

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Le Conseil d'Administration de Fnac Darty lors de sa réunion du 23 février 2021, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a revu et arrêté les éléments de rémunération suivants, concernant Monsieur Enrique Martinez, Directeur Général.

Rémunération variable de Monsieur Enrique Martinez au titre de 2020

Pour l'exercice 2020, la rémunération variable annuelle du Directeur Général peut représenter de 0% si aucun objectif n'est atteint, à 100% de la rémunération annuelle fixe en cas d'atteinte des objectifs. Cette rémunération variable peut atteindre un maximum de 150 % de la rémunération annuelle fixe en cas de dépassement des objectifs.

Les critères économiques et financiers sont prépondérants dans la structure de la rémunération variable annuelle. Elle se répartit à 70 % sur des objectifs économiques et financiers, à 10% sur des objectifs liés à la responsabilité sociale et environnementale et à 20 % sur des objectifs qualitatifs.

Les critères économiques et financiers 2020 fixés pour la partie variable sont les suivants :

- le résultat opérationnel courant (ROC) Groupe pour 35% du potentiel ;
- le cash-flow libre (CFL) Groupe pour 15% du potentiel ;
- le chiffre d'affaires (CA) Groupe pour 15% du potentiel ;
- l'évolution des parts de marché Groupe pour 5% du potentiel.

Les critères liés à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise 2020 fixés pour la partie variable sont les suivants :

- la notation extra-financière du Groupe pour 5% du potentiel ;
- l'engagement des salariés du Groupe pour 5% du potentiel.

Le niveau de réalisation des critères ci-dessus a été établi de manière précise pour chacun d'entre eux. Chaque objectif économique, financier et de responsabilité sociale et environnementale est soumis à :

- un seuil de déclenchement en dessous duquel aucune rémunération au titre du critère concerné n'est due, et
- un niveau d'atteinte au-delà duquel la rémunération est plafonnée à 150% au titre du critère concerné.

Les objectifs qualitatifs 2020 fixés pour la partie variable sont les suivants :

- Exécution du plan stratégique Confiance +, pour 10% du potentiel ;
- Qualité du management, Climat social, Qualité de la communication financière, Qualité du reporting aux actionnaires, Relation avec les administrateurs, pour 5% du potentiel ;
- Exécution du Plan de Performance 2020, pour 5% du potentiel ;

Chacun des critères économiques, financiers, de responsabilité sociale et environnementale, mais également le critère d'exécution du Plan de Performance 2020 a été mesuré par le Conseil d'administration sur la base des performances chiffrées de l'ensemble de l'année 2020. Les autres critères qualitatifs ont été évalués lors de ce même Conseil sur la base de l'appréciation réalisée par le Comité des Nominations et des Rémunérations.

Le taux d'atteinte global du variable 2020 est de 66,09% du potentiel maximum et le montant attribué au titre de 2020 s'élève à 743 530 euros bruts.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle sera conditionné à l'approbation par l'assemblée générale du 27 mai 2021 des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre de l'exercice 2020 à Monsieur Enrique Martinez.

Rémunération fixe et variable de Monsieur Enrique Martinez au titre de 2021

Le Conseil d'administration du 23 février 2021, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé conformément à sa décision du 20 février 2019, de maintenir inchangée à 750 000 euros la rémunération fixe de son Directeur Général pour l'exercice 2021 avec un potentiel de variable maximum également inchangé à 150% de la rémunération fixe permettant de rémunérer la surperformance.

En ce qui concerne la rémunération variable au titre de 2021, afin de prendre en compte les orientations du nouveau plan stratégique Everyday présenté le 23 février dernier, le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations a décidé d'apporter des modifications dans sa structure. Les critères économiques et financiers restent prépondérants. La rémunération variable se répartit à 60 % sur des objectifs économiques et financiers, à 10% sur un objectif lié à l'expérience client, à 10 % sur des objectifs liés à la responsabilité sociale et environnementale et à 20 % sur des objectifs qualitatifs.

Les critères économiques et financiers pour 2021 sont les suivants :

- le résultat opérationnel courant (ROC) Groupe pour 20% du potentiel ;
- le cash-flow libre (CFL) Groupe pour 20% du potentiel ;
- le chiffre d'affaires (CA) Groupe pour 20% du potentiel.

Le critère lié à l'expérience client pour 2021 est :

- le Net Promoteur Score (NPS) Fnac Darty pour 10% du potentiel.

Les critères liés à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise 2021 fixés pour la partie variable sont les suivants :

- la notation extra-financière du Groupe pour 5% du potentiel ;
- l'engagement des salariés du Groupe pour 5% du potentiel.

S'agissant des objectifs qualitatifs, le Conseil d'administration a notamment décidé de reconduire les objectifs liés à la qualité du management, au climat social, à la qualité de la communication financière, à la qualité du reporting aux actionnaires, aux relations avec les administrateurs. Un objectif lié au lancement et au déploiement du plan stratégique Everyday est également ajouté.

Les objectifs associés à chacun des critères mentionnés ci-dessus sont préétablis de manière précise.

De plus, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de plafonner le potentiel de rémunération au titre des objectifs qualitatifs à 100% du potentiel à objectif atteint sur ces critères, sans possibilité de rémunération de la surperformance. La réallocation du potentiel maximum non utilisé se fera sur les critères financiers.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021 sera soumise au vote de l'assemblée générale du 27 mai 2021.

Dispositifs d'intéressement long terme

Compte tenu de la très bonne résilience du Groupe en 2020 qui a démontré à nouveau la solidité de son modèle, et des bonnes performances financières enregistrées dans le contexte exceptionnel de la crise sanitaire de la Covid-19 avec une croissance du chiffre d'affaires, un impact contenu sur la rentabilité, et une croissance du cash-flow, le Conseil d'administration a pris acte de la caducité de sa décision du 21 octobre 2020 qui visait, le cas échéant, à neutraliser la performance mesurée sur le critère de cash-flow pour 2020 pour le plan d'actions de performance attribué en 2019. Ainsi, le plan d'intéressement long terme de 2019 demeure inchangé depuis son attribution. Il en est de même de l'ensemble des plans d'intéressement long terme en cours qui sont inchangés.