Uptevia
CORPORATE TRUST

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

Ce rapport concerne l'activité d'Uptevia,
code LEI 9695009VUMOUXTC7WD85
Il couvre l'année 2025.
Les montants y figurant sont exprimés en euro, et les données comptables sont en norme française.

Créée le 1er janvier 2023, Uptevia est né du regroupement des activités de service aux émetteurs en France de BNP Paribas SA et de CACEIS. Uptevia est détenu à parts égales par les deux banques.

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 2025. Il s'agit des processus de décision, de mesure et de suivi des différents risques inhérents à l'activité d'Uptevia.

- 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) trimestriel d'Uptevia détermine la stratégie et les orientations de l'activité de contrôle interne et veille à leur mise en œuvre. Il procède au moins deux fois par an à l'examen de l'activité et des résultats du contrôle interne, à l'examen régulier de l'efficacité du dispositif de gouvernance, comprenant en particulier la claire définition des responsabilités, les procédures de déclaration des risques et prend les mesures appropriées pour remédier aux éventuelles défaillances qu'il constate. Le CRC valide par ailleurs 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. Il 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),
- 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) hebdomadaire valide les nouvelles relations commerciales d'Uptevia.
    - Le Comité de Contrôle Interne des Risques et de la Conformité d'Uptevia a lieu tous les 3 mois. 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.
      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.
    - Le Comité TAC/NAC (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 (RCSA),
- Gestion du risque, ce qui implique la définition et la mise en œuvre,
    - 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,
    - de principes d'organisation et de traitement des processus,
    - de contrôles a priori et/ ou a posteriori,
    - d'un dispositif de reporting et d'alerte,
    - 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 suivie 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, les écarts sont relevés et examinés par le Comité de Contrôle Interne pour évaluer si le niveau des paramètres est 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 de Contrôle Interne (CCI) 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 CCI 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 Comité de Contrôle Interne des Risques et de la Conformité

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 2025

Liste des mandats et fonctions de Madame Carine ECHELARD
Exercice 2025

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Carine ECHELARD né le 18/07/1964	CACEIS Fund Administration	SA	Directeur Général
	UPTEVIA	SA	Présidente du Conseil d'administration (1) Vice-Présidente du Conseil d'administration (2) Membre du Comité des Nominations et des Rémunérations

(1) Fin du mandat 23 mai 2025
(2) Début du mandat 23 mai 2025

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Alain POCHET
Exercice 2025

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 (1) Vice-Président du Conseil d'administration (2) Président du Comité des Risques et de la Conformité
	SLIB	SA	Président
	SWIFT	SAS	Administrateur
	SCI POULINE	SCI	Associé non gérant

(1) Début du mandat 23 mai 2025

(2) Fin du mandat 23 mai 2025

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Lionel BARTHELEMY
Exercice 2025

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

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Anthony MARTIN
Exercice 2025

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Anthony MARTIN né le 18/08/1976	ASRAS (ASSOCIATION DES ACTIONNAIRES SALARIES ET ANCIENS SALARIES DU GROUPE BNP PARIBAS)	Association	Vice-Président Administrateur
	UPTEVIA	SA	Directeur Général Délégué Directeur Commercial

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Denis CHALEY
Exercice 2025

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 CACEIS Consulting
	UPTEVIA	SA	Administrateur Président du Comité d'Audit

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Julien MAZE
Exercice 2025

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Julien MAZE né le 24/10/1976	Groupe CACEIS		Directeur administratif et financier
	CACEIS Bank Spain, S. A. U.	SA	Administrateur
	UPTEVIA	SA	Administrateur Président du Comité des Finances

Liste des mandats et fonctions de Monsieur Andréa VALIER
Exercice 2025

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Andréa 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
	Allfunds Bank	S.A.U	Administrateur

Liste des mandats et fonctions de Madame Nathalie PRUNIER MALAHIEUDE
Exercice 2025

Prénom NOM	Caractéristiques des sociétés		Mandats et fonctions exercés
	Dénomination ou raison sociale	Forme Juridique	
Nathalie PRUNIER MALAHIEUDE né 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

- 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 2025, le Conseil d'Administration de la Société était composé de 2 femmes et 4 hommes.

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

3 FONDS PROPRES (IF1)

Au 31/12/2025 :

Rows	Item	Amount
		0010
0010	**OWN FUNDS**	35 725 512
0020	**TIER 1 CAPITAL**	35 725 512
0030	**COMMON EQUITY TIER 1 CAPITAL**	35 725 512
0040	Fully paid up capital instruments	30 096 355
0050	Share premium	10 053 402
0060	Retained earnings	11 463 720
0070	Previous years retained earnings	11 463 720
0080	Profit eligible	0
0090	Accumulated other comprehensive income	0
0100	Other reserves	846 110
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	-16 734 075
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	-16 101 912
0220	(-) Deferred tax assets that rely on future profitability and do not arise from temporary differences net of associated tax liabilities	-580 764
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	-51 399
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	

Au 31/12/2024:

Rows	Item	Amount
		0010
0010	**OWN FUNDS**	37 663 692
0020	**TIER 1 CAPITAL**	37 663 692
0030	**COMMON EQUITY TIER 1 CAPITAL**	37 663 692
0040	Fully paid up capital instruments	30 096 355
0050	Share premium	10 053 402
0060	Retained earnings	7 359 844
0070	Previous years retained earnings	-1 621 260
0080	Profit eligible	8 981 103
0090	Accumulated other comprehensive income	0
0100	Other reserves	478 118
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	-10 324 027
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	-10 267 764
0220	(-) Deferred tax assets that rely on future profitability and do not arise from temporary differences net of associated tax liabilities	
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 entites 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	-56 263
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	

Au 31/12/2025 les fonds propres d'Uptevia étaient de 35 725 512€, donc une diminution de 1.9 millions d'€ par rapport au 31/12/2024.

4 EXIGENCES DE FONDS PROPRES (IF2)

Au 31/12/2025 :

IF 02.01 - OWN FUNDS REQUIREMENTS (IF2.1)

Rows	Item	Amount
		0010
0010	Own Funds requirement	12 635 232,71
0020	Permanent minimum capital requirement	150 000
0030	Fixed overhead requirement	12 635 232,71
0040	Total K-Factor Requirement	2 951 212
	Transitional own funds requirements	
	Memorandum items	
0110	Additional own funds requirement	
0120	Additional own funds guidance	
0130	Total own funds requirement	12 635 233

IF 02.02 - CAPITAL RATIOS (IF2.2)

Rows	Item	Amount
		0010
0010	CET 1 Ratio	282,75%
0020	Surplus(+)/Deficit(-) of CET 1 Capital	28 649 782
0030	Tier 1 Ratio	282,75%
0040	Surplus(+)/Deficit(-) of Tier 1 Capital	26 249 088
0050	Own Funds Ratio	282,75%
0060	Surplus(+)/Deficit(-) of Total capital	23 090 280

IF 02.01 - OWN FUNDS REQUIREMENTS (IF2.1)

Rows	Item	Amount
		0010
0010	Own Funds requirement	12 727 228,37
0020	Permanent minimum capital requirement	150 000
0030	Fixed overhead requirement	12 727 228,37
0040	Total K-Factor Requirement	2 244 364
	Transitional own funds requirements	
	Memorandum items	
0110	Additional own funds requirement	
0120	Additional own funds guidance	
0130	Total own funds requirement	12 727 228

IF 02.02 - CAPITAL RATIOS (IF2.2)

Rows	Item	Amount
		0010
0010	CET 1 Ratio	295,93%
0020	Surplus(+)/Deficit(-) of CET 1 Capital	30 536 445
0030	Tier 1 Ratio	295,93%
0040	Surplus(+)/Deficit(-) of Tier 1 Capital	28 118 271
0050	Own Funds Ratio	295,93%
0060	Surplus(+)/Deficit(-) of Total capital	24 936 464

Au 31/12/2025, l'exigence de fonds propres était de 12 635 232€, elle est stable par rapport à l'année 2024.
Uptevia a des excès de fonds propres et de liquidité par rapport aux exigences légales suivies dans le cadre du reporting trimestriel IFR/IFD.
La marge entre les fonds propres éligibles et l'exigence de fonds propres est significative et permet de couvrir tous les risques applicables à Uptevia.

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 règlementations 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 dans le cadre du Comité des Nominations et Rémunérations (composés d'administrateurs, de responsables métier et de représentants des fonctions support et contrôle), et la 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 le 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 trois fois en 2025 (le 23 mai 2025, le 8 octobre 2025 et le 10 décembre 2025.)

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 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, clients et actionnaires, 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 maitrisée 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 coût du capital et le coût 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 champs d'application des mesures d'encadrement applicables aux collaborateurs dits « personnels identifiés ».

En conséquence, sont considérés 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 supérieure ou égale à 500 000 € sur le précédent exercice ;
  - D'une rémunération totale attribuée au titre de l'exercice précédent qui 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 2025, 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 interfère. 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 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 :
        - Favoriser la lutte contre la délinquance financière comme le blanchiment ou les abus de marché, ainsi que le financement du terrorisme
        - 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 ou bien le formulaire de contact dédié sur notre site www.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 soumises à un engagement de confidentialité et traite les 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 l'entreprise Uptevia.

RSE

En 2025, la Responsabilité de la RSE a été confiée à la Secrétaire Générale rattachée à la Direction Générale d'Uptevia. Elle est en charge de proposer, coordonner, animer, et accompagner la politique RSE en s'appuyant à terme sur un réseau de correspondants responsables RSE au sein des différentes Directions d'Uptevia.

Uptevia est très vigilante sur les facteurs de risques environnementaux et sociaux qui pourraient impacter son environnement d'affaires, ses clients et ses propres activités opérationnelles. Uptevia considère que ces facteurs de risques peuvent impacter plusieurs types de risques, financiers ou non (en particulier le risque métier et stratégique, le risque opérationnel ou le risque de réputation). Uptevia intègre progressivement les considérations ESG dans ses processus d'évaluation des risques, afin d'améliorer encore l'évaluation globale de ses clients et de ses activités.

Les actions suivantes ont été menées :

Sur le plan environnemental :

- Uptevia a déployé des solutions digitales pour ses clients (e-convocations aux assemblées générales, émargement sur tablettes, relevés et factures dématérialisés) et a mis en place un coffre-fort électronique pour ses collaborateurs.
- Les équipes occupent des locaux avec des hauts standards environnementaux (très nombreux moyens de transports publics, en limitant les places de parking voitures thermiques, proposant 1/3 de stationnements avec bornes électriques).
- La mobilité douce des collaborateurs est encouragée avec une participation de l'entreprise aux titres de transport et des places de stationnement pour les véhicules électriques, les trottinettes, les vélos.

Sur le plan éthique :

- Le Code de Conduite d'Uptevia permet de décliner opérationnellement les principes de la Charte Ethique.

Sur le volet social :

- Avec ses partenaires sociaux, la Direction d'Uptevia et plus particulièrement les Ressources Humaines ont signé en 2024 les accords suivants :
    - un accord relatif à la Diversité, afin de garantir à chacun et à toutes les étapes de la vie professionnelle une égalité de traitement fondée sur des critères professionnels objectifs,
    - accord relatif au traitement des Risques Psycho-Sociaux afin de renforcer la politique de prévention et améliorer la procédure de recueil et d'analyses des signalement liés à ce sujet.

  Uptevia dispose également d'une Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui contrôle ces mesures.

En parallèle, bien qu'Uptevia ne soit pas soumise à ce jour aux obligations de la Directive Européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), elle a fait le choix d'engager une démarche RSE et élaborer un rapport de durabilité, en cohérence avec sa stratégie d'entreprise et ses engagements de long terme. La première version du rapport de durabilité a été finalisée à la fin du S1 2026.

- Le reporting extra-financier garantit une communication claire et régulière sur les performances ESG Environnementales Sociétales et de Gouvernance d'Uptevia.
- Le bilan carbone permet, réalisé également dans cadre de l'élaboration du rapport de durabilité, permet de quantifier notre empreinte environnementale et identifier des leviers de réduction efficaces.

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.

Une gouvernance dédiée a été mise en place début 2025 avec des instances avec le Comité Exécutif trimestrielles et des comités RSE trimestriels.