



EDMOND
DE ROTHSCHILD

PILIER III 2022

EDMOND DE ROTHSCHILD (EUROPE)



EDMOND DE ROTHSCHILD, L'AUDACE DE BÂTIR L'AVENIR.

SOMMAIRE

1	DÉCLARATION DE LA DIRECTION	3
1.1	Périmètre du rapport	3
1.2	Chiffres clés	3
1.3	Profil de risque	4
1.4	Attestation du Comité exécutif	4
2	ORGANISATION ET GOUVERNANCE	5
2.1	Présentation de la Banque	5
2.2	Fonctions de la Direction	5
2.3	Fonction de gestion des risques centralisée	6
3	FONDS PROPRES RÉGLEMENTAIRES	7
3.1	Fonds propres totaux consolidés	7
3.2	Détails des fonds propres de base de catégorie 1	8
4	EXIGENCES DE FONDS PROPRES RÉGLEMENTAIRES	9
4.1	Méthodes appliquées pour l'adéquation des fonds propres	9
4.2	Ratios de solvabilité consolidés	9
4.3	Détails des exigences de fonds propres par typologie de risque	10
5	GESTION DES RISQUES ET ADÉQUATION DES FONDS PROPRES INTERNES	11
5.1	Principes généraux en matière de gestion des risques	11
5.2	Risque de crédit et de contrepartie	12
5.3	Risque de marché	19
5.4	Risques opérationnels	21
5.5	Risque de liquidité	23
6	RATIO DE LEVIER	26
7	POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION	28
8	ANNEXES	39
8.1	Répartition des expositions au risque de crédit	39

**EDMOND DE ROTHSCHILD (EUROPE)
SOCIÉTÉ ANONYME**

4, rue Robert Stumper, L-2557 Luxembourg
Tél : (+352) 24 88 1 - Fax : (+352) 24 88 82 22
R.C. LUX B 19194 - TVA LU 121687 24

www.edmond-de-rothschild.eu

1 DÉCLARATION DE LA DIRECTION

1.1 PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

Dans le cadre du Règlement (UE) n° 575/2013 (CRR) du Parlement européen concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement, un ensemble de normes visant à améliorer la transparence financière des banques vis-à-vis du marché a été défini, afin de permettre à des tiers d'apprécier l'adéquation de leurs fonds propres au regard de leurs profils de risque.

Le périmètre de consolidation du rapport porte sur Edmond de Rothschild (Europe) (ci-après la « Banque » ou « EdR (Europe) ») avec ses trois succursales établies respectivement en Belgique, en Espagne et au Portugal, ainsi que

sur sa filiale Edmond de Rothschild Asset Management (Luxembourg), ci-après « EdRAM (Luxembourg) ». La Banque et sa filiale EdRAM (Luxembourg) forment ci-après le « Groupe EdR (Europe) » ou le « Groupe ».

Les données chiffrées¹ reprises dans la totalité du rapport sont basées sur les rapports réglementaires consolidés réalisés par la Banque et à destination du régulateur luxembourgeois, suivant les modalités définies dans le document « *Reporting requirements for credit institutions* » tel que publié sur le site internet de la Commission de Surveillance du Secteur Financier, ci-après « CSSF ».

1.2 CHIFFRES CLÉS

	(Montants en millions d'euros)	31.12.2022	31.12.2021	Variation
Fonds propres disponibles				
Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1)		210,92	207,06	3,86
Fonds propres de catégorie 1		210,92	207,06	3,86
Fonds propres totaux		210,92	207,06	3,86
Montants d'exposition pondérés				
Montant total d'exposition au risque		946,42	1 053,2	-106,78
Ratios de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)				
Ratio de fonds propres de base de catégorie 1 (%)		22,3%	19,7%	2,6%
Ratio de fonds propres de catégorie 1 (%)		22,3%	19,7%	2,6%
Ratio de fonds propres totaux (%)		22,3%	19,7%	2,6%
Exigence globale de coussin et exigence globale de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)				
Exigences de fonds propres réglementaires (%)		8,0%	8,0%	0,0%
Exigences de fonds propres supplémentaires (%)		3,5%	3,5%	0,0%
Exigences totales de fonds propres SREP (%)		11,5%	11,5%	0,0%
Coussin de conservation des fonds propres (%)		2,5%	2,5%	0,0%
Coussin de fonds propres contracyclique spécifique à l'établissement (%)		0,2%	0,2%	0,0%
Exigences globales de fonds propres (%)		14,2%	14,2%	0,0%
Ratio de levier				
Mesure de l'exposition totale		5 676,77	5 549,06	127,71
Ratio de levier (%)		3,7%	3,7%	0,0%
Ratio de couverture des besoins de liquidité				
Actifs liquides de qualité élevée (HQLA) totaux – Valeur pondérée		3 034,67	3 186,22	-151,55
Sorties de trésorerie – Valeur pondérée		2 820,78	2 894,26	-73,47
Entrées de trésorerie – Valeur pondérée		485,38	575,58	-90,21
Sorties de trésorerie nettes totales (valeur ajustée)		2 335,40	2 318,67	16,73
Ratio de couverture des besoins de liquidité - LCR (%)		129,9%	137,4%	-7,5%
Ratio de financement stable net				
Financement stable disponible total		2 123,28	2 115,55	7,73
Financement stable requis total		1 100,53	685,72	414,81
Ratio de financement stable net - NSFR (%)		192,9%	308,5%	-115,6%

¹ A noter que dans l'ensemble du rapport, les totaux repris dans les tableaux pourraient différer de la somme des montants qui constituent cette somme en raison des écarts d'arrondis.

1.3 PROFIL DE RISQUE

En ligne avec les attentes de son actionnaire et de sa clientèle, tant institutionnelle que privée, la Banque maintient un profil de risque conservateur.

La stratégie commerciale de la Banque est arrêtée en fonction de la volonté de la Banque en matière de prise de risques, matérialisée par sa tolérance au risque, elle-même décomposée par catégories de risques et seuils de tolérance.

Le focus sur des marchés prioritaires bien définis et validés ainsi que l'organisation de la stratégie commerciale en terme de segments de clients souhaités, de produits offerts et d'activités de démarchage commercial souligne la tolérance limitée de la Banque pour une série de risques non financiers (réputation, juridique, compliance).

La Banque encadre au mieux le risque stratégique afin d'en réduire la probabilité de survenance et l'amplitude, ce qui est reflété dans la stratégie décrite précédemment et souligne le souhait de la Banque de développer des métiers et des marchés peu corrélés entre eux en terme de cycle économique, d'environnement réglementaire ou encore d'environnement géopolitique.

Par ailleurs, la tolérance de la Banque pour le risque de réputation est Moyenne dans la mesure où celle-ci exerce, entre autres, des activités de Banque Privée et de banque dépositaire d'organismes de placement collectifs s'adressant à une clientèle haut de gamme particulièrement attentive à l'image de la Banque. Du fait de risques de réputation pouvant survenir de la concrétisation de risques juridiques, ainsi que de l'importance des montants potentiellement en jeu, la tolérance au risque Juridique est moyenne, confortée par le fait que la Banque pratique et connaît ses métiers depuis de longues années et n'entend pas significativement modifier son modèle économique dans le cadre de sa stratégie commerciale.

Plus généralement, la Banque porte une attention particulière à la conformité aux normes en vigueur, d'autant que le préjudice lié au non-respect de la réglementation peut également avoir un impact fort indirect en termes de risque de réputation. La tolérance pour le risque de conformité est donc faible² en raison des conséquences que celui-ci pourrait engendrer sur son activité et une attention toute particulière à ce risque est apportée lors de la mise en œuvre de la stratégie commerciale.

Afin de permettre la limitation des risques de réputation, de non-conformité ou juridiques, la Banque bénéficie d'un dispositif de gestion des risques opérationnels et le Conseil d'administration du Groupe revoit et approuve annuellement la tolérance aux risques inhérents et résiduels, reflétée dans la *Politique des Risques* pour le Groupe. Le 15 décembre 2021, le Conseil d'administration d'Edmond de Rothschild (Suisse) S.A. (ci-après "EdR (Suisse)" ou "maison mère") a approuvé la tolérance aux risques pour l'année 2022 et EdR (Europe) en cascade le 1^{er} mars 2022 pour sa propre entité. La *Politique des Risques EdR (Europe) 2022* a été revue et approuvée par le Conseil d'administration d'EdR (Europe) le 1^{er} mars 2022 et mise à jour le 26 juillet 2022 en fonction des besoins.

De plus, la Banque ne conçoit qu'une tolérance limitée aux risques en général, déclinée en des tolérances pouvant varier entre Faible et Moyenne en fonction de la nature des risques rencontrés.

1.4 ATTESTATION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Le présent rapport répond aux exigences du Règlement (UE) n° 575/2013 (CRR) et a été porté à la connaissance des membres du Comité exécutif, y inclus la Direction autorisée, qui l'ont approuvé.

Le Comité exécutif assure que les systèmes de gestion des risques mis en place sont appropriés eu égard au profil et à la stratégie de l'établissement.

² Hormis sur la catégorie « Protection de l'investisseur » pour laquelle la tolérance est moyenne

2 ORGANISATION ET GOUVERNANCE

2.1 PRÉSENTATION DE LA BANQUE

La Banque Edmond de Rothschild (Europe) a été créée par acte notarié le 19 février 1982 sous la dénomination de Compagnie Privée de Finance S.A. La société était alors un établissement financier non bancaire.

Par assemblée générale extraordinaire du 24 octobre 1988, les actionnaires ont pris la décision de modifier l'objet social afin de le conformer à celui d'un établissement de crédit ; la dénomination de la société est devenue Banque Privée Edmond de Rothschild Luxembourg. Depuis cette date, la société est agréée auprès du Ministère du Trésor pour exercer l'activité d'établissement de crédit au Grand-Duché de Luxembourg. Par assemblée générale des actionnaires en date du 12 mai 2014, la Banque a changé sa dénomination sociale en Edmond de Rothschild (Europe).

La Banque est une filiale à 100 % de sa société-mère, Edmond de Rothschild (Suisse) S.A., société anonyme de droit suisse et membre du Groupe Edmond de Rothschild (Suisse) (ci-après « Groupe EdR (Suisse) S.A »).

Elle dispose de trois succursales actuellement établies à l'étranger, en Espagne, au Portugal et en Belgique. Elles ont été ouvertes respectivement les 6 octobre 2000, 18 octobre 2000 et 12 février 2003.

EdR (Europe) possède à 100% sa filiale EdRAM (Luxembourg), société de droit luxembourgeois constituée le 25 juillet 2002 sous forme de « Société Anonyme » soumise à la Loi du 10 août 1915. L'effectif de la société au 31 décembre 2022 s'établit à 156 employés. Depuis le 1^{er} janvier 2015, les responsabilités d'Administration Centrale et d'Agent Teneur de Registre des fonds ont été transférées d'EdR (Europe) vers sa filiale EdRAM (Luxembourg). La Banque conserve cependant la responsabilité de la Banque Dépositaire de Supervision et d'agent domiciliataire pour les fonds d'investissement. Spécialisé dans la gestion de fortune, l'administration et la garde de fonds, ainsi que dans la gestion patrimoniale globale (*family office*), le Groupe EdR (Europe), tel que défini précédemment, compte aujourd'hui 596 collaborateurs.

EdR (Europe) possède également à 100% sa filiale Edmond de Rothschild Assurances et Conseils (Europe) (« EdRAC (Europe) »), société de courtage en assurances de droit luxembourgeois, créée le 28 janvier 2005. La société agit sous la supervision du Commissariat Aux Assurances à Luxembourg et son effectif au 31 décembre 2022 s'établit à 5 employés.

Cette filiale ne fait pas partie du périmètre de consolidation du Groupe EdRE (Europe) tel que défini précédemment.

2.2 FONCTIONS DE LA DIRECTION

La gestion journalière de la Banque à Luxembourg est confiée au Comité exécutif. Au 31 décembre 2022, ce dernier était composé comme suit :

M. Yves STEIN*

Directeur Général, Président (*Chief Executive Officer (CEO)*)

M. Eliseo GRAZIANI*

Responsable Banque Privée

M. Marc CHALMEIGNÉ*

Directeur Opérations et IT (*Chief Operating Officer (COO)*)

M. Pierre VOOS*

Directeur Administratif (*Chief Administrative Officer (CAO)*)

M. Yann CURÉ*

Directeur Financier (*Chief Financial Officer (CFO)*)

Mme Estelle BRAHINSKI³

Directrice des Ressources Humaines

M. Samuel GRAND⁴

Chief Risk Officer (CRO)

M. Cédric LEYNON⁵

Chief Compliance Officer (CCO)

(*) Membres de la Direction autorisée

La Banque veille à ce que l'organe de direction soit composé du nombre suffisant de membres, regroupant l'ensemble des compétences techniques et expériences professionnelles adéquates à la nature, à l'échelle et à la complexité de ses activités et des risques inhérents. De plus, et afin de garantir la qualité et la transparence des débats au sein de l'organe de direction, la Banque veille à ce que la composition soit diverse, tant en matière de genre, que de culture et de génération. Ces

³ Nomination de Mme Sandrine Polo en tant que Directrice des Ressources Humaines en remplacement de Mme Estelle Brahinski en avril 2023.

⁴ Nomination de M. Paulo Rodrigues en tant que Chief Risk Officer en remplacement de M. Samuel Grand en avril 2023.

⁵ Ajout de M. Cédric Leynon en tant que Responsable Risques et Compliance et Membre du Comité exécutif en avril 2023.

critères sont pris en compte lors de la nomination de nouveaux membres au même titre que les critères de connaissances et d'expériences professionnelles.

Tout complément d'information sur l'organe de direction est disponible dans son intégralité sur demande auprès du Secrétariat Général.

2.3 FONCTION DE GESTION DES RISQUES CENTRALISÉE

Objectifs de la gestion des risques

En accord avec la circulaire CSSF 12/552, telle que modifiée, la Banque a séparé les fonctions de *Chief Risk Officer*, assumées par Monsieur Samuel Grand, et la responsabilité de la Gestion des Risques pour la Direction autorisée, assumée par Monsieur Yves Stein.

La fonction centralisée de gestion des risques est rattachée hiérarchiquement au *Chief Risk Officer* qui rapporte au Directeur Général.

L'existence de cette fonction dédiée s'inscrit dans une triple logique :

- ▶ Adapter le dispositif de gestion des risques à l'évolution des activités et des structures de la Banque ;
- ▶ Améliorer les processus, les méthodologies et les outils dédiés de la gestion des risques ;
- ▶ Conseiller le Comité exécutif, le Comité d'audit et des risques et le Conseil d'administration dans les domaines de la gestion des risques et de la planification des fonds propres.

Dans une logique d'efficacité et de transversalité, la Gestion des Risques est positionnée au cœur même du dispositif de contrôle et de gestion du Groupe. Ce positionnement lui permet, entre autres, d'avoir un accès direct aux différents organes de direction du Groupe, au Conseil d'administration ou encore à la Gestion des Risques de la maison mère.

Comité des risques

Le Comité des risques est un comité décisionnel constitué par le Comité exécutif de la Banque, destiné à identifier, au niveau de la Banque, la survenance, respectivement surveiller l'évolution des risques stratégiques, de liquidité, de marché, de crédit, opérationnels (y inclus informatiques et gestion pour compte de tiers), juridiques, de conformité et de réputation dans les limites fixées par le Conseil d'administration et dans le respect des exigences légales et réglementaires. Il peut être notamment consulté par le Comité exécutif pour toute question ou prise de décision.

Le Comité des risques contribue, par son action, à maintenir une vigilance permanente en matière de respect des règles de gestion des risques au sein de la Banque.

Eu égard à la nature et à l'étendue de sa mission, le Comité est constitué par neuf membres au moins dont la représentativité et les compétences permettent d'assumer les responsabilités et les tâches qui lui sont confiées et de fournir aux instances dirigeantes une vision globale des risques / opportunités potentielles de la Banque et de procéder à leur analyse et leur traitement.

Le Comité se réunit en principe de façon mensuelle et au minimum 10 fois par année. Durant l'année 2022, le Comité des risques s'est réuni 11 fois dont 2 fois par validation circulaire.

Information à destination de la direction

Les membres du Comité exécutif reçoivent hebdomadairement, mensuellement, trimestriellement ou annuellement un certain nombre de documents établis par la Gestion des Risques.

Le *Chief Risk Officer* est membre permanent du Comité exécutif, ce qui permet une remontée rapide des points ou problèmes importants liés aux risques, soit en séance hebdomadaire, soit directement aux membres du Comité exécutif.

Mensuellement, les procès-verbaux du Comité des risques sont remontés au secrétariat du Comité exécutif et cette remontée inclut les résultats des contrôles de 2^{ème} niveau.

De plus, les points jugés importants par les différents services de la Filière Risques font également l'objet d'une remontée au Comité des risques ainsi qu'au Comité exécutif à travers des cockpits mensuels. Ces points peuvent être relatifs aux incidents opérationnels, à l'état d'avancement du plan de Contrôle Interne ou les problématiques RSSI / DPO⁶, les dépassements des limites constatés par le service des Risques Financiers ou encore les différentes demandes provenant des régulateurs.

Parallèlement, le *Chief Risk Officer* de la Banque intervient lors des points de situation entre le Comité exécutif EdR (Suisse) S.A et le Comité

⁶ RSSI Responsable de la sécurité des systèmes d'information / DPO « Data Protection Officer ».

exécutif EdR (Europe) où sont remontés les sujets importants.

Le rapport trimestriel sur les risques est revu et validé par le Comité exécutif avant envoi au Groupe EdR (Suisse) S.A. Il comprend l'état des fonds propres et des exigences réglementaires en matière de fonds propres, une analyse des risques de crédit (y inclus les Grands Risques), de marché, de taux d'intérêt et des risques opérationnels, ainsi que la synthèse trimestrielle

sur les risques juridique, compliance et réputationnel.

Les rapports réglementaires ICAAP/ ILAAP⁷, le Plan de redressement lié à la directive BRRD⁸ ainsi que le rapport de synthèse de la fonction de gestion des risques sont soumis à la validation du Comité exécutif avant transmission au régulateur.

3 FONDS PROPRES RÉGLEMENTAIRES

Les fonds propres prudentiels consolidés du Groupe EdR (Europe) sont calculés conformément aux exigences du Règlement (UE) n° 575/2013 (CRR) et à la partie relative aux fonds propres, articles 25 à 91.

Aucun obstacle significatif, actuel ou prévisible, en droit comme en fait, ne devrait empêcher le transfert rapide de fonds propres ou le remboursement rapide de passifs entre EdR (Suisse) S.A et la Banque ainsi qu'entre la Banque et sa filiale EdRAM (Luxembourg).

La Banque étant une filiale détenue à 100% par EdR (Suisse) S.A, ce profil particulier permet d'envisager un temps d'activation très court et donc une efficacité forte dans le cas d'une recapitalisation interne.

Il en est de même entre la Banque et sa filiale EdRAM (Luxembourg).

3.1 FONDS PROPRES TOTAUX CONSOLIDÉS

Les fonds propres réglementaires du Groupe se composent exclusivement de fonds propres de base de catégorie 1 (Common Equity Tier 1 - CET1).

Le capital social de la Banque est intégralement versé et s'élève à 31,5 millions d'euros en 2022. Il est constitué de 15.001 actions nominatives sans désignation de valeur nominale.

La Banque ne dispose ni de fonds propres additionnels de catégorie 1 ni de fonds propres de catégorie 2.

	<i>Montants en millions d'euros</i>	
	31.12.2022	31.12.2021
Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1)	210,9	207,1
- Capital libéré	31,5	31,5
- Réserves et ajustements des réserves	193,1	192,8
- Ajustements réglementaires	-13,6	-17,2
Fonds propres additionnels de catégorie 1 (AT1)	0,0	0,0
Fonds propres de catégorie 2 (T2)	0,0	0,0
Total	210,9	207,1

⁷ Internal Capital Adequacy Assessment Process / Internal Liquidity Adequacy Assessment Process.

⁸ Bank Recovery and Resolution Directive.

3.2 DÉTAILS DES FONDS PROPRES DE BASE DE CATÉGORIE 1

	<i>Montants en millions d'euros</i>		
	EdR (Europe)	EdRAM (Luxembourg)	Total
Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1) : Instruments et réserves (A+B+C)	224,87	-0,32	224,55
A. Fonds propres⁹	187,30	14,72	202,02
Capital	31,50	0,00	31,50
Réserve Légale	3,15	1,82	4,97
Réserves	152,65	12,90	165,55
B. Ajustements des réserves	46,04	-23,40	22,64
Première application des normes IFRS	23,46	0,00	23,46
Première application des normes IFRS9	48,19	-31,80	16,39
Impacts sur le compte de résultat de 2008 à 2021	-25,69	0,00	-25,69
Ajustement des réserves relatif au plan de pension de la succursale portugaise	0,08	0,00	0,08
Réintégration du dividende payé par EdRAM (Luxembourg) au titre de l'exercice 2021	0,00	8,40	8,40
C. Ajustements des autres éléments du résultat global accumulés	-8,47	8,36	-0,11
Variation de juste valeur sur participation EdRAC (Europe)	-0,11	0,00	-0,11
Variation de juste valeur sur participation EdRAM (Luxembourg)	-8,36	8,36	0,00
Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1) : Ajustements réglementaires (D)			
D. Ajustements réglementaires des CET1	-13,66	0,03	-13,63
Corrections de valeur découlant des exigences d'évaluation prudente	-0,13	0,03	-0,10
Immobilisations incorporelles (nettes des passifs d'impôt associés) (montant négatif)	-11,04	0,00	-11,04
Actifs d'impôt différé dépendant de bénéfices futurs et ne résultant pas de différences temporelles après déduction des passifs d'impôts associés	-2,49	0,00	-2,49
Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1) : A+B+C+D	211,21	-0,29	210,92

⁹ Assimilation de certains postes Lux-Gaap aux Fonds propres IFRS.

4 EXIGENCES DE FONDS PROPRES RÉGLEMENTAIRES

Dans le cadre de la troisième partie, « Exigences de fonds propres » du Règlement (UE) n° 575/2013 (CRR) précité, le Groupe doit calculer ses besoins en fonds propres réglementaires minimums pour couvrir les risques de crédit, de marché, opérationnels, d'ajustement de l'évaluation de crédit et de règlement livraison.

4.1 MÉTHODES APPLIQUÉES POUR L'ADÉQUATION DES FONDS PROPRES

Le Groupe a retenu les méthodologies réglementaires les plus appropriées à son organisation et ses activités, à savoir :

Typologie de risque	Méthodologie retenue
Risque de crédit	Approche standard
Risque de marché	Approche standard
Risque opérationnel	Approche standard
Risque d'ajustement de l'évaluation de crédit	Approche standard
Risque de règlement livraison	Non applicable

En outre, dans le cadre de la prise en compte de techniques d'atténuation du risque de crédit, le Groupe a choisi la méthode générale à l'exception des garanties personnelles pour lesquelles le Groupe utilise la méthode de substitution.

4.2 RATIOS DE SOLVABILITÉ CONSOLIDÉS

Conformément aux exigences du Règlement (UE) n° 575/2013 (CRR), le Groupe calcule un ratio de fonds propres consolidés total et un ratio de fonds propres consolidés de base.

Le tableau suivant résume les éléments constitutifs de ces deux ratios :

	Approche	31.12.2022	31.12.2021
Fonds propres consolidés éligibles (en millions d'euros)		210,9	207,1
Exigences minimales pour couvrir les risques (en millions d'euros)		75,7	84,3
- de crédit	Standard	51,6	58,4
- de marché	Standard	0,0	0,0
- opérationnels	Standard	22,6	23,4
- de règlement livraison	-	0,0	0,0
- d'ajustement de l'évaluation de crédit	Standard	1,4	2,4
Ratio de fonds propres consolidé total (%)		22,3	19,7
Ratio de fonds propres consolidé de base de catégorie 1 (%)		22,3	19,7

La CSSF prévoit que la Banque doit détenir sur base individuelle et consolidée :

- ▶ Un coussin de fonds propres réglementaires supérieur à 11,5%, à savoir 8% de fonds propres réglementaires et un coussin de fonds propres supplémentaire de 3,5%¹⁰ ;
- ▶ Un coussin de conservation de fonds propres de 2,5% ;

- ▶ Un coussin de fonds propres contracyclique (CCyB) (règlement CSSF 15-01) en prenant en compte les taux applicables pour chaque pays.

Le ratio de solvabilité réglementaire de la Banque est donc fixé à 14%¹¹.

¹⁰ Sur base du courrier de la Commission de Surveillance du Secteur Financier en date du 21 octobre 2022.

¹¹ Hors coussin de fonds propres contracyclique spécifique à l'établissement.

4.3 DÉTAILS DES EXIGENCES DE FONDS PROPRES PAR TYPOLOGIE DE RISQUE

Le tableau ci-après détaille les exigences de fonds propres réglementaires du Groupe par typologie de risque et par classe d'exposition aux 31 décembre 2022 et 2021.

Typologie de risque	Classe d'exposition / Méthode	Montants en millions d'euros			
		Actifs pondérés par le risque ¹² (RWA)		Exigence de fonds propres	
		31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021
Risque de crédit	(Approche standard)	645,6	730,4	51,6	58,4
	<i>Administrations centrales et banques centrales</i>	0,0	0,0	0,0	0,0
	<i>Administrations régionales ou locales</i>	0,1	0,0	0,0	0,0
	<i>Entités du secteur public</i>	0,0	0,0	0,0	-
	<i>Établissements financiers</i>	198,2	170,5	15,9	13,6
	<i>Entreprises¹³</i>	294,6	431,7	23,6	34,5
	<i>Expositions garanties par une hypothèque sur un bien immobilier</i>	43,5	28,5	3,5	2,3
	<i>Parts d'organisme de placement collectif</i>	18,5	15,8	1,5	1,3
	<i>Actions</i>	0,8	1,0	0,1	0,1
	<i>Autres</i>	89,9	82,9	7,2	6,6
	Risque de marché	(Approche standard)	0,0	0,0	0,0
<i>Titres de créance négociés</i>					
<i>Actions</i>					
<i>Change</i>		0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Matières premières</i>					
Risque opérationnel	(Approche standard)	282,9	292,8	22,6	23,4
Risque de règlement livraison	(hors portefeuille de négociation)	0,0	0,1	0,0	0,0
Risque d'ajustement de l'évaluation de crédit	(Méthode standard)	17,9	29,9	1,4	2,4
Total		946,4	1 053,2	75,7	84,3

¹² Après atténuation/substitution.

¹³ La classe d'exposition « Entreprises » est composée essentiellement des expositions sur la clientèle privée et de la clientèle des fonds d'investissement.

5 GESTION DES RISQUES ET ADÉQUATION DES FONDS PROPRES INTERNES

5.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES

La notion de « gestion des risques » au sein du Groupe EdR (Suisse) S.A est entendue au sens large, à savoir :

- ▶ l'identification des risques ;
- ▶ la mesure / évaluation des risques ;
- ▶ le suivi des risques, et ;
- ▶ le traitement des risques (réponses en fonction du type de risques identifiés et de leur importance).

Cette notion de gestion des risques reste pleinement applicable dans le cas d'une externalisation des activités à l'extérieur ou au sein du Groupe. Dans cette perspective, les entités du Groupe EdR (Suisse) S.A et leurs employés, à quelque niveau hiérarchique que ce soit, doivent exercer leurs activités dans le respect de principes fondamentaux tels que la stricte conformité à l'ensemble des exigences légales, réglementaires et statutaires, internes, professionnelles et déontologiques qui sont applicables. C'est pourquoi, la *Politique des risques* du Groupe EdR (Suisse) S.A encadre de manière très stricte le développement des diverses activités - notamment les opérations de marché et de crédit - en adéquation avec le niveau de tolérance aux risques du Groupe EdR (Suisse), tel que validé par le Conseil d'administration. Le Groupe EdR (Suisse) S.A veille également à favoriser une structure financière liquide et dotée d'emplois offrant en moyenne une bonne cessibilité et maintient une vigilance accrue et circonstanciée sur les questions opérationnelles relatives à son activité de gestion de patrimoine, dans le plus grand respect de ses clients, de ses employés, des règles et des législations.

La politique de gestion des risques et d'adéquation des fonds propres du Groupe EdR (Europe) s'inscrit rigoureusement dans le cadre des politiques de risques et de gestion des fonds propres définies au niveau du Groupe EdR (Suisse). Conformément à cette politique, le Groupe EdR (Europe) assure la gestion des risques et l'adéquation des fonds propres à travers un cadre compréhensif de principes, une structure organisationnelle, des limites et des processus étroitement liés aux activités du Groupe et à la nature des risques auxquels il est ou pourrait être exposé.

En adéquation avec la circulaire CSSF 07/301 telle que modifiée subséquemment, et notamment par la circulaire CSSF 20/753, la politique de gestion des risques et d'adéquation des fonds propres fait l'objet d'un rapport annuel « Rapport sur le processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres internes » (« ICAAP¹⁴ ») validé par le Conseil d'administration du Groupe EdR (Europe) et à destination de l'autorité de contrôle luxembourgeoise. Ce rapport participe au dialogue entre cette dernière et le Groupe, en matière de risques et d'adéquation des fonds propres.

Le rapport doit, entre autres, porter sur l'appréciation de l'ensemble des risques auxquels le Groupe est ou pourrait être exposé, leurs sensibilités à des scénarios de crise et leurs évolutions attendues à la lumière de la stratégie de développement du Groupe. Une fois les risques identifiés et quantifiés, le Groupe détermine le capital à mobiliser de manière prospective pour couvrir ses risques ou met en œuvre les procédures de gestion et de contrôle appropriées pour les risques, tels que le risque de liquidité, qui ne peuvent être couverts par du capital.

Ce dispositif d'évaluation interne est intégré dans les différents processus décisionnels et de gestion du Groupe à travers différents mécanismes comme les analyses de sensibilité à des scénarios de crise, ou des Comités tels que le Comité des crédits ou le Comité ALM¹⁵.

La méthodologie adoptée par le Groupe EdR (Europe) pour quantifier les besoins en fonds propres internes se fonde principalement sur les exigences de fonds propres réglementaires du ratio de solvabilité (pilier I) augmentées de corrections prudentes telles que résultant de son processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres internes et notamment de la réalisation des tests d'endurance conduits dans le cadre de l'ICAAP.

Dans un souci permanent de pérennisation de ses activités et des intérêts de ses clients, le Groupe a développé un ensemble de scénarios de crise plausibles, combinant des chocs idiosyncratiques et systémiques.

Ces différents scénarios permettent au Groupe

¹⁴ Internal Capital Adequacy Assessment Process.

¹⁵ ALM : Assets and Liabilities Management.

de tester sa capacité de résistance aux chocs et de s'assurer qu'il dispose des fonds propres adéquats. Les hypothèses de ces différents scénarios de crise sont réévaluées régulièrement.

En outre, le Groupe réalise des tests de résistance inverses (« *reverse stress testings* »).

Dans le cadre du pilier II, en complément des risques sous le pilier I (décrits en section 4. Exigences de fonds propres réglementaires), le Groupe a donc également mis en place un processus d'identification, de quantification, de

gestion et de reporting de tous les risques auxquels il est ou pourrait être exposé. Ces risques sont pour l'essentiel :

- ▶ Le risque de liquidité ;
- ▶ Le risque stratégique ;
- ▶ Le risque de réputation ;
- ▶ Le risque juridique ;
- ▶ Le risque de compliance ;
- ▶ Le risque conservateur ;
- ▶ Le risque macro-économique et réglementaire ;
- ▶ Le risque pays.

5.2 RISQUE DE CRÉDIT ET DE CONTREPARTIE

Définition du risque

Le risque de crédit et de contrepartie (collectivement, le « risque de crédit ») est défini comme le risque d'insolvabilité de l'une des contreparties financières ou d'un client avec qui la Banque est contractuellement liée, notamment en matière de prêts ou de créances découlant d'instruments financiers.

Le risque de crédit couvrant un large spectre de sous-catégories de risques et d'activités, l'analyse de ce risque est structurée ci-après selon les deux grandes activités de crédit exercées par le Groupe ; à savoir l'activité de crédit à la clientèle et l'activité interbancaire.

Gestion du risque de crédit et de contrepartie

Activité de crédit à la clientèle

L'activité de crédit est positionnée comme annexe aux activités de Banque Privée et de gestion de patrimoine. Afin de répondre aux exigences de la clientèle, il est indispensable de pouvoir offrir une gamme élargie de produits et de prestations notamment en matière de crédit ou autres types d'engagements comportant de tels risques. La Banque a un degré de tolérance moyen pour les risques de crédit avec sa clientèle privée et sa clientèle institutionnelle.

Le département Crédits applique les règles en matière d'octroi, de suivi et de recouvrement des crédits et des engagements de la clientèle fixées par le Conseil d'administration d'EdR (Suisse) S.A et détaillées dans sa *Politique des Risques*. La *Politique des crédits* du Groupe EdR (Europe) transpose directement la *Politique des Risques* du Groupe EdR (Suisse) S.A.

Tout crédit octroyé par le Groupe doit être collatéralisé par des sûretés financières répondant à des critères stricts en termes de diversification, de liquidité, de valorisation, de

notation et de couverture géographique, ou par des garanties autres (contrat d'assurance-vie / de capitalisation, garanties bancaires à première demande).

L'analyse de la qualité des collatéraux par attribution d'une valeur lombard ou équivalent-risque est réalisée par une cellule spécifique dépendant du département de Gestion des Risques. Chaque sûreté financière fait l'objet d'une analyse différenciée en fonction de la typologie d'actif et couvre un large spectre de critères.

Outre le fait de répondre à des critères d'éligibilité individuels, les sûretés financières et les garanties personnelles en couverture d'un crédit doivent aussi respecter des règles strictes en matière de diversification telles que l'absence de corrélation entre le débiteur et les sûretés / garanties personnelles ou encore un nombre minimum de collatéraux différents.

La transposition de cette politique rigoureuse amène la Banque à exiger une couverture excédentaire systématique dont le pourcentage varie en fonction du type de sûretés financières et/ou de garanties autres et du degré de diversification de ces dernières.

Cette politique prudente est renforcée par le dispositif de gouvernance mis en place, et ce, aux différentes étapes du cycle de vie des crédits avec un ensemble de contrôles réalisés par différents acteurs du Groupe, dont le Comité des crédits, pièce maîtresse du dispositif.

En ce qui concerne la clientèle OPC, les crédits que la Banque est susceptible d'octroyer se limitent exclusivement aux crédits de type « *bridge financing* », et plus rarement à l'émission de garanties bancaires, et aux opérations de change à terme. Un contrat cadre

(ISDA et CSA¹⁶) est signé avec la clientèle OPC et les appels de marge sont mis en place pour couvrir les expositions sur les opérations de changes soumises à la réglementation EMIR.

Activité interbancaire

L'appétence du Groupe pour le risque de crédit et de contrepartie des activités interbancaires est faible. Ces activités interbancaires, essentiellement des placements et des opérations de change à terme, ont pour objectif de placer de manière prudente les liquidités bilancielle de la Banque et d'accompagner la clientèle dans ses besoins.

La sélection des contreparties, réalisée en collaboration avec la maison mère, est basée sur des critères qualitatifs, quantitatifs et Environnemental, Social & Gouvernance (ESG Risk Rating Sustainalytics) en ligne avec les meilleures pratiques de marché.

Par ailleurs, le Groupe recourt de manière importante à des techniques d'atténuation du risque de crédit telles que les dépôts auprès de la Banque centrale du Luxembourg et/ou les accords-cadres de compensation (ISDA et CSA).

Afin de minimiser le risque de contrepartie des dépôts non-collatéralisés, la politique mise en œuvre par le Groupe vise à diversifier au maximum les contreparties par le biais de limites très faibles et par le suivi dynamique de l'utilisation de ces limites en étroite collaboration avec sa maison mère.

Les limites sur les contreparties bancaires sont établies par la Filière Risques du Groupe EdR (Suisse) S.A en cohérence avec les tolérances au risque définies par le Conseil d'administration de la maison mère.

Les limites par contrepartie bancaire sont également allouées par typologie d'instrument (dépôts interbancaires, dépôts fiduciaires, opérations de change à terme, garanties bancaires).

Elles font l'objet d'une revue régulière à l'initiative de la maison mère EdR (Suisse) S.A ou sur demande de la Banque.

Utilisation de notations d'organismes externes d'évaluation du crédit

Dans le cadre de la quantification des besoins en fonds propres au titre du risque de crédit, les expositions au titre du risque de crédit sont pondérées selon l'approche standard en utilisant des pondérations forfaitaires ou des pondérations issues des notes externes des agences de notation Standard & Poor's, Fitch et Moody's.

La notation externe est utilisée pour les classes d'exposition suivantes :

- ▶ Administrations centrales et banques centrales ;
- ▶ Banques multilatérales de développement ;
- ▶ Organisations internationales ;
- ▶ Administrations régionales ou locales ;
- ▶ Entités du secteur public ;
- ▶ Établissements ;
- ▶ Entreprises.

Le tableau ci-dessous reprend la mise en équivalence des notations externes aux échelons de qualité de crédit utilisés par le Groupe.

Echelons de qualité de crédit	1	2	3	4	5	6
Notation Moody's	Aaa à Aa3	A1 à A3	Baa1 à Baa3	Ba1 à Ba3	B1 à B3	Caa1 et en-dessous
Notation Standard & Poor's	AAA à AA-	A+ à A-	BBB+ à BBB-	BB+ à BB-	B+ à B-	CCC+ et en-dessous

¹⁶ ISDA : *International Swap and Derivatives Association* / CSA : *Credit Support Annex*.

Expositions au risque de crédit et de contrepartie

Les expositions publiées dans les tableaux de cette section regroupent :

- ▶ Les montants nets des postes à risque de l'actif ;
- ▶ Les montants des postes d'engagement du hors-bilan ; à savoir la partie non-utilisée des lignes de crédit « *committed* » et les montants des garanties émises par la Banque au profit de tiers ;
- ▶ Le montant en équivalent-risque des opérations de change à terme.

Les tableaux ci-dessous reprennent le total des expositions réparti par classe d'exposition aux 31 décembre 2022 et 2021.

Dans ceux-ci, la catégorie « Entreprises » inclut la classe d'exposition « Entreprises », ainsi que les expositions sur la clientèle privée et les fonds d'investissement, mais aussi la classe d'exposition « Expositions garanties par une hypothèque sur un bien immobilier ».

Expositions par classe d'exposition

31 DÉCEMBRE 2022

Montants en millions d'euros

Classe d'exposition	Pondération %	Moyenne annuelle de la valeur exposée au risque brute	Valeur exposée avant atténuation /substitution	Valeur exposée après atténuation /substitution	Actifs à risque pondérés	Exigences de fonds propres
Administrations centrales et banques centrales	0	2 981,5	3 095,9	3 095,9	-	-
Administrations régionales ou locales	0	-	-	-	-	-
	20	0,0	-	-	-	-
	100	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Entités du secteur public	0	-	-	-	-	-
	20	2,8	11,2	-	-	-
	100	1,4	5,8	-	-	-
Établissements	2	-	-	-	-	-
	20	790,0	785,7	963,5	192,7	15,4
	50	3,6	10,8	10,8	5,4	0,4
	100	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
	150	-	-	-	-	-
Entreprises	20	0,1	-	-	-	-
	35	172,9	183,0	124,4	43,5	3,5
	50	2,6	2,5	2,5	1,2	0,1
	70	-	-	62,1	43,5	3,5
	100	2 308,8	2 332,9	249,9	249,9	20,0
	150	1,2	1,0	0,0	0,0	0,0
Organismes de placement collectif	1 250	1,3	1,5	1,5	18,5	1,5
Actions	100	0,9	0,8	0,8	0,8	0,1
	250	-	-	-	-	-
Autres expositions	0	0,0	0,0	0,0	-	-
	100	173,0	175,4	89,9	89,9	7,2
Total		6 440,3	6 606,5	4 601,4	645,6	51,6

31 DÉCEMBRE 2021

Montants en millions d'euros

Classe d'exposition	Pondération %	Moyenne annuelle de la valeur exposée au risque brute	Valeur exposée avant atténuation /substitution	Valeur exposée après atténuation /substitution	Actifs à risque pondérés	Exigences de fonds propres
Administrations centrales et banques centrales	0	3 241,1	3 246,6	3 246,6	0,0	0,0
Administrations régionales ou locales	0	-	-	-	-	-
	20	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
	100	-	-	-	-	-
Entités du secteur public	0	-	-	-	-	-
	20	-	-	-	-	-
	100	-	-	-	-	-
Établissements	2	-	-	-	-	-
	20	675,4	754,9	849,0	169,8	13,6
	50	2,6	1,2	1,2	0,6	0,0
	100	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
	150	-	-	-	-	-
Entreprises	20	-	-	-	-	-
	35	92,8	107,9	81,3	28,5	2,3
	50	0,4	0,6	0,3	0,2	0,0
	70	0,0	0,0	70,2	49,1	3,9
	100	2 000,1	2 093,8	382,3	382,3	30,6
	150	0,1	0,3	0,1	0,1	0,0
Organismes de placement collectif	1 250	1,2	1,3	1,3	15,8	1,3
Actions	100	17,3	1,0	1,0	1,0	0,1
	250	10,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres expositions	0	0,3	0,1	0,1	0,0	0,0
	100	162,1	158,0	82,9	82,9	6,6
Total		6 203,7	6 365,9	4 716,5	730,4	58,4

Sont reprises en annexe, les répartitions des expositions au risque de crédit par classe d'exposition et :

- ▶ par échelon de qualité de crédit ;
- ▶ par zone géographique ;
- ▶ par secteur économique ;
- ▶ par maturité résiduelle.

Dépréciations et provisions sur les expositions au risque de crédit et de dilution

Dans le cadre de sa politique de dépréciation et de provisionnement des créances douteuses, le Groupe a mis en œuvre un dispositif d'identification, de quantification et de suivi de ces dernières. Un reporting spécifique reprenant la synthèse des créances douteuses est préparé mensuellement par le département Finance, pour revue et validation par le Comité des crédits.

Toute créance faisant l'objet d'un retard de paiement et d'un manque de couverture par des collatéraux exprimés en valeur lombard (équivalent-risque) pourrait faire l'objet d'un provisionnement, après revue et validation par le Comité des Crédits.

Les revenus d'intérêts sur les crédits partiellement régularisés sont, par principe, intégralement constatés. Les arriérés d'intérêts ne font pas l'objet d'un traitement particulier lors de la détermination des provisions relatives aux crédits.

Le Groupe comptait en ses livres au 31 décembre 2022 un total de 30 créances peu significatives (montant total de 5,0 millions d'euros) considérées comme douteuses et ce montant a donc été provisionné. Sur ce montant, seule une provision sur capital concernant une créance douteuse importante a été comptabilisée (2,8 millions d'EUR).

S'y ajoutent les provisions pour les pertes de crédit attendues (« *Expected Credit Losses* » - ECL) relatives à la norme IFRS9 pour 0,1 million d'EUR (montants peu significatifs répartis sur 128 clients au 31 décembre 2022, contre 0,3 million d'EUR et 125 clients au 31 décembre 2021).

Le tableau ci-dessous reprend l'évolution des créances et engagements en retard de paiement en 2022 et en 2021 :

Créances et engagements en retard de paiement	Montants en millions d'euros	
	31.12.2022	31.12.2021
Solde au 1er janvier	5,1	5,8
Reprise de provision	-0,2	-0,8
Dotation	0,1	0,1
Balance	5,0	5,1

Le tableau ci-dessous reprend la répartition par zone géographique des corrections de valeur aux 31 décembre 2022 et 2021 :

Zone géographique	Montants en millions d'euros	
	31.12.2022	31.12.2021
Europe	4,9	5,0
Amériques	0,0	0,0
Reste du monde	0,1	0,1
Solde	5,0	5,1

Techniques d'atténuation du risque de crédit

Aux 31 décembre 2022 et 2021, l'impact des techniques d'atténuation du risque de crédit sur les expositions se présente comme suit :

Classe d'exposition	Montants en millions d'euros			
	Expositions avant atténuation / substitution		Expositions après atténuation / substitution	
	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021
Administrations centrales et banques centrales	3 095,9	3 246,6	3 095,9	3 246,6
Administrations régionales ou locales	0,1	0,1	0,1	0,1
Entités du secteur public	17,0	-	0,0	-
Établissements financiers	796,5	756,2	974,4	850,3
Entreprises	2 519,4	2 202,6	438,9	534,2
Organismes de placement collectif	1,5	1,3	1,5	1,3
Actions	0,8	1,0	0,8	1,0
Autres expositions	175,4	158,1	89,9	83,0
Total	6 606,5	6 365,9	4 601,4	4 716,5

Comme décrit dans les sections précédentes, la politique du Groupe en matière de gestion des risques est de maximiser l'utilisation des techniques d'atténuation du risque de crédit avec un recours systématique aux sûretés financières et aux garanties personnelles dans le cadre de l'activité de crédit à la clientèle.

Les garanties personnelles prises en considération dans le cadre des techniques d'atténuation du risque de crédit réglementaires se composent majoritairement de garanties bancaires à première demande émises essentiellement par des entités du Groupe, et ce, pour un montant total de 223,0 millions d'euros au 31 décembre 2022. Sont également prises en compte au titre de garanties personnelles les assurances-vie déposées à l'extérieur de la Banque dont le montant couvert

est de 62,1 millions d'euros au 31 décembre 2022. Ces deux éléments sont traités selon la méthode de substitution.

Les sûretés financières reçues en collatéral par le Groupe dans le cadre des différentes techniques d'atténuation du risque de crédit sont diversifiées et de très bonne qualité. Le portefeuille de collatéraux ne présente pas de concentration de risques de marché ou de risque de crédit. Il est essentiellement constitué de liquidité, d'actions et d'obligations qui répondent aux critères d'éligibilité.

Pour les activités interbancaires, les techniques utilisées sont, entre autres, les dépôts réalisés auprès de la Banque centrale du Luxembourg ou encore les opérations de prise en pension¹⁷.

Les tableaux ci-après reprennent la répartition des dépôts interbancaires et auprès de contreparties centrales éligibles au 31 décembre 2022 et 2021 :

Dépôts interbancaires et auprès de contreparties centrales éligibles	Montant (en millions d'euros)		Montant (en pourcentage)	
	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021
	Dépôts auprès de la Banque centrale du Luxembourg ¹⁸	3 068,9	3 190,5	81,5
Dépôts auprès des Banques centrales belge, espagnole et portugaise ¹⁹	10,8	41,8	0,3	1,1
Dépôts collatéralisés via des prises en pension ¹⁵	0,0	0,0	0,0	0,0
Dépôts non-collatéralisés	684,5	619,2	18,2	16,1
Total	3 764,3	3 851,4	100,0	100,0

¹⁷ Le groupe a cessé d'utiliser la technique des opérations de prise en pension au cours du mois de décembre 2019.

¹⁸ Y inclus les réserves obligatoires.

¹⁹ Y inclus les réserves obligatoires.

S'agissant des opérations de change au comptant et à terme, la sélection des contreparties de marché et la définition de limites sont également réalisées sur base de critères très stricts. De plus, toute relation avec une contrepartie de marché est encadrée par des contrats ISDA et CSA, et des appels de marge quotidiens.

Ces contrats, étant reconnus comme des conventions de compensation et donc utilisés comme techniques d'atténuation du risque selon l'article 298 du règlement (UE) n° 575/2013, permettent notamment de calculer

un coût de remplacement net résultant de la valeur de marché de l'ensemble des contrats couverts par un contrat de compensation établi avec une contrepartie.

Les instruments financiers dérivés de gré à gré utilisés par le Groupe se limitent aux contrats de change à terme et swaps de change, et ont un objectif exclusif de couverture du risque de change (couverture des opérations de change initiées par la clientèle).

Depuis 2021, la prise en compte du risque de crédit de contrepartie afférent à ces instruments financiers est réalisée sur base la méthode SA-CCR « *Standardised Approach for Counterparty Credit Risk* ». Les positions sont traitées selon l'approche standard.

Les tableaux ci-dessous permettent d'apprécier l'exposition au risque de crédit de contrepartie de la Banque au 31 décembre 2022 et au 31 décembre 2021 sur les instruments dérivés.

SA-CCR pour dérivés	(Montants en millions d'euros)	31.12.2022	31.12.2021
Montant notionnel		4 606,3	5 946,8
Coût de remplacement		9,6	17,9
Exposition potentielle future		68,9	94,2
Valeur exposée au risque		110,0	157,4
Montants d'exposition pondérés		61,5	82,0
Exigences de fonds propres		4,9	6,6

Ajustement d'évaluation de crédit (CVA²⁰)	31.12.2022	31.12.2021
Valeur exposée au risque	89,4	34,4
Montant total de l'exposition au risque	17,9	29,9
Exigences de fonds propres	1,4	2,4

²⁰ CVA : *Credit Valuation Adjustment*

5.3 RISQUE DE MARCHÉ

Définition du risque

Le risque de marché est défini comme le risque de perte découlant d'une évolution défavorable des paramètres de marché impactant négativement les positions du Groupe.

Le Groupe distingue trois catégories de risque de marché :

- ▶ Le **risque de change et métaux précieux**, résultant d'une évolution défavorable du cours de change d'une devise / métaux précieux et affectant la Banque en raison de la non-concordance entre ses actifs, ses passifs et ses engagements hors-bilan libellés en devises autres que la devise du capital ;
- ▶ Le **risque sur le portefeuille de négoce**, lié à l'évolution défavorable de la valeur des titres figurant dans le portefeuille de négoce (y compris les dérivés) de la Banque ;
- ▶ Le **risque de taux d'intérêt** est le risque de perte qui résulte d'un mouvement défavorable des taux d'intérêts affectant le Groupe en raison de la non-concordance entre ses actifs, ses passifs et ses engagements hors-bilan portant sur des taux et des référentiels de taux d'intérêt non-congruents.

Gestion du risque de marché

Les trois catégories de risque de marché font l'objet d'une politique de gestion très prudente du Groupe par le biais de limites strictes et d'un dispositif de contrôles quotidiens.

▶ Risque de change et métaux précieux

La Banque n'est autorisée à avoir que de faibles positions pour compte propre, souvent réduites à des opérations au comptant ou opérations à terme et à des swaps cambistes, le plus souvent sur des maturités courtes. La Trésorerie n'a pas pour politique de prendre des positions de change par transformation des devises.

Il en est de même pour la question des métaux précieux, la Banque effectuant principalement ces opérations pour le compte de la clientèle ; elle peut cependant être amenée à détenir pour compte propre des positions sur ces métaux.

Cette politique se traduit par une limite très stricte suivie quotidiennement.

Au 31 décembre 2022, les exigences de fonds propres réglementaires sont nulles.

En complément du Pilier I, le Groupe EdR (Europe) réalise des tests d'endurance dans le cadre de son rapport ICAAP.

▶ Risque sur le portefeuille de négoce

Concernant les risques sur le portefeuille de négoce, la Banque est également peu active en matière de négoce pour compte propre de valeurs mobilières et peut être autorisée à investir une faible partie de ses fonds propres dans des valeurs faisant l'objet de critères d'éligibilité élevés.

Cette politique se traduit par une limite très stricte suivie de façon hebdomadaire.

Au 31 décembre 2022, les exigences de fonds propres réglementaires sont nulles.

En complément du Pilier I, le Groupe EdR (Europe) réalise des tests d'endurance dans le cadre de son rapport ICAAP.

▶ Risque de taux d'intérêt

En ce qui concerne le risque de taux d'intérêt, la Banque privilégie le respect de ses engagements vis-à-vis de sa clientèle au détriment de la maximisation de sa marge d'intérêt. La Banque accepte toutefois la transformation d'échéances par la constitution de portefeuilles d'investissement et par son activité de crédits à la clientèle (sans refinancement concordant).

Le risque de taux d'intérêt est analysé et fait l'objet de limites de manière scindée entre les positions impactant le résultat et celles impactant uniquement la valeur économique des fonds propres.

Le risque de taux d'intérêt est suivi au travers de l'impact d'une simulation de la variation parallèle de la courbe des taux d'intérêt de 200 points de base sur la valeur des fonds propres économiques (sans impact sur le résultat), dont la limite est fixée dans la *Politique des Risques* de la Banque.

En complément des tests d'endurance mensuels en matière de taux d'intérêt définis en interne, la Banque répond aux exigences de la circulaire CSSF 08/338 telle que modifiée par la 20/762.

Le tableau ci-dessous reprend les résultats aux tests de résistance visant à évaluer le risque de taux d'intérêt inhérent aux activités hors portefeuille de négociation²¹ :

Scénario de chocs prudentiels	<i>(En millions d'euros)</i>			
	Variations de la valeur économique		Variation du produit net d'intérêt	
	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021
Choc parallèle vers le bas	5,9	6,9	-11,7	-12,5
Choc parallèle vers le haut	-9,9	-11,3	11,5	58,4
Baisse des taux courts	-0,4	-3,0		
Hausse des taux courts	-3,7	1,5		
Pentification de la courbe	-4,5	-8,5		
Aplatissement de la courbe	-1,3	3,4		

Expositions sur actions du portefeuille hors négociation

Le portefeuille de la Banque est réparti dans deux catégories distinctes en accord avec la norme IFRS9 :

- ▶ Actifs financiers hors négociation désignés à la juste valeur par le biais du compte de résultat (ci-après FVP&L) ;
- ▶ Actifs financiers à la juste valeur par le résultat global (ci-après FVOCI),

84% de la valeur de marché totale du portefeuille est représentée par l'obligation émise par Edmond de Rothschild (France) (ci-après « EdR (France) » détenue par EdRAM (Luxembourg).

Les autres positions sont peu matérielles et ne font que rarement l'objet de mouvements, mis à part le stock de parts de fonds détenu par EdRAM (Luxembourg) qui se doit d'être le reflet de l'éventail des fonds que la société propose aux clients de la Banque.

Le tableau suivant reprend les principaux éléments constitutifs du portefeuille au 31 décembre 2022 :

Détenteur	<i>(En millions d'euros)</i>	Coût achat	Valeur de marché	Résultat latent
	FVP&L	14,9	14,4	-0,5
EdRAM (Luxembourg)	<i>dont obligation émise par EdR (France)</i>	<i>12,5</i>	<i>12,5</i>	<i>0,0</i>
EdRAM (Luxembourg)	<i>dont parts de fonds</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>	<i>-0,1</i>
	FVOCI	0,1	0,4	0,3
EdR (Europe)	Edmond de Rothschild Assurances et Conseils	0,1	0,4	0,3
	Total	15,0	14,8	-0,2

²¹ Selon la circulaire CSSF 20/762, qui met à jour de la circulaire CSSF 08/338 telle que modifiée par la circulaire CSSF 16/642, suite à l'adoption des orientations de l'Autorité bancaire européenne (ABE/EBA) sur la gestion du risque de taux d'intérêt inhérent aux activités autres que de négociation (EBA/GL/2018/02)

5.4 RISQUES OPÉRATIONNELS

Définition du risque

Le Groupe utilise la définition donnée par la circulaire FINMA 2008/21 « Risques opérationnels-banques » :

«En vertu de l'art. 89 OFR²², les risques opérationnels sont définis comme étant «le risque de pertes provenant de l'inadéquation ou de la défaillance de procédures internes, de personnes, de systèmes ou suite à des événements externes». Cette définition inclut l'ensemble des risques juridiques et de compliance²³, dans la mesure où ils représentent une perte financière directe, c'est-à-dire, y compris les amendes d'autorités de surveillance ou d'autres autorités.»

Concernant l'externalisation de fonctions essentielles, toute externalisation d'une fonction essentielle au sein d'une entité du Groupe doit faire l'objet d'un accord de principe du Comité exécutif et du Conseil d'administration EdR

(Suisse). Les entités du Groupe externalisant certaines fonctions essentielles disposent d'un cadre réglementaire interne et d'une gouvernance appropriée pour approuver localement l'externalisation et surveiller les activités déléguées au prestataire en conformité avec les principes du Groupe.

Conformément à la circulaire CSSF 12/552 telle que modifiée, les risques liés à la sous-traitance sont intégrés dans la gestion des risques opérationnels. Toute nouvelle sous-traitance envisagée par la Banque fait l'objet d'une évaluation approfondie des risques liés sur le plan des risques opérationnels, mais également des risques financiers, juridiques, légaux et de réputation. Cela est décrit dans la Politique de sous-traitance générale et IT qui fait également état du monitoring et de la surveillance à appliquer en la matière.

Pour des raisons de simplicité dans leur analyse et leur gestion, le Groupe a retenu la classification des événements de pertes prévue par le Comité de Bâle et présentée ci-dessous :

Types d'événements de pertes prévues	Définition
Pratiques en matière d'emploi et de sécurité sur le lieu de travail	Pertes liées à des actes contraires aux dispositions législatives et conventions en matière d'emploi, de santé ou de sécurité, à la réparation de préjudices corporels ou à des cas de discrimination sanctionnable en vertu d'une loi ou d'un règlement ou de tout harcèlement sexuel ou moral.
Clients, produits et pratiques commerciales	Pertes liées à un manquement, non-délibéré ou par négligence, à une obligation professionnelle envers un client donné, ou à la nature ou aux caractéristiques d'un produit.
Exécution, livraison et gestion des processus	Pertes liées aux défaillances du traitement des transactions ou de la gestion des processus et aux relations avec les contreparties commerciales et les vendeurs.
Fraude interne	Pertes liées à des actes visant à commettre une fraude ou un détournement d'actif ou à enfreindre une réglementation, une loi ou des règles de la Banque.
Fraude externe	Pertes liées à des actes de tiers visant à commettre une fraude ou un détournement d'actif ou à enfreindre la loi.
Dommages aux actifs corporels	Pertes liées à la perte ou à l'endommagement d'actifs matériels résultant d'une catastrophe naturelle ou d'autres événements.
Interruptions d'activité et dysfonctionnements des systèmes	Pertes liées à une interruption de l'activité ou au dysfonctionnement d'un système.

²² Ordonnance de fonds propres

²³ Les risques juridiques et de compliance sont inclus lorsque ceux-ci proviennent d'un dysfonctionnement opérationnel.

Gestion des risques opérationnels

Au sein du Groupe, la gestion des risques opérationnels fait partie intégrante des fonctions de Direction et repose sur un dispositif global basé sur l'identification - notamment par une cartographie circonstanciée - et l'évaluation des risques, la mise en place de plans d'actions pour les maîtriser et la gestion active des incidents avérés. Dans cette perspective, le Groupe a fait le choix de déclarer tous les incidents opérationnels, qu'ils aient un impact financier positif ou négatif et sans montant minimum, et affirme ainsi sa volonté d'aller au-delà de la notion de perte financière pour avoir une vue globale sur les incidents pour intervenir également sur les incidents à faible coût mais à forte récurrence.

Le Groupe use d'une politique visant à atténuer et à contrôler les risques opérationnels auxquels il peut ou pourrait faire face. En adéquation avec la circulaire FINMA 2008/21 « Risques opérationnels-banques », le Groupe a mis en place un concept-cadre sur la gestion des risques opérationnels adopté par le CA d'EdR Suisse (cf. Annexe « Concept cadre sur la gestion des risques opérationnels du Groupe EdR et d'EdRE »).

A l'instar du Groupe EdR (Suisse) S.A., EdR (Europe) a mis en place des principes de gestion des risques opérationnels qui visent à :

- ▶ Identifier, mesurer et surveiller les risques opérationnels inhérents aux activités, à l'organisation et aux processus qui les sous-tendent ;
- ▶ Prendre en compte et évaluer les contrôles mis en place en tant que mesures de prévention et/ou de détection des risques opérationnels ;
- ▶ Concevoir et mettre en œuvre les plans d'action nécessaires à l'atténuation des risques opérationnels ;
- ▶ Développer des indicateurs de risque permettant le suivi et la mesure des risques opérationnels ; et Instaurer des mécanismes de production de rapports propres à contribuer à une gestion proactive des risques opérationnels, Les analyses effectuées par la Gestion des Risques Opérationnels de la Banque sont en ligne avec le Concept Cadre sur la Gestion du Risque Opérationnel, approuvé par le Conseil d'administration d'EdR (Suisse) le 17 décembre 2021 et approuvé par le CA d'EdRE le 1^{er} mars 2022.

Le dispositif de gestion des risques opérationnels bénéficie de trois outils principaux harmonisés à travers le réseau EdR à des fins de surveillance consolidée :

- ▶ L'exécution de Risk Control Self Assessments (RCSA) permettant une

analyse des risques identifiés et des contrôles afin de réduire le niveau de risque inhérent à un niveau de risque résiduel tolérable, tout en sensibilisant les acteurs de première ligne de défense sur leurs responsabilités à cet égard (Risk Ownership) ;

- ▶ La gestion des incidents opérationnels (identification, analyse, qualification, mitigation, reporting et suivi de la mise en place effective des plans d'actions définis avec les Métiers, sachant que tous les incidents opérationnels, avec ou sans impact financier, sont déclarés) ;
- ▶ La gestion des Key Risk Indicators (définition, remontée par les Métiers et Fonctions de contrôle responsables, analyse, reporting et suivi des plans d'actions éventuellement nécessaires pour maintenir endéans les seuils de tolérance définis).

Par ailleurs, le Plan de Continuité d'Activité de la Banque est sous la responsabilité du *Business Continuity Manager*. Cette fonction est cumulée avec celle de Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information et *Data Protection Officer*. La gouvernance en matière de gestion de la continuité d'activité et de gestion de crise inclut un Comité BCM (*Business Continuity Management*) qui se réunit périodiquement. Conformément à la Circulaire CSSF 12/552 telle que modifiée, la Banque s'est dotée en 2014 d'une politique de continuité des activités. Celle-ci a été validée par le Comité exécutif et par le Conseil d'administration. La politique s'inspire des bonnes pratiques en vigueur, notamment de la norme ISO 22301:2012.

En cas d'indisponibilité du bâtiment, la Banque a mis en place un plan de secours global. Ce plan couvre les activités critiques de la Banque et a pour objectif la reprise de ses activités dans un délai raisonnable sur le site de repli. Les délais et points de reprise sont basés sur des analyses d'impact métier de toute perturbation des activités selon les scénarios d'indisponibilité du bâtiment, de défaillance d'un prestataire essentiel, de panne informatique ou de pandémie.

La Banque possède un contrat avec un prestataire externe pour des positions de repli en cas d'indisponibilité du bâtiment. Le nombre de positions sur le site de repli est limité aux activités qui sont difficilement exécutables en télétravail. En effet, la stratégie de continuité de la Banque se base principalement sur le télétravail.

Chaque poste de travail standard occupé par un collaborateur est équipé d'un bureau, d'un ordinateur et d'un téléphone. Les postes de travail non occupés en permanence doivent être équipés d'un écran, voire d'un téléphone pour être entièrement opérationnels. Le Plan de Continuité des Activités d'EdR (Europe) / EdRAM (Luxembourg) prend en compte EdRAC

(Europe), les succursales Belgique, Espagne, Portugal, et Edmond de Rothschild Private Equity (Luxembourg) sur base d'un SLA.

Des tests du plan de continuité d'activité sont menés régulièrement et couvrent les activités critiques.

5.5 RISQUE DE LIQUIDITÉ

Définition du risque

Le risque de liquidité correspond au risque que la Banque ne soit pas en mesure de satisfaire ses besoins en flux de trésorerie et en sûretés, présents et futurs, attendus et inattendus, sans nuire à ses opérations journalières ou à sa situation financière.

La Banque a un degré de tolérance moyen pour le risque de liquidité dans la mesure où elle n'a pas pour objectif de tirer profit de son rôle de transformation d'échéance et de s'exposer de manière importante au risque de liquidité. Elle adopte une attitude prudente dans la gestion de sa trésorerie en choisissant des contreparties de qualité, des échéances de courte durée et des limites correspondantes. Elle privilégie le respect de ses engagements vis-à-vis de la clientèle, tant en situation normale que de crise, et recherche la concordance de ses ressources et de ses emplois, tant sur leur durée que sur leur échéance.

Gestion du risque de liquidité

Le processus de pilotage et de surveillance des risques intègre un système de mesure destiné à identifier, quantifier et limiter les risques de liquidité. Cela implique :

- ▶ L'établissement d'une vue d'ensemble des liquidités sur des périodes de différentes durées adaptées à la situation, incluant une comparaison des entrées et des sorties de trésorerie prévues ;
- ▶ La détention d'une réserve de liquidités constituée d'actifs de haute qualité, non grevés et liquides de façon à se prémunir contre toute détérioration de la situation en matière de liquidités et pouvant survenir à court terme.

Le processus de pilotage et de surveillance des risques comprend :

- ▶ Un système de limites et des contrôles calibrés en fonction de la tolérance définie au risque de liquidité ;

- ▶ Un plan d'urgence (« Contingency Funding Plan » ou CFP) tenant compte des résultats des tests de résistance ;
- ▶ Des systèmes informatiques et des collaborateurs qualifiés permettant d'assurer la mesure, la surveillance et la communication en temps approprié des positions de liquidités en regard des limites fixées.

Dans le cadre de la gestion locale du risque de liquidité, le Comité ALM de la Banque a pour responsabilité de définir et de suivre la stratégie de liquidité et de la gestion actif/passif, en lien avec le Comité ALM Groupe EdR (Suisse) S.A. et d'élaborer, vérifier et mettre à jour le CFP local et de le remonter au niveau du Groupe EdR (Suisse).

Le comité se réunit en principe six fois par année avec un minimum de quatre réunions requises par année et est présidé par le Chief Financial Officer.

Sur le plan de la gouvernance, la Trésorerie est en charge de la gestion courante de la trésorerie et du respect des limites. Les limites de liquidité définies dans la *Politique des Risques* de la Banque sont également suivies par les Risques Financiers.

Des tests d'endurance sont réalisés tous les mois par les Risques Financiers afin de s'assurer que la Banque dispose, pour les principales devises avec lesquelles elle traite, d'un niveau adéquat d'actifs liquides pour couvrir ses besoins sur une période de 30 jours calendaires en cas de retraits massifs des fonds de la clientèle.

Le résultat du test d'endurance est remonté à minima sur base trimestrielle au Comité exécutif ainsi qu'au Groupe EdR (Suisse).

Dans le cadre des exigences réglementaires en matière de liquidités, la Banque procède au calcul du « Liquidity Coverage Ratio » (LCR) et du « Net Stable Funding Ratio » (NSFR), et le soumet respectivement sur base mensuelle et trimestrielle à la CSSF. Au 31 décembre 2022, le LCR et le NSFR du Groupe EdR (Europe) sont respectivement de 129,9% et de 192,9% ; au-dessus des exigences réglementaires fixées de 100%,

Le suivi de ces ratios est assuré par le Comité exécutif, en relation avec les filières Finance et Risques, et par le Comité ALM.

Le tableau suivant résume les éléments constitutifs du LCR au 31 décembre 2022.

	(Montants en millions d'euros)	Valeur totale non pondérée (moyenne)	Valeur totale pondérée (moyenne)
	LCR	31.12.2022	31.12.2022
ACTIFS LIQUIDES DE QUALITÉ ÉLEVÉE (HQLA)			
	Total des actifs liquides de qualité élevée (HQLA)		3 034,67
SORTIES DE TRÉSORERIE			
	Dépôts de la clientèle de détail et dépôts de petites entreprises clientes, dont :	1 021,64	204,33
	<i>Dépôts stables</i>		
	<i>Dépôts moins stables</i>	1 021,64	204,33
	Financements de gros non garantis	3 111,38	2 381,39
	<i>Dépôts opérationnels (toutes contreparties) et dépôts dans des réseaux de banques coopératives</i>	396,34	99,09
	<i>Dépôts non opérationnels (toutes contreparties)</i>	2 715,04	2 282,30
	Sorties supplémentaires	64,59	64,59
	Autres obligations de financement contractuelles	174,05	151,51
	Autres produits et services	1 020,46	18,97
	TOTAL SORTIES DE TRÉSORERIE		2 820,78
ENTRÉES DE TRÉSORERIE			
	Opérations de prêt garanties (par exemple, prises en pension)	0,00	0,00
	Entrées provenant d'expositions pleinement performantes	374,10	364,60
	Autres entrées de trésorerie	589,28	120,77
	TOTAL ENTRÉES DE TRÉSORERIE		485,38
VALEUR AJUSTÉE TOTALE			
	TOTAL SORTIES DE TRÉSORERIE NETTES		2 335,40
	RATIO DE COUVERTURE DES BESOINS DE LIQUIDITÉ		129,9%

Le tableau suivant résume les éléments constitutifs du NSFR au 31 décembre 2022.

		Valeur non pondérée par échéance résiduelle				Valeur pondérée
		Pas d'échéance	< 6 mois	≥ 6 mois à < 1 an	≥ 1 an	
Eléments du financement stable disponible						
1	Eléments et instruments de fonds	224,6	-	-	-	224,6
2	<i>Fonds propres</i>	224,6	-	-	-	224,6
3	<i>Autres instruments de fonds propres</i>		-	-	-	-
4	Dépôts de la clientèle de détail		1 176,9	38,1	-	1 093,5
5	<i>Dépôts stables</i>		-	-	-	-
6	<i>Dépôts moins stables</i>		1 176,9	38,1	-	1 093,5
7	Financement de gros		3 374,6	18,4	128,4	773,2
8	<i>Dépôts opérationnels</i>		396,3	-	-	198,2
9	<i>Autres financements de gros</i>		2 978,3	18,4	128,4	575,1
10	Engagements interdépendants		-	-	-	-
11	Autres engagements	25,0	183,8	-	31,9	31,9
12	<i>Engagement dérivés</i>	25,0				
13	<i>Tous les autres engagements et instruments de fonds propres non inclus ci-dessus</i>		183,8	-	31,9	31,9
14	Financement stable disponible total		4 760,4	56,5	384,9	2 123,3

		Valeur non pondérée par échéance résiduelle			Valeur pondérée	
		Pas d'échéance	< 6 mois	≥ 6 mois à < 1 an		≥ 1 an
Eléments du financement stable Requis						
15	Total des actifs liquides de qualité élevée				-	
15a	Actifs grevés pour une échéance résiduelle d'un an ou plus dans un panier de couverture		-	-	-	
16	Dépôts détenus auprès d'autres établissements financiers à des fins opérationnelles		-	-	-	
17	Prêts et titres performants		1 152,1	162,3	668,6	980,8
18	Opérations de financement sur titres performantes avec des clients financiers garanties par des activités liquides de qualité élevée de niveau 1 soumis à une décote de 0%		-	-	-	-
19	Opérations de financement sur titres performantes avec des clients financiers garanties par d'autres actifs et prêts et avances aux établissements financiers		710,5	30,5	452,7	539,0
20	Prêts performants à des entreprises non financières, à la clientèle de détail et aux petites entreprises, et aux emprunteurs souverains et aux entités du secteur public, dont :		440,0	130,0	141,9	429,4
21	Avec une pondération de risque inf., ou égale à 35%		15,3	0,7	82,6	102,0
22	Prêts hypothécaires résidentiels performants, dont :		0,4	1,8	60,4	-
23	Avec une pondération de risque inf., ou égale à 35%		0,4	1,8	60,4	-
24	Autres prêts et titres qui ne sont pas en défaut et ne sont pas considérés comme des actifs liquides de qualité élevée, y compris les actions négociées en bourse et les produits liés aux crédits commerciaux inscrits au bilan		1,2	-	13,6	12,3
25	Actifs interdépendants		-	-	-	-
26	Autres actifs		148,1	-	59,7	111,1
27	Matières premières échangées physiquement		-	-	-	-
28	Actifs fournis en tant que marge initiale dans des contrats dérivés et en tant que contributions aux fonds de défaillance des CCP		-	-	-	-
29	Actifs dérivés affectant le NSFR		-	-	-	-
30	Engagements dérivés avant déduction de la marge de variation		-	-	-	-
31	Tous les autres actifs ne relevant pas des catégories ci-dessus		148,1	-	59,7	111,1
32	Éléments de hors bilan		8,1	6,3	159,7	8,7
33	Financement stable requis total		1 308,2	168,6	888,0	1 100,5
Ratio de financement stable net (%)					192,9%	

Niveau de charges grevant des actifs

Conformément au principe de proportionnalité défini dans le règlement (UE) 2015/79 modifiant le règlement (UE) 680/2014²⁴, EdR (Europe) n'est pas soumise aux exigences de déclaration détaillées applicables aux établissements de grande taille.

Le niveau de charges grevant des actifs d'EdR

(Europe) au 31 décembre 2022 est de 1,1% et est constitué des éléments suivants :

- ▶ Les actifs grevés sont les montants déposés en garantie par EdR (Europe) auprès de contreparties externes pour opérations sur changes.
- ▶ EdR (Europe) n'a pas de sûretés grevées.

<i>Montant (en millions d'euros)</i>	<i>Codification</i>	31.12.2022	31.12.2021
Total des actifs de l'établissement		57,3	53,1
Valeur comptable des actifs grevés	010	57,3	53,1
Juste valeur des sûretés grevées	040	0,0	0,0
Total actifs et sûretés		5 255,5	5 127,0
Valeur comptable des actifs	060	5 255,5	5 127,0
Juste valeur des sûretés	090	0,0	0,0
Ratio de charge des actifs (%)		1,1%	1,0%

6 RATIO DE LEVIER

Le ratio de levier est calculé conformément au règlement délégué (UE) 2015/62 et est égal au montant des fonds propres divisé par le montant de l'exposition totale de l'établissement, et est exprimé en pourcentage.

Le ratio de levier du groupe est directement lié à l'évolution du bilan et varie donc en fonction des dépôts de liquidités de la clientèle.

Au 31 décembre 2022, le ratio de levier se situe à 3,7%, au-dessus de la limite réglementaire de 3%.

Le tableau suivant résume les éléments constitutifs de ce ratio et son évolution entre 2021 et 2022.

		<i>(Montant en millions d'euros)</i>	31.12.2022	31.12.2021
Valeurs exposées au risque				
7	Expositions au bilan (excepté dérivés et OFT)		5 211,2	5 064,5
1	<i>Éléments inscrits au bilan (dérivés et OFT exclus, mais sûretés incluses)</i>		5 224,9	5 098,4
3	<i>(Déduction des créances comptabilisées en tant qu'actifs pour la marge de variation en espèces fournie dans le cadre de transactions sur dérivés)</i>		0,0	-16,7
6	<i>(Montants d'actifs déduits lors de la détermination des fonds propres de catégorie 1)</i>		-13,6	-17,2
13	Expositions sur dérivés		125,9	161,7
8	<i>Coût de remplacement de toutes les transactions dérivées SA-CCR (c'est-à-dire net des marges de variation en espèces éligibles)</i>		13,5	25,2
9	<i>Montants de majoration pour l'exposition future potentielle associée à des opérations sur dérivés SA-CCR</i>		112,4	136,5
18	Expositions sur opérations de financement sur titres (OFT)		0,0	0,0
22	Autres expositions de hors bilan		339,7	322,8
22k	Expositions exemptées		0,0	0,0
Fonds propres et mesure de l'exposition totale				
23	Fonds propres de catégorie 1		210,9	207,1
24	Mesure de l'exposition totale		5 676,8	5 549,1
25	Ratio de levier (%)		3,72%	3,73%

²⁴ Règlement (UE) 2015/79 modifiant le règlement (UE) 680/2014 définissant des normes techniques d'exécution en ce qui concerne l'information prudentielle à fournir par les établissements, conformément au règlement (UE) no 575/2013, en ce qui concerne les charges grevant des actifs, le modèle de points de données unique et les règles de validation.

AJUSTEMENTS DES FONDS PROPRES/ RÉGLEMENTAIRES	31.12.2022	31.12.2021
Catégorie 1, Définition définitive	210,9	207,1
Catégorie 1, Définition transitoire	210,9	207,1
Ajustements réglementaires, Définition définitive	-13,6	-17,2
Ajustements réglementaires, Définition transitoire ²⁵	-13,6	-3 249,4

RATIO DE LEVIER (%)	31.12.2022	31.12.2021
Définition définitive	3,72	3,73
Définition transitoire	3,72	8,94

²⁵ Au 31 décembre 2021, les ajustements réglementaires dans le cadre de la définition transitoire sont dus intégralement à l'exclusion des dépôts en banques centrales.

7 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le Conseil d'administration (le Conseil) a arrêté la Politique de rémunération (la Politique) d'Edmond de Rothschild (Europe) (la Banque) qui adapte la Politique antérieure, en vigueur depuis le 1er janvier 2021.

La Banque appartient au Groupe Edmond de Rothschild. Cette Politique prend dès lors en considération les exigences de la Politique du Groupe et est par ailleurs conforme aux obligations réglementaires telles que définies par, principalement :

- ▶ La Directive (UE) 2019/878 (CRD V) modifiant la directive 2013/36/UE en ce qui concerne les entités exemptées, les compagnies financières holding, les compagnies financières holding mixtes, la rémunération, les mesures et pouvoirs de surveillance et les mesures de conservation des fonds propres ;
- ▶ Le Règlement (UE) 2019/876 modifiant le règlement (UE) no 575/2013 en ce qui concerne le ratio de levier, le ratio de financement stable net, les exigences en matière de fonds propres et d'engagements éligibles, le risque de crédit de contrepartie, le risque de marché, les expositions sur contreparties centrales, les expositions sur organismes de placement collectif, les grands risques et les exigences de déclaration et de publication, et le règlement (UE) no 648/2012 ;
- ▶ Les Orientations sur les politiques de rémunération saines « *Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU* », publiées par l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) le 2 juillet 2021 ;
- ▶ Le Règlement délégué 2021/923 de la Commission européenne précisant les critères qualitatifs et quantitatifs destinés à l'identification des Preneurs de Risque Matériel ;
- ▶ La loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier (la « LSF ») telle que modifiée ;
- ▶ L'ensemble des avis et RTS de l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) et des Circulaires CSSF relatives à la rémunération, et notamment les Circulaires 15/622 et 22/797.

L'ensemble des termes de cette Politique sont, hormis les éléments qui ne s'applique qu'aux Preneurs de Risques Matériels, applicables en l'état à tous les collaborateurs d'Edmond de Rothschild (Europe) ainsi qu'à ses succursales (Belgique, Portugal, Espagne).

Les principes de cette Politique sont appliqués mutatis mutandis aux filiales de la Banque, lesquelles sont en mesure de fournir toute donnée et toute information utile à la surveillance exercée par la CSSF.

Objectifs et philosophie de la politique

Conformément aux exigences de la LSF, article 38-5 (a) et (b), la Politique vise à promouvoir une gestion du risque saine et effective et à ne pas encourager une prise de risque excédant le niveau de risque toléré par la Banque. La Politique est également alignée sur la stratégie de la Banque, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, tels que les perspectives de croissance durable. Enfin, la Politique respecte la protection des clients actuels et potentiels, ainsi que des investisseurs lors de la prestation de services conformément à la réglementation MiFID II.

La Politique assure que les processus internes et les fonds propres internes et prudentiels permettent une gestion et une couverture adéquates des risques actuels et futurs auxquels la Banque pourrait être exposée, en particulier les risques associés à la Politique et aux pratiques de rémunération. D'autres facteurs tels que les pratiques pertinentes du secteur et l'alignement des objectifs individuels sur les intérêts à long terme de la Banque ainsi que des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts potentiels ou avérés sont pris en considération. La Banque assure ainsi l'identification et l'atténuation des conflits d'intérêts en établissant des critères objectifs et des contrôles appropriés.

La Politique décrit les principes de base de la rémunération avec indication de la relation entre rémunération et performance, en ce compris les critères d'évaluation et l'importance relative des différentes composantes de la rémunération.

Les principes de base de la Politique se résument comme suit :

- ▶ Promouvoir autant la performance que le développement de l'ensemble du personnel ;
- ▶ Offrir des perspectives de rémunération générale compétitives qui permettent à la Banque d'attirer, de garder, de motiver et de récompenser le personnel indispensable à la direction et à la gestion performante et efficace d'une banque à vocation internationale ;
- ▶ Encourager le personnel à agir comme membres d'une équipe, à partager la

réussite générale de la Banque tout en continuant d'assumer leur rôle et leurs responsabilités à titre individuel ;

- ▶ Centrer l'attention sur les facteurs de réussite cruciaux, tant quantitatifs que qualitatifs, pour le développement des activités de la Banque dans le respect de ses intérêts et de ceux de ses clients actuels et potentiels à court, moyen et long terme ;
- ▶ Maintenir et renforcer la performance en liant directement la rémunération variable aux risques et à la réalisation d'objectifs de performance individuels et collectifs ambitieux qui n'encouragent pas de comportements inappropriés et veillent au respect des valeurs du Groupe Edmond de Rothschild ;
- ▶ Appliquer au système de rémunération une gouvernance d'entreprise saine ainsi qu'une stricte conformité aux procédures, règlements internes, législation sociale et standards du secteur financier.

La Politique et les pratiques de rémunération ainsi que les procédures et leur élaboration sont documentées et transparentes. La Politique est mise à la disposition des employés.

Une documentation complète du processus décisionnel (par exemple, procès-verbaux des réunions, rapports et autres documents pertinents) sur lequel repose la Politique est également assurée.

Gouvernance

Conseil d'administration

En conformité avec l'article 38-5 (c) de la LSF, le Conseil adopte et revoit régulièrement les principes généraux de la Politique pour l'ensemble du personnel rémunéré de la Banque (siège, succursales et filiales) et est responsable de la supervision de sa mise en œuvre en cohérence avec des principes de gestion saine et efficace du risque.

Le Conseil tient compte des informations fournies par toutes les fonctions et organes compétents et les métiers quant à l'élaboration, la mise en œuvre et la supervision de la Politique. Il est ainsi seul compétent pour décider, le cas échéant sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires, les enveloppes de rémunération comprenant les parts fixes et variables.

Le Conseil est informé, à sa demande, des rémunérations des personnes visées par la Politique.

Comité de Nomination et de rémunération

Pour la détermination et le suivi de la Politique, le Conseil s'appuie sur les recommandations du Comité de Nomination et de rémunération, constitué en son sein et composé d'au moins trois administrateurs. Les membres du Comité de Nomination et de Rémunération disposent de toutes les compétences requises pour appréhender les questions relatives aux politiques et pratiques de rémunération ainsi que les incitations créées pour la gestion des risques, des fonds propres et des liquidités.

La composition du Comité de Nomination et de Rémunération est reprise en annexe de la Politique.

Le Comité de Nomination et de Rémunération est principalement en charge de :

- ▶ Elaborer les décisions concernant les rémunérations qui seront ensuite adoptées par le Conseil, notamment en ce qui concerne la rémunération des membres du Comité Exécutif et des autres Preneurs de Risques Matériels. Conformément à l'article 38-5 (f) de la LSF, la rémunération des responsables en charge de la fonction de Gestion des Risques, de Compliance et d'Audit Interne est directement supervisée par le Comité de Nomination et de Rémunération ;
- ▶ Fournir son assistance au Conseil pour l'élaboration de la Politique ;
- ▶ Soutenir le Conseil en ce qui concerne la supervision de la Politique, des pratiques et des processus de rémunération et le respect de la Politique ;
- ▶ Evaluer l'engagement des consultants externes en rémunération auxquels le Conseil peut décider de recourir en vue d'obtenir des conseils ou une assistance ;
- ▶ Garantir l'adéquation des informations fournies aux actionnaires sur la Politique et les pratiques de rémunération, notamment sur le niveau maximal supérieur proposé du ratio entre composantes fixe et variable de la rémunération ;
- ▶ Evaluer les mécanismes et les systèmes adoptés afin de garantir que le système de rémunération tienne dûment compte de tout type de risque et des niveaux de liquidité et de fonds propres et que la Politique soit cohérente et promeuve une gestion saine et efficace des risques et qu'elle soit conforme à la stratégie économique, à la culture d'entreprise et aux valeurs d'entreprise et aux intérêts à long terme de la Banque ;
- ▶ Evaluer la réalisation des objectifs de performance et la nécessité d'un ajustement au risque ex-post y compris l'application des dispositifs de malus et de récupération.

Le Comité de Nomination et de Rémunération a par ailleurs toute liberté d'inviter des membres de la direction exécutive de la Banque (ou tout autre collaborateur) à participer à certaines sessions de travail. Ceux-ci ne participent cependant pas aux délibérations et aux prises de décisions du Comité. A ce titre, le Président du Comité Exécutif participe au Comité de Nomination et de Rémunération au titre d'invité et à la présentation des propositions de rémunération des membres du Comité Exécutif et des personnes responsables des fonctions de contrôle, à l'exception de celle le concernant personnellement.

Comité d'audit et des risques

Le Comité d'Audit et des Risques se prononce avec le Comité de Nomination et de Rémunération sur le caractère approprié des avantages prévus dans les politiques et pratiques de rémunération, compte tenu du niveau des risques de l'établissement, de ses fonds propres et de ses réserves de liquidités internes et réglementaires ainsi que de sa rentabilité.

Le Comité d'Audit et des Risques marque son accord avec la méthodologie utilisée dans l'exercice de revue des rémunérations d'un point de vue consolidé (pas de revue individuelle) et vérifie que les bons critères ont été pris en compte pour le calcul de l'enveloppe variable. Il reçoit en outre les politiques de Rémunération.

Comité exécutif

Le Comité Exécutif assiste le Comité de Nomination et de Rémunération et le Conseil dans la définition et la mise en œuvre de la Politique et des procédures y associées.

Par ailleurs, le Comité Exécutif revoit les montants de rémunération variable globaux proposés par les filières avant soumission au Comité de Nomination et de Rémunération et au Conseil. En ce qui concerne les montants de rémunération variable individuels (notamment en ce qui concerne les Preneurs de Risques Matériels), proposés eux aussi au niveau des filières, ceux-ci sont revus par le Président du Comité Exécutif et la Directrice des Ressources Humaines (membre du Comité Exécutif), avant soumission au Comité de Nomination et de Rémunération et au Conseil. Dans les deux cas, ce processus permet de rediscuter les propositions en concertation avec les responsables de filières.

Fonctions de Contrôle

Le département Gestion des Risques participe, en collaboration avec les Ressources Humaines, à l'élaboration de la

Politique et à l'exercice de définition de la liste des Preneurs de Risques Matériels.

Il joue par ailleurs un rôle particulièrement important dans l'apport d'informations pertinentes dans le cadre de la définition des enveloppes globales et individuelles de rémunération variable, au regard des critères de performance et du maintien de la solidité de l'assise financière de la Banque.

Enfin, il fournit des indicateurs de mesures adéquats de la performance ajustés aux risques et aide à évaluer la manière dont la structure de rémunération variable pourrait peser sur le profil de risque de la Banque ainsi que sur sa culture en matière de risques. A ce titre, il peut initier tout ajustement aux risques nécessaire qui serait porté à l'attention du Comité de Nomination et de Rémunération. Les indicateurs utilisés sont présentés en annexe de la Politique (Indicateurs de mesures de la performance ajustés aux risques).

Le département Compliance participe, en collaboration avec les Ressources Humaines, à l'élaboration de la Politique et notamment à l'exercice de définition de la liste des Preneurs de Risques Matériels. Il mène par ailleurs une veille réglementaire et vérifie la conformité de la Politique avec la législation et analyse la manière dont la Politique influence le respect par la Banque de la réglementation, des règlements, des politiques internes et de la culture de risque.

De plus, le département Compliance s'assure de la remontée des risques et des problèmes de non-conformité au Conseil, au Comité Exécutif et aux responsables des filières Ressources Humaines, Compliance et Risques du Groupe. Les filières Ressources Humaines, Compliance et Risques émettent des recommandations quant à l'impact des incidents sur l'évaluation et/ou la rémunération. En ce qui concerne les sanctions en lien avec les incidents remontés, il est de la responsabilité du manager du collaborateur concerné, avec la contribution du département Ressources Humaines, de prendre la décision, de la justifier et de la documenter. Les recommandations sont également transmises au Comité de Nomination et de Rémunération et au Conseil dans le cadre des procédures d'approbation, de réexamen et de supervision de la mise en œuvre de la Politique.

Conformément à l'article 38-5 (d) de la LSF, chaque année, l'élaboration, la mise en œuvre et les effets de la Politique sur le profil de risques de la Banque font l'objet d'un examen, central et indépendant, mené par l'Audit Interne pour en vérifier la conformité par rapport aux procédures de rémunération. L'Audit Interne peut s'appuyer sur l'avis des autres fonctions de contrôle le cas échéant.

L'Audit Interne présente les résultats de l'évaluation au Comité d'Audit et des Risques qui en fait part ensuite au Conseil.

Ressources Humaines

Le département des Ressources Humaines contribue à l'élaboration de la Politique et à l'évaluation régulière de ses effets, notamment en ce qui concerne la détermination des Preneurs de Risques Matériels, la définition et la mise à jour des structures de rémunérations fixes et variables et de leurs composantes, la définition des niveaux de rémunération attractives dans le but d'attirer et de retenir le personnel en conformité avec le profil de risque de la Banque, ou encore le suivi du bon fonctionnement du processus d'évaluation.

Le département des Ressources Humaines joue également un rôle de contrôle, de cohérence et de vérification de l'application des procédures, à tout moment du processus, en étroite collaboration avec les fonctions de contrôle. Enfin, il coordonne les échanges avec toutes les parties prenantes : les fonctions de contrôle, le Comité Exécutif, le Comité de Nomination et de Rémunération et le Conseil.

Preneurs de risques matériels

Risques actuels et futurs

La politique de gestion des risques et d'adéquation des fonds propres de la Banque s'inscrit rigoureusement dans le cadre des politiques de risques et de fonds propres définies au niveau d'Edmond de Rothschild Holding SA. Conformément à cette politique, la Banque assure la gestion des risques et l'adéquation des fonds propres à travers un cadre complet de principes, une structure organisationnelle, des limites et des processus étroitement liés aux activités de la Banque et à la nature des risques auxquels elle est ou pourrait être exposée. A ce titre, la définition des Preneurs de Risques Matériels et, plus largement, la définition des composantes variables de la rémunération, prennent en compte tous les risques actuels et futurs.

Un tableau synthétique résumant ces risques et la manière dont ils sont appréhendés est présenté en annexe 6 de la Politique.

Processus d'identification des preneurs de risques matériels

Chaque année, la Banque réalise une analyse détaillée menant à l'identification des personnes dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur son profil de risque : les « Preneurs de Risques Matériels » (PRM / MRT).

Cette analyse, qui est menée en stricte conformité avec les textes réglementaires en vigueur, est initiée par le département des Ressources Humaines, soumise aux départements de Gestion des Risques et Compliance, au Comité Exécutif, au Comité de Nomination et de Rémunération et in fine approuvée par le Conseil.

Plus précisément, la méthodologie et les principes qui président à ce processus d'identification se déclinent comme suit :

- ▶ Le département des Ressources Humaines dresse la liste de l'ensemble des collaborateurs employés par la Banque, y inclus les filiales et succursales ;
- ▶ Sur la base de cette liste (et des organigrammes opérationnels y relatifs), le département des Ressources Humaines mène une première analyse qui permet d'écarter un certain nombre de collaborateurs dont il est avéré que leurs activités professionnelles ne sont pas susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de la Banque, établissant ainsi une deuxième liste, reprenant un certain nombre de preneurs de risques potentiels ;
- ▶ La fonction de chaque collaborateur repris sur cette deuxième liste est alors analysée au regard des différents critères qualitatifs. Au-delà de ces critères, l'analyse de l'impact potentiel qu'un collaborateur peut avoir sur le profil de risque de la Banque est menée de manière circonstanciée et spécifique au regard d'éléments concrets tels que le type de responsabilités de la fonction, le niveau d'autonomie réelle, le rattachement opérationnel/fonctionnel ou encore l'incidence ou la criticité des activités ;
- ▶ Par la suite, le département des Ressources Humaines mène une troisième analyse, qui porte cette fois sur les éléments quantitatifs et donc fondée sur la rémunération totale du collaborateur accordée au cours de l'exercice précédent. Il est utile de noter que cette analyse ne porte que sur les collaborateurs qui n'auraient pas été retenus par ailleurs sur la base des critères qualitatifs mais qui seraient susceptibles de l'être sur la base des éléments quantitatifs ;
- ▶ Comme mentionné plus haut, au terme de cet exercice, les départements de Gestion des Risques et de Compliance sont invités par le département des Ressources Humaines à mener une revue critique des choix opérés par ce dernier, avant revue par le Comité Exécutif. Le Comité de Nomination et de Rémunération est ensuite invité à se prononcer pour

permettre, in fine, au Conseil de revoir et de valider à son tour la méthodologie observée et la liste des PRM ;

- ▶ Enfin, les collaborateurs identifiés comme PRM sont tenus informés de leur statut et des éventuels impacts légaux (modifications éventuelles des contrats de travail) ou en matière de package de rémunération.

Ce processus d'identification ainsi que les justifications des décisions d'inclusion et de suppression d'individus de la liste sont dûment documentés.

Preneurs de Risques Matériels

La liste des PRM, à la date de la dernière mise à jour de la Politique, est reprise en annexe 3 de la Politique.

Structure et composante de la rémunération

Conformément à l'article 38-5 (g) de la LSF, la Banque fait la distinction entre la rémunération fixe de base, reflet des qualifications, de l'expérience professionnelle et des responsabilités telles qu'énoncées dans la description de fonction, et la rémunération variable, basée sur les performances durables et ajustées aux risques.

La composition et le montant de la rémunération totale sont réexaminés chaque année, en veillant à un juste équilibre entre ses composantes.

La Banque respecte les conditions de rémunération définies par la Convention Collective de Travail des Salariés de Banque, pour ceux de ses collaborateurs qui sont concernés. Par ailleurs, le groupe Edmond de Rothschild s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences, qualifications et expériences équivalentes, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A ce titre, les pratiques du Groupe sont les suivantes :

- ▶ Le salaire à l'embauche est déterminé en tenant compte des compétences, de la qualification ainsi que de l'expérience du salarié concerné. En aucun cas le sexe du collaborateur ne peut constituer un critère de détermination de la rémunération.
- ▶ Dans le cadre des revues annuelles de rémunération, les lignes directrices pour la détermination des rémunérations fixes et variables soulignent systématiquement l'importance et l'attention à apporter à

l'équité Hommes/Femmes lors de ce processus.

- ▶ Les collaborateurs, leurs managers et les Ressources Humaines sont tous des acteurs clés de ces processus et leurs rôles et responsabilités sont clairement définis afin que les décisions soient prises de manière objective, équitable et transparente.

Afin d'appuyer cette volonté d'équité et de transparence, des statistiques relatives aux augmentations de salaire et aux rémunérations variables attribuées par sexe sont présentées lors des Comités de nomination et de rémunération.

Rémunération fixe

La part fixe (salaire de base) est composée comme suit :

- ▶ Le salaire annuel, payé sur 13 mensualités
- ▶ Multiples avantages en nature (faisant partie d'une politique générale à l'échelle de la Banque), notamment :
 - Chèques-repas : pour l'ensemble des collaborateurs conventionnés à Luxembourg et dans les succursales ;
 - Voitures de société : pour l'ensemble des collaborateurs non conventionnés à Luxembourg et les cadres dans les succursales ;
 - Régime complémentaire de pension à contributions définies : pour l'ensemble des collaborateurs à Luxembourg (conventionnés et non conventionnés) et dans les succursales ;
 - Assurance médicale complémentaire : pour l'ensemble des collaborateurs dans certaines succursales ;
 - Bonification d'intérêts : pour l'ensemble des collaborateurs à Luxembourg (conventionnés et non conventionnés) et dans certaines succursales ;
 - Assurance Europe Assistance : pour l'ensemble des collaborateurs à Luxembourg (conventionnés et non conventionnés) et dans les succursales.

Rémunération variable

La part variable de la rémunération a pour objet de favoriser l'implication et la fidélité du collaborateur en reconnaissant ses performances quantitatives et qualitatives, en termes notamment de comportement au regard du contrôle des risques, de la conformité et du contrôle interne, ainsi que ses actions en faveur de la protection des intérêts des clients, notamment le respect de son devoir d'information et de conseil.

Elle est fonction de la mesure dans laquelle tous les objectifs fixés en termes de performance durable et ajustée ainsi que de la performance individuelle de l'employé sont satisfaits. Le niveau de rémunération variable varie selon les performances du Groupe, de la Banque, des lignes métiers, des équipes et des performances individuelles du collaborateur. L'évaluation des performances prend en compte des critères financiers et non-financiers. En outre, l'évaluation est faite sur plusieurs années afin de garantir que cette évaluation porte bien sur les performances à long terme. La Banque prend en considération tous les risques actuels et futurs pour définir la rémunération variable, y compris les risques de conflit avec les intérêts des clients actuels et potentiels. Pour ce faire, elle utilise les méthodes d'estimation de risque interne comme l'ICAAP et l'ILAAP. Ceux-ci tiennent compte des risques au niveau de l'institution, des départements et des employés.

La rémunération des collaborateurs distributeurs de produits d'assurance n'entrave pas leur capacité à agir au mieux des intérêts des clients, ni ne les dissuade d'émettre une recommandation adaptée quant à un produit déterminé ou de délivrer leur obligation d'information et leur devoir de conseil de manière impartiale, claire et non trompeuse.

Les composantes fixe et variable de la rémunération sont équilibrées de manière appropriée et la composante fixe de la rémunération représente une fraction suffisamment importante de la rémunération totale et permet à la Banque de mener une politique de rémunération variable totalement souple. A ce titre, la Banque conserve à tout moment la possibilité, dans le cas où la performance du collaborateur, du département auquel il est rattaché ou de la Banque, n'est pas satisfaisante, de diminuer, voire de supprimer la composante variable. L'ensemble des collaborateurs sont éligibles au paiement d'une rémunération variable.

En fonction des résultats obtenus par la Banque, du comportement conforme aux valeurs de la Banque du collaborateur et de ses performances individuelles (notamment au regard des objectifs qui ont été discutés compte tenu de son expérience et de son expertise, en tous les cas sans aucune incitation à une quelconque prise de risque excessive), un bonus pourrait lui être octroyé sur une base entièrement discrétionnaire. Le versement d'un bonus, même répété, ne crée aucun droit pour l'avenir pour le collaborateur.

Rémunération variable des preneurs de risques matériels

A l'instar des autres collaborateurs, les PRM sont éligibles au paiement d'une rémunération variable qui, pour répondre aux exigences de bonne gouvernance et de gestion du risque saine et effective établies notamment par la Directive 2019/878 (CRD V) et la LSF, est structurée comme suit :

- ▶ Sous le seuil des € 300 000 de rémunération variable, 60% du montant est acquis à la fin du premier trimestre de l'année qui suit l'année de performance et 40 % sont différés en quatre quarts égaux sur une durée de 4 ans (en cinq cinquièmes égaux sur une durée de 5 ans pour les membres du Comité Exécutif). 50% de la part tant immédiate que différée sont versés sous la forme d'instruments via (i) un Plan d'Intéressement à Long Terme (Employee Share Plan) et/ou (ii) un « Plan de Performance du Groupe (PPG) » en cash indexé sur le prix de l'action de la Holding suisse du Groupe. Il est important de préciser que, en ce qui concerne ces instruments, une période de rétention de 12 mois à compter de la date d'acquisition (vesting) est observée.
- ▶ Lorsque la composante variable de la rémunération atteint ou excède le montant de € 300 000, 40% du montant est acquis à la fin du premier trimestre de l'année qui suit l'année de performance et 60 % sont différés en cinq cinquièmes égaux sur une durée de 5 ans. 50% de la part tant immédiate que différée sont versés sous la forme d'instruments via un Plan d'Intéressement à Long Terme (Employee Share Plan) et/ou via un « Plan de Performance du Groupe (PPG) » en cash indexé sur le prix de l'action de la Holding suisse du Groupe. Il est important de préciser que, en ce qui concerne les instruments, une période de rétention de 12 mois à compter de la date d'acquisition (vesting) est observée.

Les principales dispositions de ces instruments sont décrites en annexe 2 de la Politique.

Eu égard à l'article 94 de la Directive 2019/878 (CRD V) relatif au principe de proportionnalité, le report de paiement de la rémunération variable et le paiement par instrument ne s'appliqueront pas aux collaborateurs dont la rémunération variable annuelle ne dépasse pas € 50 000 et ne représente pas plus d'un tiers de leur rémunération annuelle totale, pour autant que la nature des responsabilités et du profil du poste de ces collaborateurs le permette.

Comme mentionné plus haut, l'acquisition définitive d'une éventuelle part variable différée dépend de la situation financière du Groupe et de la Banque en date d'acquisition

ainsi que de la performance individuelle du collaborateur. Par ailleurs, le montant total de la rémunération variable fait également l'objet de dispositifs de malus jusqu'à concurrence de 100% en fonction de la situation financière et du justificatif des performances individuelles.

Peuvent notamment justifier l'application d'un malus les situations suivantes :

- ▶ une diminution significative du niveau de performance du Groupe, de l'entité ou de l'unité opérationnelle concernée ;
- ▶ une augmentation significative du niveau de risque supporté par le Groupe, l'entité concernée ou, pour les activités de gestion d'actifs, par le fonds géré ;
- ▶ une dégradation de la situation du Groupe ou de l'entité concernée en termes de capitaux/fonds propres ;
- ▶ la preuve du comportement fautif du collaborateur ou d'erreurs graves dans la conduite de ses activités au titre de l'exercice concerné.

De plus, dans les limites du droit applicable, la Banque se réserve le droit d'exiger des membres du personnel qu'ils remboursent, en totalité ou en partie, les primes déjà payées pour des performances reconnues sur la base de données qui, par la suite, se sont révélées erronées ou frauduleuses (« clause de restitution »).

Enfin, il est important de préciser que la Banque ne paie en principe pas de composante variable supérieure à 100% de la composante fixe de rémunération. Toutefois, si de manière exceptionnelle la Banque souhaite dépasser ce seuil dans les limites définies par la LSF et la Circulaire CSSF 15/622, une recommandation détaillée, y compris le ratio maximal supérieur proposé, les raisons justifiant ce ratio et l'impact attendu sur l'exigence de maintenir une assise financière saine, sera soumise par le Conseil d'Administration aux actionnaires de la Banque. Copies de la recommandation du Conseil d'Administration aux actionnaires et de la résolution des actionnaires seront communiquées à la CSSF, tel que défini par la Circulaire 15/622.

Cluses particulières

Conformément à l'article 38-6 paragraphes (d) et (e) en cas d'octroi d'une rémunération variable garantie dans le cadre du recrutement d'un nouveau membre du personnel, et pour autant que la Banque dispose d'une assise financière saine et solide, celle-ci sera accordée à titre exceptionnel et sera limitée à la première année du contrat d'emploi.

Les éventuelles rémunérations globales liées à une indemnisation ou un rachat de contrat(s) de travail antérieur(s) (« rémunération de remplacement ») doivent être conformes aux intérêts à long terme de la Banque, notamment en matière de rétentions, de reports, de performances et de dispositifs de récupération, conformément à l'Article 38-6 (i). Les termes et conditions d'une éventuelle rémunération de remplacement devront également être similaires à la rémunération abandonnée par le nouveau collaborateur.

Il ne peut en aucun cas être accordé à un collaborateur de clause dite de parachute doré qui aurait pour effet de récompenser l'échec en cas de résiliation de contrat anticipée, sans que l'indemnité ne corresponde à des performances effectives. En effet, les indemnités de départs sont déterminées en tenant compte de critères clairs et objectifs tels que notamment l'évaluation de la performance, l'évaluation du risque / des coûts en cas de litige. Les éléments de rémunération proposés sont soumis à un processus d'approbation qui inclut les DRH groupe et local, le responsable filière et le Comité Exécutif.

Enfin, en ce qui concerne les membres de la Direction Autorisée et les responsables des fonctions de contrôle, les décisions relatives à d'éventuelles indemnités de départ, ainsi qu'à l'octroi de rémunération variable garantie ou de remplacement, font systématiquement l'objet d'une approbation par le Comité de nomination et de rémunération.

Conformément à l'article 38-6 (p), tous les membres du personnel s'engagent à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou d'assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité visant à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs modalités de rémunération. Ce point leur est rappelé lors de l'embauche, de leur évaluation ou lors de séances d'information.

Les dispositions de l'article 38-6 (o) sont actuellement hors d'application compte tenu de l'absence de régime de pension discrétionnaire au sein de la Banque.

Rémunération des fonctions de contrôle

Le niveau de rémunération du personnel affecté aux fonctions de contrôle indépendantes permet à la Banque d'embaucher du personnel qualifié et expérimenté pour ces fonctions.

Parallèlement, leur rémunération est principalement fixe afin de rendre compte de la nature de leurs responsabilités.

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est uniquement constituée par un émolument (ou tantième) décidé chaque année par l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à approuver les comptes annuels du dernier exercice social, sur proposition du Conseil, statuant le cas échéant sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération. Les administrateurs ne perçoivent dès lors aucune forme de rémunération variable liée aux résultats ni à d'autres critères de performance.

Processus d'attribution

L'enveloppe globale de rémunération variable à répartir parmi l'ensemble des collaborateurs (processus top-down), y compris les PRM, sur la base des résultats du processus d'évaluation de la performance tel que décrit dans la section suivante (processus bottom-up), est déterminée de la manière suivante :

- ▶ Au titre des indicateurs de performance ex-ante, le Groupe et ses filiales prennent en compte leur bénéfice brut d'exploitation et leur marge opérationnelle respectifs, ainsi que la variation de ces indicateurs par rapport à l'exercice précédent. D'autres critères comme des critères de risque et de conformité sont également pris en compte.
- ▶ Chaque entité surveille et contrôle ses propres indicateurs de risque et performance ex-ante, dans le cadre défini par le Groupe.
- ▶ En ce qui concerne la Banque, le Comité de Nomination et de Rémunération recommande au Conseil d'Administration pour validation l'enveloppe globale de la part variable des rémunérations, qui se décline ensuite par ligne de métier, département, sous-département, jusqu'à ce que le niveau individuel soit atteint.
- ▶ Le processus de détermination de l'enveloppe de la part variable des rémunérations est documenté, afin notamment de permettre de justifier des méthodes utilisées.
- ▶ D'autres critères comme la capacité de distribution de rémunération variable du Groupe Edmond de Rothschild et de la Banque dans son ensemble, ainsi que des critères de conformité, sont également pris en compte. En cas de perte

importante ou de forte dépression de l'environnement économique, ou lorsque le paiement d'une rémunération variable pourrait compromettre la solidité du niveau de capital ou de liquidité, le Conseil, sur base d'une analyse, se réserve le droit de réduire ou supprimer les rémunérations variables pour la période concernée.

Gestion de la performance

Introduction

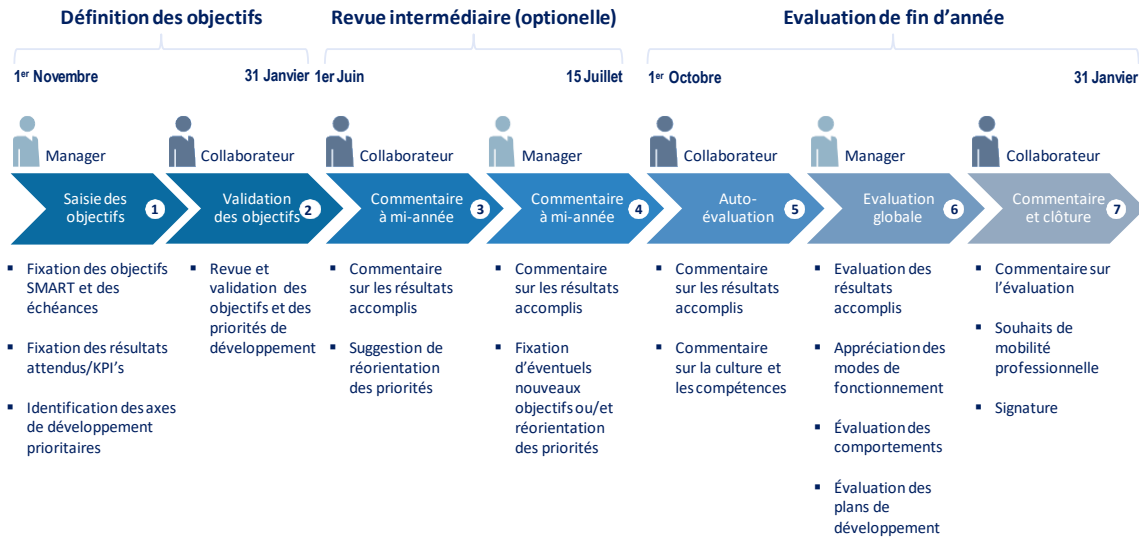
Le processus de Gestion de la Performance est continu et une évaluation formelle, à la fois de façon qualitative et quantitative, intervient annuellement pour chaque membre du personnel. Cette évaluation de la performance est prise en compte pour la détermination de la rémunération, en particulier pour la part variable. De plus, les résultats de l'évaluation sont mis en perspective au regard de ceux des années précédentes afin d'assurer une continuité dans l'évaluation de la performance de chaque membre du personnel (principe d'évaluation pluriannuelle).

Le montant de la part variable est établi en fonction des évaluations individuelles, des évaluations au niveau du département, et également au niveau de la Banque et de la santé financière du Groupe. Pour les fonctions de contrôle, les critères d'évaluation de la performance sont axés sur des objectifs spécifiques en termes de contrôle.

Comme mentionné plus haut, la part variable est également déterminée de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d'intérêts entre les collaborateurs et les clients actuels et potentiels, ou le non-respect des règles de bonne conduite vis-à-vis de ces derniers, au travers par exemple d'objectifs de vente ou de tout autre mécanisme ou rémunération de nature à inciter le collaborateur à recommander un produit en particulier au détriment de l'intérêt du client ou de ses besoins réels.

Vue d'ensemble du processus

Le processus de gestion de la performance s'étend tout au long l'année, depuis la fixation des objectifs jusqu'aux évaluations annuelles, en ce compris les points de revue intermédiaire :



Fixation des objectifs et processus d'évaluation

Chaque collaborateur définit, avec son manager, des objectifs qui s'établissent comme suit :

- ▶ Différents objectifs spécifiques propres à la fonction et au collaborateur, combinant à la fois des objectifs quantitatifs (relatifs par exemple à des indicateurs de développement commercial pour les fonctions front-office) et qualitatifs (relatifs par exemple au respect des procédures, à la bonne collaboration entre départements ou au succès de l'un ou l'autre projet).
- ▶ Un objectif qualitatif Groupe, relatif au respect des règles et procédures de gestion des risques et conformité et représentant dans tous les cas 20% de pondération dans la note de performance globale.
- ▶ Un objectif « Compétence et Culture » recouvrant les valeurs du Groupe Rothschild : Le succès se construit pas à pas, Oui je peux, Soyez impliqués, La combinaison est la solution, Le détail fait toute la différence, Avoir le courage de dire les choses, Les objectifs sont faits

pour être dépassés, Mettre les mains dans le cambouis, Se battre pour le nom, Etre curieux de tous nos univers.

- ▶ Pour les cadres, des objectifs managériaux relatifs à la gestion d'équipe, au leadership, à la communication, etc.
- ▶ Enfin, et plus particulièrement pour les preneurs de risques matériels, et notamment les fonctions dirigeantes et les forces commerciales, des objectifs principalement qualitatifs en lien avec les risques de durabilité tels que prévus par la Politique de Risque de Durabilité.

Par ailleurs, les objectifs sont définis suivant la méthode SMART

- ▶ **Spécifique** : précis, sans ambiguïté
- ▶ **Mesurable** : quantifiable, doit contenir un critère chiffré
- ▶ **Atteignable** : requiert un effort (challenge) tout en restant réalisable
- ▶ **Réaliste** : en phase avec les ressources et les moyens dont on dispose
- ▶ **Temporellement défini** : limité dans le temps, avec un temps maximal pour la réalisation

Pour chaque critère d'évaluation une note entre 1 (le maximum) et 5 est donnée :

1	Excellent	Le collaborateur a apporté une contribution hors normes : il/elle a obtenu des résultats qui dépassent très largement les attentes sur tous ses objectifs, et a fait preuve de comportements exemplaires tout au long de l'année
2	Très bien	Le collaborateur a apporté une contribution clairement supérieure aux attentes : plusieurs objectifs ont été dépassés de manière significative et il/elle a fait preuve de comportements exemplaires tout au long de l'année
3	Bien	Le collaborateur a réalisé une bonne performance : il/elle a atteint tous ses objectifs, a satisfait entièrement aux attentes de son poste et a fait preuve de comportements adéquats tout au long de l'année
4	Partiellement conforme aux attentes	Le collaborateur n'a pas atteint certains de ses objectifs, ou, certains objectifs sont partiellement atteints, ou/et certains comportements ne sont pas conformes aux attentes.
5	Insatisfaisant	Le collaborateur n'a pas répondu aux exigences de sa mission.

Le collaborateur est évalué par son manager, qui lui attribue un rating par objectif, ainsi qu'un rating global. En fonction de l'évaluation des performances et de la note reçue, un accompagnement est mis en place pour améliorer les performances et favoriser l'atteinte future de nouveaux objectifs.

Pour tous les employés, une performance en-dessous d'un seuil minimal concernant l'objectif de gestion des risques et de compliance pondère à la baisse, et peut même exclure l'éligibilité à une rémunération variable.

Pour les PRM, la note finale sur l'objectif de gestion des risques et de compliance est attribuée par le manager du collaborateur concerné. En cas d'incidents relatifs à des risques et problèmes de non-conformité, cette note est établie en concertation avec les responsables des fonctions de Gestion des Risques et de Compliance, avec une revue par le Comité de Nomination et de Rémunération. La Banque est sensibilisée à l'importance d'aligner les objectifs individuels sur ceux du Groupe dans son ensemble. En conséquence, elle met l'accent sur l'éthique et la conformité dans la culture qu'elle promeut auprès de ses collaborateurs. Elle désapprouve et sanctionne les collaborateurs qui prendraient des risques inappropriés pour maximiser l'éventuelle composante variable de leur rémunération.

Conformément aux articles 38-6 (c) et (f), cette approche permet de pratiquer une politique de rémunération flexible et différenciée. Les composantes fixes et variables de la rémunération totale sont équilibrées de manière appropriée et le volume total des rémunérations variables ne limite pas la capacité de la Banque à renforcer son assise financière.

Outil et template

La Banque a par ailleurs mis en place une plateforme digitale dédiée, permettant tant aux collaborateurs qu'à leur manager de participer activement au processus de gestion de la performance, sous la supervision du Département des Ressources Humaines.

Un template de fiche d'évaluation est également repris en annexe de la Politique.

Lien entre performance et rémunération variable

La répartition de l'enveloppe de rémunération variable entre tous les membres éligibles est basée sur l'importance de la fonction et de l'activité exercée, ainsi que sur les notes de performance (note d'évaluation sur les objectifs, note d'évaluation sur les critères de gestion des risques et compliance, note

d'évaluation sur les valeurs/culture, etc.) attribuées aux collaborateurs en question.

Parmi les autres critères à prendre en considération dans le cadre de la détermination de la rémunération variable figurent également des benchmarks externes (si disponibles).

Afin de veiller à la cohérence et à l'objectivité dans l'attribution des rémunérations variables, les « compensation managers » sont tenus d'inclure une justification tenant compte de critères et raisons objectives pour toute augmentation de salaire et rémunération variable attribuée. En ce qui concerne la justification de la rémunération variable attribuée, les justificatifs peuvent inclure, entre autres, une revue de cohérence par rapport à la performance (y compris la performance relative à l'objectif de gestion des risques et compliance), aux risques et à la séniorité du collaborateur en question, ainsi qu'une mise en perspective avec des fonctions de même niveau et une revue d'impact.

Enfin, lors de la fixation du bonus, le « compensation manager » s'assure ex-ante que la rémunération variable proposée ne dépasse pas 100% de la rémunération fixe de l'employé concerné. Dans le cas où une rémunération supérieure à 100% est proposée, le compensation manager s'assure du respect des termes de l'article 38-6 (g) de la LSF et de la Circulaire CSSF 15/622. Les propositions sont revues transversalement par métier et filière. Une vérification de cohérence est réalisée au niveau de l'ensemble de la Banque.

Evaluation et rémunération des fonctions de contrôle

La part variable de la rémunération des responsables des fonctions de Gestion des Risques, de Compliance et de l'Audit Interne est relativement limitée afin de rendre compte de la nature de leurs responsabilités. Celle-ci est de plus fixée en rapport avec la réalisation des objectifs associés à leurs fonctions, indépendamment des performances des secteurs opérationnels contrôlés.

La rémunération de ces responsables est par ailleurs directement supervisée par le Comité de Nomination et de Rémunération, qui s'assure que le niveau de rémunération soit suffisant pour assurer le recrutement et la rétention de collaborateurs disposant des compétences et qualifications requises, et que la rémunération ne contienne aucun élément inapproprié pour ces fonctions.

Leur évaluation de performance est effectuée par leur manager immédiat, qui sont respectivement les responsables des fonctions de Gestion des Risques, de Compliance et de l'Audit Interne au niveau Groupe. Par ailleurs, si certains d'entre eux considèrent que leur évaluation, ou décision de rémunération, a été injustement influencée en raison d'éventuelles observations critiques ou autres actions entreprises de bonne foi dans l'exercice de leurs responsabilités, ils peuvent faire appel de cette décision auprès du Comité de Nomination et de Rémunération ou auprès du Conseil.

Diffusion de la Politique

La Politique et les procédures y relatives sont portées à la connaissance de chaque membre du personnel concerné, notamment les Preneurs de Risques Matériels. Chaque modification leur est communiquée dans les meilleurs délais.

Par ailleurs, conformément aux exigences de l'Article 450 du règlement (UE) 2019/876, la diffusion des éléments clés de la Politique est assurée chaque année par la Gestion des Risques via le rapport Pilier III publié sur le site internet de la Banque, après transmission des données nécessaires par les Ressources Humaines et approbation du document par le responsable de la Gestion des Risques.

Informations quantitatives relatives à l'exercice 2022 pour les MRT

- ▶ Montants des rémunérations, ventilés entre rémunérations fixes et variables, et nombre de bénéficiaires

	Nombre de bénéficiaires	Rémunération totale	Rémunération fixe	Rémunération variable
COMEX	18	6 176 382,78	4 123 582,78	2 052 800,00
Autres MRT	96	17 771 658,44	14 148 750,26	3 622 908,18
Total	114	23 948 041,22	18 272 333,04	5 675 708,18

- ▶ Montants des rémunérations ventilés par domaine d'activité

	Banque Privée	Asset Management	Fonctions de contrôle	Fonctions Supports & Autres
Nombre de collaborateurs	43	29	25	17
Rémunération totale	11 323 293,27	5 948 913,86	3 536 971,39	3 138 862,70

- ▶ Nombre de personnes dont la rémunération a été supérieure ou égale à 1 million d'EUR par exercice

Aucun collaborateur n'a reçu au cours de l'exercice une rémunération totale supérieure à EUR 1 million.

Cette Politique a été validée par le Conseil d'administration en date du 1^{er} mars 2022. Elle est disponible dans son intégralité sur demande auprès du département des Ressources Humaines de la Banque et publiée sur Intranet.

8 ANNEXES

8.1 RÉPARTITION DES EXPOSITIONS AU RISQUE DE CRÉDIT

Les expositions publiées dans les tableaux de cette section regroupent :

- ▶ Les montants nets des postes à risque de l'actif ;
- ▶ Les montants des postes d'engagement du hors-bilan ; à savoir la partie non-utilisée des lignes de crédit « *committed* » et les montants des garanties émises par la Banque au profit de tiers ;
- ▶ Le montant en équivalent-risque des opérations de change à terme.

Dans ceux-ci, la catégorie « Entreprises » inclut la classe d'exposition « Entreprises », composée essentiellement des expositions sur la clientèle privée et les fonds d'investissement, mais aussi la classe d'exposition « Expositions garanties par une hypothèque sur un bien immobilier ».

Expositions par classe d'exposition et par échelon de qualité de crédit

Le tableau ci-dessous reprend la mise en équivalence des notations aux échelons de qualité de crédit utilisés par le Groupe :

Echelons de qualité de crédit	1	2	3	4	5	6
Notation Moody's	Aaa à Aa3	A1 à A3	Baa1 à Baa3	Ba1 à Ba3	B1 à B3	Caa1 et en-dessous
Notation Standard & Poor's	AAA à AA-	A+ à A-	BBB+ à BBB-	BB+ à BB-	B+ à B-	CCC+ et en-dessous

L'échelon NA signifie qu'aucune notation n'est disponible.

Les tableaux ci-après reprennent le total des expositions réparti par classe d'exposition et par échelon de qualité de crédit aux 31 décembre 2021 et 2022 :

31 DÉCEMBRE 2022

Classe d'exposition	Echelon de qualité de crédit	Montants en millions d'euros			
		Valeur exposée au risque brute	Valeur exposée au risque final	Actifs à risque pondérés	Exigences de fonds propres
Administrations centrales et banques centrales	1	3 095,9	3 095,9	0,0	0,0
Administrations régionales ou locales	1	0,0	0,0	0,0	0,0
	3	0,1	0,1	0,1	0,0
Entités du secteur public	1	0,0	0,0	0,0	0,0
	2	5,8	0,0	0,0	0,0
	NA	11,2	0,0	0,0	0,0
Établissements	1	210,3	210,3	42,1	3,4
	2	14,7	14,7	6,2	0,5
	3	0,0	0,0	0,0	0,0
	4	0,0	0,0	0,0	0,0
	5	0,0	0,0	0,0	0,0
	6	0,0	0,0	0,0	0,0
	NA	571,5	749,3	149,9	12,0
Entreprises	1	0,0	0,0	0,0	0,0
	2	2,5	2,5	1,2	0,1
	3	0,0	0,0	0,0	0,0
	4	8,2	1,2	1,2	0,1
	5	0,7	0,0	0,0	0,0
	6	0,0	0,0	0,0	0,0
	NA	2 508,1	435,3	335,8	26,9
Organismes de placement collectif	NA	1,5	1,5	18,5	1,5
Actions	1	0,0	0,0	0,0	0,0
	2	0,0	0,0	0,0	0,0
	3	0,0	0,0	0,0	0,0
	4	0,0	0,0	0,0	0,0
	NA	0,8	0,8	0,8	0,1
Autres expositions	NA	175,4	89,9	89,9	7,2
Total		6 606,5	4 601,4	645,6	51,6

31 DÉCEMBRE 2021

Classe d'exposition	Echelon de qualité de crédit	Montants en millions d'euros			
		Valeur exposée au risque brute	Valeur exposée au risque final	Actifs à risque pondérés	Exigences de fonds propres
Administrations centrales et banques centrales	1	3 246,6	3 246,6	0,0	0,0
Administrations régionales ou locales	1	0,1	0,1	0,0	0,0
	3	0,0	0,0	0,0	0,0
Établissements	1	458,2	458,2	91,6	7,3
	2	6,3	6,3	1,6	0,1
	3	0,0	0,0	0,0	0,0
	4	0,0	0,0	0,0	0,0
	5	0,1	0,1	0,1	0,0
	6	0,0	0,0	0,0	0,0
	NA	291,5	385,6	77,2	6,2
	Entreprises	1	0,7	0,4	0,4
	2	0,8	0,4	0,2	0,0
	3	0,1	0,1	0,1	0,0
	4	12,8	3,6	3,6	0,3
	5	12,1	8,1	8,1	0,6
	6	0,0	0,0	0,0	0,0
	NA	2 176,0	521,7	447,7	35,8
Organismes de placement collectif	NA	1,3	1,3	15,8	1,3
Actions	1	0,0	0,0	0,0	0,0
	2	0,0	0,0	0,0	0,0
	3	0,0	0,0	0,0	0,0
	4	0,0	0,0	0,0	0,0
	NA	1,0	1,0	1,0	0,1
Autres expositions	NA	158,1	83,0	82,9	6,6
Total		6 365,9	4 716,5	730,4	58,4

Expositions par classe d'exposition et par zone géographique

Les tableaux ci-dessous reprennent le total des expositions réparti par classe d'exposition et par zone géographique aux 31 décembre 2021 et 2022 :

31 DÉCEMBRE 2022

Classe d'exposition/ zones géographiques	<i>Montants en millions d'euros</i>			
	Europe	Amériques	Reste du monde	Total
Administrations centrales et banques centrales	3 095,9	0,0	0,0	3 095,9
Administrations régionales ou locales	0,1	0,0	0,0	0,1
Entités du secteur public	17,0	0,0	0,0	17,0
Établissements bancaires	791,1	4,7	0,7	796,5
Entreprises	2 237,8	12,3	269,3	2 519,4
Parts d'organismes de placement collectif	1,5	0,0	0,0	1,5
Actions	0,4	0,0	0,4	0,8
Autres expositions	175,4	0,0	0,0	175,4
Total	6 319,2	17,0	270,4	6 606,5

31 DÉCEMBRE 2021

Classe d'exposition/ zones géographiques	<i>Montants en millions d'euros</i>			
	Europe	Amériques	Reste du monde	Total
Administrations centrales et banques centrales	3 246,6	0,0	0,0	3 246,6
Administrations régionales ou locales	0,1	0,0	0,0	0,0
Établissements	753,3	2,2	0,8	756,2
Entreprises ¹³	1 905,0	20,2	277,4	2 202,6
Parts d'organismes de placement collectif	1,3	0,0	0,0	1,3
Actions	0,6	0,0	0,5	1,0
Autres expositions	158,1	0,0	0,0	158,1
Total	6 064,9	22,4	278,6	6 365,9

Expositions par classe d'exposition et par secteur économique

Les tableaux ci-dessous reprennent le total des expositions réparti par classe d'exposition et par secteur économique aux 31 décembre 2021 et 2022 :

31 DÉCEMBRE 2022

Classe d'exposition/ Secteur économique	Montants en millions d'euros						Total
	Banques centrales	Banque	Entreprises	Organisme de Placement Collectif	Ménages	Autres expositions	
Administrations centrales et banques centrales	3 079,7	0,0	0,0	0,0	0,0	16,1	3 095,9
Administrations régionales ou locales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Entités du secteur public	0,0	0,0	17,0	0,0	0,0	0,0	17,0
Établissements	0,0	796,5	0,0	0,0	0,0	0,0	796,5
Entreprises	0,0	0,0	968,4	635,0	916,0	0,0	2 519,4
Parts d'organismes de placement collectif	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	1,5
Actions	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,8
Autres expositions	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	175,4	175,4
Total	3 079,7	796,5	986,2	636,5	916,0	191,6	6 606,5

31 DÉCEMBRE 2021

Classe d'exposition/ Secteur économique	Montants en millions d'euros						Total
	Banques centrales	Banque	Entreprises	Organisme de Placement Collectif	Ménages	Autres expositions	
Administrations centrales et banques centrales	3 232,3	0,0	0,0	0,0	0,0	14,4	3 246,6
Administrations régionales ou locales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Établissements	0,0	756,2	0,0	0,0	0,0	0,0	756,2
Entreprises	0,0	0,0	767,0	596,1	839,5	0,0	2 202,6
Parts d'organismes de placement collectif	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	1,3
Actions	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Autres expositions	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	158,1	158,1
Total	3 232,3	756,3	768,0	597,3	839,5	172,5	6 365,9

Expositions par classe d'exposition et par maturité résiduelle

Les tableaux ci-dessous reprennent le total des expositions ventilé par classes d'exposition et par maturité résiduelle aux 31 décembre 2021 et 2022 :

31 DÉCEMBRE 2022

Classe d'exposition/ Maturités résiduelles	Montants en millions d'euros					Total
	< 3 mois	> 3 mois et < 1 an	> 1 an et < 5 ans	> 5 ans	Sans échéance	
Administrations centrales et banques centrales	3 095,9	0,0	0,0	0,0	0,0	3 095,9
Administrations régionales ou locales	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Entités du secteur public	11,2	0,0	5,8	0,0	0,0	17,0
Établissements bancaires	723,5	60,6	12,5	0,0	0,0	796,5
Entreprise15	947,9	485,0	894,5	192,0	0,0	2 519,4
Parts d'organismes de placement collectif	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	1,5
Actions	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,8
Autres expositions	175,4	0,0	0,0	0,0	0,0	175,4
Total	4 953,9	545,5	912,8	192,0	2,3	6 606,5

31 DÉCEMBRE 2021

Classe d'exposition/ Maturités résiduelles	Montants en millions d'euros					Total
	< 3 mois	> 3 mois et < 1 an	> 1 an et < 5 ans	> 5 ans	Sans échéance	
Administrations centrales et banques centrales	3 246,6	0,0	0,0	0,0	0,0	3 246,6
Administrations régionales ou locales	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Établissements	575,2	181,0	0,0	0,0	0,0	756,2
Entreprises	827,7	620,6	641,2	113,1	0,0	2 202,6
Parts d'organismes de placement collectif	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	1,3
Actions	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
Autres expositions	158,1	0,0	0,0	0,0	0,0	158,1
Total	4 807,8	801,6	641,2	113,1	2,3	6 365,9