

EAB SA – Rapport Pilier 3

31 Décembre 2024

Sommaire

1.	Présentation	3
2.	Exposition aux risques et niveaux de capital	4
3.	Indicateurs clés	5
4.	Objectifs et politiques en matière de gestion des risques	6
5.	Gouvernance	10
6.	Remunération.....	12

1. Présentation

Principe de publication

Ce document comprend les informations d'Europe Arab Bank SA («EAB SA») au titre des obligations dites de Pilier 3.

Ce document a pour objectif de fournir des informations utiles sur le capital et le profil de risque de l'établissement.

Le rapport est établi en conformité avec les exigences de transparence imposée aux « autres établissements non cotés » tel que défini par le règlement UE 2019/876.

Ce rapport est publié une fois par an et peut être consulté sur le site internet de l'établissement.

Périmètre

EAB SA est une filiale à 100 % d'Europe Arab Bank Plc, créée le 31 Mars 2020 et réglementée par l'ACPR. EAB SA développe deux métiers principaux, une activité de Banque privée (PB) pour une clientèle non résidente gérée depuis Paris et un métier de Corporate et Institutional Banking (CIB) à partir de Paris et sa succursale allemande essentiellement centré sur le financement export vers la région Moyen-Orient et l'Afrique du Nord ainsi que le financement de projets dans cette région. Les opérations de la succursale allemande ont été transférées à Paris au premier trimestre 2024, laissant comme activité unique la compensation des transactions en euros du groupe EAB et de quelques autres contreparties du groupe.

EAB SA et son actionnaire EAB Plc font partie du Groupe Arab Bank très implanté au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.

Le présent rapport a été établi sur le périmètre d'EAB SA au 31 décembre 2024.

Revue du présent rapport

Les informations du présent rapport ont été examinées et approuvées par le Conseil d'administration.

2. Exposition aux risques et niveaux de capital

EAB SA s'est conformé à toutes les exigences de capital imposées au cours de la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Le capital requis au titre du pilier 1 est calculé pour le risque de crédit, le risque opérationnel, le risque de marché et le risque de crédit de contrepartie. L'établissement a choisi d'utiliser l'approche standard.

Le capital d'EAB SA est composé uniquement de fonds propres de base de catégorie 1 (CET1). Au minimum, les ressources en capital de l'établissement seront maintenues au-dessus des exigences minimales de capital total (pilier 1 + pilier 2 réglementaire, ainsi que des coussins réglementaires).

EAB SA applique à cette exigence une limite interne supérieure de 5% aux attentes réglementaires en matière de Pilier 1.

L'établissement évalue ses besoins en matière d'adéquation des fonds propres dans son document ICAAP qui est revu et approuvé chaque année par le Comité des risques et le Conseil d'administration.

Ventilation de l'exposition aux risques et exigences en capital (OV1):

	Total risk exposure amounts (TREA)		Total own funds requirements
	EURm	EURm	EURm
	Dec-24	Dec-23	Dec-24
Credit risk (excluding CCR)	380.9	309.9	41.9
<i>Of which the standardised approach</i>	380.9	309.9	41.9
Counterparty credit risk - CCR			
Settlement risk			
Securitisation exposures in the non-trading book (after the cap)			
Position, foreign exchange and commodities risks (Market risk)			
<i>Of which the standardised approach</i>			
Large exposures			
Operational risk	22.8	19.5	2.5
<i>Of which basic indicator approach</i>	22.8	19.5	2.5
Amounts below the thresholds for deduction (subject to 250% risk weight)	-		
Total	403.7	329.4	44.4

Rapprochement entre le montant des fonds propres et états financiers audités au 31 décembre 2024 :

	états financiers audités	fonds propres reportés
	EURm	EURm
Capital social	75.0	75.0
Réserves - années précédentes	- 7.1	- 7.1
FRBG	0.5	0.5
2024 Profit éligible	1.0	1.0
Fonds Propre de Tier 1	69.4	69.4
Total capital	69.4	69.4

3. Indicateurs clés

		EURm Dec-24	EURm Dec-23
	Available own funds (amounts)		
1	Common Equity Tier 1 (CET1) capital	68.4	68.1
2	Tier 1 capital	68.4	68.1
3	Total capital	68.4	68.1
	Risk-weighted exposure amounts		
4	Total risk exposure amount	403.6	329.3
	Capital ratios (as a percentage of risk-weighted exposure amount)		
5	Common Equity Tier 1 ratio (%)	16.95%	20.7%
6	Tier 1 ratio (%)	16.95%	20.7%
7	Total capital ratio (%)	16.95%	20.7%
	Additional own funds requirements to address risks other than the risk of excessive leverage (as a percentage of risk-weighted exposure amount)		
EU 7a	Additional own funds requirements to address risks other than the risk of excessive leverage (%)	3.0%	2.5%
EU 7b	of which: to be made up of CET1 capital (percentage points)	1.7%	1.4%
EU 7c	of which: to be made up of Tier 1 capital (percentage points)	2.3%	1.9%
EU 7d	Total SREP own funds requirements (%)	11.0%	10.5%
	Combined buffer and overall capital requirement (as a percentage of risk-weighted exposure)		
8	Capital conservation buffer (%)	2.5%	2.5%
9	Institution specific countercyclical capital buffer (%)	0.5%	0.5%
EU 9a	Systemic risk buffer (%)		-
11	Combined buffer requirement (%)	3.0%	3.0%
EU 11a	Overall capital requirements (%)	14.0%	13.5%
12	CET1 available after meeting the total SREP own funds	10.8%	14.8%
	Leverage ratio		
13	Total exposure measure	881.3	916.6
14	Leverage ratio (%)	7.7%	7.4%
	Additional own funds requirements to address the risk of excessive leverage (as a percentage of total exposure)		
EU 14a	Additional own funds requirements to address the risk of excessive leverage (%)		-
	Leverage ratio buffer and overall leverage ratio requirement (as a percentage of total exposure)		
EU 14d	Leverage ratio buffer requirement (%)		-
	Liquidity Coverage Ratio ¹		
15	Total high-quality liquid assets (HQLA) (Weighted value -average)	206.7	223.7
EU 16a	Cash outflows - Total weighted value	217.5	217.4
EU 16b	Cash inflows - Total weighted value	105.8	111.1
16	Total net cash outflows (adjusted value)	98.6	109.3
17	Liquidity coverage ratio (%)	247%	226%
	Net Stable Funding Ratio		
18	Total available stable funding	323	297.7
19	Total required stable funding	252.2	210.4
20	NSFR ratio (%)	128%	141%

¹ Les valeurs pondérées représentent la moyenne des 12 observations de fin de mois précédentes utilisées pour calculer le LCR.

4. Objectifs et politiques en matière de gestion des risques

Dispositif de détection, de gestion et de suivi des risques d'EAB SA

Le dispositif de détection, de gestion, de suivi des risques d'EAB SA est décrit dans la charte du contrôle interne de l'établissement et repose sur l'existence de 3 lignes de défense :

- La première ligne de défense, composée des départements opérationnels qui ont la charge d'identifier les risques de leur activité et de définir les contrôles nécessaires afin de satisfaire à l'appétit aux risques de la Banque. Elle maintient à jour et diffuse les procédures et réalise les contrôles de 1er niveau;
- La deuxième ligne de défense est composée des fonctions Risque, Conformité et Contrôle Permanent. Ces fonctions sont indépendantes des fonctions opérationnelles et reportent au Comité de direction et Comité des risques;
- La troisième ligne de défense est assurée par la fonction d'Audit Interne, qui réalise de manière indépendante un plan d'audit approuvé par le Conseil d'administration et reporté de manière régulière au Comité de direction et Comité des risques.

Principaux Comités

La gouvernance d'EAB SA est organisée autour de plusieurs instances :

- Le Conseil d'administration (CA), dont les principaux objectifs sont de définir la stratégie ainsi que de déterminer le mode d'organisation d'EAB SA. Il est composé de 4 membres, dont 1 administrateur indépendant.
- Le Comité de direction (Exco), dont les membres, outre les deux dirigeants effectifs, sont le Responsable des Risques, le Responsable de la Conformité et du Contrôle Permanent, le Responsable Financier, le Gestionnaire de Crédit, le Responsable de l'équipe PB et un banquier senior CIB.
Le Responsable du Contrôle Périodique est un invité permanent

L'agenda récurrent aborde tous les sujets concernant la Banque y compris un point sur les activités clientèle, la gestion de la trésorerie basée sur la réunion d'ALM évoquée en section 1.1.3, les résultats financiers, les risques, la conformité mais aussi l'externalisation et un point sur les projets. L'objectif y est de prendre les décisions relatives à l'organisation, au fonctionnement (approbation des procédures) de la Banque et prévoit, le cas échéant, les sujets à escalader au Conseil d'Administration.

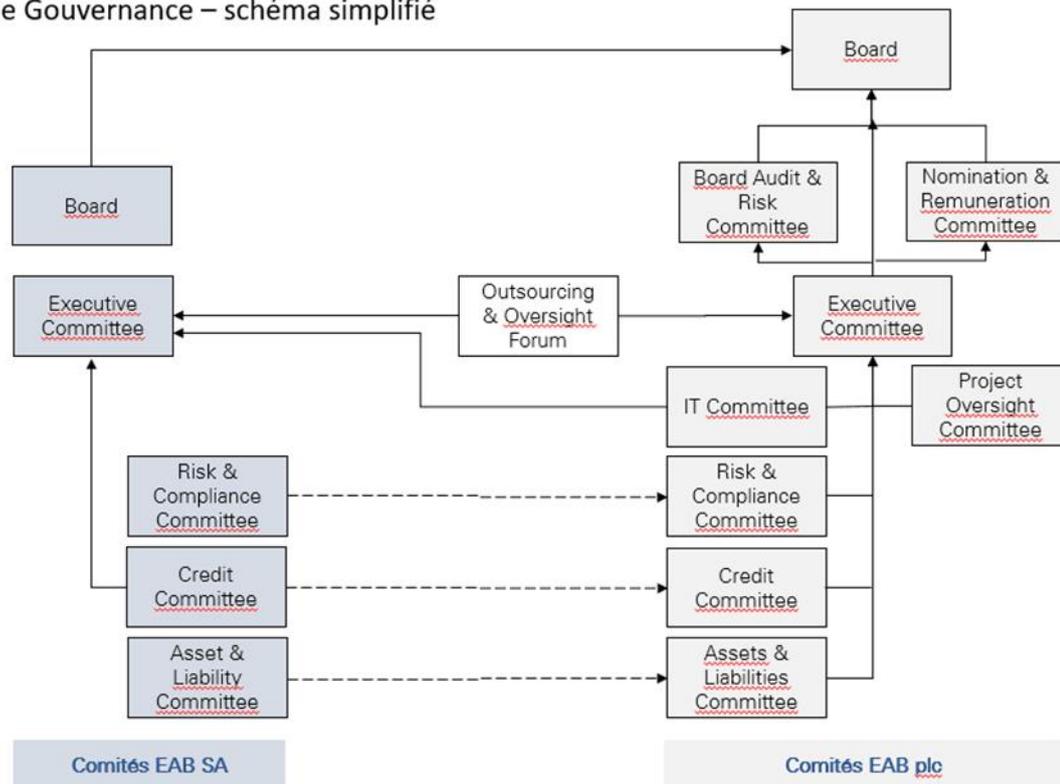
- Le Comité des Risques et de Conformité (RCC), dont les principaux objectifs sont de s'assurer que les risques sont identifiés et évalués, que des mesures appropriées d'atténuation des risques sont en place et que l'environnement de contrôle d'EAB SA est adapté à ses besoins.

Ce comité est composé de membres d'EAB SA : le Directeur Général, Directeur Général Délégué, le Responsable des Risques et le Responsable de la Conformité et du Contrôle permanent. De plus, des invités permanents d'EAB Plc sont conviés : les responsables groupe des risques, de la conformité, de l'audit interne. De même que pour l'Exco, Le

Responsable du Contrôle Périodique est invité permanent du Comité des Risques et de Conformité.

- Le Comité de crédit (ECC), est composé du Directeur Général et du Responsable Crédit d'EAB SA disposant tous deux d'un droit de veto et du responsable du département Crédit de l'EAB.
- Le Comité Actif-Passif (ALCO) est chargé d'examiner les questions relatives à la gestion stratégique et tactique des risques liés à l'actif, au passif et au capital auxquels est confronté l'établissement. Il est composé du Directeur Général, Directeur Général Délégué, le Responsable des Risques, le Responsable Financier, le Responsable de la Trésorerie, le Responsable de l'équipe PB et un banquier senior CIB.
- Le Forum des activités externalisées (OOF), composé de membres dirigeants d'EAB SA et EAB plc, ainsi que du Responsable des Risques d'EAB SA. Ce comité, se réunit régulièrement et traite des sujets relatifs aux fonctions déléguées à EAB plc.

Cadre de Gouvernance – schéma simplifié



Implication du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration approuve annuellement, après revue du Comité de direction et Comité des risques :

- Les principales politiques détaillant la gestion du contrôle interne de l'établissement,
- Les limites internes d'appétit aux risques,
- La politique de rémunération,

- La cartographie des risques,
- Les exercices d'adéquation de niveau de capital et liquidité,
- Le plan de rétablissement de l'établissement,
- Le plan de continuité d'activité,
- Le plan de contrôle permanent,
- Le plan d'audit
- Les rapports sur le Contrôle Interne
- Les états financiers
- Le budget et la stratégie de l'établissement

Le Conseil d'administration considère que les systèmes et contrôles mis en place sont adéquats au profil de risque et la stratégie de l'établissement.

Cadre d'appétence pour le risque

Un appétit pour le risque définissant le type et le niveau de risque que les actionnaires et l'organe de surveillance sont prêts à prendre dans le cadre de l'activité d'EAB SA est en place. Ce cadre est revu, a minima, annuellement par le Comité de direction et le Comité des risques et est approuvé par le Conseil d'administration. Certaines limites ont été revues ou discutées par le Conseil d'administration à différentes reprises en 2024 et revues dans leur globalité en septembre 2024.

Pour chaque type de risque, le Conseil d'administration a défini des mesures du montant préféré ou cible de ce risque.

Cette approche structurée de l'appétence au risque de la Banque relie sa stratégie commerciale à son cadre de gestion des risques : les politiques, procédures et limites de risque en vigueur dans l'ensemble de la Banque.

Les principaux risques reconnus par EAB SA sont les suivants :

Risque	Définition
Credit	<p>Le risque découlant du non-respect par un débiteur des conditions d'un contrat d'emprunt et/ou de la possibilité d'un défaut. Ce risque comprend le risque de défaut de contrepartie et le risque de concentration.</p> <p>EAB SA adopte une approche conservatrice du risque de crédit et ne sacrifiera pas la qualité du crédit afin de réaliser des gains à court terme</p>
Liquidité	<p>Risque de liquidité à court terme : le risque que les actifs liquides d'EAB SA soient insuffisants pour faire face à ses engagements à court terme. La gestion tactique des liquidités est effectuée par la Trésorerie.</p> <p>Risque de liquidité structurel - le risque que le modèle économique d'EAB SA évolue d'une manière qui rend difficile l'obtention de financements adéquats à des conditions raisonnables et/ou le risque que la structure du bilan soit indûment exposée à des perturbations sur ses marchés de financement. La gestion structurelle des liquidités est effectuée par ALM, dans le cadre des paramètres définis dans la politique de risque de liquidité.</p> <p>Risque de liquidité d'urgence - le risque que EAB SA subisse des chocs de liquidité inattendus et/ou aigus. L'approche suivie en matière de risque de</p>

liquidité d'urgence est définie dans le plan de redressement et de résolution, qui est révisé régulièrement.

Opérationnel

Risque découlant de processus internes, de personnes et de systèmes inadéquats ou défectueux ou d'événements externes. Cela comprend les risques liés à la fraude, aux aspects juridiques, aux technologies de l'information et aux délégations.

Marché

Risque pour les bénéfices et le capital résultant de variations défavorables des prix des instruments financiers, devises ou taux de change.

A ce jour, EAB SA ne réalise pas d'activité pour compte propre et le risque de change est porté dans le bilan de la maison-mère EAB.

Business

Risque découlant de décisions commerciales défavorables, d'une mise en œuvre inappropriée des décisions ou d'un manque de réactivité aux changements de l'environnement commercial.

EAB SA se focalise principalement sur les opportunités alignées sur la stratégie et la vision fondamentales « Bridge to MENA »

Règlementaire

Le risque découlant du non-respect des réglementations applicables aux activités dans lesquelles EAB SA peut s'engager, entraînant des amendes, des censures, des restrictions sur la capacité de faire des affaires ou pouvant entraîner la perte de sa licence bancaire.

Conduite

Le risque que la conduite, les actes ou les omissions de l'entreprise, ou des individus au sein de l'entreprise, engendre des résultats insatisfaisants ou injustes pour le client.

Criminalité financière

Le risque que EAB SA soit utilisé pour faciliter la criminalité financière, notamment le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, l'évitement des sanctions, la fraude, la corruption et l'évasion fiscale.

Capital

Le risque de ne pas disposer de fonds propres économiques ou réglementaires suffisants ou inadéquats pour soutenir les activités d'EAB SA, et également découlant d'une évaluation inadéquate des risques globaux et futurs auxquels la Banque peut être exposée en situation de crise.

Climat

Le risque pour la stratégie, la viabilité et la solidité financière causé par les impacts physiques et de transition résultant du changement climatique et des changements réglementaires associés.

5. Gouvernance

Composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration, dont les principaux objectifs sont de définir la stratégie ainsi que de déterminer le mode d'organisation d'EAB SA, est composé des personnes suivantes :

Nom	Position au sein du Conseil	Nombre de postes de direction
Mr Haytham Kamhiyah	Administrateur et Président du Conseil	2 (1 poste au sein du groupe EAB)
Mr Mohammad Memon	Administrateur	2 (1 poste au sein du groupe EAB, 1 poste externe)
Mr Kim Tran	Administrateur	0
Mr Matthieu Kiss*	Administrateur Indépendant	1 (poste externe)

*L'administrateur indépendant participe également trimestriellement au Comité des Risques et de Conformité

Note : Mr Kim Tran a quitté son poste d'administrateur le 13 mars 2025 et a été nommé Directeur Général avec prise d'effet le 14 avril 2025.

Recrutement des membres du Conseil d'administration

Un Comité des nominations et des rémunérations (« N&RC ») a été établi au sein du groupe EAB, composé du président du Conseil d'administration du groupe, ainsi que 2 administrateurs indépendants.

Ce Comité est en charge d'identifier les candidats aux postes du Conseil d'administration et de nommer les candidats sélectionnés pour approbation par le Conseil.

Ce Comité, dans le cadre de ses travaux, examinera en détail et révisera régulièrement la planification de la succession des membres du Conseil d'administration, en tenant compte des défis et des opportunités auxquels la Banque est confrontée et des compétences et de l'expertise qui sont donc nécessaires pour l'avenir.

Diversité

La Banque reconnaît les avantages d'un recrutement diversifié qui inclut et exploite les différences de compétences, d'expérience régionale et sectorielle, d'origine, de sexe et d'autres distinctions entre les administrateurs.

Dans le cadre de son évaluation annuelle, le Conseil d'administration tiendra compte de l'équilibre des compétences, de l'expérience, de l'indépendance et de la diversité de la représentation du Conseil, y compris, mais sans s'y limiter, le sexe, et d'autres facteurs pertinents pour son efficacité.

En examinant la composition du Conseil, afin de lui permettre de s'acquitter efficacement de ses devoirs et responsabilités, le Comité examinera et accordera l'importance voulue aux avantages de tous les aspects de la diversité, y compris, mais sans s'y limiter :

- formation et expérience professionnelle,
- sexe,
- âge,

- origine géographique

Toutes les nominations au Conseil d'administration sont faites sur la base des compétences, de l'expérience, de l'indépendance et des connaissances dont le Conseil dans son ensemble a besoin.

6. Remunération

Gouvernance

EAB SA a institué une politique de rémunération, approuvée par le conseil d'administration en décembre 2024, et qui doit faire l'objet d'une revue annuelle.

Le Conseil d'Administration a autorisé pour :

- Définir une politique de rémunération permettant d'attirer et retenir les compétences nécessaires à l'établissement tout en respectant les obligations réglementaires applicables,
- Déterminer le niveau de rémunération des dirigeants,
- Déterminer l'enveloppe globale de rémunération variable de l'établissement et approuver la rémunération variable des dirigeants exécutifs ainsi que du management,
- Nommer les membres de l'ExCo,
- Nommer les collaborateurs au-delà d'un certain niveau de rémunération.

Politique de rémunération

Les grands principes de la politique de rémunération sont les suivants :

- Promouvoir une culture de gestion des risques saine ;
- Encourager les comportements souhaités qui sont conformes à la culture, aux valeurs et aux principes de bonne gouvernance ;
- Attirer et retenir les personnes ayant l'expérience, les compétences, les connaissances et les aptitudes appropriées pour mettre en œuvre la stratégie ;
- Être abordables conformément aux pratiques et conditions du marché de l'emploi et aux structures de rémunération des organisations homologues ;
- Être cohérent avec les performances et la capacité de rémunération.

Performance et rémunération

Les performances sont évaluées par des mesures prédéterminées, y compris des mesures financières et non financières, afin de promouvoir les comportements, les valeurs et les objectifs souhaités.

La rémunération basée sur la performance motive, récompense et encourage le bon comportement et la bonne performance en fonction des attentes/objectifs fixés pour l'employé, reflétant les exigences spécifiques de performance au niveau de l'établissement, du département et de l'individu. Les objectifs convenus seront conformes aux objectifs financiers/budget, aux comportements souhaités qui soutiennent la conformité de la Banque et la culture d'entreprise et exigeront des individus qu'ils agissent conformément au Code de conduite, à toutes les politiques de conformité et de gestion des risques.

En règle générale :

- Les rémunérations variables sont entièrement discrétionnaires et versées sur une base annuelle.
- Les rémunérations variables peuvent être annulées ou réduites à zéro si la situation détermine qu'il s'agit d'une action proportionnée.
- Les rémunérations variables varient en fonction des performances et les responsables hiérarchiques, le PDG et le Conseil d'administration (dans le cas de la haute direction) ont le pouvoir discrétionnaire d'évaluer dans quelle mesure les performances ont été atteintes.

- Les primes sont déterminées sur la base de la réalisation de mesures financières et non financières annuelles conformes à la stratégie à moyen et long terme, à l'intérêt des actionnaires et au respect des valeurs de l'établissement. L'accent est mis sur la performance et la contribution individuelles, en tenant compte de « ce » qu'une personne accomplit et de « comment » elle y parvient (c'est-à-dire y compris ses compétences comportementales).
- Les niveaux de bonus annuels sont versés sous forme d'espèces et seront conformes aux pratiques et aux taux du marché, aux conditions du marché de l'emploi et aux performances et à la capacité de paiement de l'établissement.
- Un ratio approprié sera maintenu entre les composantes variables et fixes de la rémunération pour tous les individus identifiés comme pouvant influencer sur le niveau de risque de l'établissement (Material Risk Takers - MRT). L'établissement appliquera un plafond de bonus conformément aux exigences réglementaires et veillera à ce que la rémunération variable ne dépasse jamais 100 % (plafond de bonus) des composantes fixes de la rémunération.
- Les primes accordées aux salariés identifiés comme MRT sont soumises à des clauses de « malus » et « clawback »
 - « Malus » – Reprise d'un bonus avant qu'il ne soit acquis. Il constitue un ajustement de performance qui peut se produire sur tout ou partie du bonus non acquis
 - « Clawback » – Droit réservé de l'établissement d'exiger le remboursement de tout ou partie du bonus d'un individu qui a déjà été acquis sur une base nette lorsqu'il devient nécessaire de procéder à un ajustement de performance pour tenir compte des évolutions après l'acquisition

La masse salariale totale de l'établissement et sa capacité à verser des primes sont déterminées en fonction de l'évaluation de la performance financière, de la performance par rapport à des indicateurs de risque appropriés et des évaluations des risques actuels et futurs, des contrôles, de la conduite et de la capacité financière. La taille de la masse salariale sera conforme à la capacité de paiement de l'établissement, notamment en n'ayant pas d'impact négatif sur son ratio d'adéquation des fonds propres.

Composante fixe et variable de la rémunération

La rémunération du personnel d'EAB SA s'articule exclusivement autour de deux éléments principaux : le salaire fixe et une prime annuelle.

Cette part variable de la rémunération, si elle est bien établie en fonction des pratiques et des taux actuels du marché, n'est pas soumise à une actualisation précisément indexée sur l'inflation ou sur tout autre facteur exogène. En effet, les facteurs liés à la performance des individus et de la Banque entrent en ligne de compte pour l'attribution et la détermination du montant individuel et collectif de ces primes.

Au titre de l'année 2024, le ratio rémunération fixe / variable s'est établie à environ 85/15.

Ventilation de la rémunération du personnel identifié comme ayant un impact sur le profil de l'établissement :

REM1 Rémunérations au titre de l'exercice 2024 :

in EUR		MB Supervisory function	Other senior management	Other identified staff
Fixed remuneration	Number of identified staff	4	7	3
	Total fixed remuneration	40,000	989,890	217,971
	Of which: cash-based	40,000	989,890	217,971
Variable remuneration	Number of identified staff	4	7	3
	Total variable remuneration	-	244,000	234,000
	Of which: cash-based	-	244,000	234,000
Total remuneration		40,000	1,233,890	451,971

REM2 - Rémunérations spéciales :

Non applicable sur l'exercice 2024

REM3 - Rémunérations différées :

Non applicable sur l'exercice 2024

REM4 - Rémunérations supérieures a 1 million d'EUR:

Non applicable sur l'exercice 2024

REM5 – Rémunérations par activités :

in EUR	Management body remuneration		Business areas			Total
	MB Supervisory function	Total MB	Retail banking	Independent internal control functions	All other	
Total number of identified staff			2	3	5	14
Of which: members of the MB	4	4				4
Of which: other senior management			2	2	3	7
Of which: other identified staff				1	2	3
Total remuneration of identified staff	40,000	40,000	333,000	360,000	990,971	1,723,971
Of which: variable remuneration	-	-	71000	59000	348000	478,000
Of which: fixed remuneration	40,000	40,000	262000	301000	642971	1,245,971