaut)	81		
40		Risque de contrepartie par catégorie d'exposition	82		
41		Valeur exposée au risque (EAD) de contrepartie par zone géographique et principaux pays (dont l'exposition est supérieure à 1 Md EUR)	82		
42		En approche IRB, Valeur exposée au risque (EAD) de contrepartie par notes internes	83		
43		Expositions dépréciées du bilan et dépréciations par catégorie d'exposition et coût du risque	83		
44		Expositions dépréciées et dépréciations individuelles au bilan par méthode et par zone géographique et principaux pays	84		
45		Expositions dépréciées du bilan par secteur d'activité	85		
46		En approche IRB : pertes attendues (EL) à horizon d'un an par catégorie d'exposition (hors expositions en défaut)	85		
47		Expositions sur les contreparties centrales (CCP)	86		
48		Encours des positions titrisées par catégorie d'exposition	92		
49		Encours des positions titrisées dépréciés ou en arriérés de paiement par catégorie d'exposition	93		
50		Actifs en attente de titrisation	93		
51		Positions de titrisations conservées ou acquises par type de sous-jacents dans le portefeuille bancaire	94		
52		Positions de titrisations conservées ou acquises par type de sous-jacents dans le portefeuille de négociation	94		
53		Positions de titrisations conservées ou acquises par région ventilées par portefeuille	95		
54		Qualité des positions de titrisations conservées ou acquises	96-97		
55		Position de titrisation conservées ou acquises dans le portefeuille bancaire par approche et par pondération	99	8	
56		Position de titrisation conservées ou acquises dans le portefeuille de négociation par approche et par pondération	100		
57		Exigences en fonds propres relatives aux titrisations conservées ou acquises dans le portefeuille de négociation	100		
58		Expositions aux titrisations déduites des fonds propres par catégories d'exposition	101		
59	22	Exigences en fonds propres au titre du risque de marché par composante de risques	109		181
60	23	Exigences en fonds propres par type de risque de marché	110		181
61		Valeurs dans le portefeuille de négociation selon l'approche des modèles internes (AMI)	110		
62	24	Exigences en fonds propres au titre des risques opérationnels	119		187
63	25	Ventilation par maturité de la sensibilité à une variation des taux de +1%	123		190
64	26	Gaps de taux par maturité au 31 décembre 2015	123		190
65	27	Sensibilité de la marge d'intérêt du Groupe	123		190