

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



CACEIS et BNP Paribas ont créé au 1^{er} janvier 2023 un partenariat dans les activités de services aux émetteurs et regroupé, à cet effet, l'ensemble des activités de services aux émetteurs des groupes CACEIS et BNP Paribas au sein de la société Uptevia (précédemment dénommée CACEIS Corporate Trust), jusqu'alors filiale à 100% de CACEIS, en la transformant en une joint-venture détenue à parité par les deux actionnaires.

1 OBJECTIFS ET POLITIQUES DE GESTION DES RISQUES

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

La politique de gestion des risques s'appuie 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.

- 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) :
 - Le Comité 'Business Acceptance committee' (BAC) valide les nouvelles relations commerciales d'Uptevia (fréquence hebdomadaire).
 - 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.
 - 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.
 - 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.

Pour les incidents opérationnels importants, un post-mortem comprenant un plan de mesures correctives est rédigé. Les membres du Conseil d'Administration ainsi que les Responsables des Directions Risques et Conformité de BNP Paribas et CACEIS sont informés des incidents conformément aux seuils de significativité des incidents.

Outre les risques d'erreurs opérationnelles, de non-conformité et de fraude, Uptevia est exposé aux risques suivants :

- le risque juridique, qui est géré par le Département juridique d'Uptevia qui propose des actions pour l'atténuer et gère le risque lié aux litiges et contentieux. ; le Conseil d'Administration est régulièrement informé des contentieux sensibles d'Uptevia,
- 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 financier,
- les événements de risque couverts par le Plan de Continuité d'Activité.

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

- La diversification et volatilité des bénéfices
- Les risques de capital et de liquidité
- Le risque opérationnel

Le cadre d'appétence au risque s'appuie sur les concepts suivants : l'appétence, la tolérance et la capacité.

- Seuil d'Alerte Précoce : mécanisme pour délimiter le niveau de risque qu'Uptevia est prêt à accepter dans la poursuite de ses objectifs stratégiques et de son business plan.
 - ❖ Au-delà, écarts relevés et examinés par le Comité des Risques pour évaluer si niveau des paramètres acceptable et si besoin de mesures d'atténuation,
 - ❖ Information (écarts et mesures d'atténuation potentielles) du CRC et du CA pour discussion spécifique au sein du CRC,
 - ❖ Information des CRO des actionnaires des écarts par rapport au seuil d'alerte précoce et des mesures d'atténuation potentielles.
- Seuil d'Alerte Limite : niveau maximum pour chaque risque significatif dans lequel Uptevia est disposé à opérer, en fonction de son appétit pour le risque global et de sa capacité de risque
 - ❖ Comité des Risques immédiatement informé d'un dépassement de limite et information du président du CRC dans les 48 heures,
 - ❖ Le président du CRC décide si information immédiate du CA,

- 
- ❖ Le Comité des Risques présente au CRC pour examen un plan d'action pour ramener la métrique en dessous de sa limite. Le CRC soumet le plan d'action à la validation du CA,
 - ❖ Information immédiate des CRO des actionnaires du dépassement de limite et une fois formalisé du plan d'action.
 - Reporting trimestriel des indicateurs d'appétit aux risques au CRC via le tableau de bord des risques (évaluation permanente du profil de risque)
 - Suivi et reporting des indicateurs d'appétit aux risques en CCI

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 2023

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Alain POCHET Exercice 2023

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Alain POCHET né le 29/12/1961	BNP Paribas – Securities Services	SA	Head of Client Delivery Head of Operation Technology and Project
	UPTEVIA	SA	Président du Conseil d'administration Administrateur (1) Président du Comité des risques et de la conformité
	Clearstream	SA	Administrateur (2)
	SCI POULINE	SCI	Associé non gérant

(1) Nomination avec effet au 29 juin 2023
(2) Mandat terminé en 2023

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Lionel BARTHELEMY Exercice 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	Membre Représentant Uptevia Président du Conseil d'administration
	UPTEVIA	SA	Directeur Général*

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023

Mandat terminé en 2023 :
CACEIS Corporate Trust

Directeur Général Délégué (terminé avec
effet au 1er janvier 2023)

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Anthony MARTIN Exercice 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* Directeur Commercial
	ASRAS (ASSOCIATION DES ACTIONNAIRES SALARIÉS ET ANCIENS SALARIÉS DU GROUPE BNP PARIBAS)	Association	Vice-Président Administrateur

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023

Liste des mandats et fonctions Carine ECHELARD
Exercice 2023

Liste des mandats et fonctions exercés dans toute société au cours de l'exercice 2023			
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* Présidente du Conseil d'administration** Administrateur**
	CACEIS Corporate Trust	SA	Directeur Général***
	Uptevia	SA	Administrateur**** Vice-Présidente du Conseil d'administration**** Membre du Comité des risques et de la conformité Membre du Comité des nominations et des rémunérations
	CACEIS Hong Kong Trust Company Limited	Trust Company	Administrateur
	CACEIS	SA	Group Chief Human Resources Officer
	CACEIS Bank	SA	Managing Director*****

*Mandat terminé le 18/09/2023
 ** Mandat débuté le 22/09/2023
 *** Mandat terminé le 01/01/2023
 **** Mandat débuté le 01/01/2023
 ***** Fonction terminée le 19/09/2023

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Denis CHALEY
Exercice 2023

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Denis CHALEY né le 06/07/1962	CACEIS	SA	Global Head of Organisation & Transformation (O&T) Global Head of CACEIS Consulting*
	UPTEVIA	SA	Administrateur** Président du Comité d'Audit**

* Nomination avec effet au 10 octobre 2023
 *Nomination avec effet au 12 octobre 2023

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Julien MAZE
Exercice 2023

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

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Andrea VALIER
Exercice 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
	UPTEVIA	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 Madame Nathalie MALAHIEUDE
Exercice 2023

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Nathalie MALAHIEUDE née le 12/08/1965	BNP Paribas CIB	SA	Head of Correspondent Banking EMEA
	UPTEVIA	SA	Administrateur* Présidente du Comité des nominations et des rémunérations* Membre du Comité d'Audit**

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023

** Nomination avec effet au 29 juin 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
	UPTEVIA	SA	Président du Conseil d'administration* Membre du Comité des risques et de la conformité* Membre du Comité d'audit*

* Nomination avec effet au 1er janvier 2023. Fin de mandat au 30 mai 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. Fin de Mandat le 18 septembre 2023

- Nombre de fonctions de direction exercées au cours de l'exercice 2023 par les mandataires sociaux d'UPTEVIA (précédemment dénommée Uptevia) :

	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

- 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 2023, le Conseil d'Administration de la Société était 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

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 31/12/2023 :

Rows	Item	Amount (EUR)
		31/12/2023
0010	OWN FUNDS	28 955 883
0020	TIER 1 CAPITAL	28 955 883
0030	COMMON EQUITY TIER 1 CAPITAL	28 955 883
0040	Fully paid up capital instruments	30 096 355
0050	Share premium	10 053 402
0060	Retained earnings	-1 621 260
0070	Previous years retained earnings	-3 729 194
0080	Profit eligible	2 107 934
0090	Accumulated other comprehensive income	0
0100	Other reserves	478 118
0110	Minority interest given recognition in CET1 capital	0
0120	Adjustments to CET1 due to prudential filters	0
0130	Other funds	0
0140	(-)TOTAL DEDUCTIONS FROM COMMON EQUITY TIER 1	-10 050 733
0150	(-) Own CET1 instruments	0
0160	(-) Direct holdings of CET1 instruments	0
0170	(-) Indirect holdings of CET1 instruments	0
0180	(-) Synthetic holdings of CET1 instruments	0
0190	(-) Losses for the current financial year	0
0200	(-) Goodwill	0
0210	(-) Other intangible assets	-9 994 681
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%	0
0240	(-) Total qualifying holdings in undertaking other than financial sector entities which exceeds 60% of its own funds	0
0250	(-) CET1 instruments of financial sector entities where the investment firm does not have a significant investment	0
0260	(-) CET1 instruments of financial sector entities where the investment firm has a significant investment	0
0270	(-) Defined benefit pension fund assets	0
0280	(-) Other deductions	-56 052
0290	CET1: Other capital elements, deductions and adjustments	0
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 31/12/2023 :

IF 02.01 - OWN FUNDS REQUIREMENTS (IF2.1)		Amount (EUR)
		31/12/2023
0010	Own Funds requirement	12 907 818,01
0020	Permanent minimum capital requirement	150 000
0030	Fixed overhead requirement	12 907 818,01
0040	Total K-Factor Requirement	1 999 605
	Transitional own funds requirements	
	Memorandum items	
0110	Additional own funds requirement	
0120	Additional own funds guidance	
0130	Total own funds requirement	12 907 818

IF 02.02 - CAPITAL RATIOS (IF2.2)		Amount (EUR)
		31/12/2023
0010	CET 1 Ratio	224,33%
0020	Surplus(+)/Deficit(-) of CET 1 Capital	21 727 505
0030	Tier 1 Ratio	224,33%
0040	Surplus(+)/Deficit(-) of Tier 1 Capital	19 275 019
0050	Own Funds Ratio	224,33%
0060	Surplus(+)/Deficit(-) of Total capital	16 048 065

5 POLITIQUE ET PRATIQUES EN MATIERE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de Uptevia s'inscrit dans celle de ses actionnaires CACEIS et BNP Paribas. Par ailleurs, elle relève d'un cadre réglementé spécifique au secteur bancaire. Uptevia 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 d'Uptevia.

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

- 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).

Composition et rôle du Comité des nominations et des rémunérations

Le Comité des Nominations et Rémunérations est composé de deux membres issus de son Conseil d'Administration, les autres participants sont la Direction Générale d'Uptevia, sa Direction des Ressources Humaines et deux représentants des collaborateurs d'Uptevia.

Les activités du Comité des Nominations et Rémunérations concernent :

- Identifier et recommander des candidats aptes à l'exercice des fonctions d'administrateur
- Evaluer l'équilibre et la diversité des connaissances, des compétences et des expériences dont disposent individuellement et collectivement les membres du Conseil
- Préciser les missions et les qualifications nécessaires aux fonctions exercées au sein des conseils et évaluer le temps à consacrer à ces fonctions
- Evaluer la structure, la taille, la composition et l'efficacité du conseil
- Evaluer les connaissances, les compétences et l'expérience des membres du Conseil
- Evaluer les politiques et les pratiques de rémunération

Le Comité des Nominations et des rémunérations se réunit en tant que de besoin, ou à la demande du Président du Conseil d'Administration.

Le Comité s'est réuni une fois pendant l'année 2023, année de constitution de la Société Uptevia.

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.

La définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération sont soumises au contrôle de du Comité des nominations et Rémunérations d'Uptevia.

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

Uptevia définit une politique de rémunération responsable qui s'attache à porter ses valeurs dans le respect de l'ensemble des parties prenantes, collaborateurs, client et actionnaire, dans un cadre fortement réglementé.

Uptevia 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.
- Une attribution de rémunération variable reconnaissant la performance individuelle et collective dans la durée tout en promouvant une gestion saine et maîtrisée des risques.
- Un positionnement de la rémunération globale de ses collaborateurs qui tend vers la médiane des pratiques de marché pour un niveau de performance conforme aux attentes

La rémunération globale des collaborateurs d'Uptevia est constituée par :

- La rémunération fixe,
- La rémunération variable annuelle individuelle,
- La rémunération variable collective (intéressement et participation),
- Les périphériques de rémunération.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance.

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.

L'évolution de la rémunération fixe des collaborateurs est fonction de la réalisation des missions permanentes du poste et de leur contribution, évaluées dans le cadre de l'entretien annuel.

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.



Les Managers conduisent systématiquement les entretiens de performance, définissent les critères et les niveaux de performance pour les équipes et apprécient les réalisations.

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.

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 de la Société à renforcer ses fonds propres en tant que besoin ;
- Prend en compte l'ensemble des risques ainsi que le cout du capital et le cout de la liquidité ;
- N'est versée que si les résultats de la Société le permettent.

- Détermination de la contribution

Le montant de l'enveloppe globale de rémunération variable d'Uptevia est déterminée en fonction de sa capacité à financer ses bonus compte tenu de son PNB et de ses autres charges.

- Définition du taux de distribution

Une fois la capacité de financement déterminée, Uptevia définit un taux de distribution qui est fonction :

- Des budgets approuvés à l'ouverture de l'exercice ;
- Des pratiques des sociétés concurrentes sur des métiers comparables ;
- Des négociations avec les partenaires sociaux.

- Rémunération variable collective

Uptevia a la volonté d'associer collectivement ses collaborateurs à ses résultats et à sa performance. Pour ce faire, un mécanisme de rémunération variable collective (intéressement et participation) est en place.

Elle est constituée de :

- la participation : accord signé en 2022 pour une durée indéterminée
- l'intéressement : accord signé en 2022 pour une durée de 3 ans.

Les collaborateurs peuvent également bénéficier d'un abondement de la part d'Uptevia dont les modalités de versement sont prévues dans les accords sur le Plan d'Epargne et le Plan d'Epargne pour la retraite collective.

- Les périphériques de la rémunération

Uptevia fournit à ses salariés un ensemble d'avantages sociaux destinés à :

- Accompagner la création d'un revenu ou d'une épargne retraite
- Apporter un bon niveau de protection sociale aux salariés et à leur famille
- Fournir un environnement de travail stimulant et un bon équilibre vie privée-vie professionnelle.

- Périmètre du personnel identifié

Pour les établissements de crédit et les entreprises d'investissement, le règlement délégué (UE) 2021/923 de la Commission européenne et l'arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne, définissent le champ d'application des mesures d'encadrement applicables aux collaborateurs dits « personnels identifiés ».

En conséquence, sont considérées comme personnels identifiés, les collaborateurs qui, au titre de leur fonction, sont au sein d'une entité dont le total du bilan est supérieur à 10Md€, ou en fonction du niveau de leur délégation ou de leur rémunération, conformément aux seuils définis par les régulateurs nationaux.

- Personnels identifiés au titre de la taille de l'entreprise

Uptevia n'a pas un bilan supérieur à 10Md€. En conséquence, aucun collaborateur n'est qualifié d'identifié par rapport à ce critère.

- Personnels identifiés en fonction du niveau de leur délégation

- Engage sur des risques de crédit supérieur à 0,5 % du capital Common Equity Tier One (CET1) et d'au moins 5 millions d'euros, ou une délégation de pouvoir pour structurer de tels produits et ayant un impact significatif sur le profil risque de la Société,

- Engage sur des risques de marché supérieur à 0,5% du Capital Common Equity Tier One (CET 1) ou 5% de la Value At Risk (VaR) de la Société

- Non identifiés individuellement mais qui, collectivement et en cumulés, ont une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1) et d'au moins 5 millions d'euros, ou ayant une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieurs à 0,5% de la Value At Risk (VaR) de la Société.

Uptevia n'a pas d'activité de crédit ou de marché. En conséquence, aucun collaborateur n'est qualifié d'identifié dans ce cadre.

- Personnels identifiés en fonction de leur rémunération :

Aucun collaborateur d'Uptevia ne bénéficie :

- D'une rémunération brute totale attribuée au titre de l'exercice précédent est supérieure ou égale) 500 000 € sur le précédent exercice ;

- D'une rémunération totale attribuée au titre de l'exercice précédent les positionne dans les 0,3% des collaborateurs les mieux rémunérés, dans une entité de plus de 1000 collaborateurs, car Uptevia compte moins de 1000 collaborateurs.

- Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein d'Unités Opérationnelles importantes (UOI)

Ce critère n'est pas applicable à Uptevia car son bilan est inférieur à 30mds EUR.

Au titre de l'année 2023, aucun collaborateur ne fait partie du « personnel identifié » en application des articles 92 et 94 de la Directive européenne 2019/876/UE du 20 mai 2019 dites « CRD V » et du Règlement délégué (UE° n° 2021/923 du 25 mars 2021, et de l'arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne.



6 POLITIQUE D'INVESTISSEMENT

Non applicable

7 RISQUES EN MATIERES ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE ET DE GOUVERNANCE

Code de conduite

- Depuis 2023, année de sa création, Uptevia s'est doté d'un code de conduite qui affirme ses valeurs de proximité, de responsabilité et de solidarité, et souligne ses engagements vis-à-vis de ses clients, actionnaires, ainsi que de ses fournisseurs et de l'ensemble des acteurs avec qui il interagit. Uptevia agit, vis-à-vis de ses collaborateurs, en employeur responsable.
- 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 d'Uptevia.
- En effet, l'intégrité et l'éthique de chacun en tant qu'individu sont la pierre angulaire du Code de Conduite d'Uptevia. Les règles suivantes ont été définies afin de garantir en permanence le maintien d'un haut niveau d'intégrité personnelle et d'éthique professionnelle :
 - Gestion des conflits d'intérêts : Uptevia a mis en place un dispositif de gestion des conflits d'intérêts
 - Gestion des cadeaux et invitations : C'est un dispositif qui répond aux exigences des régulateurs, notamment l'AFA (Agence Française de lutte contre la corruption).
 - Lutte de contre la corruption : Uptevia a une tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence et les combat activement, et a mis en place un dispositif de prévention et de lutte contre la corruption.
 - Gestion des transactions personnelles : Pour prévenir les délits d'initiés et en application des réglementations favorisant le bon fonctionnement des marchés financiers, Uptevia dispose d'un système permettant de prévenir tout usage abusif ou inadéquat d'informations privilégiées ou confidentielles, liées à des clients ou à des transactions, avec ou pour le compte de clients, d'encadrer les situations de conflits d'intérêts impliquant tout acteur du marché.
 - Le Code de Conduite décrit également les règles applicables concernant son engagement dans la société, règles visant à :
 - Promouvoir le respect des droits de l'homme et de la femme
 - Protéger l'environnement et lutter contre le changement climatique
 - Agir de manière responsable dans le cadre des représentations publiques

Lanceur d'alerte

- Pour consolider sa politique de prévention des comportements non éthiques, délictueux et criminels, Uptevia 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 l'adresse mail dédiée aux alertes éthiques (Whistleblowing) : conformite.alerte.ethique@uptevia.com
- Dans les cas où le signalement concerne une violation aux règles de sanctions et d'embargos, il convient de privilégier [le canal d'alerte dédié Navex](#), mis en place par BNP Paribas.
- Le lanceur d'alerte bénéficie du régime de protection s'il signale ou divulgue des informations de bonne foi et sans contrepartie financière directe.
- L'équipe Conformité charge du traitement des alertes est soumise à un engagement de confidentialité et traite les signalements 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 l'entreprise Uptevia.

RSE

- En 2023, Uptevia a mis en place de nombreuses actions dans les domaines de l'environnement, du social, de l'éthique, des achats et de son management RSE. Les critères ESG ont été intégrés dans les décisions prises par la Direction.
- La Direction d'Uptevia a intégré les critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) dans ses décisions :
 1. Sur le plan environnemental : les équipes d'Uptevia ont emménagé fin 2023 dans un immeuble à la Défense avec des hauts standards environnementaux, avec de très nombreux moyens de transports publics, en limitant les places de parking voitures thermiques, proposant 1/3 de stationnements avec bornes électriques, et encourageant la mobilité douce des collaborateurs. Dans ses locaux, Uptevia a veillé à avoir un nombre réduit d'imprimantes, à remplacer les abonnements presse papier par des abonnements numériques, et défini sa politique d'achats dans le respect de ce critère.
 2. Sur le plan social : La Direction d'Uptevia et plus particulièrement les Ressources Humaines ont organisé des élections professionnelles, permis la création d'un Comité Economique et Social, et signé avec les partenaires sociaux un accord sur l'égalité hommes-femmes.
 3. Sur le plan de la gouvernance : Uptevia travaille en mode collaboratif avec ses équipes, assure une totale transparence sur ses comptes de l'entreprise, et a mis en place des règles de la lutte contre la corruption (détaillées sur son Code de conduite).
- Courant 2024, Uptevia va se doter d'une politique propre décrivant ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale.

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 UPTEVIA 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

La solidarité

- Uptevia soutient et valorise les actions de solidarité de ses collaborateurs et répond à leur désir d'engagement, et communique sur les rendez-vous solidaires (Journées Solidaires, Téléthon, etc.) qui sont mise en place dans son éco-système.