DECISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 3 FEVRIER 2026

SUR LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration de Crédit Agricole S.A. du 3 février 2026 a arrêté les résolutions relatives aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux qui seront soumises à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée générale le 20 mai 2026.

En conséquence de la fin du mandat de Monsieur Dominique LEFEBVRE au 31 décembre 2025, le Conseil d'administration de Crédit Agricole S.A. du 16 décembre 2025 a décidé de nommer, conformément à l'article L225-47 du Code de Commerce, Monsieur Eric VIAL en qualité de Président du Conseil d'administration à compter du 1er janvier 2026.

En conséquence de la fin des mandats de Philippe BRASSAC et de Xavier MUSCA, le Conseil d'administration de Crédit Agricole S.A. du 17 décembre 2024 a décidé de nommer Olivier GAVALDA en qualité de Directeur général dès l'issue de l'Assemblée générale du 14 mai 2025. Conformément à l'article L.225-55 du code de commerce, le mandat de Directeur général délégué de Jérôme GRIVET a pris fin lors de la nomination du nouveau Directeur général ; Olivier GAVALDA a proposé au Conseil d'administration qui s'est tenu le 14 mai 2025 la confirmation de Jérôme GRIVET en tant que Directeur général délégué.

A ce titre :

POLITIQUE DE REMUNERATION *EX POST* 2025

I. Rémunération 2025 du Président du Conseil d'administration

Dominique LEFEBVRE a perçu en 2025 une rémunération fixe annuelle de 625 000 euros, décidée par le Conseil d'administration le 4 février 2025 et votée par l'Assemblée générale des actionnaires le 14 mai 2025.

Afin de garantir son indépendance, il ne perçoit aucune rémunération variable. Sa rémunération est composée uniquement de la rémunération fixe annuelle.

II. Rémunération 2025 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs jusqu'à l'Assemblée générale du 14 mai 2025

1. Rémunération fixe

Jusqu'à l'Assemblée générale du 14 mai 2025, la rémunération fixe annuelle 2025 de Philippe BRASSAC, Directeur général, est de 1 100 000 euros.

Jusqu'à l'Assemblée générale du 14 mai 2025, la rémunération fixe annuelle 2025 d'Olivier GAVALDA, Directeur général délégué, est de 700 000 euros.

Jusqu'à l'Assemblée générale du 14 mai 2025, la rémunération fixe annuelle 2025 de Jérôme GRIVET, Directeur général délégué, est de 700 000 euros.

Jusqu'à l'Assemblée générale du 14 mai 2025, la rémunération fixe annuelle 2025 de Xavier MUSCA, Directeur général délégué, est de 1 000 000 euros

2. Rémunération variable annuelle

Jusqu'à l'Assemblée générale du 14 mai 2025, la politique de rémunération 2025 applicable aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs, décidée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée générale en 2025 est la suivante :

			Philippe BRASSAC	Olivier GAVALDA	Jérôme GRIVET	Xavier MUSCA
Critères économiques (60 %)	Périmètre Groupe	RNPG – Coefficient d'exploitation – ROTE (équipondérés)	60 %	30 %	60 %	30 %
	Périmètre Pôle Banque Universelle	RNPG – Coefficient d'exploitation – RWA (équipondérés)	-	30 %	-	-
	Périmètre Pôle Grandes Clientèles	RNPG – Coefficient d'exploitation – RWA (équipondérés)	-	-	-	30 %
Critères non économiques RSE (20 %)	RSE Environnementale		10 %	10 %	10 %	10 %
	RSE Sociétale		10 %	10 %	10 %	10 %
Critères non économiques (20 %)	Gestion de la transition managériale		20 %	-	-	-
	Projet Client		-	7 %	5 %	5 %
	Transformation technologique		-	7 %	5 %	5 %
	Maîtrise des risques et de la conformité		-	6 %	10 %	10 %

La rémunération variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Elle peut varier de :

- 0 % à 100 % à la cible et à 120 % au maximum en cas de performance exceptionnelle pour le Directeur général ;
- 0 % à 80 % à la cible et à 120 % au maximum en cas de performance exceptionnelle pour les Directeurs généraux délégués.

Compte-tenu de la performance constatée en 2025, le Conseil d'administration décide d'attribuer au titre de l'exercice 2025 une rémunération variable annuelle pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs déterminée comme suit :

		Philippe BRASSAC	Olivier GAVALDA	Jérôme GRIVET	Xavier MUSCA
Critères économiques Groupe	2025	108,1 %	108,1 %	108,1 %	108,1 %
	2024	*118,3 %*	*118,3 %*	*118,3 %*	*118,3 %*
Critères économique Pôle Banque Universelle	2025		107,8 %		
	2024		*101,4 %*		
Critère économique Pôle Grandes Clientèles	2025				111,5 %

	2024				*112,4 %*
Critères non économiques	2025	128,1 %	121,4 %	121,9 %	121,9 %
	2024	*124,1 %*	*124,3 %*	*123,8 %*	*123,8 %*
Performance globale	2025	116,1 %	113,3 %	113,6 %	114,7 %
	2024	*120,6 %*	*115,6 %*	*120,5 %*	*118,7 %*
Rémunération variable annuelle au titre de	2025	**469**	**233**	**234**	**337**
(en milliers d'euros)	*2024*	***1 320***	***648***	***675***	***950***

Ces rémunérations variables annuelles seront soumises au vote de la prochaine Assemblée générale.

3. Rémunération variable long terme

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs qui n'ont plus de mandat Crédit Agricole S.A. à l'issue de l'Assemblée générale du 14 mai 2025, ne sont pas éligibles à la rémunération variable de long terme sous forme d'attribution gratuite d'actions, conformément aux recommandations du Code Afep-Medef.

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs qui conservent un mandat Crédit Agricole S.A. à l'issue de l'Assemblée générale du 14 mai 2025, sont éligibles à une rémunération variable long terme sous la forme d'attribution gratuite d'actions, dans le cadre d'une enveloppe strictement limitée à 0,1 % du capital social, afin de renforcer leur association à la création de valeur long terme de Crédit Agricole S.A.

Conformément à la politique de rémunération 2025 applicable aux dirigeants mandataires sociaux rappelée ci-dessus, le Conseil d'administration décide d'attribuer, au titre de l'exercice 2025 une rémunération variable long terme.

Le nombre d'actions susceptibles d'être acquises en cas d'atteinte du niveau de performance à la cible est :

- pour Olivier GAVALDA, de 2 904 actions Crédit Agricole S.A., correspondant à une juste valeur comptable de 24 942 euros ;
- pour Jérôme GRIVET, de 2 904 actions Crédit Agricole S.A., correspondant à une juste valeur comptable de 24 942 euros ;

Le nombre maximum d'actions susceptibles d'être acquises en cas d'atteinte du niveau de performance de 120 % de la cible est :

- pour Olivier GAVALDA, de 3 485 actions Crédit Agricole S.A., correspondant à une juste valeur comptable de 29 933 euros ;
- pour Jérôme GRIVET, de 3 485 actions Crédit Agricole S.A., correspondant à une juste valeur comptable de 29 933 euros ;

Ce plan d'intéressement long terme présente les caractéristiques suivantes :

- Les actions sont définitivement acquises à l'issue d'une période de cinq ans sous condition de présence et d'atteinte de conditions de performance décrites dans le Document d'Enregistrement Universel 2025 ;
- Les actions sont soumises à une période de conservation d'un an à compter de leur acquisition définitive et à une obligation de conservation jusqu'à cessation des fonctions pour 30 % des actions acquises.

III. Rémunération 2025 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs à partir de l'Assemblée générale du 14 mai 2025

1. Rémunération fixe

A partir de l'Assemblée générale du 14 mai 2025, la rémunération fixe annuelle 2025 d'Olivier GAVALDA, Directeur général, est de 1 100 000 euros, à l'identique de celle du prédécesseur.

A partir de l'Assemblée générale du 14 mai 2025, la rémunération fixe annuelle 2025 de Jérôme GRIVET, Directeur général délégué, est de 1 000 000 euros.

2. Rémunération variable annuelle

A partir de l'Assemblée générale du 14 mai 2025, la politique de rémunération 2025 applicable aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs, décidée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée générale en 2025 est la suivante :

			Olivier GAVALDA	**Jérôme GRIVET**
Critères économiques (60 %)	Périmètre Groupe	RNPG – Coefficient d'exploitation – ROTE (équipondérés)	60 %	60 %
Critères non économiques RSE (20 %)	RSE Environnementale		10 %	10 %
	RSE Sociétale		10 %	10 %
Critères non économiques (20 %)	Projet Client		8 %	7 %
	Transformation technologique		5 %	4 %
	Maîtrise des risques et de la conformité		7 %	9 %

La rémunération variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Elle peut varier de 0 % à 100 % à la cible et à 120 % au maximum en cas de performance exceptionnelle pour le Directeur général et le Directeur général délégué.

Compte-tenu de la performance constatée en 2025, le Conseil d'administration décide d'attribuer au titre de l'exercice 2025 une rémunération variable annuelle pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs déterminée comme suit :

		Olivier GAVALDA	**Jérôme GRIVET**
Critères économiques Groupe	2025	108,1 %	108,1 %
Critères non économiques	2025	121,9 %	122,1 %
Performance globale	2025	113,6 %	113,7 %
Rémunération variable annuelle au titre de *(en millier d'euros)*	2025	**795**	**723**

Ces rémunérations variables annuelles seront soumises au vote de la prochaine Assemblée générale.

3. Rémunération variable long terme

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs qui conservent un mandat Crédit Agricole S.A. à l'issue de l'Assemblée générale du 14 mai 2025, sont éligibles à une rémunération variable long terme sous la forme d'attribution gratuite d'actions, dans le cadre d'une enveloppe strictement limitée à 0,1 % du capital social, afin de renforcer leur association à la création de valeur long terme de Crédit Agricole S.A.

Conformément à la politique de rémunération 2025 applicable aux dirigeants mandataires sociaux rappelée ci-dessus, le Conseil d'administration décide d'attribuer, au titre de l'exercice 2025 une rémunération variable long terme.

Le nombre d'actions susceptibles d'être acquises en cas d'atteinte du niveau de performance à la cible est :

- pour Olivier GAVALDA, de 7 905 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 67 896 euros ;
- pour Jérôme GRIVET, de 7 188 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 61 738 euros ;

Le nombre maximum d'actions susceptibles d'être acquises en cas d'atteinte du niveau de performance de 120% de la cible est :

- pour Olivier GAVALDA, de 9 487 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 81 484 euros ;
- pour Jérôme GRIVET, de 8 625 actions Crédit Agricole SA, correspondant à une juste valeur comptable de 74 080 euros ;

Ce plan d'intéressement long terme présente les caractéristiques suivantes :

- Les actions sont définitivement acquises à l'issue d'une période de cinq ans sous condition de présence et d'atteinte de conditions de performance décrites dans le Document d'Enregistrement Universel 2025 ;
- Les actions sont soumises à une période de conservation d'un an à compter de leur acquisition définitive et à une obligation de conservation jusqu'à cessation des fonctions pour 30 % des actions acquises.

4. Cotisation retraite supplémentaire

Jérôme Grivet est bénéficiaire du régime à cotisations définis Article 82 de Crédit Agricole S.A.

Le concernant, les cotisations pour l'année 2025 sont soumises à l'atteinte de conditions de performance décrites dans le Document d'Enregistrement Universel 2025. Pour l'exercice 2025, le Conseil constate que le taux d'atteinte de ces conditions de performance s'élève à 100 %. En conséquence, la cotisation au titre de 2025 s'élève à 200 000 euros.

POLITIQUE DE REMUNERATION *EX ANTE* 2026

I. Rémunération 2026 du Président du Conseil d'administration

La rémunération fixe annuelle d'Eric VIAL est de 625 000 euros depuis le 1er janvier 2026.

Afin de garantir son indépendance, il ne perçoit aucune rémunération variable. Sa rémunération est composée uniquement de la rémunération fixe annuelle.

1. Rémunération 2026 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle d'Olivier GAVALDA, Directeur général, est de 1 100 000 euros.

La rémunération fixe annuelle de Jérôme GRIVET est de 1 000 000 euros.

Le Conseil d'administration décide de laisser inchangée la rémunération fixe annuelle d'Olivier GAVALDA et de Jérôme GRIVET.

2. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration décide de déterminer la structure de rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs comme suit :

			Olivier GAVALDA	**Jérôme GRIVET**
Critères économiques (60 %)	Périmètre Groupe	RNPG – Coefficient d'exploitation – ROTE (équipondérés)	60 %	60 %
Critères non économiques RSE (20 %)	RSE Environnementale		10 %	10 %
	RSE Sociétale		10 %	10 %
Critères non économiques (20 %)	Accélération		8 %	7 %
	Transformation		5 %	4 %
	Risques et Conformité		7 %	9 %

Les thèmes retenus ont été choisis en référence au Plan Moyen Terme ACT 2028. Pour chaque indicateur, l'évaluation du taux d'atteinte se basera sur l'appréciation, par le Conseil d'administration, de la performance des dirigeants mandataires sociaux exécutifs au regard des grandes orientations stratégiques et cibles définies annuellement. Pour Olivier GAVALDA et Jérôme GRIVET, les critères économiques portent sur le périmètre de Crédit Agricole S.A.

Pour chacun de ces critères, la cible retenue est celle approuvée par le Conseil d'administration.

Cette rémunération variable peut varier, pour le Directeur général et pour le Directeur général délégué, de 0 % à 100 % du salaire fixe en cas d'atteinte de l'ensemble des objectifs économiques et non économiques (niveau cible) et 120 % du salaire fixe en cas de performance exceptionnelle (niveau maximal).

Pour rappel, la rémunération variable annuelle est attribuée pour moitié en numéraire et pour moitié en instruments adossés au cours de l'action Crédit Agricole S.A. Une partie est différée sur cinq ans avec une période de rétention supplémentaire d'un an sur les instruments, en conformité avec les dispositions réglementaires du secteur bancaire, sous condition de présence et de performance.

3. Rémunération variable long terme

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont éligibles à une rémunération variable long terme sous la forme d'attribution gratuite d'actions, dans le cadre d'une enveloppe strictement limitée à 0,1 % du capital social, afin de renforcer leur association à la création de valeur long terme de Crédit Agricole S.A.

La période d'acquisition des actions est fixée à cinq ans. La cession des actions ne pourra intervenir qu'au terme d'une période de conservation d'un an, à compter de la date d'acquisition. Le nombre d'actions attribuées chaque année par le Conseil d'administration est valorisé sur la base de la moyenne des cours moyens des actions Crédit Agricole S.A. pondérés par les volumes au cours des 20 jours ouvrés précédant le Conseil. L'attribution d'actions dont l'acquisition est conditionnée par l'atteinte de la condition de performance à la cible est plafonnée à 20 % de la rémunération fixe annuelle. Une surperformance peut donner lieu à la livraison du nombre maximum d'actions correspondant à 120 % de cette attribution cible.

L'acquisition de la rémunération variable long terme est conditionnée par l'atteinte de trois conditions de performance prenant en compte la performance intrinsèque du Groupe, sa performance boursière ainsi que sa performance RSE.

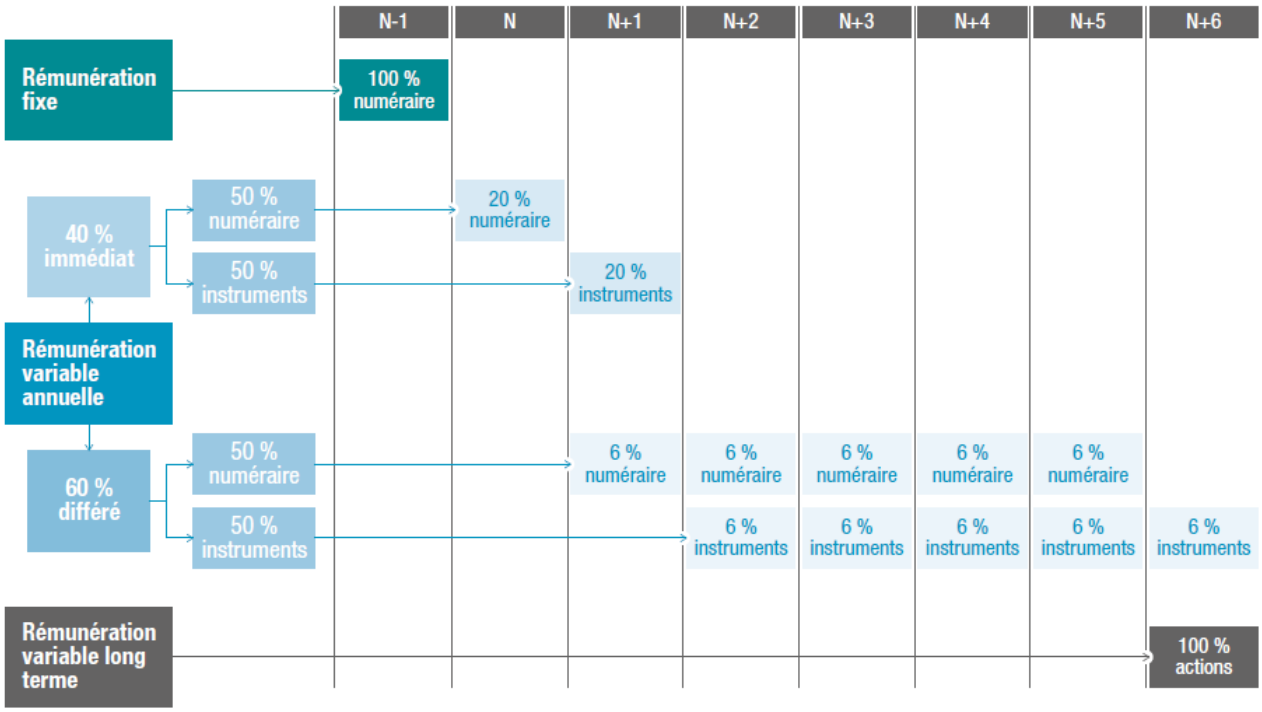
En cas de départ du dirigeant mandataire social avant la date d'acquisition de la rémunération variable long terme, l'acquisition des actions Crédit Agricole S.A. est exclue, sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par la Société. Dans ces cas, les actions non encore acquises seront livrées à leur date d'échéance prévue en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance.

Les dirigeants mandataires sociaux sont tenus de conserver, jusqu'à la cessation de leurs fonctions, 30 % des actions acquises.

S'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison des actions ou le versement des rémunérations variables, qu'un dirigeant mandataire social (i) a contribué à des pertes significatives au détriment du Groupe ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées et des rémunérations déjà versées, sous réserve de l'applicabilité en droit français (clause dite de « claw-back »).

Les dirigeants mandataires sociaux ont également l'interdiction de recourir à toute stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.

4. Structure de rémunération dans le temps



Les autres caractéristiques de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux restent inchangées.