



Pour aller de l'avant.

Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Exercice 2025

SOMMAIRE

1 Structure de gouvernance et organe de direction de l'entreprise

- 1.1 Structure de gouvernance
- 1.2 Présentation des limitations aux pouvoirs du Directeur général
- 1.3 Organe de direction

2 Informations relatives au Conseil d'administration

- 2.1 Composition du Conseil d'administration
- 2.2 Préparation et organisation des travaux du Conseil d'administration
 - Rôle et fonctionnement général du Conseil d'administration
 - Activité et évaluation des performances du Conseil d'administration
 - Présentation et activité des comités

3 Informations relatives aux mandataires sociaux

- 3.1 Liste des mandats et fonctions exercés par les mandataires sociaux
- 3.2 Opérations sur les titres
- 3.3 Conventions

4 Politique de rémunération

- 4.1 Principes généraux de la politique de rémunération
- 4.2 Politique de rémunération des cadres dirigeants
- 4.3 Politique de rémunération des "personnels identifiés"
- 4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux

5 Autres informations

- 5.1 Structure de capital de la société
- 5.2 Délégations en matière d'augmentation de capital
- 5.3 Modalités relatives à la participation des actionnaires

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rapport sur le gouvernement d'entreprise établi par le Conseil d'administration en application de l'article L. 225-37 du code de commerce.

Exercice 2025

Mesdames, Messieurs les actionnaires,

Le présent rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise, présenté en application de l'article L225-37 du code de commerce, vous rend compte de l'activité et du fonctionnement du Conseil et de ses comités spécialisés au cours de l'exercice écoulé, notamment des conditions de préparation et d'organisation de leurs travaux. Il vous communique en outre les informations prévues par la réglementation en vigueur, en particulier celles concernant les mandataires sociaux. Examiné par le Comité des nominations lors de sa séance du 26 janvier 2026, le présent rapport a ensuite été présenté pour approbation au Conseil lors de sa séance du 29 janvier 2026 et sera rendu public.

Il vous est rappelé que LCL se réfère au code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Afep/Medef, qui peut être consulté à l'adresse <https://www.afep.com>.

1.1. Structure de gouvernance et limitations apportées aux pouvoirs du Directeur général

1.1. Structure de gouvernance

Au sein de LCL, les fonctions de Président et de Directeur général sont dissociées depuis 2001 (délibération du Conseil d'administration du 23 mai 2001, confirmée par la délibération du Conseil du 7 mai 2008), afin de bien distinguer d'une part les fonctions d'orientation, de décision et de contrôle et d'autre part les fonctions exécutives. Par conséquent, LCL est en conformité avec l'article L.511-58 du code monétaire et financier qui dissocie la fonction de surveillance et la fonction de direction.

Les missions confiées au Président du Conseil ont été précisées lors du Conseil du 25 août 2010 : investi des pouvoirs nécessaires à la détermination effective de l'orientation de l'activité de l'établissement et à celle de ses fonds propres, il dispose également des pouvoirs pour assumer la responsabilité de l'information financière et comptable et veiller au bon fonctionnement du contrôle interne.

Conformément à l'article L.511-13 du Code monétaire et financier, LCL dispose de deux dirigeants effectifs, qui sont, à fin 2025, Serge Magdeleine, Directeur général, et Olivier Nicolas, Directeur général délégué.

1.2 Présentation des limitations aux pouvoirs du Directeur général

Investis des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de LCL qu'ils représentent vis-à-vis des tiers, le Directeur général et le Directeur général délégué, second dirigeant effectif, les exercent dans la limite de l'objet social et dans le respect de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et aux administrateurs.

Le règlement intérieur du Conseil d'administration précise que le Directeur général est tenu de saisir le Conseil d'administration de toute opération externe d'acquisition ou de cession, mais aussi de tout désinvestissement ou investissement important de croissance organique, selon des modalités arrêtées par le Conseil. Il doit également lui soumettre pour approbation toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de l'entreprise.

1.3 Organe de direction

Composition du Comité exécutif

Le Comité exécutif assure la direction de l'entreprise dans les domaines opérationnel, organisationnel et administratif.

A la date du 31 décembre 2025, il est composé de 14 membres (11 hommes et 3 femmes) :

Directeur général	Serge MAGDELEINE
Directeur général délégué	Olivier NICOLAS
Directeur général adjoint	Jean-François DUPOUY
Directeur Développement Banque de Proximité	Régis ABGRALL
Directeur Finance	Romain BASSEZ
Directeur Fonctionnement	Gianluca BORRELLI
Directrice Transformation	Marie-Agnès CHESNEAU
Directeur des Systèmes d'information et Technologies	Frédéric DIDIER
Directeur Marché et Métiers Entreprises	Paul ESPAGNO
Directrice Distribution	Céline GASIGLIA
Directeur Entrepreneurs et Banque privée	Yann LHUISSIER
Directeur Ressources humaines	Jean-Hugues LOMBRY
Directrice Marketing retail, Digital et Expérience Client / Collaborateur	Gwenn MENARDAIS
Directeur des Risques et contrôles permanents	Jean-Christophe PLA

Politique de mixité des équipes dirigeantes

Mixité au sein des équipes dirigeantes

Le Groupe Crédit Agricole SA poursuit sa politique de mixité engagée depuis plusieurs années, et notamment au travers d'accords successifs, dans le but d'accélérer la féminisation des plus hautes instances dirigeantes des entités du groupe Crédit Agricole S.A, dont LCL fait partie. L'amplification de la politique en matière d'égalité professionnelle s'inscrit dans le Projet Humain du PMT Groupe 2022. L'accélération de la féminisation des instances dirigeantes et des viviers de talents est un engagement fort et nécessaire pour répondre aux défis de demain. A ce titre, le Groupe, et donc LCL, s'est fixé des priorités d'actions avec des objectifs concrets : 25% de femmes dans les instances dirigeantes en 2020, par ailleurs, lors de la séance du 11 décembre 2025, le Conseil d'administration, sur proposition de la Direction générale, a confirmé l'objectif de porter à 30 % la part de femmes au sein des instances dirigeantes de LCL (COMEX et COMEX élargi) à horizon 2026 conformément à la loi RIXAIN du 24 décembre 2021 et à 40% au sein du Comité C60 et du Comité C250. A fin 2025, la proportion de femmes au sein du Comité Exécutif de LCL est de 21,4% et la proportion de femmes dans le premier cercle de dirigeants de LCL (COMEX élargi) est de 27,3%.

LCL est mobilisé aux côtés du Groupe en matière de féminisation et de mixité, éléments essentiels pour accélérer la transformation managériale, répondre aux défis de demain et attirer les talents nécessaires à la réalisation du Projet Humain du Groupe. Nous sommes convaincus en effet qu'un plus grand partage des responsabilités, une plus grande diversité dans les instances dirigeantes sont de réels moteurs de la performance pour notre entreprise, pour nourrir de nouvelles idées et manières de penser et pour réussir la transformation attendue.

Ainsi, un plan d'actions structuré est déployé pour tendre vers ces objectifs, en anticipant au mieux l'identification des femmes talentueuses à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les métiers afin de les accompagner et de les suivre dans leur progression de carrière.

Parmi les leviers mis en œuvre chez LCL, nous pouvons citer :

La mixité dans les viviers de collaborateurs à potentiel et l'identification des femmes à potentiel à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les métiers

L'offre Ressources humaines concernant les collaborateurs à potentiel repose sur la détection au plus tôt des collaboratrices et des collaborateurs concernés par trois viviers « jeunes pousses », « potentiels confirmés » et « très hauts potentiels », avec le souci de respecter la parité au sein de ces viviers. Un programme d'accompagnement est déployé pour ces collaborateurs et collaboratrices à potentiel qui bénéficient d'un accès à une plate-forme digitale Praditus. Cet outil représente une approche innovante pour les aider à avoir une meilleure connaissance de soi, à être proactif dans leur développement personnel, à gagner en autonomie dans le développement de leurs compétences transversales (soft skills) en lien avec les valeurs de LCL. Le portail offre une multitude de ressources telles que des articles, des vidéos, des podcasts, etc. que les collaborateurs ciblés peuvent utiliser pour progresser.

Le mentorat

Des actions de mentorat de femmes LCL et Groupe ont été mises en place avec pour objectifs de préparer des femmes talentueuses et motivées à prendre des postes à plus larges responsabilités et enrichir les viviers de talents du Groupe. C'est ainsi que de nouveaux programmes de mentorat, « Mentorat COMEX » et « Mentorat Comité de Coordination » ont été déployés en 2020 et poursuivis en 2024.

Le réseau LC'elles

Le réseau interne LC'elles a été lancé le 12 mars 2018, dans le but de permettre aux femmes et aux hommes de mieux comprendre les enjeux de la mixité pour qu'ils puissent en faire une réalité au sein de l'entreprise. Une communauté dédiée a notamment été créée pour faciliter les échanges. Ce réseau rassemble à fin 2024 plus de 300 adhérents, des hommes et des femmes qui souhaitent faire progresser la mixité à tous les échelons de l'entreprise.

Le réseau LC'elles organise différentes actions tout au long de l'année sur l'ensemble des régions, notamment des conférences, des commissions de travail sur le thème de la communication et du développement personnel, des ateliers de développement, des déjeuners Au travers de ces actions, l'ambition du réseau est de promouvoir la mixité à tous les niveaux de LCL pour contribuer durablement à l'épanouissement professionnel des collaborateurs et à la performance de l'entreprise.

2 Informations relatives au Conseil d'administration

2.1 Composition du Conseil d'administration

Au 31 décembre 2025, le Conseil d'administration se compose de 16 administrateurs, ainsi répartis :

- 7 administrateurs ayant la qualité de président ou de directeur général de Caisse régionale du Crédit Agricole,
- 1 administrateur personne morale, SACAM Développement, qui porte la participation des Caisses régionales du Crédit Agricole dans LCL, représenté par un dirigeant de Caisse régionale,
- 3 administrateurs issus de Crédit Agricole S.A.,
- 3 administrateurs personnalités extérieures au groupe Crédit Agricole,
- 2 administrateurs salariés élus par le personnel.

Cette composition reflète le centrage de LCL sur l'activité de banque de détail en France et la volonté de l'actionnaire majoritaire (Crédit Agricole S.A. détient plus de 95 % des droits de vote au 31 décembre 2024) d'assurer aux Caisses régionales, qui détiennent le contrôle de Crédit Agricole S.A. au travers de la SAS Rue la Boétie, une représentation, également majoritaire, par des présidents et des directeurs généraux de Caisse régionale. De ce fait, la proportion d'administrateurs indépendants au sein du Conseil se trouve inférieure à la proportion de 33% préconisée dans le code de gouvernance Afep/Medef. En effet, compte non tenu des deux administrateurs élus par les salariés (conformément à la recommandation du code de gouvernance précité), la proportion d'administrateurs indépendants s'élève à 21,4 %.

La participation de deux administrateurs représentant les salariés (un représentant des salariés non-cadres et un représentant des salariés cadres) résulte du choix de la société, en application de l'article L.225-27 du code de commerce. Elle est prévue par l'article 8 b) des statuts depuis avril 2004. Un administrateur représentant les salariés cadres, élu en 2016, puis réélu en 2019 et 2022, a quitté l'entreprise en mars 2025. Il a été remplacé à cette date par son suppléant. Le suppléant a été élu titulaire en octobre 2025 pour un mandat de 3 ans. Un administrateur représentant les salariés non-cadres a été élu en octobre 2022 et réélu en octobre 2025 pour un mandat de 3 ans.

Par ailleurs, dans le cadre de la cohérence de management du groupe Crédit Agricole, la présidence du Conseil d'administration de LCL est confiée au Directeur général délégué de Crédit Agricole S.A. et les administrateurs exercent, pour la plupart, des mandats dans d'autres entités du Groupe. La liste nominative de ces mandats est détaillée dans la partie "informations relatives aux mandataires sociaux" du présent rapport, témoignant du respect des recommandations émises par le code Afep/Medef en matière de cumul de mandats. Les dirigeants mandataires sociaux n'exercent en effet pas plus de deux autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au Groupe et les administrateurs pas plus de quatre autres mandats dans ces mêmes sociétés. Les règles de cumul des mandats spécifiques aux dirigeants d'établissements de crédit prévues par le Code monétaire et financier sont également respectées (soit au plus un mandat de direction générale et deux mandats d'administrateurs, soit quatre mandats d'administrateurs, sachant que les mandats exercés au sein du groupe Crédit Agricole par une même personne comptent pour un seul mandat).

Les statuts de LCL ne prévoient aucune obligation de détention d'un nombre minimal d'actions de la société par les mandataires sociaux. En effet, le capital de la société est détenu à 100 % par le groupe Crédit Agricole et les actions de la société ne sont pas admises à la négociation sur un marché réglementé.

Composition du Conseil au 31 décembre 2025

- Composition et expérience ; expérience dans la fonction

Nom et fonction	H/F	Age	Nationalité	Profil/ expérience	Première nomination /cooptation	Dernier renouvellement	Echéance du mandat en cours
Jérôme Grivet Président du Conseil d'administration Directeur général de Crédit Agricole S.A.	H	63	F	DGD de CA SA et Président de CAPFM. Membre du Comité exécutif de Crédit Agricole S.A. Administrateur de sociétés du Groupe. Administrateur de sociétés externes au Groupe	24/04/2025 (administrateur et Président)		AG 2028
Franck Alexandre Président de la Caisse régionale Alpes Provence	H	60	F	Exploitant agricole Président de Caisse régionale depuis 2020 Administrateur de sociétés du Groupe.	25/04/2024		AG 2027
Jean-Yves Carillet Directeur général de la Caisse régionale Ille et Vilaine	H	62	F	DG de Caisse régionale depuis 2010. Membre du bureau fédéral FNCA. Administrateur de sociétés du Groupe.	10/02/2016	25/04/2024	AG 2027
Laurence Daures Professeur titulaire à l'ESSEC Business school département Finances	F	52	F	Enseignante (finance, risk management) et chercheur (économie, statistiques) Administrateur et membre du comité d'audit d'une société cotée technologique	27/04/2017	27/04/2023	AG 2026

Nicolas Denis Directeur général Directeur général CAA et PREDICA	H	58	F	Directeur général de Crédit Agricole Assurances et de Prédica. Administrateur de sociétés du Groupe.	01/02/2024	24/04/2025	AG 2028
Jean-Pierre Gaillard Président de la Caisse régionale Sud Rhône Alpes	H	65	F	Exploitant agricole Président de Caisse régionale depuis 2006. Administrateur de CA SA et de sociétés du Groupe.	03/05/2012	25/04/2024	AG 2027
Jean-Pierre Guillou Directeur général de la Caisse régionale Corse	H	60	F	Directeur général de Caisse régionale depuis 2016 Administrateur de société du Groupe	31/10/2023	25/04/2024	AG 2027
Catherine Hélaïne Senior Advisor chez Colombus Consulting	F	58	F	Directeur général de société. Expérience de manager et de consultant dans des sociétés de conseil.	03/05/2016	24/04/2025	AG 2028
Jérôme Hombourger Directeur général de la Caisse régionale Val de France	H	59	F	Directeur général de Caisse régionale depuis 2021 Administrateur de société du Groupe	27/04/2023		AG 2026
Isabelle Job-Bazille Directrice des Etudes économiques du groupe Crédit Agricole S.A.	F	57	F	Directrice des Etudes économiques du groupe Crédit Agricole SA Expérience d'économiste dans le secteur bancaire. Administrateur de société du Groupe	31/07/2018	27/04/2023	AG 2026
Estelle Molitor Commissaire de justice diplômée Secrétaire Générale de l'UNHJ	F	50	F	Commissaire de justice diplômée Secrétaire Générale de l'UNHJ et membre fondateur de l'UNAPL Censeur au Conseil de surveillance d'Interfimo	29/04/2021	25/04/2024	AG 2027
Gaëlle Regnard Directrice générale de la Caisse Loire Haute-Loire	F	52	F	Directrice générale de Caisse régionale depuis 2022 Administratrice de sociétés du Groupe	27/04/2023		AG 2026
Jean-Yves Remillet Président de la Caisse régionale Champagne Bourgogne	H	63	F	Exploitant agricole Président de Caisse régionale depuis 2018 Administrateur de sociétés du Groupe	27/04/2023		AG 2026
SACAM Développement représenté par Nicole Gourmelon Directrice générale de la Caisse régionale Atlantique Vendée	F	62	F	Directrice Générale de Caisse régionale depuis 2011. Président de sociétés du pôle Groupe Assurances (CAA et Pacifica) Administratrice de sociétés du groupe.	Sacam Dévt 30/07/2003 Représentant permanent 06/04/2016	27/04/2023	AG 2026
Représentant des salariés de LCL Frédéric Bommarito	H	55	F	Expérience bancaire (clientèle Professionnels).	Elu (suppl.) le 06/10/2022 Prise de fonction le 26/03/2025	Réélu le 10/10/2025	10/2028
Représentant des salariés de LCL Pierre Crumière Conseiller de clientèle	H	39	F	Expérience bancaire (conseiller particuliers)	Elu le 06/10/2022 Prise de fonction 23/10/2022	Réélu le 10/10/2025	10/2028

- Politique de diversité

Compte tenu de la structure d'actionnariat de LCL, dont le capital est détenu à 100 % par le groupe Crédit Agricole, le groupe Crédit Agricole a une représentation prépondérante au sein du Conseil, qui est assurée par des présidents et directeurs généraux de Caisses régionales et par des cadres dirigeants de Crédit Agricole S.A.. Les administrateurs sont donc majoritairement des professionnels du domaine banque/finance/assurance exerçant dans différents territoires de la métropole ou au siège de Crédit Agricole S.A.. Le profil individuel de chaque administrateur concourt néanmoins à la diversité collective du Conseil en termes de formation, d'expérience professionnelle et de culture. Depuis 2016, LCL a renforcé la présence d'administrateurs personnalités extérieures au groupe Crédit Agricole au sein de son Conseil. Ils représentent dorénavant plus de 20% des administrateurs. Les parcours et expériences diversifiés de ces administrateurs indépendants (enseignement/recherche, conseil, responsabilités dans des organisations professionnelles...) complètent et enrichissent la compétence du Conseil et renforcent la diversité des profils des administrateurs.

Le Conseil n'a pas défini de politique spécifique concernant l'équilibre des âges des administrateurs. Les exigences de compétences et d'expérience résultant aussi bien des recommandations de gouvernance des autorités bancaires européennes que des règles de la gouvernance interne du groupe Crédit Agricole conduisent, pour les administrateurs issus du Groupe, à privilégier le choix de personnes disposant de connaissances et compétences étendues dans les domaines bancaires, financiers et risques et d'une expérience avérée en terme de management de haut niveau au sein d'établissements bancaires ou de filiales spécialisées, ou de gouvernance d'un établissement de crédit. La limite d'âge statutaire des administrateurs est de 65 ans, à l'exception du Président qui peut siéger jusqu'à 70 ans. La présence d'une limite d'âge pour l'exercice de la fonction d'administrateur favorise le renouvellement du Conseil et l'accession à la fonction d'administrateurs plus jeunes. L'âge moyen des administrateurs s'établit au 31 décembre 2025 à 57 ans.

- Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Au 31 décembre 2025, le Conseil compte au total 6 femmes administrateurs, soit une proportion de 37,5 %. Hors administrateurs représentant les salariés, la part de femmes s'établit à 42,9 % au 31 décembre 2025 et au-delà de 40 % depuis l'assemblée générale du 27 avril 2017, conformément à l'objectif déterminé par le Comité des nominations en décembre 2016 et dans le respect des exigences légales.

Le Comité des nominations veille à ce que les décisions prises concernant les nominations et les renouvellements d'administrateurs permettent de maintenir cette proportion minimale de 40 % de femmes administrateurs. Il est donc attentif à proposer au Conseil et à l'Assemblée générale des actionnaires des évolutions dans la composition du Conseil qui assurent a minima le respect dans le temps de cette proportion. De manière plus générale, lorsque des postes d'administrateurs sont à pourvoir, le Comité veille à rechercher des candidats de chaque sexe disposant des compétences, aptitudes et expériences appropriées. Une représentation équilibrée des femmes et des hommes est aussi recherchée au sein des comités spécialisés du Conseil : au 31 décembre 2025, 50 % des membres du Comité d'audit et 40 % des membres du Comité des risques sont des femmes. Le Comité des nominations, composé de trois personnes, compte deux femmes soit 66 %. De plus, sur proposition du Comité des nominations, le Conseil a confié en 2017 la responsabilité de la présidence du Comité des risques et du Comité d'audit à des femmes. En 2021 puis en 2025, la responsabilité du Comité des nominations a également été confiée à une femme par le Conseil. Tous les Comités spécialisés sont donc désormais présidés par des femmes ce qui accentue leur participation au fonctionnement du Conseil d'administration et accroît leur contribution aux missions de l'organe de surveillance.

- Administrateurs indépendants

Le Comité des nominations a examiné la situation des trois administrateurs personnalités extérieures vis-à-vis des critères d'indépendance définis par le code de gouvernance Afep/Medef, en vue de l'examen du présent rapport par le Conseil d'administration lors de la séance du 29 janvier 2026. L'analyse du respect des critères d'indépendance pour ces administrateurs est détaillée ci-dessous (une croix indique que le critère est respecté) :

31/12/2025	Critère (1)	Critère (2)	Critère (3)	Critère (4)	Critère (5)	Critère (6)
Madame Daures	X	X	X	X	X	X
Madame Hélaine	X	X	X	X	X	X
Madame Molitor	X	X	X	X	X	X

(1) Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes : salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la société ; salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur soit d'une société que la société consolide, soit de sa société mère ou d'une société que celle-ci consolide

(2) Ne pas être dirigeant mandataire social d'une société dans laquelle la société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire social de la société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur.

(3) Ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil significatif de la société ou de son groupe, ou pour lequel la société ou son groupe représente une part significative de l'activité.

(4) Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.

(5) Ne pas avoir été commissaire aux comptes de l'entreprise au cours des cinq années précédentes.

(6) Ne pas être administrateur de l'entreprise depuis plus de douze ans.

Mme Molitor, personnalité extérieure au Groupe, est censeur au conseil de surveillance d'Interfimo, filiale de LCL. Le critère (1) est rempli car le mandat de censeur n'est pas un mandat social à part entière. Elle est donc considérée par le Conseil comme administrateur indépendant.

Mmes Hélaine et Daures répondent également aux six critères et sont considérées par le Conseil comme administrateurs indépendants.

- Durée et échelonnement des mandats

En application de l'article 8 a) des statuts, la durée des fonctions d'administrateur est de 3 ans (un administrateur étant rééligible sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou statutaires), ce qui permet aux actionnaires, comme il est recommandé dans le code Afep/Medef, de se prononcer avec une fréquence suffisante sur leur mandat. Par ailleurs, l'échelonnement des mandats dans le temps permet un renouvellement progressif de la composition du Conseil, ainsi qu'il est également préconisé dans ce code.

Echéance des mandats actuels (hors administrateurs élus par les salariés)	2026	2027	2028
Administrateurs	5*	4	2
Administrateurs indépendants	1	1	1
Total	6	5	3

*dont un administrateur personne morale

Evolution de la composition du Conseil d'administration en 2025

En mars 2025 Mme Benoist-Charles administrateur représentant les salariés a quitté l'entreprise. Son mandat a été repris par M. Frédéric Bommarito régulièrement élu suppléant en octobre 2022.

Lors de l'assemblée générale du 24 avril 2025, les mandats de Mme Hélaine et de M. Denis, arrivant à échéance, ont été renouvelés pour une durée de 3 ans. Le terme du mandat de Mme Nouchy, administrateur indépendant, atteinte par la limite d'âge prévue aux statuts, a été prononcé lors de cette assemblée générale.

Dans cette même assemblée générale, M. Grivet a été nommé administrateur pour une durée de 3 ans en remplacement de M. Brassac démissionnaire à compter du 24 avril 2025. M. Grivet a été nommé lors du Conseil d'administration du 24 avril 2025 Président du Conseil d'administration. Il a ainsi succédé à M. Brassac.

Les mandats de Messieurs Crumière et Bommarito, administrateurs représentant les salariés, ont été renouvelés pour 3 ans à la suite des élections organisées dans l'entreprise en octobre 2025.

2.2 Préparation et organisation des travaux du Conseil d'administration

2.2.1 Rôle et fonctionnement général du Conseil d'administration

Le règlement intérieur, revu et approuvé par le Conseil en janvier 2025, définit le fonctionnement et le rôle du Conseil ainsi que ceux du Comité des risques, du Comité d'audit et du Comité des nominations. Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre. A ce titre, il approuve les plans stratégiques de l'entreprise et le budget de l'exercice. Sur proposition de la direction générale, le Conseil d'administration détermine des orientations stratégiques pluriannuelles en matière de responsabilité sociale et environnementale et s'assure annuellement des résultats obtenus, notamment en matière climatique. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. Outre ces pouvoirs, le Conseil d'administration, sur proposition du Directeur général ou du Directeur général délégué, examine et décide les opérations significatives et/ou stratégiques. A ce titre, toute opération externe d'acquisition ou de cession, mais aussi tout désinvestissement ou investissement important de croissance organique peuvent lui être soumis, selon des modalités arrêtées par le Conseil. Il approuve également toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de l'entreprise. Les articles relatifs au fonctionnement du Conseil prévoient le droit de communication des administrateurs, leur obligation de confidentialité et leur participation au Conseil le cas échéant par des moyens de visio-conférence ou de télécommunications.

Les administrateurs ont par ailleurs été personnellement informés, par courrier du responsable de la Conformité, des obligations déclaratives auxquelles ils sont tenus sur leurs opérations personnelles sur instruments financiers en application de la directive Abus de Marché et de la directive sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF). Les règles de déontologie relatives au statut d'initié permanent résultant de la fonction d'administrateur leur sont communiquées lors de leur nomination. La « charte de l'administrateur » et la « Charte éthique » du groupe Crédit

Agricole, ainsi qu'une note de procédure interne relative à la prévention et à la gestion des conflits d'intérêt sont également transmis aux nouveaux administrateurs. La « Charte éthique » du groupe Crédit Agricole élaborée en 2017 avait été présentée en séance du Conseil et remise à chaque administrateur. Cette charte a été actualisée en 2025 et présentée en Conseil d'administration du 28 octobre 2025.

Les règles de fonctionnement du Conseil d'administration et les droits et obligations s'attachant à la fonction d'administrateur sont également précisés dans les statuts, qui prévoient notamment de réunir le Conseil aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige, sur convocation du Président ou à l'initiative des administrateurs ou du Directeur général dans les conditions déterminées par la loi.

Une note de procédure interne régit la contribution des différents services de l'établissement au fonctionnement du Conseil d'administration. Les administrateurs reçoivent en conséquence les informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Les dossiers préparatoires des Conseils, composés de supports écrits, leur sont transmis trois jours en moyenne avant les séances. Dans l'intervalle, ils reçoivent le cas échéant toute information pertinente relative à l'entreprise.

Evaluation des connaissances, des compétences et de l'expérience des administrateurs

Une évaluation des connaissances, des compétences et de l'expérience des administrateurs a été réalisée en novembre 2025 par le Comité des nominations, sur la base d'un questionnaire d'auto-évaluation portant sur huit grands domaines de compétence : les six domaines de compétence définis par la Banque centrale européenne (marchés bancaires et financiers, exigences légales et réglementaires, planification stratégique, système de gouvernance, gestion des risques, informations comptables et financières) et deux domaines transverses (approche distributive et technologies, responsabilité sociale d'entreprise). Une question en référence aux critères ESG a été intégrée dans le volet des exigences légales et réglementaires en lien avec l'article D 533-16-1 du Code de commerce. Il s'agit de veiller à ce que les administrateurs disposent de connaissances, compétences et expérience en matière de prise de décision relatives à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de qualité de gouvernance dans la politique et la stratégie d'investissement de LCL.

Cette évaluation permet d'avoir une vision consolidée du niveau de compétence collective et individuelle du Conseil, en particulier dans les six grands domaines de compétences définis par la Banque centrale européenne et met en évidence les points forts de la compétence collective du Conseil. Elle révèle un bon équilibre général des compétences en termes de domaines et de répartition individuelle. Dans les six domaines, au moins la moitié des administrateurs se positionne sur un niveau de compétence confirmé ou expert. Concernant la compétence individuelle, le niveau de compétence moyen ressort à 2,9 sur 4, avec une dispersion entre 1,3 et 3,8 et une répartition assez homogène des administrateurs. Ces compétences ont été acquises par les administrateurs notamment au travers de nombreuses années d'expérience des métiers de banque/finance (en particulier de banque de détail) et d'expérience d'une fonction exécutive ou de management de structures d'une taille significative. Elle montre également une tendance à la progression de la compétence collective sur certains thèmes qui peut être mise en regard des efforts de formation et d'information des administrateurs depuis plusieurs années, notamment dans le cadre du séminaire annuel des administrateurs. Au plan individuel, elle met en évidence l'évolution favorable de l'acquisition des compétences, qui peut être notamment mise au crédit de l'expérience accrue dans le mandat, en particulier pour les administrateurs les plus récents. Les résultats de cette évaluation ont été présentés au Conseil par le Président du Comité des nominations lors de la séance du 11 décembre 2025.

Une formation des administrateurs a été dispensée le 20 mars 2025 sur le domaine de la résilience opérationnelle dans le cadre de la réglementation DORA. A cette occasion les administrateurs ont renforcé leur connaissance des enjeux de la résilience opérationnelle numérique.

2.2.2 Activité et évaluation des performances du Conseil d'administration

Activité du Conseil

En 2025, le Conseil d'administration a tenu six séances. Le taux d'assiduité global s'est établi à 91 % en moyenne, ce qui traduit un engagement fort des administrateurs.

Nom	Taux de présence
Jérôme Grivet	100 %
Franck Alexandre	83 %

Jean-Yves Carillet	100 %
Laurence Daures	100 %
Nicolas Denis	67 %
Jean-Pierre Gaillard	100 %
Nicole Gourmelon	100 %
Jean-Pierre Guillou	100 %
Jérôme Hombourger	83 %
Catherine Hélaine	100 %
Isabelle Job-Bazille	83 %
Estelle Molitor	100 %
Gaëlle Regnard	83 %
Jean-Yves Remillet	83%
Frédéric Bommarito	75 %
Pierre Crumière	100 %

La majeure partie des points traités à l'ordre du jour a fait l'objet d'un support adressé préalablement aux membres du Conseil. Les principaux sujets traités, après examen le cas échéant par les comités spécialisés, sont les suivants :

- Activité et stratégie de l'entreprise

Un point sur l'évolution de l'activité de l'entreprise sur ses principaux marchés de clientèle est réalisé à chaque réunion du Conseil. Le Conseil a été régulièrement informé des projets conduits dans le cadre de la mise en œuvre du Plan moyen terme « Energies 2030 ». La trajectoire carbone de LCL a fait l'objet d'une présentation détaillée lors de la séance du 29 janvier 2025 ; le budget carbone pour l'année 2025 ayant été approuvé en Conseil d'administration du 20 mars 2025.

- Information financière

Au titre de son activité ordinaire, le Conseil a examiné les comptes trimestriels, semestriels et annuels avec, à chaque fois, l'éclairage du Comité d'audit puis des commissaires aux comptes. Les supports de présentation détaillent de manière approfondie les principaux postes comptables et leurs évolutions ainsi que la formation du résultat. Les grandes lignes de la politique financière de LCL lui ont été présentées en janvier 2025, après examen par le Comité des risques. En mars 2025, il a approuvé les déclarations relatives au processus d'évaluation de l'adéquation du capital interne et de la liquidité interne ICAAP (*Internal Capital Adequacy Assessment Process*) et ILAAP (*Internal Liquidity Adequacy Assessment Process*). En juillet 2025, Il a renouvelé l'autorisation donnée pour un an à la Direction générale de la banque de procéder, le cas échéant, à des émissions obligataires. Il a également approuvé lors du Conseil du 11 décembre 2025 le budget financier de l'exercice 2026.

- Information relative au suivi des risques et du contrôle interne

D'une manière générale, le Conseil est informé de l'organisation, de l'activité et des résultats du contrôle interne. Il est impliqué dans la compréhension des principaux risques encourus par l'entreprise. A ce titre, il est régulièrement informé des limites globales fixées en tant que niveaux acceptables de ces risques et de l'adaptation de ces limites, en particulier dans le cadre de l'approbation annuelle de l'appétit pour le risque et du cadre de risques de LCL. Les niveaux d'utilisation de ces limites lui sont communiqués dans le cadre du suivi trimestriel des risques, qui lui permet également de suivre les différents indicateurs d'appétit aux risques. Il est informé au moins deux fois par an par les dirigeants effectifs et le responsable de la fonction de gestion des risques, de l'activité et des résultats du contrôle interne. En cas d'incidents significatifs, le Conseil en est informé dès lors que les seuils ou critères, définis dans une note de procédure interne, sont atteints. Le Conseil est également informé des évolutions de la réglementation bancaire et de leurs incidences au sein de LCL, ainsi que de l'avancement des plans d'actions prioritaires engagés dans les domaines de la conformité.

En 2025, à la lumière des travaux menés par le Comité des risques, qui donnent lieu à une présentation de synthèse en séance du Conseil par le Président du Comité, le Conseil a examiné chaque trimestre la situation des risques, en particulier des risques de contrepartie et des risques opérationnels, et porté son attention sur les risques financiers, dont la liquidité et le risque de taux d'intérêt global (RTIG). En juillet 2025 le responsable du système d'information a présenté la Stratégie de Résilience Opérationnelle Numérique (SRON) qui est un document exigé par le règlement DORA. Elle définit les modalités de mise en œuvre du cadre de gestion du risque lié aux TIC (technologies de l'information et des communications). Cette stratégie a été approuvée par le Conseil d'administration lors de cette même séance. En décembre 2025, il a examiné et approuvé l'actualisation pour 2026 de l'appétit pour le risque (financier, de crédit, opérationnel, de non-conformité, de modèle et environnemental) et du cadre de risques (de crédit, opérationnels, financiers et de non-conformité). Le Conseil d'administration a pris acte du maintien du niveau de tolérance du seuil de significativité des incidents opérationnels fixé à 10 M€ (incident significatif brut unitaire/Tier 1) dans le cadre de l'exercice d'appétit pour le risque pour 2026. Le Conseil a également été régulièrement informé du déroulement des missions conduites par les régulateurs, des principales conclusions émises dans ce cadre ainsi que des plans d'action mis en place pour y répondre. Le 20 mars 2025, le Conseil a examiné le rapport sur le contrôle interne de l'exercice 2024, qui lui permet d'apprécier les risques et l'organisation du dispositif de contrôle et sa conformité aux normes du Groupe et à la réglementation bancaire. Il a bénéficié de l'éclairage des travaux du Comité des risques consacrés à ce rapport. L'information semestrielle sur le contrôle interne lui a été présentée lors de la séance du 28 octobre 2025.

L'Inspecteur général de LCL a rendu compte au Conseil d'administration du 20 mars 2025 du plan d'audit 2024 et fait une synthèse des cotations des missions. Il a également évoqué les principales évolutions de la ligne métier Audit-Inspection pour 2025 et les différentes priorités dont l'accélération de la modernisation des dispositifs de contrôles en renforçant l'usage de la data et du numérique dans les audits. Lors du Conseil d'administration du 28 octobre 2025, l'Inspecteur général a présenté le plan d'audit 2026 qui a été approuvé lors de cette séance.

S'agissant de la Conformité, la synthèse des travaux du Comité des risques dans ce domaine est présentée au Conseil, complétant la vision des risques de non-conformité apportée par les rapports semestriel et annuel sur le contrôle interne. Le Conseil a ainsi connaissance de l'évolution des indicateurs de conformité portant sur la fraude, la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, ainsi que la protection de la clientèle, des marchés et des données personnelles. Lors de la séance du 11 décembre 2025, il a également pris connaissance des résultats de l'autoévaluation annuelle de l'exposition aux risques de sanctions internationales.

- Gouvernance et rémunérations

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise au titre de l'exercice 2024 a été soumis au Conseil pour approbation le 29 janvier 2025, séance au cours de laquelle le Conseil a également approuvé les principes généraux de la politique de rémunération de l'entreprise, mis en œuvre chez LCL en application de la politique du groupe Crédit Agricole. Les fonctions qui lui sont dévolues dans ce domaine sont exercées par le Comité des rémunérations de Crédit Agricole S.A. conformément à la décision prise par le Conseil en décembre 2013. Lors de la séance du 29 janvier 2025, les éléments relatifs à la population identifiée en application de la réglementation CRD V ont été présentés dans le cadre de l'adoption des projets de résolutions à soumettre à l'Assemblée générale. Le Conseil a également été informé le 28 juillet 2025 des décisions prises par le Comité des rémunérations pour la campagne de rémunération 2024/2025 concernant les principes d'application de la politique de rémunération, l'enveloppe de rémunération variable, l'identification du personnel identifié au sens de la réglementation CRD V et la rémunération variable du personnel identifié ; le Comité des rémunérations avait également pris connaissance de l'avis globalement positif des fonctions de contrôle sur l'application de la politique de rémunération au sein de LCL pour l'exercice 2024 et avait en particulier relevé que LCL avait revu sa politique de rémunération variable individuelle afin d'intégrer des critères sur les comportements à risque. Le Conseil d'administration du 20 mars 2025 a rendu un avis favorable sur les rémunérations variables du Directeur général et du Directeur général délégué au titre de l'année de performance 2024.

Le Comité des rémunérations de Crédit Agricole SA après délibération le 17 juillet 2025 a également émis un avis favorable sur l'actualisation des éléments de rémunération de M. Serge Magdeleine. En date du 11 décembre 2025, le Conseil d'administration a approuvé la nomination et la rémunération de M. Jean-François Dupouy en tant que Directeur général délégué à compter du 1^{er} janvier 2026. Le comité des nominations du 15 septembre 2025 avait rendu un avis favorable sur cette nomination. Le Comité des rémunérations de Crédit Agricole S.A. s'était également prononcé favorablement sur sa proposition de rémunération lors de sa réunion du 21 novembre 2025.

- Conventions réglementées

L'appréciation et le suivi de ces conventions s'effectuent au regard de la note de procédure interne "Gestion des conventions soumises à réglementation", qui intègre les dispositions des articles L.225-38 et suivants du code de

commerce. Le mode de gouvernance des conventions intra groupe et réglementées adopté par le Conseil en 2007 prévoit d'informer le Conseil et d'approuver les conventions non réglementées que le Président du Conseil estimerait suffisamment significatives. Les conventions réglementées dans le cadre des opérations Groupe de titrisation « true sale » (FCT Crédit Agricole Habitat 2025 et FCT LCL Personal Loan 2025) et ont été soumises et approuvées par le Conseil d'administration du 20 mars 2025.

Le Conseil a en outre examiné le 11 décembre 2025 chacune des conventions réglementées conclues et autorisées au cours des exercices antérieurs dont l'exécution a été poursuivie au cours du dernier exercice.

Evaluation du fonctionnement du Conseil

Dans le cadre d'une démarche interne d'évaluation de ses travaux, le Conseil a examiné et approuvé, en séance du 29 janvier 2025, le rapport sur le gouvernement d'entreprise, en particulier la partie relatant les conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil au titre de l'exercice précédent, portant ainsi une appréciation sur la composition, l'organisation et le fonctionnement de cette instance, en référence aux recommandations précitées. Au regard de la variété et de l'exhaustivité des sujets traités, de la périodicité adaptée des séances et de la participation assidue des administrateurs, les conditions actuelles permettent au Conseil d'accomplir ses missions avec l'efficacité, l'objectivité et l'indépendance nécessaires, y compris en termes de prévention d'éventuels conflits d'intérêt.

Cette démarche d'évaluation est renforcée par un processus plus formalisé et plus approfondi d'évaluation de la structure, du fonctionnement et de l'efficacité du Conseil d'administration au moyen d'un questionnaire individuel d'évaluation élaboré par le Comité des nominations, adressé chaque année aux administrateurs. Cette évaluation régulière du fonctionnement du Conseil permet de définir les axes d'amélioration appropriés pour accroître l'efficacité des travaux. Comportant 55 questions, elle aborde les différents aspects du fonctionnement du Conseil d'administration : la composition du Conseil, l'organisation et la préparation des réunions, le fonctionnement du Conseil (y compris en période de crise sanitaire) et la qualité des relations en son sein et avec la Direction générale de l'entreprise, la formation et l'information des administrateurs, ainsi que le fonctionnement des comités spécialisés. Les résultats de cette évaluation pour l'exercice 2025 ont été examinés par le Comité des nominations le 8 décembre 2025 et présentés au Conseil d'administration le 11 décembre 2025. Le fonctionnement du Conseil est jugé très satisfaisant à 50 % et satisfaisant à 50 %. Cette évaluation a permis d'identifier les sujets de satisfaction et les éléments à améliorer. Parmi les points les plus satisfaisants, ressortent la qualité du procès-verbal, la qualité des débats, la qualité des relations avec le Président et le Directeur général et les réponses apportées en interne aux demandes d'informations des administrateurs, l'adéquation des travaux des Comités spécialisés aux enjeux et la qualité des documents fournis dans le cadre du Conseil et des réunions des Comités spécialisés. Le Conseil juge en revanche souhaitable d'améliorer le délai et le mode de transmission des dossiers et de renforcer les informations sur la mise en œuvre des décisions. Sur proposition du Comité des nominations, le Conseil a émis des préconisations et retenu quelques actions à mettre en œuvre en 2026 afin d'améliorer l'efficacité de ses travaux.

Une évaluation formalisée complémentaire, telle que proposée par le code Afep/Medef qui recommande d'en réaliser au moins une tous les trois ans, n'a pas été effectuée dans la mesure où le capital social de la société est détenu à plus de 95 % par un actionnaire majoritaire.

2.2.3 Présentation et activité des comités

Comité d'audit

Le Comité d'audit est constitué exclusivement d'administrateurs et comprend quatre (4) membres au 31 décembre 2025 :

Nom	Date de nomination	Taux de présence en 2025
Laurence Daures, Président du Comité, administrateur indépendant	27 avril 2017	100 %
Jean-Pierre Gaillard	29 avril 2014	100 %
Catherine Hélaine, administrateur indépendant	27 avril 2017	100 %
Jean-Yves Carillet	27 juillet 2023	100 %

La proportion d'administrateurs indépendants au sein du Comité est de 50 %, en-deçà de la proportion des deux-tiers recommandée par le code Afep/Medef. En effet, la composition du Conseil d'administration reflète la structure du capital de la société, détenue à plus de 95 % par un actionnaire majoritaire. La présidence du comité est exercée par un administrateur indépendant. Les différents membres du Comité ont été choisis notamment en fonction de leur expérience professionnelle privilégiant une compétence réglementaire, bancaire ou financière, critères émis conformément à la recommandation de l'AMF sur le Comité d'audit.

Le rôle et le fonctionnement du Comité d'audit sont définis dans le règlement intérieur du Conseil d'administration. Ce Comité, placé sous la responsabilité du Conseil d'administration qu'il assiste et auquel il rapporte, a pour mission de :

- suivre les travaux des Commissaires aux comptes de la Société,
- suivre le processus d'élaboration de l'information financière, de porter une appréciation sur la pertinence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes sociaux et consolidés,
- examiner les projets de comptes trimestriels, semestriels et annuels, sociaux et consolidés, avant que le Conseil d'administration n'en soit saisi,
- émettre une recommandation au Conseil sur le renouvellement ou la nomination des commissaires aux comptes,
- examiner toute question de nature financière ou comptable qui lui est soumise par le Président du Conseil d'administration ou le Directeur général.

Pour l'exercice de sa mission, le Comité peut accéder à l'ensemble des services concernés de la banque. Lors de chacune de ses réunions, le Comité entend les commissaires aux comptes, les principaux responsables de la Direction Finances et le responsable de la fonction de gestion des risques, en présence de l'Inspecteur général. Un compte-rendu détaillé de la réunion est établi par le responsable de la Comptabilité et communiqué aux administrateurs.

Le Comité s'est réuni à quatre reprises au cours de l'exercice 2025. Il a traité de manière approfondie l'ensemble des informations financières présentées ensuite au Conseil. Il a pris connaissance du rapport complémentaire au Comité d'audit et du plan d'audit présentés par les commissaires aux comptes. Concernant les missions d'audit, il a renouvelé son autorisation concernant le dispositif de pré-autorisation des missions autres que celles de l'audit légal, dans le cadre d'une enveloppe financière annuelle et d'une liste de missions prédéfinies et il a été informé des missions autorisées autres que celles de certification des comptes. En outre, un point spécifique sur les travaux relatifs aux informations extra-financières a été réalisé lors de la séance du mois d'avril.

Une synthèse des travaux menés au sein du Comité est exposée en séance du Conseil par le Président du Comité d'audit.

Comité des risques

Le Comité des risques est constitué exclusivement d'administrateurs et comprend cinq (5) membres au 31 décembre 2025 :

Nom	Date de nomination	Taux de présence en 2025
Catherine Hélaïne, Président du Comité, administrateur indépendant	28 juillet 2016 (membre) 27 avril 2017 (Président)	100 %
Laurence Daures, administrateur indépendant	27 avril 2017	100 %
Jean-Pierre Gaillard	8 avril 2015	100 %
Jean-Pierre Guillou	29 janvier 2025	100 %
Jean-Yves Carillet	27 juillet 2023	100 %

Ces différents membres ont été choisis notamment en fonction de leur expérience professionnelle privilégiant une compétence réglementaire, bancaire et risques, répondant aux prescriptions de l'article L.511-92 du Code monétaire et financier. Le rôle et le fonctionnement du Comité des risques sont définis dans le règlement intérieur du Conseil d'administration, actualisé en avril 2015 pour tenir compte de la scission entre le Comité d'audit et le Comité des risques opérée à cette date en application de la réglementation CRD IV. La présidence du comité est exercée par un administrateur indépendant.

Ce Comité, placé sous la responsabilité du Conseil d'administration qu'il assiste et auquel il rapporte, a pour missions principales :

- d'examiner et de suivre le dispositif de contrôle interne et de gestion des risques en vigueur au sein de la Société et de son groupe consolidé,
- de conseiller le Conseil d'administration sur la stratégie globale de l'établissement et l'appétence en matière de risques, tant actuels que futurs,
- d'assister le Conseil lorsque celui-ci contrôle la mise en œuvre de cette stratégie par la Direction générale et par le responsable de la fonction de gestion des risques,
- d'examiner si les prix des produits et services proposés aux clients sont compatibles avec la stratégie de l'établissement en matière de risques. Lorsque les prix ne reflètent pas correctement les risques, le Comité présente au Conseil d'administration un plan d'action pour y remédier,
- sans préjudice des attributions du Comité des rémunérations, d'examiner si les incitations prévues par la politique et les pratiques de rémunération sont compatibles avec la situation de l'établissement au regard des risques auquel il est exposé, de son capital, de sa liquidité, ainsi que de la probabilité et de l'échelonnement dans le temps des bénéfices attendus,
- de suivre les travaux des équipes chargées du contrôle périodique.

Le Comité des risques se réunit autant de fois que nécessaire et au moins deux fois par exercice. Il rend compte au Conseil d'administration, deux fois par an au minimum, de l'évolution et du résultat de ses travaux. C'est notamment le cas lorsqu'il procède à l'examen des stratégies, politiques, procédures, systèmes, outils et limites mentionnées à l'article 148 de l'arrêté du 3 novembre 2014, et des hypothèses sous-jacentes. A cette occasion, il fait toute proposition qu'il jugerait opportune pour améliorer les procédures en vigueur.

Pour l'exercice de sa mission, le Comité peut accéder à l'ensemble des services concernés de la banque. Lors de chacune de ses réunions, le Comité entend les commissaires aux comptes, les responsables des fonctions de contrôle (risques et contrôles permanents, inspection générale, conformité) et le membre du Comité exécutif en charge des finances, des engagements, du recouvrement et des affaires juridiques. Un compte-rendu détaillé de la réunion est établi par un représentant de la Direction des risques et contrôles permanents puis soumis à l'approbation des administrateurs.

Le Comité des risques s'est réuni à six reprises au cours de l'exercice 2025. Au-delà du suivi des différentes natures de risques réalisé de manière récurrente, le Comité a notamment examiné sur la période : le Périmètre de surveillance consolidée, les résultats du Processus d'identification des risques, l'Appétit pour le risque et le Cadre de risques ainsi que le suivi des seuils fixés, la Politique de rémunération et la Politique financière 2025, les exercices et déclarations ICAAP/ILAAP, la stratégie de recouvrement 2025 ; il a par ailleurs pris connaissance du suivi du risque environnemental, des stress-tests, des modèles et systèmes de notation, du Plan d'Urgence Liquidité, ainsi que des effectifs des corps de contrôle. Un focus a été régulièrement réalisé sur le contexte économique et ses conséquences, au travers d'études ponctuelles (évolution des risques de l'activité de crédit à la consommation, du marché des Professionnels, etc.).

Le Comité a par ailleurs été informé de la mise en œuvre des évolutions réglementaires en matière de conformité et a pris connaissance, chaque trimestre, des éléments d'actualité dont la connaissance client et l'évolution de la fraude. Le Comité a examiné la cotation du risque de conduite et la cartographie du risque de corruption, la rédaction du QLB, du rapport LCB/FT, du Rapport de gestion, du Rapport de contrôle interne 2024 et de l'Information semestrielle sur le contrôle interne au 30 juin 2025.

Le Comité est tenu régulièrement informé de la réalisation du plan d'audit et des conclusions des missions de l'Inspection générale, ainsi que des relations avec les différents superviseurs et des missions menées par ces derniers au sein de l'entreprise. Il a été informé de l'Entretien de Surveillance Rapprochée (ESR) qui s'est déroulé en mai avec l'ACPR et la BCE.

Le Comité a ainsi traité de manière approfondie l'ensemble des informations relatives à la surveillance des risques et au contrôle interne. Une synthèse de ces travaux est exposée en séances du Conseil par la Présidente du Comité des risques.

Comité des nominations

Le Comité des nominations, créé par décision du Conseil du 10 février 2016, est constitué exclusivement d'administrateurs et comprend trois (3) membres au 31 décembre 2025 :

Nom	Date de nomination	Taux de présence en 2025
Estelle Molitor, Président du Comité, Administrateur indépendant	24 avril 2025	100 %

Isabelle Job-Bazille	1 ^{er} novembre 2021	100 %
Jean-Yves Remillet	31 octobre 2023	100 %

La proportion d'administrateurs indépendants au comité des nominations est de 33 %, en deçà de la recommandation du code Afep/Medef d'une composition majoritaire d'administrateurs indépendants. En effet, la composition du Conseil d'administration reflète la structure du capital de la société, détenue à plus de 95 % par un actionnaire majoritaire. La présidence du comité est exercée par un administrateur indépendant.

Le Comité des nominations, sous la responsabilité du Conseil d'administration, est notamment chargé :

- d'identifier et de recommander au Conseil les candidats aptes à être nommés administrateurs et d'apprécier les critères d'indépendance pour les administrateurs qualifiés d'indépendants,
- d'évaluer périodiquement, et au moins une fois par an, l'équilibre et la diversité des connaissances, des compétences et des expériences dont disposent individuellement et collectivement les membres du Conseil et d'en rendre compte au Conseil,
- de préciser les missions et les qualifications nécessaires aux fonctions exercées au sein du Conseil et d'évaluer le temps à consacrer à ces fonctions,
- de fixer un objectif concernant la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil et d'élaborer une politique pour atteindre cet objectif,
- d'évaluer périodiquement, et au moins une fois par an la structure, la taille, la composition et l'efficacité du Conseil d'administration au regard des missions qui lui sont assignées et de soumettre toute recommandation utile,
- d'examiner périodiquement les politiques du Conseil en matière de sélection et de nomination des dirigeants effectifs, des directeurs généraux délégués et du responsable de la fonction de gestion des risques et de formuler des recommandations en la matière.

Le Comité des nominations se réunit autant de fois que nécessaire et au moins deux fois par exercice. Il rend compte au Conseil d'administration de ses avis et, une fois par an au minimum, de l'évolution et du résultat de ses travaux. A cette occasion, il fait toute proposition qu'il jugerait opportune pour améliorer les règles de gouvernance et le fonctionnement du Conseil d'administration. Pour l'exercice de sa mission, le Comité peut accéder à l'ensemble des services concernés de la banque.

Le Comité s'est réuni à six reprises au cours de l'exercice 2025. En janvier 2025, il a validé le projet de rapport de gouvernement d'entreprise concernant l'exercice 2024 et a examiné les projets de résolution à soumettre à l'Assemblée générale concernant les mandats d'administrateurs arrivant à échéance en 2025. Il a également émis des suggestions concernant des actions de formation pour les administrateurs. En mars 2025, le Comité a notamment étudié favorablement la candidature de Monsieur Jérôme Grivet pour un mandat d'administrateur en remplacement de Monsieur Philippe Brassac. En septembre 2025, il a étudié la candidature de Jean-François Dupouy à la fonction de Directeur général délégué et émis un avis favorable auprès du Conseil d'administration. En décembre 2025, il a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des connaissances, des compétences et de l'expérience des membres du Conseil et ceux de l'évaluation annuelle du fonctionnement et de l'efficacité du Conseil pour l'année 2025. La synthèse de ces évaluations et les suggestions du Comité ont été présentées au Conseil par le Président du Comité des nominations le 11 décembre 2025.

Le Président du Comité a rendu compte régulièrement au Conseil des travaux menés par le Comité afin d'éclairer les décisions du Conseil en matière de gouvernance.

Comité des rémunérations

La politique de rémunération des dirigeants du Groupe est gérée par Crédit Agricole S.A., qui exerce la surveillance du Groupe sur une base consolidée. Les fonctions de ce Comité, devenu obligatoire pour les établissements de crédit en application du Code monétaire et financier, ont été dévolues à celui de Crédit Agricole S.A. par une décision du Conseil d'administration de LCL du 11 décembre 2013, justifiant ainsi l'absence d'un comité des rémunérations dédié. Néanmoins le Conseil est informé une fois par an des travaux menés et des décisions prises par le Comité des rémunérations. En 2025, cette information a été réalisée lors de la séance du 28 juillet.

3 Informations relatives aux mandataires sociaux

3.1 Liste des mandats et fonctions exercés par les mandataires sociaux

Liste des principaux mandats et fonctions exercés au 31 décembre 2025 par les mandataires sociaux

DIRECTION GENERALE	
Serge MAGDELEINE né en 1972 Directeur général depuis le 1 ^{er} janvier 2024	Groupe : Directeur Général de LCL Président de CACI SA Administrateur de Crédit Agricole Assurances, PREDICA, Pacifica, Crédit Agricole Assurances Retraite, Crédit Agricole Indosuez Hors Groupe : Administrateur de Nexity
Olivier NICOLAS né en 1966 Directeur général délégué depuis le 25 juillet 2024	Groupe : Directeur Général délégué de LCL Administrateur de Crédit Agricole Transitions et Energie Membre des Conseils de surveillance de CA Titres, LCL Croissance et IDIA Président (RP de LCL) de la SAS Holding 20
CONSEIL D'ADMINISTRATION au 31 décembre 2025	
Jérôme GRIVET né en 1962 Président depuis le 24 avril 2025 nommé le 24 avril 2025	Directeur Général Délégué de Crédit Agricole SA Président de CAPFM et de CACIF Vice-Président de Crédit Agricole Italia S.p.A. Administrateur de Crédit Agricole Assurances, PREDICA, Pacifica, Crédit Agricole Assurances Retraite Hors Groupe : Président du Conseil de surveillance du FGDR Administrateur de Covivio (RP Predica) et de Wordline
Franck ALEXANDRE né en 1965 nommé le 25 avril 2024 échéance en 2027	Groupe : Président de la Caisse régionale de Crédit Agricole Alpes-Provence Administrateur de SOFIPACA SA, de CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Hors Groupe : Vice-Président du syndicat AOC Gigondas.
Jean-Yves CARILLET né en 1963 coopté le 10 février 2016 renouvelé le 25 avril 2024 échéance en 2027	Groupe : Directeur général de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Ille et Vilaine, de la SAS Crédit Agricole Logement et Territoires Administrateur de SAS Rue la Boétie, SAS SACAM Participation, Crédit Agricole Immobilier, CASIM, Crédit Agricole Protection Sécurité, ACTICAM, ADICAM, CACI, IDIA, CA MID CAP ADVISOR Président de UNEXO Gestion, Président du comité directeur de AGILOR Secrétaire général adjoint du bureau fédéral (Fédération Nationale du Crédit Agricole) Hors Groupe : Président du Comité régional Action Logement (CRAL) Administrateur de Arcade VVY SA Administrateur de BODEMER
Laurence DAURES née en 1973 nommée le 27 avril 2017 renouvelée le 27 avril 2023 échéance en 2026	Hors Groupe : Administrateur de Dassault Systèmes (Administrateur référent), Président du comité des nominations et rémunérations, membre du comité d'audit
Nicolas DENIS né en 1967 coopté le 1er février 2024 renouvelé le 24 avril 2025 échéance en 2028	Groupe : Directeur général de Crédit Agricole Assurances et de PREDICA Président de Crédit Agricole Assurances Solutions (RP CAA) et du Fonds Stratégique de Participations (RP PREDICA) Vice-Président de Crédit Agricole Vita SPA Administrateur de CACI (RP de CAA), ADICAM, CA-GIP, CA Italia, CA Grands Crus (RP de PREDICA) Membre du Conseil de surveillance de Crédit Agricole Innovations & Territoires
Jean-Pierre GAILLARD né en 1960 nommé le 3 mai 2012 renouvelé le 25 avril 2024 échéance en 2027	Groupe : Président de la Caisse régionale de Crédit Agricole Sud Rhône Alpes Administrateur de Crédit Agricole SA, membre du comité d'audit et du comité des nominations et de la gouvernance Administrateur de la SAS Rue La Boétie Président d'ADICAM Membre du bureau fédéral de la Fédération Nationale du Crédit Agricole Hors Groupe : Membre du conseil consultatif de la Banque de France de l'Ardèche
Nicole GOURMELON née en 1963 représentant permanent depuis le 6 avril 2016 de la société SACAM Développement (SAS) cooptée le 30 juillet 2003 renouvelée le 27 avril 2023 échéance en 2026	Groupe : Directrice Générale de Crédit Agricole Atlantique Vendée Administratrice de Crédit Agricole S.A., membre du comité stratégique et de la RSE. Administratrice de Crédit Agricole personnel Finance & Mobility Administratrice CATS Administratrice UNEXO - UNEXO Financement - UNEXO Gestion – ACTICAM – Crédit Agricole Protection Sécurité – CAAVIP – Foncière Atlantique Vendée – Atlantique Vendée Innovation – Village by CA (RP) Administratrice Association Nationale des Cadres Dirigeants
Jean-Pierre GUILLOU né en 1965 coopté le 31 octobre 2023 renouvelé le 25 avril 2024 échéance en 2027	Groupe : Directeur Général de la Caisse régionale de Crédit Agricole de la Corse Président de CA Chèques et OPPIDEO Administrateur de Uni-Editions et COFILMO Hors Groupe : Représentant du Crédit Agricole de la Corse au Conseil d'administration de la CADEC (Caisse de développement économique de la Corse), représentant du Crédit Agricole de la Corse au Conseil d'administration de AIR CORSICA
Catherine HELAINE née en 1967 nommée le 3 mai 2016 renouvelée le 27 avril 2022 et le 24 avril 2025 échéance en 2028	Hors groupe : Senior advisor chez Columbus Consulting Membre du Conseil stratégique de Référence DSI Membre de l'advisory Board de Groupe Référence Administrateur de Moissons nouvelles (secteur associatif)

CONSEIL D'ADMINISTRATION au 31 décembre 2025	
Jérôme HOMBOURGER né en 1966 nommé le 27 avril 2023 échéance en 2026	Groupe : Directeur Général de la Caisse régionale de Crédit Agricole Val de France Administrateur de CA Distribution Pro, CAPS, CA Auto bank et Pleinchamp
Isabelle JOB-BAZILLE née en 1968 cooptée le 31 juillet 2018 renouvelée le 27 avril 2023 échéance en 2026	Groupe : Directrice des Etudes Economiques de Crédit Agricole S.A. - membre du Comité de direction Administrateur de CA Assurances, PREDICA, PACIFICA, CA Indosuez Wealth (France), CA IDIA, CAA Retraite Hors groupe : Administrateur du cercle TURGOT
Estelle MOLITOR Née en 1974 nommée le 29 avril 2021 renouvelée le 25 avril 2024 échéance en 2027	Groupe : Censeur au Conseil de surveillance d'Interfimo Hors Groupe : Secrétaire Générale de l'UNHJ membre fondateur de l'UNAPL Membre du conseil d'administration de la CNAVPL
Gaëlle REGNARD né en 1973 nommé le 27 avril 2023 échéance en 2026	Groupe : Directeur Général de la Caisse régionale de Crédit Agricole Loire Haute-Loire Membre du Bureau fédéral de la Fédération Nationale du Crédit Agricole Administrateur de Crédit Agricole S.A., EDOKIAL SAS, Groupe COFAM, SAS Rue la Boétie, CATS et CAGIP
Jean-Yves REMILLET né en 1962 nommé le 27 avril 2023 échéance en 2026	Groupe : Président de la Caisse régionale de Crédit Agricole Champagne Bourgogne Administrateur de CA Personal Finance & mobility Vice-Président de CAMCA assurances
Pierre CRUMIERE né en 1986 élu par les salariés avec effet le 22 octobre 2022 réélu avec effet le 22 octobre 2025 échéance le 22 octobre 2028	Conseiller de clientèle à l'agence de Manosque
Frédéric BOMMARITO née en 1970 élu suppléant par les salariés avec effet le 22 octobre 2022 - au Conseil depuis le 26 mars 2025 réélu avec effet le 22 octobre 2025 échéance le 22 octobre 2028	Conseiller Professionnels à l'agence de La-Roche-Sur-Yon

3.2 Opérations réalisées sur les titres de la société

Sans objet, les actions de la société n'étant pas admises à la négociation sur un marché réglementé.

3.3 Conventions soumises à information des actionnaires

La Société n'a pas eu connaissance de la conclusion de conventions soumises à information des actionnaires en application de l'article L 225-37-4-2° du code de commerce.

4 Politique de rémunération

4.1 Principes généraux de la politique de rémunération

Après délibération de son Conseil d'administration, LCL applique la politique de rémunération définie par Crédit Agricole S.A. pour l'ensemble du Groupe, dont les modalités détaillées sont présentées dans le chapitre « Politique de rétribution » du document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A. disponible à l'adresse www.credit-agricole.com - rubrique investisseurs ou actionnaires. Cette politique concerne l'ensemble des éléments constitutifs des rémunérations, notamment les programmes de rémunération des cadres dirigeants, les cadres dirigeants de LCL étant intégrés dans les cercles de gestion sous responsabilité de Crédit Agricole S.A.

En conséquence, les attributions du Comité des rémunérations du Conseil d'administration ont été dévolues par le Conseil d'administration de Crédit Lyonnais S.A. au comité des rémunérations de Crédit Agricole S.A., qui assure notamment le suivi de la mise en œuvre de la politique de rémunération et veille à la conformité de sa déclinaison dans les différentes entités concernant l'encadrement des rémunérations de la population identifiée.

Crédit Agricole S.A. a défini une politique de rémunération responsable, au service de la raison d'être du Groupe « agir chaque jour dans l'intérêt de ses clients et de la société » et de son Plan moyen terme Ambitions 2025, qui s'attache à porter les valeurs du Groupe dans le respect de l'ensemble des parties prenantes : collaborateurs, clients et actionnaires. Conforme aux directives européennes encadrant les rémunérations dans le secteur de la banque, de l'assurance et de la gestion d'actifs, et au code de gouvernance Afep/Medef, la politique de rémunération mise en œuvre a pour objectif la reconnaissance de la performance individuelle et de la performance collective des métiers dans la durée. Enfin, elle tend à limiter la prise de risques excessive et s'inscrit dans le cadre d'appétence aux risques défini par la gouvernance de chaque entité.

En application de cette politique, la rémunération globale des collaborateurs de LCL est constituée des éléments suivants :

- rémunération fixe,
- rémunération variable de la performance,
- rémunération variable collective,
- rémunération variable long terme,
- périphériques de rémunération.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités et de son niveau dans l'entreprise et dans le Groupe.

Rémunération fixe

La rémunération fixe rétribue les compétences des collaborateurs nécessaires pour exercer les responsabilités des postes qui leur sont confiés. Un poste est caractérisé par une mission et des contributions, un niveau dans l'organisation et un profil de compétences et d'expérience attendus.

Rémunération variable de la performance

La rémunération variable annuelle individuelle rétribue la performance du collaborateur, mesurée sur la base d'objectifs définis. Les différents systèmes de rémunération variable individuelle existants ont été unifiés en 2020 au sein d'un dispositif unique, la Rémunération Variable de Performance, qui fixe une cible de rémunération variable individuelle pour chaque niveau de responsabilité dans chaque domaine d'activité (Retail, Banque Privée, Entreprises, Corporate, Fonctions support) et vise à mieux reconnaître les contributions individuelles de chacun mais aussi l'engagement de tous à la réussite de LCL.

Selon les domaines d'activité, les cibles de rémunération variable individuelle sont exprimées soit en euros, soit en pourcentage de la rémunération fixe et sont plafonnées.

Les critères de performance impactant la rémunération variable doivent prendre en compte les comportements non respectueux des règles et procédures de conformité et de risques, dans le cadre des règles et méthodes définies dans le respect des principes communs au groupe, en vue d'en assurer l'équité. Les rémunérations variables sont fixées de façon à ce qu'elles n'entravent pas la capacité de LCL à renforcer ses fonds propres en tant que de besoin. Elles prennent en compte l'ensemble des risques, y compris le risque de liquidité, ainsi que le coût du capital.

Rémunération variable collective

La rémunération variable collective vise à associer collectivement les collaborateurs aux résultats et à la performance de LCL. Elle est constituée de la participation et de l'intéressement dans les conditions fixées par accord collectif et dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Rémunération variable long terme

Cet élément de rémunération variable, fédérateur, motivant et fidélisant, complète le mécanisme de rémunération variable annuelle en rétribuant la performance long terme et collective du Groupe et de LCL.

Il est composé de plusieurs dispositifs différenciés selon le niveau de responsabilité du collaborateur dans l'organisation :

- L'actionnariat salarié ouvert à l'ensemble des collaborateurs

- La rémunération variable long terme des cadres dirigeants, attribuée en actions et/ou en numéraire sous condition de performance long terme selon des critères économiques, financiers et sociétaux établis en cohérence avec la stratégie à long terme du groupe Crédit Agricole S.A.

Les périphériques de rémunération

Les périphériques de rémunération comprennent essentiellement les régimes de retraite et les dispositifs de prévoyance santé et de complémentaire santé mis en place dans le cadre de régimes collectifs spécifiques.

4.2 Politique de rémunération des cadres dirigeants

La rémunération des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole S.A. a pour objectif de :

- lier les niveaux de rémunération à la performance réelle,
- permettre d'aligner les intérêts du management et ceux des actionnaires,
- attirer, motiver et retenir les cadres dirigeants.

La rémunération fixe est déterminée par référence aux conditions qui prévalent sur le marché des entreprises de taille et d'activité comparables.

De plus, les plans de rémunération variable des cadres dirigeants visent à rémunérer, d'une part, la performance annuelle sur le périmètre de responsabilité de chaque cadre dirigeant et, d'autre part, la performance long terme de l'entité et du Groupe en considérant la performance économique durable, la prise en compte de son impact sociétal et l'alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires.

Ainsi, les cadres dirigeants de LCL bénéficient d'un dispositif de rémunération variable annuelle individuelle commun à l'ensemble du Groupe, basé pour une part de 50 % sur des objectifs économiques sur le périmètre de Crédit Agricole S.A. et de LCL et pour une part de 50 % sur des objectifs non économiques (collectifs et/ou individuels, en lien notamment avec le Projet du Groupe et qui mesurent la création de valeur. Parmi les indicateurs collectifs figurent des critères liés à la RSE).

Les niveaux de rémunération variable annuelle sont définis en pourcentage du salaire de base et sont croissants selon le niveau de responsabilité du dirigeant.

Afin de valoriser la performance durable et de renforcer son lien avec la rémunération, Crédit Agricole S.A. a également mis en place un plan d'attribution d'actions et/ou de numéraire indexé sous conditions de performance long terme. Chez LCL, il s'applique aux cadres dirigeants du « premier cercle » de direction, dont la définition figure dans le chapitre « Politique de rémunération » du document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A. Les montants attribués sont différés sur une période de trois à cinq ans (quatre à cinq ans pour les collaborateurs dit « identifiés ») et sont acquis définitivement au terme d'une période d'indisponibilité et sous réserve de la réalisation des conditions de performance durable fixées à la mise en place (performance économique, boursière et sociétale de Crédit Agricole S.A.).

Le Directeur général de LCL arbitre les décisions impactant la rémunération variable individuelle des collaborateurs ayant un comportement à risque. Au cas où un comportement professionnel à risque et/ou des pertes exceptionnelles seraient constatés, le montant de rémunération variable qui aurait dû être versé peut en tout ou partie être réduit, alors même que la condition de performance serait satisfaite. S'il est découvert, sur une période de 5 ans après le paiement, qu'un collaborateur est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment du Groupe ou de la Société ou qu'il a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Groupe ou LCL se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées, sous réserve de toute loi locale en vigueur.

Les cadres dirigeants de LCL bénéficient du régime commun de retraite supplémentaire des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole S.A. complémentaire aux régimes collectifs et obligatoires de retraite et de prévoyance, auquel LCL a adhéré en application de l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale.

De 2010 à 2019, ce régime de retraite supplémentaire était constitué d'une combinaison de régimes de retraites à cotisations définies (pour partie à charge de l'employeur, pour partie à charge du bénéficiaire) et d'un régime à prestations définies de type additif, dont les droits étaient déterminés sous déduction de la rente constituée dans le cadre des régimes à cotisations définies, la rente totale de retraite, à la liquidation, étant plafonnée, tous régimes confondus, à 70 % de la rémunération de référence par application du règlement du régime.

Dans le cadre de la loi PACTE et conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, le régime additif à prestations définies a été définitivement fermé depuis le 4 juillet 2019 et les droits conditionnels

qu'il procure ont été cristallisés au 31 décembre 2019. Les droits constitués au sein du Groupe antérieurement à la date d'effet du règlement de 2010, sont maintenus conformément aux dispositions du règlement et se cumulent le cas échéant, avec les droits nés de l'application du règlement en vigueur pour le calcul du plafonnement de la rente versée.

Ainsi, aucun droit supplémentaire au titre du régime de retraite supplémentaire à prestations définies ne sera octroyé au titre des périodes d'emploi postérieures au 1er janvier 2020. Les droits constitués au titre des périodes d'emploi antérieures au 1er janvier 2020 continueront à être calculés sur le salaire de fin de carrière, dans les conditions prévues par le régime, et le bénéfice de ces droits passés reste aléatoire et soumis à condition de présence.

A partir du 1er janvier 2020, LCL a mis en place un régime à cotisations définies Article 82 permettant aux cadres dirigeants de se constituer une épargne en vue de la retraite, avec l'aide de l'entreprise.

4.3 Politique de rémunération des "personnels identifiés"

LCL relève du champ d'application de la Directive européenne CRD V et de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement. A ce titre, LCL est concerné par les règles spécifiques relatives à la structuration et au suivi des rémunérations des personnels identifiés. La directive dite « CRD V » et le règlement dit « CRR II » ont été adoptés le 22 mai 2019 pour une entrée en application respectivement le 29 décembre 2020 et le 28 juin 2021. Il s'agit de la déclinaison européenne des accords internationaux dits « Bâle III » de renforcement et d'harmonisation des exigences en fonds propres et d'introduction de normes de liquidité pour le secteur bancaire. Il comprend également plusieurs mesures, non directement liées aux accords « Bâle III », d'harmonisation des pratiques européennes, notamment en matière d'agrément, de gouvernance, y compris en matière de politiques de rémunérations, de supervision et de sanctions. La Directive CRD V a pris effet le 29 décembre 2020. Elle est applicable à compter de l'année de performance 2021, et impactera donc la rémunération variable attribuée au titre de l'année de performance 2021 et pour les années suivantes. L'objectif de cette réglementation est d'aligner les politiques et pratiques de rémunération avec une gestion saine et efficace des risques.

Conformément aux obligations réglementaires, la politique de rémunération des personnels identifiés est caractérisée et encadrée par les éléments suivants :

- Seuil de déclenchement : rémunération variable totale supérieure à 50 000 € (ou l'équivalent en devise) ou supérieure à 1/3 de la rémunération totale ;
- 40 % à 60% de la rémunération variable est différée sur 4 à 5 ans (conformément au barème interne Crédit Agricole SA) ;
- Au moins 50 % de la rémunération variable est attribuée en numéraire adossé à l'action Crédit Agricole S.A., de façon équitable entre la part non-différée et la part différée ;
- L'acquisition de la rémunération sous forme numéraire adossée à l'action Crédit Agricole S.A. est soumise à une période de rétention d'au moins 6 mois ;
- La rémunération variable ne doit pas excéder 100 % de la rémunération fixe, ce ratio pouvant être porté à 200 % maximum en cas de vote favorable de l'Assemblée Générale.

L'allongement de la durée minimale de différée de 3 à 4 ans s'applique à l'ensemble du personnel identifié sauf pour les membres de la Direction Générale (DG, DGD) pour qui la durée de différé est allongée de 3 à 5 ans.

4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux

Rémunération des administrateurs

Les administrateurs perçoivent une rémunération pour l'exercice de leurs fonctions au sein du Conseil et, le cas échéant, des Comités. Le Conseil arrête le montant de l'enveloppe globale de rémunération à soumettre à l'assemblée générale des actionnaires ainsi que ses modalités de répartition.

Sur la base d'une enveloppe globale de 350 K€, fixée par l'Assemblée générale du 15 mai 2006 et qui reste valable jusqu'à nouvel ordre, le Conseil d'administration, lors de la séance du 29 juillet 2022, a revu les modalités de répartition de la rémunération des administrateurs selon les fonctions exercées au sein du Conseil.

La rémunération des membres du Conseil, assise exclusivement sur leur assiduité, se compose d'une somme fixe par séance du Conseil. Le Président de chaque comité spécialisé (Comité d'audit, Comité des risques et Comité des nominations) perçoit une rémunération annuelle forfaitaire, les membres de ces comités percevant une rémunération en fonction de leur participation effective aux séances.

La non-perception de la rémunération attachée à la fonction d'administrateur est la règle en vigueur au sein du groupe Crédit Agricole SA, ce qui donne lieu à une renonciation individuelle. Cette règle de renonciation ne s'applique pas aux présidents et directeurs généraux de caisses régionales, aux administrateurs indépendants et aux administrateurs représentant les salariés. Les administrateurs peuvent toutefois renoncer à leur rémunération sous réserve d'en faire part formellement avant son versement.

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux de LCL se conforme au cadre réglementaire défini par le Code monétaire et financier et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement (CRD V), aux dispositions de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques relatives à l'acquisition des droits annuels conditionnels de retraite supplémentaire à prestations définies, ainsi qu'aux recommandations et principes du code Afep/Medef.

M. Jérôme Grivet est titulaire d'un contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. qui est suspendu pendant la durée de son mandat au sein de cette société. Le mandat de Président du Conseil d'administration de LCL n'est pas rémunéré, hormis la rémunération attribuée en tant que membre du Conseil d'administration. Le Président du Conseil d'administration, M. Jérôme Grivet, a toutefois renoncé au versement de toute rémunération à ce titre pour toute la durée de son mandat.

En application d'une délibération du Conseil d'administration lors de sa séance du 5 décembre 2023, applicable depuis le 1er janvier 2024, le mandat de Serge Magdeleine, Directeur général de LCL, est exercé à titre onéreux. En application d'une délibération du Conseil d'administration lors de sa séance du 25 juillet 2024, applicable depuis cette date, le mandat d'Olivier Nicolas, Directeur général délégué de LCL, est exercé à titre onéreux.

La rémunération de M. Serge Magdeleine et de M. Olivier Nicolas est déterminée conformément aux principes et aux règles retenus pour l'ensemble des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole S.A. et décrits ci-avant au chapitre 4.2 du présent rapport.

Leur rémunération comporte ainsi :

- une rémunération fixe déterminée par référence aux conditions qui prévalent sur le marché pour des entreprises de taille et d'activité comparables ;
- une rémunération variable annuelle individuelle dans le cadre du plan de rémunération variable du Groupe ;
- une rémunération variable long terme dans le cadre du plan d'intéressement long terme du Groupe.

Leur rémunération variable résulte de critères de performance préalablement définis et fixés dans le cadre des règles de gouvernance du Groupe.

Par ailleurs, conformément aux obligations réglementaires spécifiques au secteur bancaire, le Directeur général et le Directeur général délégué LCL font partie de la population identifiée. A ce titre, leur rémunération variable globale, constituée de la rémunération variable annuelle individuelle et de la rémunération variable long terme, est structurée de la façon suivante :

- Seuil de déclenchement : rémunération variable totale supérieure à 50 000 € (ou l'équivalent en devise) ou supérieure à 1/3 de la rémunération totale ;
- 40 % à 60 % de la rémunération variable est différée 5 ans (conformément au barème interne Crédit Agricole SA) ;
- Au moins 50 % de la rémunération variable est attribuée en numéraire adossé à l'action Crédit Agricole S.A., (de façon équitable entre la part acquise et la part différée) ;
- L'acquisition de la rémunération sous forme numéraire adossée à l'action Crédit Agricole S.A., est soumise à une période de rétention d'au moins 6 mois ;
- La rémunération variable ne doit pas excéder 100% de la rémunération fixe, ce ratio pouvant être porté à 200% maximum en cas de vote favorable de l'Assemblée Générale.

Au titre des avantages en nature le Directeur général et le Directeur général délégué bénéficient d'un véhicule de fonction.

La durée minimale de différé des membres de la Direction Générale (DG, DGD) est allongée de 3 à 5 ans.

Au titre du mandat qu'ils exercent chez LCL, les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient pas d'indemnités de départ dues ou susceptibles d'être dues en cas de cessation ou de changement de fonctions.

Le Président, le Directeur général de LCL et le Directeur général délégué ne bénéficient pas de régimes de retraite spécifiques aux mandataires sociaux. Ils relèvent du régime commun de retraite supplémentaire des collaborateurs cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole décrit ci-avant au chapitre 4.2. du présent rapport.

5 Autres informations

5.1 Structure de capital de la société

Au 31 décembre 2025, le capital de la société est constitué de 393 158 237 actions. Les actions de la société ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé. Le capital est détenu à 95,56 % par Crédit Agricole SA et à 4,44 % par SACAM Développement, qui porte la participation des Caisses régionales de Crédit Agricole dans LCL.

	Nombre d'actions	Montant (€)
31-déc-23	393 158 237	2 037 713 591
31-déc-24	393 158 237	2 037 713 591
31-déc-25	393 158 237	2 037 713 591

5.2 Délégations en matière d'augmentations de capital

A l'identique de l'Assemblée générale du 25 avril 2024, il n'y a pas eu de résolution en matière d'augmentations de capital soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 24 avril 2025.

5.3 Modalités relatives à la participation des actionnaires

Il n'est pas prévu de modalités particulières hormis celles énoncées dans les statuts au chapitre V, articles 18 à 20 concernant les assemblées générales, qui se réfèrent aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les statuts peuvent être consultés sur le site internet de l'entreprise (www.LCL.fr).