

Informations à publier au titre de la réglementation IFR / IFD applicable aux entreprises d'investissement



1 OBJECTIFS ET POLITIQUES DE GESTION DES RISQUES

La politique de gestion des risques s'appuie sur la comitologie suivante en 2022.

Il s'agit des processus de décision, de mesure et de suivi des différents risques inhérents à l'activité de CACEIS Corporate Trust, effectués dans le cadre de comités spécialisés, composés d'administrateurs, de responsables métier et de représentants des fonctions support et contrôle:

- Le Comité Conformité et Risques valide les nouvelles relations commerciales dont celles de CACEIS Corporate Trust.
- Le Comité sectoriel des risques de CACEIS Corporate Trust valide les actualisations annuelles des cartographies des risques de chaque service de CACEIS Corporate Trust ainsi que les plans d'actions lancés suite à la survenance de risques avérés.
- Le Comité de Contrôle Interne valide les plans de contrôle remontés trimestriellement par les différentes entités dont CACEIS Corporate Trust. Les actualisations annuelles des cartographies des risques de CACEIS Corporate Trust sont aussi présentées au Comité de Contrôle Interne.
- Les comités dédiés aux problématiques liées aux risques de continuité d'activité et de sécurité informatique, définissent les priorités et les plans d'actions qui s'imposent.
- Les comités NAP (nouvelles activités/produits) et NOC (nouvelle organisation), permettent de faire évoluer le dispositif de pilotage des risques opérationnels afin d'intégrer tout changement significatif dans les processus internes.
- Le Conseil d'administration de CACEIS Corporate Trust approuve la stratégie Risques, valide les seuils de significativité des incidents au titre de l'arrêté du 3 novembre 2014, suit l'évolution des risques opérationnels et de non-conformité, valide le plan global de continuité d'activité (PCA).

Le principal risque inhérent à l'activité de CACEIS Corporate Trust en 2022 est le risque opérationnel dont le système de suivi et de contrôle repose sur deux axes complémentaires :

- Les risques potentiels, à travers une cartographie descriptive de tous les risques inhérents aux activités de CACEIS et des indicateurs prévisionnels de risques,
- Les risques avérés, par le reporting, l'alerte et l'enregistrement dans une base de données centralisée de tous les incidents opérationnels (réconciliés régulièrement avec la comptabilité).

En 2022, pour les incidents opérationnels importants, un post-mortem comprenant un plan de mesures correctives est rédigé. Les Directeurs Généraux des entités CACEIS concernées, le Directeur Général et les Directeurs Généraux Délégués de CACEIS, le président du Conseil d'Administration, le Comité des Risques et de la Conformité du Conseil d'Administration de CACEIS et la Direction des risques de CASA sont informés des incidents conformément à la procédure d'alerte.

Outre les risques d'erreurs opérationnelles, de non-conformité et de fraude, CACEIS Corporate Trust est exposé aux risques suivants en 2022 :

- le risque juridique, avec une tendance à l'augmentation des litiges, notamment lorsque CACEIS est impliqué dans des litiges entre les clients et leurs créanciers: notons que ce risque est détecté par la fonction juridique . Elle propose des actions pour l'atténuer et gère le risque lié aux litiges et contentieux. À cet égard, l'appétence de CACEIS au risque juridique est nulle ; le Conseil d'Administration est régulièrement informé des contentieux sensibles de CACEIS,
- les risques informatiques et de sécurité des systèmes d'information, notamment dans un contexte de forte augmentation du nombre de cyber-attaques dans le secteur bancaire,
- les événements de risque couverts par le Plan de Continuité d'Activité.

L'inventaire 2022 des risques majeurs de CACEIS Corporate Trust figure dans une déclaration d'appétence. Cette déclaration d'appétence est validée par le Conseil d'Administration de CACEIS Corporate Trust. L'exposition aux risques est suivi via les indicateurs suivants:

- Ceux de niveau P1 étaient présentés au Conseil d'Administration de CACEIS. Ils comprennent :
 - L'indicateur d'activité: il s'agit du coefficient d'exploitation (charges d'exploitation/produit net bancaire total)

- L'indicateur du résultat financier : il s'agit du ratio des impacts financiers en valeur absolue des incidents sur le PNB sur un trimestre
- Ceux de niveau P2 sont établis aux fins de consolidation au niveau du Groupe CA.

En 2022, le cadre d'appétence au risque s'appuie sur trois concepts clés : l'appétence, la tolérance et la capacité.

- L'appétence et la tolérance au risque sont définies comme « le type et le niveau agrégé de risque que CACEIS Corporate Trust est prêt à assumer, pour réaliser ses objectifs stratégiques et son plan d'entreprise » :
 - L'appétence au risque correspond au niveau de risque que CACEIS Corporate Trust est prêt à assumer compte tenu de sa stratégie commerciale et de son budget financier ;
 - Il est plafonné par le « seuil de tolérance » qui délimite la frontière entre les risques jugés acceptables et ceux qui ne le sont pas, afin de pouvoir réaliser les objectifs stratégiques.
- CACEIS Corporate Trust calcule également sa « Capacité » à encaisser des pertes tout en respectant ses obligations réglementaires de PSI. Il s'agit du niveau de risque maximal que CACEIS peut supporter sans enfreindre ses obligations réglementaires.
- Le profil de risque correspond à l'exposition aux dates de clôture figurant dans les tableaux de bord trimestriels du Cadre de l'appétence au risque. Il s'agit d'un instantané à un moment t (en pratique les rapports trimestriels) des niveaux des différents indicateurs:
 - Si le niveau de Tolérance est atteint, le Conseil d'Administration est immédiatement informé et des actions correctives sont proposées.
 - Si le niveau de Capacité est atteint, une réunion exceptionnelle du Conseil d'Administration est convoquée. Un plan approprié pour gérer la situation est soumis au Conseil.

En 2022, le processus d'appétence au risque était évolutif et pouvait être complété ou modifié au moins une fois par an, ou selon les besoins du Conseil d'Administration, et notamment suite aux décisions du Comité des Risques Groupe (CRG) de Crédit Agricole SA concernant les limites ou les seuils d'alerte.

Le 1^{er} janvier 2023, CACEIS Corporate Trust devient Uptevia, alliance des activités de Services aux Emetteurs de BNP Paribas et CACEIS.

Détenu à parts égales par BNP Paribas et CACEIS, Uptevia assure depuis le 1er janvier 2023, l'ensemble des prestations liées aux Services aux Emetteurs délivrées jusqu'à présent par les équipes respectives des deux groupes.

Uptevia applique les normes de Risques, incluant la Protection des Données, de BNP Paribas.

La politique de gestion des risques s'appuiera sur la comitologie suivante en 2023.

Il s'agit des processus de décision, de mesure et de suivi des différents risques inhérents à l'activité d'Uptevia, effectués dans le cadre :

- de Comités spécialisés de gouvernance actionnariale (composés d'administrateurs, de responsables métier et de représentants des fonctions support et contrôle) :
 - Le Comité des Risques et de la Conformité (CRC) d'Uptevia détermine la stratégie et les orientations de l'activité de contrôle interne et veille à leur mise en œuvre, procède au moins deux fois par an à l'examen de l'activité et des résultats du contrôle interne, procède à l'examen, évalue et contrôle régulièrement l'efficacité du dispositif de gouvernance, comprenant en particulier la claire définition des responsabilités, et du contrôle interne, comprenant en particulier, les procédures de déclaration des risques et prend les mesures appropriées pour remédier aux éventuelles défaillances qu'il constate, valide la déclaration d'appétence aux risques, approuve et revoit régulièrement les stratégies et politiques régissant la prise, la gestion, le suivi et la maîtrise des risques et approuve leurs limites globales, valide le plan préventif de rétablissement de l'entreprise ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement du plan de résolution, examine le projet de rapport du Président sur les procédures de contrôle interne mises en place par la société (en application de la loi dite de sécurité financière),

- ou de comités de gouvernance interne (composés de membres du Comité Exécutif, de responsables métier et de représentants des fonctions support et contrôle) :
 - o Le Comité 'Business Acceptance committee' (BAC) valide les nouvelles relations commerciales d'Uptevia (fréquence hebdomadaire).
 - o Le Comité des Risques et le Comité Conformité d'Uptevia a lieu tous les 2 mois, à l'exception des mois où sont organisés les Comités de Contrôle Interne, et en alternance Comité des Risques – Conformité. Il favorise le partage d'analyses et la prise de décisions en matière de risque opérationnel. Il prévoit de fournir une vision claire et suffisamment complète des principaux risques opérationnels (conformité, juridique, fiscal, finance, exécution, fraude, ICT, management du risque d'externalisation, résilience opérationnelle ...) y compris quand de nouvelles activités ou transactions exceptionnelles affectent de manière significative le profil de risque de l'entité. Il assure également la cohérence globale entre tous les référentiels (Risques, Processus, Organisation), examine les fraudes internes avec une fréquence trimestrielle, suit la gestion du risque tiers (externalisation) et ceux en matière de protection des données.
 - o Le Comité de Contrôle Interne (CCI) Il se réunit a minima deux fois par an. Il supervise la pertinence du dispositif de contrôle interne en s'assurant de la mise en œuvre des actions clés liées au profil de risque opérationnel d'Uptevia. Il assure également que les points de vue respectifs de la première ligne de défense et des fonctions de contrôle soient retranscrits.
 - o Les Comités TAC/NAP (transactions exceptionnelles : TAC, activités (ou produits) nouvelles ou altérées : NAC) valide toute nouvelle activité ou transaction exceptionnelle avant tout développement marketing ou business. Il permet de faire évoluer le dispositif de pilotage des risques opérationnels afin d'intégrer tout changement significatif dans les processus internes.

Le principal risque inhérent à l'activité d'Uptevia est le risque opérationnel dont le dispositif de gestion s'articule autour des éléments suivants :

- Identification et évaluation du risque,
- Gestion du risque, ce qui implique la définition et la mise en œuvre,
 - o d'un dispositif de prise de décision, de délégation et, quand la nature du risque le permet, d'indicateurs et de limites, dans le cadre d'une gouvernance et d'un cadre de responsabilité clairement définis,
 - o de principes d'organisation et de traitement des processus,
 - o de contrôles a priori et/ ou a posteriori,
 - o d'un dispositif de reporting et d'alerte,
 - o d'un suivi des actions définies suite à un point d'attention soulevé.

Pour être efficace, ce dispositif doit s'appuyer sur :

- une taxonomie cohérente et des méthodologies compatibles entre les différents acteurs du contrôle interne,
- une information fiable, rapidement disponible et aisément adaptable, en rapport avec les besoins de pilotage.

Enfin, la mise en œuvre du dispositif de contrôle interne doit se faire selon une approche et une intensité proportionnées aux risques.

2 GOUVERNANCE

- Liste des mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice par les mandataires sociaux d'UPTEVIA (précédemment dénommée CACEIS Corporate Trust) - Exercice 2022

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Joseph Saliba Exercice 2022

Nom Prénom	Caractéristiques des sociétés		
	Dénomination ou raison sociale	Forme juridique	Mandats et fonctions exercés
Joseph SALIBA, né le 26/02/1957	CACEIS	SA	Directeur Général Délégué
	CACEIS Bank	SA	Directeur Général Délégué
	CACEIS (Canada) Asset Servicing Limited	Corporation	Administrateur
	CACEIS Corporate Trust	SA	Administrateur, Président du Conseil d'administration
	AZQORE	SA	Administrateur
	CACEIS Bank Spain, S.A.U.	SAU	Administrateur
	SCI MAZAG	SCI	Gérant - associé (mandat à titre privé)

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Bruno Bourbonnaud Exercice 2022

Nom Prénom	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Bruno BOURBONNAUD, né le 12/06/1964	CACEIS Corporate Trust	SA	Administrateur, Vice-Président
	Groupe CACEIS		Directeur Groupe du Développement Commercial

Liste des mandats et fonctions de Madame Gladys Teale-Moulines Exercice 2022

Nom Prénom	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Gladys TEALE-MOULINES, né le 09/02/1974	CACEIS Corporate Trust	SA	Administrateur
	Groupe CACEIS		Global Head of Client & Business development Support au sein de la Direction du Développement Commercial

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Jérôme Bernard Exercice 2022

NOM Prénom	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Jérôme Bernard, né le 03/12/1961	CACEIS Corporate Trust	SA	Administrateur
	CACIB		Senior Banker Coverage & Investment Banking

**Liste des mandats et fonctions de Madame Vanessa Bouthinon-Dumas
Exercice 2022**

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Vanessa BOUTHINON-DUMAS née le 31/07/1974	CACEIS Corporate Trust	SA	Administrateur
	CACEIS Fund Administration	SA	Administrateur
	Groupe CACEIS		Directrice juridique Groupe

**Liste des mandats et fonctions de Madame Carine Echelard
Exercice 2022**

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Carine ECHELARD, née le 18/07/64	CACEIS Fund Administration	SA	Directeur Général
	CACEIS Corporate Trust	SA	Directeur Général
	CACEIS Hong Kong Trust Company Limited	Trust Company	Administrateur
	CACEIS Bank	SA	Managing Director

**Liste des mandats et fonctions de Monsieur Lionel Barthelemy
Exercice 2022**

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Lionel BARTHELEMY, né le 21/05/62	GIE REGISTRAR	GIE	Représentant CACEIS Corporate Trust, Membre et Président du Conseil d'administration
	CACEIS Corporate Trust	SA	Directeur Général Délégué

- Nombre de fonctions de direction exercées au cours de l'exercice 2022 par les mandataires sociaux d'UPTEVIA (précédemment dénommée CACEIS Corporate Trust) :

	Mandat Social	Fonction*
Joseph SALIBA	7	-
Bruno BOURBONNAUD	1	1
Gladys TEALE-MOULINES	1	1
Jérôme BERNARD	1	1
Vanessa BOUTHINON-DUMAS	2	1
Carine ECHELARD	3	1
Lionel BARTHELEMY	2	-

* Hors mandat social

- Liste des mandats et fonctions exercés par les mandataires sociaux d'UPEVIA au 1^{er} janvier 2023

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Pierre Jond
au 1^{er} janvier 2023

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Pierre JOND, né le 17/11/1965	BNP Paribas Securities Services	SA	Responsable d'activité des régions France et Belgique
	UPEVIA	SA	Président du Conseil d'administration* Président du Comité des risques et de la conformité* Membre du Comité d'audit*

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023

Liste des mandats et fonctions de Madame Carine Echelard
au 1^{er} janvier 2023

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Carine ECHELARD, née le 18/07/1964	CACEIS Fund Administration	SA	Directeur Général
	CACEIS Corporate Trust	SA	Directeur Général*
	UPEVIA	SA	Vice-Président du Conseil d'administration** Membre du Comité des risques et de la conformité**
	CACEIS Hong Kong Trust Company Limited	Trust Company	Administrateur
	CACEIS Bank	SA	Managing Director

* Démission avec effet au 1er janvier 2023

** Nomination avec effet au 1er janvier 2023

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Andrea Valier
au 1^{er} janvier 2023

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Andrea VALIER, né le 09/03/1971	BNP Paribas (Corporate & Institutional Banking)	SA	Head of Corporate Development CIB
	UPEVIA	SA	Administrateur* Membre du Comité des finances*
	Allfunds Limited Company (UK)	Public Limited Company	Administrateur

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Julien Maze
au 1^{er} janvier 2023

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Julien MAZE, né le 24/10/1973	CACEIS Bank Spain, S.A.U.	SA	Administrateur
	Groupe CACEIS		Directeur administratif et financier
	UPEVIA	SA	Administrateur* Président du Comité des finances*

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023

**Liste des mandats et fonctions de Madame Emmanuelle Marteau Fernandez
au 1^{er} janvier 2023**

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Emmanuelle MARTEAU FERNANDEZ, née le 27/01/1973	CACEIS Fund Administration	SA	Administrateur et Président
	Groupe CACEIS		Directeur des ressources humaines
	UPTEVIA	SA	Administrateur* Président du Comité d'audit* Membre du Comité des nominations*

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023

**Liste des mandats et fonctions de Madame Nathalie Malaheude
au 1^{er} janvier 2023**

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Nathalie MALAHIEUDE, né le 12/08/1965	BNP Paribas CIB	SA	Head of Correspondent Banking EMEA
	UPTEVIA	SA	Administratrice* Présidente du Comité des nominations*

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023

**Liste des mandats et fonctions de Monsieur Lionel Barthelemy
au 1^{er} janvier 2023**

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Lionel BARTHELEMY, né le 21/05/1962	GIE REGISTRAR	GIE	Représentant CACEIS Corporate Trust, Membre et Président du Conseil d'administration
	CACEIS Corporate Trust	SA	Directeur Général Délégué*
	UPTEVIA	SA	Directeur Général**

* Démission avec effet au 1er janvier 2023

** Nomination avec effet au 1er janvier 2023

**Liste des mandats et fonctions de Monsieur Anthony Martin
au 1er janvier 2023**

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Anthony MARTIN, né le 16/08/1976	UPTEVIA	SA	Directeur Général Délégué*

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023

- Nombre de fonctions de direction exercées au 1^{er} janvier 2023 par les mandataires sociaux d'UPTEVIA :

	Mandat Social	Fonction*
Pierre JOND	1	1
Carine ECHELARD	3	1
Andrea VALIER	2	1
Julien MAZE	2	1
Emmanuelle MARTEAU FERNANDEZ	2	1
Nathalie MALHIEUDE	1	1
Lionel BARTHELEMY	2	-
Anthony MARTIN	1	-

* Hors mandat social

- Point relatif à la diversité dans la composition des organes de direction (Conseil d'Administration et Direction Générale)

La composition des organes de direction prend en compte le sujet de la diversité et veille au bon équilibre et à une juste répartition des genres, compétences, cultures et expériences en adéquation avec les besoins de la Société.

Au cours de l'exercice 2022, le Conseil d'Administration de la Société était composé de 2 femmes et 3 hommes.

A compter du 1^{er} janvier 2023, le Conseil d'Administration de la Société est composé de 3 femmes et 3 hommes. Le Conseil s'est également doté de quatre comités *ad hoc* (Comité des risques et de la conformité, Comité d'audit, Comité des finances et Comité des nominations) présidés à parité soit par un homme soit par une femme.

Enfin, conformément aux dispositions de l'article L.225-53 du Code de commerce, le Conseil d'Administration a adopté une note de procédure garantissant la présence de candidatures de chaque sexe lors du processus de sélection d'un Directeur Général Délégué ou d'une Directrice Générale Déléguée.

- Comité des risques et de la conformité

Au cours de l'exercice 2022, la Société n'a pas établi de Comité des risques distinct. Le Conseil d'Administration de la Société a délégué la responsabilité de la mission de coordination des dispositifs de contrôle interne à sa société mère CACEIS.

Le 1^{er} janvier 2023, le Conseil d'Administration de la Société a révoqué la délégation précitée et a constitué un Comité des Risques et de la Conformité.

Conformément au Règlement intérieur adopté par le Conseil d'Administration du 1^{er} janvier 2023, le Comité des Risques et de la Conformité doit se réunir au moins quatre fois par an sur un ordre du jour établi par son président.

3 FONDS PROPRES (IF1)

Au 31/12/2022 :

IF 01.00 - OWN FUNDS COMPOSITION (IF1)		Amount (EUR)
		31/12/2022
0010	OWN FUNDS	9 055 000
0020	TIER 1 CAPITAL	9 055 000
0030	COMMON EQUITY TIER 1 CAPITAL	9 055 000
0040	Fully paid up capital instruments	15 594 000
0050	Share premium	5 292 000
0060	Retained earnings	-4 120 000
0070	Previous years retained earnings	-3 561 000
0080	Profit eligible	-559 000
0090	Accumulated other comprehensive income	547 000
0100	Other reserves	334 000
0110	Minority interest given recognition in CET1 capital	
0120	Adjustments to CET1 due to prudential filters	
0130	Other funds	
0140	(-)TOTAL DEDUCTIONS FROM COMMON EQUITY TIER 1	-8 592 000
0150	(-) Own CET1 instruments	
0160	(-) Direct holdings of CET1 instruments	
0170	(-) Indirect holdings of CET1 instruments	
0180	(-) Synthetic holdings of CET1 instruments	
0190	(-) Losses for the current financial year	
0200	(-) Goodwill	
0210	(-) Other intangible assets	-8 538 000
0220	(-) Deferred tax assets that rely on future profitability and do not arise from temporary differences net of associated tax liabilities	0
0230	(-) Qualifying holding outside the financial sector which exceeds 15% of own funds	
0240	(-) Total qualifying holdings in undertaking other than financial sector entities which exceeds 60% of its own funds	
0250	(-) CET1 instruments of financial sector entites where the investment firm does not have a significant investment	
0260	(-) CET1 instruments of financial sector entities where the investment firm has a significant investment	
0270	(-) Defined benefit pension fund assets	
0280	(-) Other deductions	-54 000
0290	CET1: Other capital elements, deductions and adjustments	
0300	ADDITIONAL TIER 1 CAPITAL	0
0310	Fully paid up, directly issued capital instruments	
0320	Share premium	
0330	(-) TOTAL DEDUCTIONS FROM ADDITIONAL TIER 1	0
0340	(-) Own AT1 instruments	
0350	(-) Direct holdings of AT1 instruments	
0360	(-) Indirect holdings of AT1 instruments	
0370	(-) Synthetic holdings of AT1 instruments	
0380	(-) AT1 instruments of financial sector entities where the investment firm does not have a significant investment	
0390	(-) AT1 instruments of financial sector entities where the investment firm has a significant investment	
0400	(-) Other deductions	
0410	Additional Tier 1: Other capital elements, deductions and adjustments	
0420	TIER 2 CAPITAL	
0430	Fully paid up, directly issued capital instruments	
0440	Share premium	
0450	(-) TOTAL DEDUCTIONS FROM TIER 2	
0460	(-) Own T2 instruments	
0470	(-) Direct holdings of T2 instruments	
0480	(-) Indirect holdings of T2 instruments	
0490	(-) Synthetic holdings of T2 instruments	
0500	(-) T2 instruments of financial sector entities where the investment firm does not have a significant investment	
0510	(-) T2 instruments of financial sector entities where the investment firm has a significant investment	
0520	Tier 2: Other capital elements, deductions and adjustments	

Au 01/01/2023 :

IF 01.00 - OWN FUNDS COMPOSITION (IF1)		Amount (EUR)
		01/01/2023
0010	OWN FUNDS	24 296 964
0020	TIER 1 CAPITAL	24 296 964
0030	COMMON EQUITY TIER 1 CAPITAL	24 296 964
0040	Fully paid up capital instruments	30 095 861
0050	Share premium	6 717 103
0060	Retained earnings	-4 120 000
0070	Previous years retained earnings	-3 561 000
0080	Profit eligible	-559 000
0090	Accumulated other comprehensive income	547 000
0100	Other reserves	334 000
0110	Minority interest given recognition in CET1 capital	
0120	Adjustments to CET1 due to prudential filters	
0130	Other funds	
0140	(-)TOTAL DEDUCTIONS FROM COMMON EQUITY TIER 1	-9 277 000
0150	(-) Own CET1 instruments	
0160	(-) Direct holdings of CET1 instruments	
0170	(-) Indirect holdings of CET1 instruments	
0180	(-) Synthetic holdings of CET1 instruments	
0190	(-) Losses for the current financial year	
0200	(-) Goodwill	
0210	(-) Other intangible assets	-9 223 000
0220	(-) Deferred tax assets that rely on future profitability and do not arise from temporary differences net of associated tax liabilities	0
0230	(-) Qualifying holding outside the financial sector which exceeds 15% of own funds	
0240	(-) Total qualifying holdings in undertaking other than financial sector entities which exceeds 60% of its own funds	
0250	(-) CET1 instruments of financial sector entites where the investment firm does not have a significant investment	
0260	(-) CET1 instruments of financial sector entities where the investment firm has a significant investment	
0270	(-) Defined benefit pension fund assets	
0280	(-) Other deductions	-54 000
0290	CET1: Other capital elements, deductions and adjustments	
0300	ADDITIONAL TIER 1 CAPITAL	0
0310	Fully paid up, directly issued capital instruments	
0320	Share premium	
0330	(-) TOTAL DEDUCTIONS FROM ADDITIONAL TIER 1	0
0340	(-) Own AT1 instruments	
0350	(-) Direct holdings of AT1 instruments	
0360	(-) Indirect holdings of AT1 instruments	
0370	(-) Synthetic holdings of AT1 instruments	
0380	(-) AT1 instruments of financial sector entities where the investment firm does not have a significant investment	
0390	(-) AT1 instruments of financial sector entities where the investment firm has a significant investment	
0400	(-) Other deductions	
0410	Additional Tier 1: Other capital elements, deductions and adjustments	
0420	TIER 2 CAPITAL	
0430	Fully paid up, directly issued capital instruments	
0440	Share premium	
0450	(-) TOTAL DEDUCTIONS FROM TIER 2	
0460	(-) Own T2 instruments	
0470	(-) Direct holdings of T2 instruments	
0480	(-) Indirect holdings of T2 instruments	
0490	(-) Synthetic holdings of T2 instruments	
0500	(-) T2 instruments of financial sector entities where the investment firm does not have a significant investment	
0510	(-) T2 instruments of financial sector entities where the investment firm has a significant investment	
0520	Tier 2: Other capital elements, deductions and adjustments	

4 EXIGENCES DE FONDS PROPRES (IF2)

Au 31/12/2022 :

IF 02.01 - OWN FUNDS REQUIREMENTS (IF2.1)		Amount (EUR)
		31/12/2022
0010	Own Funds requirement	5 675 006,58
0020	Permanent minimum capital requirement	150 000
0030	Fixed overhead requirement	5 675 006,58
0040	Total K-Factor Requirement	722 088
	Transitional own funds requirements	
	Memorandum items	
0110	Additional own funds requirement	
0120	Additional own funds guidance	
0130	Total own funds requirement	5 675 007

IF 02.02 - CAPITAL RATIOS (IF2.2)		Amount (EUR)
		31/12/2022
0010	CET 1 Ratio	159,56%
0020	Surplus(+)/Deficit(-) of CET 1 Capital	5 876 996
0030	Tier 1 Ratio	159,56%
0040	Surplus(+)/Deficit(-) of Tier 1 Capital	4 798 745
0050	Own Funds Ratio	159,56%
0060	Surplus(+)/Deficit(-) of Total capital	3 379 993

Au 01/01/2023 :

Etant donné la modification significative de l'entité du fait de la fusion avec la branche venant du Groupe BNP Paribas, il convient d'adapter l'exigence de fonds propres à cette modification en prenant en compte les éléments de fonds propres au 01/01/2023 et le budget 2023. L'exigence de fonds propres est déterminé par le % des frais généraux budgétés pour 2023 soit environ 14 499 250€ (budget provisoire).

IF 02.02 - CAPITAL RATIOS (IF2.2)		Amount (EUR)
		01/01/2023
0010	CET 1 Ratio	167,57%
0020	Surplus(+)/Deficit(-) of CET 1 Capital	16 177 384
0030	Tier 1 Ratio	167,57%
0040	Surplus(+)/Deficit(-) of Tier 1 Capital	13 422 527
0050	Own Funds Ratio	167,57%
0060	Surplus(+)/Deficit(-) of Total capital	9 797 714

5 POLITIQUE ET PRATIQUES EN MATIERE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de CACEIS Corporate Trust s'inscrit dans celle des Groupes CACEIS et Crédit Agricole S.A. et s'appuie notamment sur la documentation publiée depuis 2011 par Crédit Agricole S.A. (politique, notes de procédure et d'application).

Par ailleurs, elle relève d'un cadre réglementé spécifique au secteur bancaire. CACEIS en assure la conformité avec l'environnement juridique et réglementaire national, européen et international en vigueur, en y intégrant notamment les dispositions des réglementations suivantes :

- Les textes applicables aux établissements de crédit et entreprises d'investissement (les packages « CRDV » et « IFR/IFD ») ;
- La Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires (« 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 (« Règle Volcker ») ;
- La Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2016-827 du 23 juin 2016 (« MIFID II ») ;
- Le règlement européen Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) : l'intégration des risques de durabilité dans la politique de rémunération contribue à répondre aux exigences réglementaires telles qu'exposées à l'article 5 du Règlement européen 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

Enfin, elle est validée annuellement par le Conseil d'administration de CACEIS.

Composition et rôle du Comité des rémunérations

Le Comité des Rémunérations du Groupe Crédit Agricole S.A. est compétent pour la supervision des règles d'encadrement des rémunérations pour le Groupe CACEIS.

Rôle des fonctions de contrôle

En conformité avec les obligations réglementaires, la Direction des Ressources Humaines associe les fonctions de contrôle à l'élaboration de la politique de rémunération, à la revue des rémunérations variables, à la définition du personnel identifié et à la mise en œuvre de la procédure relative au contrôle des politiques de rémunérations.

A cet effet, une instance de concertation est instaurée, le Comité de Contrôle de la Politique de Rémunération (CCPR), réunissant les représentants de la Direction des Ressources Humaines Groupe, de la Direction des Risques et Contrôles Permanents Groupe et de la Direction de la Conformité Groupe. Ce comité émet un avis sur la mise à jour de la politique de rémunération élaborée par la Direction des Ressources Humaines, avant présentation au Comité des Rémunérations puis approbation par le Conseil d'administration de CACEIS.

La définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération sont soumises au contrôle de l'Inspection Générale Groupe Crédit Agricole SA et des audits internes des entités de CACEIS. CACEIS – Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération 4

Par ailleurs, afin de prévenir tout conflit d'intérêt, la rémunération des personnels des fonctions de contrôle est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

Principes généraux de la politique de rémunération

CACEIS définit une politique de rémunération responsable qui s'attache à concilier les exigences d'un marché toujours plus compétitif avec les attentes légitimes des collaborateurs, des clients et des actionnaires, dans un cadre fortement réglementé.

Adapté à ses métiers, essentiellement des services de business process outsourcing à destination d'une clientèle institutionnelle et de grandes entreprises, CACEIS veille à développer un système de rémunération qui assure à ses collaborateurs :

- Une rétribution favorisant la motivation, attractive et neutre du point de vue du genre, veillant à éviter tous les types de discrimination.

La Direction des Ressources Humaines mène régulièrement des enquêtes de rémunérations externes (comparaisons avec d'autres groupes financiers) et internes (intégrant le critère de genre) sur le salaire annuel fixe et sur la rémunération variable individuelle.

- Une attribution de rémunération variable reconnaissant la performance individuelle et collective dans la durée tout en promouvant une gestion saine et maîtrisée des risques.

La rémunération globale des collaborateurs de CACEIS est constituée par :

- La rémunération fixe,
- La rémunération variable annuelle individuelle, dont une partie peut être différée,
- La rémunération variable collective (intéressement et participation en France, « profit sharing » à l'international),
- La rémunération variable long terme,
- Les périphériques de rémunération.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités, de ses compétences, de sa performance et de son lieu d'activité.

Rémunération fixe

La rémunération fixe rétribue les compétences et l'engagement des collaborateurs nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités aux postes qui leur sont confiés en cohérence avec les spécificités de chaque métier sur leur marché local.

Rémunération variable annuelle individuelle

La rémunération variable individuelle rétribue la performance annuelle du collaborateur.

Le salaire de base et la rémunération variable individuelle sont fixés dans des proportions telles que la partie variable est directement liée à la performance et qu'ils autorisent la possibilité d'un non-paiement de la rémunération variable annuelle individuelle en cas de performance insuffisante.

La rémunération variable est liée aux résultats de l'entreprise (performance collective) via la détermination du taux de distribution et à la performance individuelle et à l'absence de comportement à risques lors de la détermination du montant attribué aux collaborateurs. CACEIS — Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération 5

Constitution de l'enveloppe de rémunération variable individuelle :

- Principes régissant la rémunération variable individuelle

La rémunération variable individuelle :

- varie en fonction des résultats de l'entreprise de l'année N et est versée l'année N+1 ;
- est fixée de façon à ce qu'elle n'entrave pas la capacité des entités du groupe CACEIS à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin ;
- prend en compte l'ensemble des risques ainsi que le coût du capital et le coût de la liquidité ;
- n'est versée que si les résultats du Groupe CACEIS dans son ensemble le permettent. Pour cela, elle est distribuée dans le cadre du budget approuvé par le Conseil d'Administration de CACEIS sur proposition du Comité des Rémunérations ;

- une partie peut être différée, selon les modalités du plan applicable sur l'exercice.

- Détermination de la contribution

Le montant de l'enveloppe globale de rémunération variable de CACEIS est, selon la procédure groupe Crédit Agricole S.A., déterminé en fonction de sa capacité à financer ses bonus compte tenu du coût du risque, du coût du capital et du coût de la liquidité, soit la contribution du métier.

La contribution est déterminée par la formule suivante, sur la base des définitions comptables habituelles :

$PNB - \text{charges directes et indirectes hors bonus} - \text{coût du risque} - \text{coût du capital avant impôts}$

Le 1^{er} janvier 2023, CACEIS Corporate Trust devient Uptevia, alliance des activités de Services aux Emetteurs de BNP Paribas et CACEIS.

Détenu à parts égales par BNP Paribas et CACEIS, Uptevia assure depuis le 1er janvier 2023, l'ensemble des prestations liées aux Services aux Emetteurs délivrées jusqu'à présent par les équipes respectives des deux groupes.

Uptevia élabore les normes de Risques, incluant la Protection des Données, de BNP Paribas.

La politique de gestion des ressources humaines s'appuiera sur la comitologie de gouvernance actionnariale (composés d'administrateurs, de responsables métier et de représentants des fonctions support et contrôle) suivante en 2023 :

- Le comité des Nominations et de Rémunération à une fréquence annuelle

et de comitologie de gouvernance interne (composés de membres du Comité Exécutif, de responsables métier et de représentants des fonctions support et contrôle) :

- Le comité exécutif effectuera une revue des ressources humaines mensuelle.



6 POLITIQUE D'INVESTISSEMENT

Non applicable

7 RISQUES EN MATIERES ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE ET DE GOUVERNANCE

La politique de RSE de CACEIS Corporate Trust s'inscrit dans celle des Groupes CACEIS et Crédit Agricole S.A..

- Charte Ethique du Groupe Crédit Agricole

- Le Groupe Crédit Agricole exprime au travers de cette nouvelle Charte Ethique ses engagements pour un comportement animé par l'ensemble de ses valeurs et principes d'actions vis-à-vis de ses clients, sociétaires, actionnaires, ainsi que de ses fournisseurs et de l'ensemble des acteurs avec qui il interfère. Il agit, vis-à-vis de ses collaborateurs, en employeur responsable.
- Notre Charte Ethique, au-delà de l'application de l'ensemble des règles législatives, réglementaires et professionnelles qui régissent nos différentes activités, traduit notre volonté de faire encore plus pour servir au mieux nos clients, qui sont depuis la création de notre Groupe, la raison même de notre existence.

- CACEIS Code de conduite

- Depuis 2017, le groupe Crédit Agricole s'est doté d'une Charte Éthique qui souligne ses valeurs de proximité, de responsabilité et de solidarité et affirme ses engagements, son identité et ses principes d'action. Un Code de conduite complète les engagements de la Charte.
- CACEIS s'inscrit pleinement dans ce cadre et a défini dans le même esprit son propre Code de conduite. Ce code représente le socle de la conduite éthique et professionnelle qui est attendue de tous les collaborateurs, quelles que soient leur situation et leur fonction au sein du groupe CACEIS.

- Lanceur d'alerte

- Pour consolider son programme de prévention des comportements non éthiques, délictueux et criminels, le Groupe CACEIS donne les moyens à tout collaborateur de l'entreprise ainsi qu'à toute personne visée par les lois en vigueur (candidat à l'emploi, ancien collaborateur, actionnaire et associé, collaborateur extérieur et occasionnel, fournisseur), de signaler des faits portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation d'un engagement international ratifié par la France notamment, en utilisant la plateforme Groupe Crédit Agricole SA : BKMS® SYSTEMS
- Le lanceur d'alerte bénéficie du régime de protection s'il signale ou divulgue des informations de bonne foi et sans contrepartie financière directe. La plateforme Groupe BKMS, accessible 24h/24h et 7J/7J à partir d'un lien unique via un ordinateur connecté, qu'il soit personnel ou professionnel, garantit la confidentialité de l'auteur du signalement, des faits révélés et des personnes visées. Les informations contenues sont cryptées et stockées dans un environnement sécurisé indépendant.
- La plateforme permet d'exposer les faits et d'échanger avec les personnes en charge du traitement de l'alerte via une boîte de dialogue protégée, tout en protégeant l'identité du lanceur d'alerte qui peut faire le choix de rester anonyme.
- Les personnes en charge du traitement des alertes, appartenant en général à la Conformité et soumises à un engagement de confidentialité, vont traiter le signalement avec la plus grande attention.

- En remontant un signalement de bonne foi, le lanceur d'alerte se protège, protège ses collègues et les clients ainsi que le Groupe CACEIS.
- Uptevia
- **RSE : CACEIS fait partie des 5% des entreprises les mieux notées du secteur des services financiers par EcoVadis**
 - En 2021, CACEIS est dans la catégorie Gold et figure parmi les 5% d'entreprises les mieux notées du secteur Activités de services financiers, à l'exception des assurances et des caisses de retraite par EcoVadis, la plateforme de notation des politiques sociales et environnementales d'entreprise (RSE).
 - Cette notation confirme le groupe CACEIS comme entreprise socialement responsable auprès de ses clients, partenaires et prospects.
 - La note attribuée découle d'une analyse sur les politiques, actions et résultats de CACEIS dans les domaines de l'environnement, du social, de l'éthique, des achats et de son management RSE.
 - Domaines étudiés :
 - Environnement : consommation d'énergie & émissions de GES (Gaz à Effet de Serre), eau, matières premières (papier), déchets, impact des produits financiers sur la consommation durable
 - Social : santé & sécurité des employés, conditions de travail, dialogue social, gestion des carrières & formation, discrimination, droits de l'homme fondamentaux
 - Ethique : corruption, pratiques anticoncurrentielles, marketing responsable
 - Achats : performances environnementales et sociales des fournisseurs
- **L'égalité professionnelle femmes-hommes**
 - Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes
 - La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place un index de l'égalité professionnelle, visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
 - Cet index, sur 100 points, est calculé et publié sur le site de internet de CACEIS chaque année.
 - Ce score basé sur 5 indicateurs se décompose de la manière suivante :
 1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
 2. L'écart de proportion d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes
 3. L'écart de promotions entre les femmes et les hommes
 4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
 5. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

- **Représentation des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes (Loi Rixain)**

- Afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

- **La solidarité, notre quotidien**

- CACEIS soutient et valorise les actions de solidarité de ses collaborateurs et répond à leur désir d'engagement.
- Le Groupe organise des rendez-vous Solidaires pour agir ensemble toute l'année (Journées Solidaires, Téléthon, etc.). Il accorde des subventions aux associations dans lesquelles les collaborateurs sont activement impliqués.
- Il aide aussi ceux qui souhaitent apporter leurs compétences ou du temps à trouver une mission de bénévolat au profit d'associations sélectionnées par le groupe Crédit Agricole.

Le 1^{er} janvier 2023, CACEIS Corporate Trust devient Uptevia, alliance des activités de Services aux Emetteurs de BNP Paribas et CACEIS.

Détenu à parts égales par BNP Paribas et CACEIS, Uptevia assure depuis le 1er janvier 2023, l'ensemble des prestations liées aux Services aux Emetteurs délivrées jusqu'à présent par les équipes respectives des deux groupes.

Uptevia élabore les normes en matières environnementale, sociale et de gouvernance, comme par exemple son propre code de conduite.