

## Index égalité salariale 2022

### FNAC DARTY

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (dite loi "Avenir professionnel") complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conduisant à une notation sociale publique de l'entreprise et, pour celles dans lesquelles les écarts sont excessifs, l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctives (articles L 1142-7 à 10 du Code du travail).

L'index consolidé du Groupe Fnac Darty est de **88/100**.

Les bons scores mesurés dans les différentes sociétés du Groupe sur les indicateurs d'écart de rémunération et d'écarts de promotions entre les femmes et les hommes démontrent l'attachement du Groupe à l'équité interne, la diversité et l'égalité des chances à travers sa politique ressources humaines.

Les scores d'écart d'augmentations individuelles sont également très bons dans les différentes sociétés du groupe. Deux sociétés présentent cependant des résultats en retrait, une conséquence de plans d'actions spécifiques menés pour des populations dont les métiers, encore exercés essentiellement par des hommes comme les métiers de techniciens, sont en forte tension sur le marché du travail.

Par ailleurs, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le développement de la mixité professionnelle demeure un enjeu prioritaire pour le Groupe. Fnac Darty s'est fortement engagé à renforcer son action dans ce domaine, en particulier aux postes hiérarchiques.

Plusieurs objectifs ambitieux sont fixés :

- Atteindre puis maintenir un pourcentage d'au moins 40 % de femmes au Comité Exécutif d'ici 2025 (à l'instar des règles applicables au Conseil d'administration). Actuellement, le pourcentage de femmes y est de 38 %.
- Atteindre 35% de femmes au « Leadership Group » d'ici 2025, avec une progression de 2 points par an jusqu'en 2024 puis 3 points en 2025. À fin 2021 le pourcentage de femmes au Leadership Group est de 26,60 %.

Afin de parvenir à ces objectifs, quatre grands plans d'actions ont été définis dans un accord Groupe signé en mars 2021 :

- 1. l'embauche : garantir des procédures de recrutement favorables à la diversité des profils ;
- 2. la formation : faciliter l'accès à la formation pour les femmes ;
- 3. la promotion : s'assurer que les RH et les managériaux de gestion de carrière soient neutres et objectifs et favorisent la détection de tous les potentiels ;
- 4. la rémunération : assurer au niveau Groupe l'équité de traitement salarial à tous les niveaux

Par ailleurs, en 2021, le Groupe a poursuivi son programme de développement de la mixité professionnelle avec différentes actions parmi lesquelles :

- La création en mars d'un réseau interne dédié à la parité, nommé « Ex Aequo ». Avec sa centaine d'adhérents hommes et femmes, ce réseau a pour objectif de lever les freins, collectifs et individuels, à la parité et d'accompagner la carrière des femmes du Groupe.
- La poursuite du programme « Oser ! », dispositif de développement personnel construit par le Groupe et ciblant le leadership des femmes. Il permet aux participantes de bénéficier d'outils et de clés pour faire leurs choix d'orientation de carrière en toute conscience, et leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures. Ce dispositif permet également de nourrir le vivier de candidatures féminines en interne.
- L'audit et la révision des processus RH afin de prévenir les biais discriminatoires avec notamment l'obligation de retenir au moins une femme dans la sélection de candidats mais aussi de s'assurer de la présence obligatoire d'une femme dans le panel des recruteurs.

#### Annexe : Index par société

- RELAIS FNAC : 84 / 100
- UES DARTY GRAND EST : 88 / 100
- UES DARTY ILE DE FRANCE : 78 / 100
- FNAC PARIS : 94 / 100
- FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES : 95 / 100
- UES DARTY GRAND OUEST : 88 / 100
- FNAC LOGISTIQUE : 93 / 100
- FNAC PERIPHERIE : 87 / 100
- CODIREP : 89 / 100
- FRANCE BILLET : 87 / 100
- NATURE ET DECOUVERTES : 99 / 100
- MAINTENANCE SUR SITE : 80 / 100
- WEFIX : 88 / 100

## Annexe : Index par société – détail des indicateurs

### RELAIS FNAC :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,2	10	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>84</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>84</b>		<b>100</b>

### UES DARTY GRAND EST :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,6	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,9	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,5	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>88</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>88</b>		<b>100</b>

**UES DARTY ILE DE France :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,9	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,8	10	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,6	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>78</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>78</b>		<b>100</b>

**FNAC PARIS :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,6	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>94</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>94</b>		<b>100</b>

**FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	4,5	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,3	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>95</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>95</b>		<b>100</b>

**UES DARTY GRAND OUEST :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,6	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,6	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>88</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>88</b>		<b>100</b>

**FNAC LOGISTIQUE :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,2	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	6,4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,3	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>93</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>93</b>		<b>100</b>

**FNAC PERIPHERIE :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	2,9	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,9	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>87</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>87</b>		<b>100</b>

**CODIREP :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,1	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>89</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>89</b>		<b>100</b>

**FRANCE BILLET :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	9,5	27	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,2	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>87</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>87</b>		<b>100</b>

**NATURE ET DECOUVERTES :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,2	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	8,3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>99</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>99</b>		<b>100</b>

**MAINTENANCE SUR SITE :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,8	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	15,2	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>68</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>80</b>		<b>100</b>

**WEFIX :**

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	4,2	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	5,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	-
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>75</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>88,24</b>		<b>100</b>