

# 3



## Gouvernement d'entreprise

<b>3.1 / Organisation de la gouvernance</b>	<b>148</b>	<b>3.3 / Rémunérations et avantages des organes d'administration et de direction</b>	<b>188</b>
3.1.1 / Composition du conseil d'administration et des comités	148	3.3.1 / Politique de rémunération des mandataires sociaux : Président du conseil, Directeur Général (et/ou tout dirigeant mandataire social exécutif), membres du conseil d'administration	188
3.1.2 / Composition du conseil d'administration : propositions soumises à l'assemblée générale du 29 mai 2024	153	3.3.2 / Informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce pour chaque mandataire social de la Société	198
3.1.3 / Mandats et fonctions exercés par les administrateurs et le Directeur Général	154	<b>3.4 / Participation, intéressement collectif et intéressement long terme</b>	<b>216</b>
3.1.4 / Examen de l'indépendance des administrateurs	168	3.4.1 / Accords de participation et d'intéressement	216
3.1.5 / Plan de succession	169	3.4.2 / Intéressement long terme	217
3.1.6 / Modalité d'exercice de la direction générale	170	<b>3.5 / Éléments susceptibles d'avoir une incidence en période d'offre publique</b>	<b>217</b>
3.1.7 / Président et Vice-Président du conseil d'administration	170	<b>3.6 / Autres informations</b>	<b>217</b>
3.1.8 / Comité exécutif	171	<b>3.7 / Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées</b>	<b>218</b>
3.1.9 / Politique de mixité des instances dirigeantes	171		
3.1.10 / Déontologie des administrateurs et autres informations	172		
<b>3.2 / Fonctionnement des organes d'administration et de contrôle</b>	<b>173</b>		
3.2.1 / Comités du conseil d'administration	173		
3.2.2 / Conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil d'administration	181		
3.2.3 / Déclaration relative au gouvernement d'entreprise	187		
3.2.4 / Opérations sur titres des dirigeants	187		



En application des articles L. 225-37 et suivants du Code de commerce, il vous est rendu compte ci-après du rapport sur le gouvernement d'entreprise.

L'intégralité de ce rapport a fait l'objet d'une approbation du conseil d'administration lors de sa réunion du 22 février 2024 conformément aux dispositions du Code de commerce.

Le rapport a été préparé par le secrétaire du conseil en lien avec la direction des ressources humaines, la direction financière et la direction des risques, à partir de différents documents internes. Statuts, règlements intérieurs et procès-verbaux du conseil d'administration et de ses comités spécialisés, ont été pris en compte. Le rapport a été soumis au comité des nominations et des rémunérations. Il a été tenu compte de la réglementation en vigueur, des recommandations émises par l'AMF sur le gouvernement d'entreprise, des recommandations du Code AFEP-MEDEF et des recommandations du Haut Comité de gouvernement d'entreprise.

## 3.1 / Organisation de la gouvernance

La Société est une société anonyme à conseil d'administration. Une description des principales dispositions des statuts et des règlements intérieurs du conseil d'administration et des comités spécialisés du conseil d'administration figure à la section 3.2 « Fonctionnement des organes d'administration et de contrôle » du présent Document d'enregistrement universel.

### 3.1.1 / Composition du conseil d'administration et des comités

Le conseil d'administration, assisté du comité des nominations et des rémunérations veille à réunir les compétences nécessaires à la mise en œuvre du plan stratégique du Groupe. Il est attentif à l'équilibre, à la complémentarité et à la pertinence des compétences des administrateurs, afin notamment que les domaines d'expertise de ceux-ci couvrent, de manière équilibrée, la connaissance du secteur de la distribution, l'expérience en matière de management et de stratégie d'entreprise, la gouvernance, la finance, les ressources humaines, l'expérience internationale, la transformation digitale, ainsi que la responsabilité sociale, environnementale et sociétale des entreprises.

La durée statutaire du mandat d'administrateur est de quatre (4) ans, renouvelable. Afin d'éviter un renouvellement en bloc des membres du conseil d'administration et de favoriser le renouvellement harmonieux des administrateurs, l'article 12 des statuts prévoit la faculté de nommer des administrateurs pour une durée de deux ou trois années. Ceci permet la mise en œuvre ou le maintien d'un échelonnement des mandats de membres du conseil d'administration.

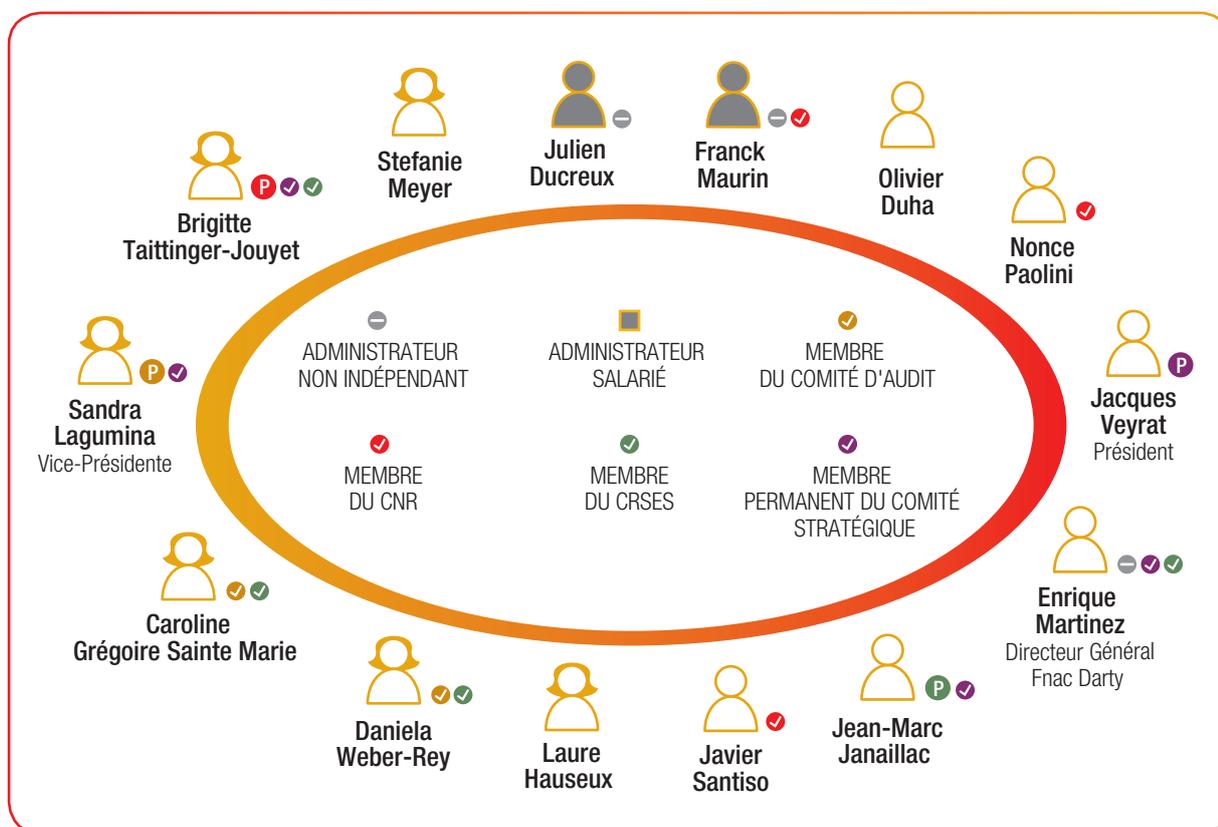
Conformément aux dispositions des articles L. 22-10-3 et L. 225-18-1 du Code de commerce, il est précisé que la composition du conseil respecte le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du conseil. Il convient ainsi de noter qu'au 31 décembre 2023, le conseil d'administration est composé de 14 membres dont 6 femmes (50 %) et 2 membres représentant les salariés, en conformité avec les règles légales de parité (les administrateurs représentant les salariés n'étant pas pris en compte dans le calcul du ratio de parité conformément aux dispositions légales applicables).

Le conseil a créé quatre comités en charge de l'assister dans l'exécution de sa mission : le comité d'audit, le comité des nominations et des rémunérations, le comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale et le comité stratégique.

Au 31 décembre 2023, le conseil comptait quatorze administrateurs, dont deux administrateurs représentant les salariés et onze indépendants.

La composition détaillée du conseil d'administration de la Société au 31 décembre 2023 figure à la section 3.1.3 du présent Document d'enregistrement universel (dont le nombre d'actions Fnac Darty détenues par chaque administrateur et le nombre de mandats exercés dans d'autres sociétés cotées).

Le tableau ci-après donne une présentation synthétique des informations personnelles et de l'expérience des administrateurs, ainsi que de leur engagement dans le gouvernement d'entreprise de Fnac Darty au 31 décembre 2023.



Informations personnelles	Nombre d'actions Fnac Darty détenues	Expérience Nombre de mandats dans des sociétés cotées (b)	Position au sein du conseil				Participation à des comités				
			Indépendance (c)	Début du 1 <sup>er</sup> mandat	Fin du mandat en cours	Années de présence au conseil (a)	Comité d'audit	CNR	Comité RSES	Comité stratégique	
<b>Jacques Veyrat (H)</b> Président Nationalité française 61 ans (04/11/1962)	250	1	X	2013	AG 2025	10 ans					P
<b>Sandra Lagumina (F)</b> Vice-Présidente Nationalité française 56 ans (29/07/1967)	250	0	X	2017 (f)	AG 2025	6 ans	P				V
<b>Olivier Duha (H)</b> Nationalité française 54 ans (07/02/1969)	13 300	0	X	2023	AG 2027	> 1 an					
<b>Caroline Grégoire Sainte Marie (F)</b> Nationalité française 66 ans (27/10/1957)	500	1	X	2018	AG 2025	5 ans	V			V	
<b>Laure Hauseux (F)</b> Nationalité française 61 ans (14/08/1962)	262	2	X	2022 (g)	AG 2024	< 1 an					

Informations personnelles	Nombre d'actions Fnac Darty détenues	Expérience Nombre de mandats dans des sociétés cotées (b)	Position au sein du conseil				Participation à des comités			
			Indépendance (c)	Début du 1 <sup>er</sup> mandat	Fin du mandat en cours	Années de présence au conseil (a)	Comité d'audit	CNR	Comité RSES	Comité stratégique
<b>Jean-Marc Janailiac (H)</b> Nationalité française 70 ans (25/04/1953)	250	1	X	2019	AG 2026	4 ans			P	✓
<b>Enrique Martinez (H)</b> Directeur Général Fnac Darty Nationalité espagnole 52 ans (26/01/1971)	152 067	0		2019	AG 2027	4 ans			✓	✓
<b>Stefanie Meyer (F)</b> Nationalité allemande 49 ans (09/02/1974)	300	0	X	2022	AG 2024	2 ans				
<b>Nonce Paolini (H)</b> Nationalité française 74 ans (01/04/1949)	250	0	X	2013	AG 2025	10 ans		✓		
<b>Javier Santiso (H)</b> Nationalités française et espagnole 54 ans (01/03/1969)	250	0	X	2019	AG 2027	4 ans		✓		
<b>Brigitte Taittinger-Jouyet (F)</b> Nationalité française 64 ans (07/08/1959)	250	0	X	2013	AG 2024	10 ans		P	✓	✓
<b>Daniela Weber-Rey (F)</b> Nationalité allemande 66 ans (18/11/1957)	250	0	X	2017 (f)	AG 2026	6 ans	✓		✓	
<b>Administrateurs représentant les salariés</b>										
<b>Julien Ducreux (H)</b> Nationalité française 39 ans (16/07/1984)	1960 (d)	0	n. a. (e)	2020	14/10/2024	3 ans				
<b>Frank Maurin (H)</b> Nationalité française 68 ans (01/06/1955)	926 (d)	0	n. a. (e)	2019	17/10/2027	4 ans		✓		

(a) Les âges et anciennetés indiqués sont déterminés en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

(b) Autres que la Société. En application de la recommandation du Code AFEP-MEDEF (article 20.4), un administrateur ne doit pas exercer plus de quatre autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au Groupe, y compris étrangères.

(c) Les critères d'indépendance sont décrits en section 3.1.4 du présent Document d'enregistrement universel.

(d) L'obligation de détenir un minimum d'actions de la Société ne s'applique pas aux membres du conseil représentant les salariés.

(e) n. a. : non applicable. Conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF (article 10.3), il n'est pas tenu compte des membres représentant les salariés pour établir la proportion de membres indépendants.

(f) Nominations provisoires en remplacement de membres démissionnaires, par le conseil d'administration du 15 décembre 2017, ratifiées par l'assemblée générale du 18 mai 2018.

(g) Cooptation par le conseil d'administration du 27 juillet 2022, ratifiée par l'assemblée générale du 24 mai 2023.

P Président d'un comité.

✓ Membre du comité d'audit.

✓ Membre du comité des nominations et des rémunérations.

✓ Membre du comité de la responsabilité sociale, environnementale et sociétale.

✓ Membre du comité stratégique.

### Administrateurs représentant les salariés

Lors de l'assemblée générale du 28 mai 2020, les actionnaires ont voté en faveur d'une modification de l'article 12 des statuts de Fnac Darty afin de modifier le seuil déclenchant l'obligation de désigner un second administrateur représentant les salariés au conseil qui a été ramené de 12 membres du conseil d'administration à 8 membres par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dite « loi Pacte ». Lors de l'assemblée générale du 23 mai 2019, les actionnaires avaient déjà voté en faveur d'une modification de l'article 12 des statuts de Fnac Darty afin de permettre, dans les conditions visées par la loi, la nomination d'un ou plusieurs administrateurs représentant les salariés au conseil d'administration de Fnac Darty SA. Cette modification statutaire a également permis à la Société de se conformer aux dispositions de l'article 9.1 du Code AFEP-MEDEF révisé en décembre 2022 qui recommande que « *les administrateurs représentant les salariés élus ou désignés en application des exigences légales siègent au conseil de la Société qui déclare se référer aux dispositions du présent code dans son rapport sur le gouvernement d'entreprise* ».

Le ou les administrateurs représentant les salariés sont désignés selon les modalités suivantes : lorsqu'un seul administrateur est à désigner, la désignation est effectuée par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du Code du travail dans la Société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français. Lorsque deux administrateurs sont à désigner, la désignation est effectuée par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections.

La durée du mandat de l'administrateur représentant les salariés est de quatre ans.

En cas de vacance pour quelque cause que ce soit d'un siège d'administrateur représentant les salariés, le siège vacant est pourvu dans les conditions fixées par l'article L. 225-34 du Code de commerce.

Dans l'hypothèse où la Société ne serait plus soumise à l'obligation de désignation d'un administrateur représentant les salariés, le mandat du ou des représentants des salariés au conseil prend fin six mois suivant la réunion au cours de laquelle le conseil constate la sortie du champ de l'obligation.

Compte tenu du nombre de membres composant le conseil d'administration qui était, à la date de l'assemblée générale du 28 mai 2020, supérieur à huit, il a été décidé que la seconde organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections nommerait un administrateur représentant les salariés dans les six mois suivant cette date. Ainsi, la CFDT, seconde organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages lors des dernières élections professionnelles a notifié le conseil

d'administration en date du 14 octobre 2020 de la nomination de M. Julien Ducreux en qualité d'administrateur représentant les salariés. Le conseil d'administration a pris note cette nomination lors de la réunion du 21 octobre 2020. Il est à noter que M. Franck Maurin a été désigné par la CFTC le 8 octobre 2019 et a été renouvelé dans son mandat par cette organisation syndicale le 17 octobre 2023. Le conseil d'administration a pris note de ce renouvellement lors de la séance du 26 octobre 2023.

### Politique de diversité appliquée au conseil d'administration

Afin de répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise, favoriser les échanges de qualité, le conseil cherche à maintenir équilibre et complémentarité entre les profils des différents administrateurs. Pour cela, il s'attache en nommant de nouveaux administrateurs ou en renouvelant les administrateurs déjà présents à assurer la diversité des parcours et des compétences. Ces nominations et renouvellement prennent en compte les résultats des travaux menés par le comité des nominations et des rémunérations sur l'évaluation annuelle du conseil et des comités.

Outre la recherche d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes, d'une proportion élevée d'administrateurs indépendants, le conseil s'est attaché à maintenir le nombre d'administrateurs ayant une expérience internationale et des compétences en matière de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, ainsi qu'à renforcer son expertise dans le domaine de la distribution spécialisée et du digital.

Ainsi en 2023, les renouvellements de mandats de Messieurs Enrique Martinez et Javier Santiso mais aussi la nomination de Monsieur Olivier Duha ont permis de conforter ces objectifs.

Messieurs Enrique Martinez et Javier Santiso qui siègent tous deux au conseil d'administration de Fnac Darty depuis 2019 font bénéficier au conseil de leur expérience internationale, de leur compétence en matière de stratégie et de gestion des ressources humaines, de leur connaissance du digital et de la distribution spécialisée.

La nomination de Monsieur Olivier Duha permet au conseil de bénéficier de son expérience entrepreneuriale en France et à l'international, de sa connaissance du secteur de la distribution, ainsi que de ses solides connaissances du digital et des questions stratégiques.

En 2024, la proposition de renouvellement de mandats de Madame Brigitte Taittinger-Jouyet qui siège au conseil d'administration de Fnac Darty depuis 2013 et de Mesdames Laure Hauseux et Stefanie Meyer, qui y siègent depuis 2022, a notamment pour objectif de continuer à faire bénéficier le conseil de leur expérience internationale, de leur compétence dans le domaine de la distribution spécialisée et en matière de digital, de finance, de RH et responsabilité sociale et environnementale.



## Évolution de la composition du conseil d'administration et des comités en 2023 et début 2024

## Conseil d'administration

Départs	Nominations	Ratification	Renouvellements
	■ Olivier Duha (AG du 24 mai 2023)	■ Laure Hauseux (AG du 24 mai 2023)	■ Enrique Martinez (AG du 24 mai 2023) ■ Javier Santiso (AG du 24 mai 2023) ■ Franck Maurin (renouvellement par la CFTC le 17 octobre 2023)

Les renouvellements de mandats ont permis de maintenir la représentation des compétences et la diversité au sein du conseil d'administration et de ses comités.

## Comités du conseil

## Nominations

<b>Comité de la responsabilité sociale, environnementale et sociétale</b>	■ Enrique Martinez Nomination en qualité de membre, en adjonction aux membres existants (CA du 23 février 2023)
---	---

## Diversité d'expérience et de compétences au sein du conseil d'administration au 31 décembre 2023

Nom	Distribution	International	Finance	Gouvernance	Management/ Stratégie	RSES	RH	Digital
Jacques Veyrat			X	X	X	X		
Daniela Weber-Rey		X	X	X		X		
Sandra Lagumina			X	X	X	X		
Nonce Paolini	X			X	X		X	
Brigitte Taittinger-Jouyet		X		X	X	X	X	
Caroline Grégoire Sainte Marie		X	X		X	X		
Jean-Marc Janailac		X	X	X	X	X		
Javier Santiso		X	X		X		X	X
Laure Hauseux	X	X	X		X		X	
Stefanie Meyer	X	X	X		X			X
Enrique Martinez	X	X			X	X	X	
Olivier Duha	X	X			X		X	X
Franck Maurin	X							
Julien Ducreux	X							X
<b>TOTAL</b>	<b>50,0 %</b>	<b>64,3 %</b>	<b>57,1 %</b>	<b>42,9 %</b>	<b>78,6 %</b>	<b>50,0 %</b>	<b>42,9 %</b>	<b>28,6 %</b>

### 3.1.2 / Composition du conseil d'administration : propositions soumises à l'assemblée générale du 29 mai 2024

La composition du conseil d'administration est tenue à jour en permanence sur le site internet de la Société ([www.fnacdarty.com/notre-groupe/gouvernance/](http://www.fnacdarty.com/notre-groupe/gouvernance/)).

Le conseil d'administration veille à l'amélioration et l'efficacité de la gouvernance de Fnac Darty en appréciant régulièrement sa composition, sa diversité, les compétences et l'expérience de ses administrateurs, leur disponibilité, l'engagement de leur pleine responsabilité, le respect de la quotité de membres indépendants, l'équilibre entre les femmes et les hommes, ainsi que par les choix les plus adaptés à la Société, les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil.

En application du règlement intérieur du conseil d'administration adopté lors de la séance du 17 avril 2013 et dont la dernière mise à jour a été adoptée lors de la séance du 26 janvier 2023, le renouvellement du mandat des administrateurs par roulement périodique avait été mis en place. Les administrateurs sont nommés dans les conditions légales pour une durée de quatre années. Par exception, et afin de permettre la mise en œuvre ou le maintien d'un échelonnement des mandats de membres du conseil d'administration, l'article 12 des statuts prévoit la faculté de nommer des administrateurs pour une durée de deux ou trois années.

Le conseil d'administration dans sa séance du 22 février 2024 :

- a recueilli préalablement l'avis du comité des nominations et des rémunérations en vue de l'assemblée générale des actionnaires ;
- a pris en compte les travaux d'évaluation du fonctionnement du conseil et des comités spécialisés et les recommandations exprimées par les administrateurs au regard des compétences souhaitées au sein du conseil ;
- a procédé à l'examen des mandats des administrateurs qui arrivent à expiration lors de la prochaine assemblée générale, en tenant compte à la fois de l'expertise des administrateurs actuels et de la nécessité de maintenir le taux d'indépendance et respecter les règles de parité. Il a porté une attention particulière à l'expérience et à la connaissance des métiers du Groupe que chaque administrateur doit posséder pour participer efficacement aux travaux du conseil et de ses quatre comités, conformément à la politique de diversité adoptée par le conseil ;
- a constaté que les mandats de 3 administrateurs (sur un total de 12 administrateurs, en ce non compris les administrateurs représentant les salariés, qui ne sont pas nommés par l'assemblée générale) arrivent à échéance à l'issue de l'assemblée générale devant se réunir en 2024 et appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé.

Sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations :

- le conseil d'administration soumet à l'approbation des actionnaires le renouvellement du mandat d'administrateur arrivant à échéance de Madame Brigitte Taittinger-Jouyet, pour quatre années, soit jusqu'à l'assemblée générale tenue en 2028 et appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé ;

- le conseil d'administration soumet à l'approbation des actionnaires le renouvellement du mandat d'administrateur arrivant à échéance de Madame Stefanie Meyer, pour quatre années, soit jusqu'à l'assemblée générale tenue en 2028 et appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé ;
- le conseil d'administration soumet à l'approbation des actionnaires le renouvellement du mandat d'administrateur arrivant à échéance de Madame Laure Hauseux, pour quatre années, jusqu'à l'assemblée générale tenue en 2028 et appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé.

Ces renouvellements permettraient de maintenir notamment le niveau d'expérience internationale ainsi que l'expertise en matière de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, de RH, de finance, et de digital ainsi que l'expertise dans le secteur de la distribution spécialisée.

Il est à noter, comme il est précisé précédemment dans le paragraphe « Politique de diversité appliquée au conseil d'administration » que les compétences prioritaires identifiées par le conseil pour les futures nominations d'administrateurs sont celles liées au domaine de la distribution spécialisée, du digital et de la responsabilité sociale, environnementale et sociétale, ainsi que des profils expérimentés à l'international.

Si ces propositions de renouvellements sont approuvées par l'assemblée générale, le taux d'indépendance du conseil serait maintenu à 92 % et la proportion de femmes au conseil d'administration à 50 % (hors administrateurs représentant les salariés).

Sous réserve du renouvellement de son mandat, Madame Brigitte Taittinger-Jouyet serait reconduite dans ses fonctions de membre de CRSES. Elle serait également reconduite dans ses fonctions de Présidente du comité des nominations et des rémunérations et ce, pour une durée d'un an, soit jusqu'à l'assemblée générale tenue en 2025 et appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé. Ce renouvellement pour une durée d'un an permettrait d'aligner la durée de ses fonctions de Présidente du comité des nominations et des rémunérations avec la durée pendant laquelle elle pourrait encore être qualifiée de membre indépendant, conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF relatives à la qualification d'administrateur indépendant. En effet, le Code AFEP-MEDEF recommande d'une part que le président du comité des nominations et des rémunérations soit indépendant et prévoit par ailleurs qu'un administrateur ne peut être qualifié d'indépendant dès lors que son mandat excède une durée douze ans<sup>(1)</sup>.

La composition des comités du conseil resterait par ailleurs inchangée.

(1) Date de première nomination en qualité d'administratrice : assemblée générale du 17 avril 2013.



### 3.1.3 / Mandats et fonctions exercés par les administrateurs et le Directeur Général

Sont énumérés ci-après les mandats et fonctions des administrateurs exercés en 2023 et au cours des cinq dernières années. Il est précisé que les règles relatives au cumul des mandats sont, à la connaissance de la Société, respectées par les administrateurs.

**Jacques Veyrat****61 ans <sup>(a)</sup> (4 novembre 1962) – nationalité française****Administrateur indépendant**

Président du conseil d'administration

Président du comité stratégique

4, rue Euler  
Paris (75008)*Actions détenues au 31 décembre 2023 : 250**Date de première nomination : 17 avril 2013**Échéance mandat en cours : AG 2025*

Ancien élève de l'École polytechnique (promotion 1983) et du Collège des ingénieurs (promotion 1989), ingénieur du corps des Ponts et Chaussées (promotion 1988). Affecté à la direction du Trésor, où il est rapporteur au CIRI (1989-1991) puis secrétaire général adjoint du Club de Paris (1991-1993), Jacques Veyrat devient conseiller technique au cabinet du ministre de l'Équipement, des Transports, du Tourisme et de la Mer (1993-1995). En 1995, il rejoint le groupe Louis Dreyfus, comme Directeur Général de Louis Dreyfus Armateurs (1995-1998), puis Président-Directeur Général de Louis Dreyfus Communications, devenu Neuf Cegetel (1998-2008) et Président-Directeur Général du groupe Louis Dreyfus (2008-2011). Depuis 2011, il est Président d'Impala.

**Principales activités exercées hors de la Société**

- Président d'Impala

**Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023****Dans les sociétés du Groupe****Sociétés françaises**

- Président du conseil d'administration et Président du comité stratégique

**Sociétés étrangères**

Néant

**Dans les sociétés extérieures au Groupe****Sociétés françaises**

- Président d'Impala SAS
- Censeur, Louis Dreyfus Armateurs
- Censeur et membre du comité gouvernance et RSE, Neoen\*
- Administrateur d'Iliad

**Sociétés étrangères**

- Administrateur de GBL (Groupe Bruxelles Lambert)\*\*

**Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés****Sociétés françaises**

- Membre du conseil de surveillance d'Eurazeo\*
- Administrateur de Direct Énergie
- Administrateur d'ID Logistics Group\*
- Administrateur d'Imerys\*
- Administrateur de HSBC France
- Administrateur de Nexity\*

**Sociétés étrangères**

Néant

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

\* Sociétés françaises cotées.

\*\* Société belge cotée sur Euronext Bruxelles

**Olivier DUHA**54 ans<sup>(a)</sup> (7 février 1969) – nationalité française**Administrateur indépendant**

22, rue Jean-Baptiste Meunier  
1050 Ixelles (Belgique)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 13 300

Date de première nomination : 24 mai 2023

Échéance mandat en cours : AG 2027

Diplômé de l'ESCEM et d'Audencia, il commence sa carrière en 1993 chez LEK Consulting, cabinet de conseil en stratégie et en fusions/acquisitions. Il est amené à travailler successivement à Londres, Paris et Sydney. En 1998, il obtient un MBA à l'Insead. Il rejoint ensuite le groupe de conseil américain Bain & Co.

Il intègre notamment le « practice E-Business » et intervient dans des missions de stratégie de développement Internet pour des grands groupes industriels. En juin 2000, il co-fonde l'entreprise Webhelp Group, un des leaders mondiaux des solutions et services technologiques axés sur l'expérience client. Il est l'auteur du livre *la Révolution de l'expérience client à l'heure du digital*.

**Principales activités exercées hors de la Société**

- CEO de Webhelp Group

**Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023****Dans les sociétés du Groupe****Sociétés françaises**

- Administrateur indépendant (depuis le 24 mai 2023)

**Sociétés étrangères**

Néant

**Dans les sociétés extérieures au Groupe****Sociétés françaises**

- CEO de Webhelp Group

**Sociétés étrangères**

Néant

**Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés****Sociétés françaises**

- Administrateur d'Artefact

**Sociétés étrangères**

- Vice Chairman Board de Concentrix

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.



### Daniela Weber-Rey

66 ans <sup>(a)</sup> (18 novembre 1957) – nationalité allemande

#### Administratrice indépendante

Membre du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale

Membre du comité d'audit

Kronberger Strasse 49  
60323 Frankfurt Am Main (Allemagne)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 250

Date de première nomination : 15 décembre 2017

Échéance mandat en cours : AG 2026

Diplômée d'un master en droit de l'université de Columbia, New York, et de de la Goethe Universität, Francfort, Daniela Weber-Rey est nommée membre du barreau de Francfort en 1984 et de New York en 1986. Pendant près de trente ans, Daniela Weber-Rey est successivement avocate et *partner* au sein du cabinet Puender Volhard & Weber, puis du cabinet Clifford Chance, conseil auprès de différents organismes européens et, pendant cinq ans, membre du conseil d'administration de BNP Paribas. Elle était jusqu'en 2020 membre de la Commission gouvernementale du *German Corporate Governance Code*, membre du *Board* de l'*European Corporate Governance Institute* jusqu'en 2021. Elle est membre du conseil de l'Université Franco-Allemande (UFA) et membre du conseil du *Leibniz Institute for Financial Research SAFE* et elle était jusqu'au 30 juin 2023 membre du conseil de HSBC Trinkaus & Burkhardt GmbH. Entre 2013 et 2016, Daniela Weber-Rey a rejoint la Deutsche Bank AG en tant que *Chief Governance Officer* et *Deputy Global Head of Compliance*. Elle est élevée au rang de chevalier de la Légion d'honneur en 2010 pour son engagement en faveur des relations franco-allemandes et au rang d'officier de l'ordre des Arts et des Lettres en 2021 pour son engagement pour la collaboration culturelle entre l'Allemagne et la France.

#### Principales activités exercées hors de la Société

- Avocate

#### Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023

##### Dans les sociétés du Groupe

###### Sociétés françaises

- Administratrice indépendante
- Membre du CRSES
- Membre du comité d'audit

###### Sociétés étrangères

Néant

##### Dans les sociétés extérieures au Groupe

###### Sociétés françaises

Néant

###### Sociétés étrangères

- *Trustee* de l'*European Corporate Governance Research Foundation* (Bruxelles)
- Membre du conseil de l'Université Franco-Allemande (UFA)
- Membre du conseil du *Leibniz Institute for Financial Research SAFE*

#### Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés

###### Sociétés françaises

- Membre du conseil d'administration de BNP Paribas \*

###### Sociétés étrangères

- Administratrice et membre du comité des risques et du comité d'audit de HSBC Trinkaus & Burkhardt GmbH (Düsseldorf)
- *Board Member* de l'*European Corporate Governance Institute* (Bruxelles)

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

\* Société française cotée.

**Sandra Lagumina**56 ans <sup>(a)</sup> (29 juillet 1967) – nationalité française**Vice-Présidente****Administratrice indépendante**

Présidente du comité d'audit

Membre du comité stratégique

112 avenue de Wagram  
Paris (75017)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 250

Date de première nomination : 15 décembre 2017

Échéance mandat en cours : AG 2025

Diplômée de l'École nationale d'administration et de l'Institut d'études politiques de Paris, Sandra Lagumina est également titulaire d'un DESS de droit du marché commun et d'un DESS de droit public. Elle débute son parcours professionnel au Conseil d'État français où elle occupe le poste d'auditeur puis de maître des requêtes de 1995 à 1998. Sandra Lagumina devient ensuite conseillère technique et juridique du Président de l'Assemblée nationale. En 2000, elle intègre le cabinet du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie en tant que conseillère technique en charge des questions juridiques, de la commande publique et du droit de la concurrence. Elle est ensuite nommée sous-directrice du droit public et international au sein de la direction des affaires juridiques du ministère et agent judiciaire du Trésor (2002-2005). En 2005, elle rejoint le groupe Gaz de France, où elle occupe plusieurs fonctions dans les domaines de la stratégie et du droit. Entre 2008 et 2013, elle occupe le poste de *General Counsel* à GDF Suez. Elle a ensuite été nommée en 2013 Directrice Générale de GRDF (Gaz Réseau Distribution France). En 2016, elle devient Directrice Générale adjointe d'Engie, puis, en 2017, *Deputy CEO* de Meridiam. En 2022, elle rejoint comme *senior partner* Argos Wityu pour lancer le fonds *Argos Climate Action*. Elle a été pendant sept ans membre du collège de l'Autorité de la concurrence.

**Principales activités exercées hors de la Société**

- *Senior Partner* chez Argos Wityu

**Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023****Dans les sociétés du Groupe****Sociétés françaises**

- Vice-présidente
- Administratrice indépendante
- Présidente du comité d'audit
- Membre du comité stratégique

**Sociétés étrangères**

Néant

**Dans les sociétés extérieures au Groupe****Sociétés françaises**

- Directrice Générale Asset management de Meridiam
- Administratrice et membre du comité des nominations et des rémunérations de FNSP
- Présidente d'Agence France Museum
- Membre du conseil d'administration de Space Able
- Éluë au collège des personnes qualifiées de la Fondation pour la Comédie-Française

**Sociétés étrangères**

Néant

**Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés****Sociétés françaises**

- Administratrice et Présidente du comité CSR et administratrice de SUEZ\*
- Administratrice et membre du comité de la stratégie de Naval Group\*

**Sociétés étrangères**

Néant

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

\* Sociétés françaises cotées.



### Nonce Paolini

74 ans <sup>(a)</sup> (1<sup>er</sup> avril 1949) – nationalité française

#### Administrateur indépendant

Membre du comité des nominations et des rémunérations

34, rue Copernic  
Paris (75116)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 250

Date de première nomination : 17 avril 2013

Échéance mandat en cours : AG 2025

Titulaire d'une maîtrise de lettres et diplômé de l'Institut d'études politiques de Paris (promotion 1972), Nonce Paolini débute sa carrière chez EDF-GDF où il exerce des responsabilités opérationnelles et d'état-major. En 1998, il rejoint le groupe Bouygues, où il est successivement chargé de la direction du développement des ressources humaines, puis, à partir de 1990, de la direction centrale de la communication. En 1993, il rejoint TF1 comme directeur des ressources humaines et est nommé, en 1999, Directeur Général adjoint. En 2002, il est nommé Directeur Général adjoint de Bouygues Telecom puis Directeur Général délégué et administrateur en avril 2004. En 2007, il est nommé Directeur Général du groupe TF1 et Président-Directeur Général en 2008, jusqu'en 2016.

#### Principales activités exercées hors de la Société

- Administrateur de sociétés

#### Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023

##### Dans les sociétés du Groupe

###### Sociétés françaises

- Administrateur indépendant
- Membre du CNR

###### Sociétés étrangères

Néant

##### Dans les sociétés extérieures au Groupe

###### Sociétés françaises

Néant

###### Sociétés étrangères

Néant

#### Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés

###### Sociétés françaises

Néant

###### Sociétés étrangères

Néant

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

**Brigitte Taittinger-Jouyet**64 ans<sup>(a)</sup> (7 août 1959) – nationalité française**Administratrice indépendante**

Présidente du comité des nominations et des rémunérations

Membre du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale

Membre du comité stratégique

74, rue Raynouard  
Paris (75016)*Actions détenues au 31 décembre 2023 : 250**Date de première nomination : 17 avril 2013**Échéance mandat en cours : AG 2024*

Ancienne élève de l'Institut d'études politiques de Paris et titulaire d'une maîtrise d'histoire de l'Université des sciences humaines. Chef de publicité chez Publicis (1984-1988), Brigitte Taittinger-Jouyet devient en 1988 chef de mission à la direction Marketing du Groupe du Louvre en charge des produits industriels et de l'hôtellerie économique. De 1991 à 2012, elle est Présidente de la Société des Parfums Annick Goutal. De 2013 à 2017, elle est directrice de la stratégie et du développement de l'Institut d'études politiques de Paris (Sciences Po – Paris). Elle est Présidente de la fondation ARSEP.

**Principales activités exercées hors de la Société**

- Administratrice de sociétés

**Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023****Dans les sociétés du Groupe****Sociétés françaises**

- Administratrice indépendante
- Présidente du CNR
- Membre du comité stratégique
- Membre du CRSES

**Sociétés étrangères**

Néant

**Dans les sociétés extérieures au Groupe****Sociétés françaises**

- Administratrice de Baron Philippe de Rothschild (activité vinicole)
- Présidente de la Fondation pour la recherche de la sclérose en plaques

**Sociétés étrangères**

Néant

**Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés****Sociétés françaises**

- Présidente du CRSES de Fnac Darty
- Administratrice de HSBC France
- Présidence du comité des nominations, rémunérations et gouvernance de SUEZ\*

**Sociétés étrangères**

Néant

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

\* Société française cotée.



### Caroline Grégoire Sainte Marie

66 ans <sup>(a)</sup> (27 octobre 1957) – nationalité française

#### Administratrice indépendante

Membre du comité d'audit

Membre du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale

36, avenue Duquesne  
Paris (75007)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 500

Date de première nomination : 18 mai 2018

Échéance mandat en cours : AG 2025

Diplômée de l'Institut d'études politiques de Paris, Caroline Grégoire Sainte Marie est également titulaire d'une licence en droit commercial de l'université Paris I. Elle débute son parcours professionnel en 1981 chez Xerox France en tant que contrôleur financière. En 1984, elle intègre le groupe pharmaceutique Hoechst où elle occupe successivement plusieurs fonctions dans le domaine financier chez Roussel Uclaf SA, avant d'être nommée en 1994 directrice financière d'Albert Roussel Pharma GmbH, membre du comité exécutif. En 1996, elle rejoint Volkswagen France avant d'intégrer, en 1997, le groupe Lafarge en tant que directrice financière de Lafarge Speciality Products (LMS). En 2000, elle est nommée *Senior Vice Président Mergers & Acquisitions* de la division Ciment du groupe. À ce poste, Caroline Grégoire Sainte Marie a notamment piloté la stratégie financière du rachat de l'entreprise Blue Circle. En 2004, elle devient Directrice Générale pour l'Allemagne et la République tchèque. En 2007, elle est nommée Présidente-Directrice Générale de Tarmac France et Belgique, avant de devenir en 2009 Présidente-Directrice Générale de Frans Bonhomme. Caroline Grégoire Sainte Marie a été membre des conseils d'administration d'Eramet (de 2012 à 2016), de Safran (de 2011 à 2015), de FLSMIDTH (de 2012 à 2019) et de Wienerberger (de 2015 à 2020). Depuis 2011, Caroline Grégoire Sainte Marie a été membre des conseils d'administration de Groupama (de 2011 à 2022), et Elkem. Elle est également administratrice au titre d'investisseur de Calyos, ainsi que *Senior Advisor* chez HIG European Capital Partners. Elle est chevalier de la Légion d'honneur. Elle est administratrice indépendante du Groupe Vinci depuis 2019 et Bluestar Adisseo depuis le 28 octobre 2021.

#### Principales activités exercées hors de la Société

- Administratrice de sociétés

#### Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023

##### Dans les sociétés du Groupe

###### Sociétés françaises

- Administratrice indépendante
- Membre du comité d'audit
- Membre du CRSES (depuis le 27 juillet 2022)

###### Sociétés étrangères

Néant

##### Dans les sociétés extérieures au Groupe

###### Sociétés françaises

- Administratrice indépendante
- Membre du comité d'audit et du comité stratégique du groupe Vinci \*
- Présidente du comité d'audit du groupe Derichebourg \* (janvier 2023)

###### Sociétés étrangères

- Administratrice et Présidente du comité de rémunération et membre du comité d'audit de Bluestar Adisseo Corporation (Shanghai)

#### Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés

###### Sociétés françaises

- Administratrice indépendante, Présidente du comité des nominations et des rémunérations et membre du comité d'audit de Groupama \*
- Administratrice indépendante et membre du comité stratégique d'Eramet \*
- Administratrice, Censeur et membre du comité d'audit de Safran \*

###### Sociétés étrangères

- Administratrice et membre du comité des rémunérations de ELKEM (Norvège)/ Bluestar (Chine)
- Administratrice indépendante, membre du comité d'audit et membre du comité technologique de FLSMIDTH, Danemark
- Administratrice indépendante, Vice-Présidente, Présidente du comité RSE, membre du comité d'audit et membre du comité stratégique de Wienerberger, Autriche

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

\* Sociétés françaises cotées.

**Jean-Marc Janaillac**

70 ans<sup>(a)</sup> (26 avril 1953) – nationalité française

**Administrateur indépendant**

Président du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale

Membre du comité stratégique

15, rue de Poissy  
Paris (75005)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 250

Date de première nomination : 23 mai 2019

Échéance mandat en cours : AG 2026

Licencié en droit (1976), diplômé de l'École des hautes études commerciales (1975) et de l'École nationale d'administration (1980), Jean-Marc Janaillac dirige successivement de 1980 à 1983 le cabinet des préfetures du Finistère et du Val-d'Oise, puis il est chef de cabinet du secrétaire d'État au Tourisme de 1983 à 1984. Il dirige ensuite, de 1984 à 1987, les services français du tourisme pour l'Amérique du Nord à New York, avant de prendre la direction générale de la Maison de la France, chargée de la promotion à l'étranger du tourisme français, de 1987 à 1997. À ce titre, il est membre du conseil d'administration d'Air France de 1989 à 1994. Directeur Général adjoint, puis Directeur Général délégué d'AOM (1997-1999), Jean-Marc Janaillac intègre ensuite le groupe Maeva où il occupe les fonctions de Président-Directeur Général avant devenir Président de l'Office de tourisme et des congrès de Paris de 2002 à 2004. De 2004 à 2012, il est Directeur Général Développement groupe de la RATP, Président-Directeur Général de RATP Développement. Jean-Marc Janaillac est Président-Directeur Général de Transdev de décembre 2012 à juin 2016, puis exerce les fonctions de Président de l'UTP (Union des transports publics et ferroviaires) de 2013 à 2015. Il a été Président-Directeur Général d'Air France KLM de 2016 à 2018. Depuis octobre 2018, il est *senior advisor* du cabinet de conseil en stratégie Roland Berger et il a été élu en décembre 2018 Président de la FNEGE (Fondation nationale pour l'enseignement de gestion des entreprises).

**Principales activités exercées hors de la Société**

- Président de SAS Hermina

**Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023**

**Dans les sociétés du Groupe**

**Sociétés françaises**

- Administrateur indépendant
- Président du CRSES (depuis le 27 juillet 2022)
- Membre du comité stratégique (depuis le 27 juillet 2022)

**Sociétés étrangères**

Néant

**Dans les sociétés extérieures au Groupe**

**Sociétés françaises**

- Président de SAS Hermina
- Président de la Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises (FNEGE)
- *Senior advisor* de Roland Berger
- Administrateur de l'Association pour le droit à l'initiative économique
- Membre du *Strategic advisory board* de Tikehau Private Equity
- Membre de la commission de surveillance et membre du comité RSES de la Caisse des Dépôts
- Administrateur et Président du comité d'audit et membre du comité des nominations et rémunérations de Getlink \*
- Administrateur de l'association Article 1
- *Senior advisor* d'Antin Infrastructures

**Sociétés étrangères**

Néant

**Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés**

**Sociétés françaises**

- Président du conseil d'administration d'Air France \*
- Président-Directeur Général d'Air France KLM \*
- Membre du conseil de surveillance de Navya \* (jusqu'en décembre 2022)

**Sociétés étrangères**

Néant

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

\* Sociétés françaises cotées.



### Javier Santiso

54 ans <sup>(a)</sup> (1<sup>er</sup> mars 1969) – nationalités française et espagnole

#### Administrateur indépendant

Membre du comité des nominations et des rémunérations

Calle Dalia 263  
28109 Alcobendas  
Madrid (Espagne)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 250

Date de première nomination : 23 mai 2019

Échéance mandat en cours : AG 2027

Diplômé de l'Institut des sciences politique de Paris, de l'École des hautes études commerciales (HEC) et titulaire d'un doctorat en économie politique internationale terminé à Oxford, Javier Santiso a débuté son parcours professionnel à la banque d'affaires Indosuez à Paris. De 2000 à 2005, il est Directeur Général et chef économiste pour les marchés émergents chez BBVA, basé à Madrid, puis Directeur Général et chef économiste du Centre de développement de l'OCDE à Paris. En 2010, il rejoint Telefónica en tant que directeur des fonds d'innovation de *venture capital* et de transformation corporative et travaille depuis Madrid avec celui qui est maintenant le Président de l'opérateur. Par la suite il est basé à Londres en tant que responsable des investissements en Europe de Khazanah, le fonds souverain de Malaisie, et également responsable global des investissements technologiques. Il est membre du comité exécutif et du comité d'investissements de Khazanah ainsi que membre du conseil d'administration d'Axiata Digital, l'opérateur de télécoms de Malaisie. Il est maintenant CEO de Mundi Ventures, un fond de *venture capital* qui investit dans les nouvelles technologies et start-up européennes depuis Londres et Madrid. Javier Santiso est *Young global leader* du Forum économique de Davos. Il a les nationalités française et espagnole. En janvier 2021, il est devenu membre indépendant du conseil d'administration de Prisa, une société espagnole et en 2022, membre du conseil d'administration du journal *Le Monde* à Paris.

#### Principales activités exercées hors de la Société

- PDG de Mundi Ventures

#### Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023

#### Dans les sociétés du Groupe

##### Sociétés françaises

- Administrateur indépendant
- Membre du CNR (depuis le 27 juillet 2022)

##### Sociétés étrangères

Néant

#### Dans les sociétés extérieures au Groupe

##### Sociétés françaises

- Administrateur du journal *Le Monde*

##### Sociétés étrangères

- Président-Directeur Général de Mundi Ventures, Espagne
- Administrateur de Prisa, Espagne
- PDG La Cama Sol (Maison d'édition, d'art et de poésie), Espagne

#### Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés

##### Sociétés françaises

Néant

##### Sociétés étrangères

- Membre du conseil d'administration d'Axiata Digital, Malaisie
- Président du conseil d'administration de Khazanah Europe, Royaume-Uni
- Membre du comité exécutif et du comité d'investissements de Khazanah, Malaisie

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

**Laure Hauseux**

61 ans<sup>(a)</sup> (14 août 1962) – nationalité française

**Administratrice indépendante**

4, villa Schutz et Daumain  
Bois-Colombes (92270)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 262

Date de première nomination : cooptation le 27/07/2022

Échéance mandat en cours : AG 2024

Laure Hauseux a effectué son parcours dans des postes de direction générale et de direction financière, essentiellement dans la distribution B2B et B2 C au sein d'enseignes prestigieuses, mais aussi dans l'industrie (automobile, informatique), ou dans le service. Elle est une experte reconnue dans les domaines stratégiques et financiers, dans l'identification et le management de projets de transformation ambitieux, innovants, rentables et complexes, avec une expérience multiple, de la PME au grand groupe, coté et non coté, en France et à l'international.

Actuellement administratrice indépendante, Laure Hauseux a exercé ces fonctions chez Zodiac Aerospace de 2011 à 2018, chez Casino Guichard Perrachon et European Camping Group jusqu'en 2021.

Elle siège actuellement aux conseils de Plastiques du Val de Loire (Plastivaloire), de Maisons du Monde, d'Empruntis et du groupe Pomona.

Auparavant, elle a occupé différents postes de direction financière ou Générale chez Control Data France et Gérard Pasquier, puis au sein du groupe PPR (actuellement Kering) notamment à la Fnac, au Printemps et chez Conforama Italie. Elle poursuit ensuite sa carrière successivement en tant que *Vice-President Finance and Information Systems and Services* chez Inergy Automotive Systems, puis à la direction de Virgin Stores et de GAC Group.

Laure Hauseux détient un MBA de l'ESCP Europe, avec une spécialisation en finance, un diplôme de la chambre de commerce franco-allemande, un DESS contrôle de gestion de l'université Paris IX Dauphine et un MBA du programme exécutif de Kering à l'INSEAD.

**Principales activités exercées hors de la Société**

- Administratrice indépendante

**Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023**

**Dans les sociétés du Groupe**

**Sociétés françaises**

- Administratrice indépendante depuis le 27 juillet 2022

**Sociétés étrangères**

Néant

**Dans les sociétés extérieures au Groupe**

**Sociétés françaises**

- Administratrice et membre du comité d'audit de Maisons du Monde SA \*
- Administratrice – Présidente du comité d'audit et du CNR de Plastiques du Val de Loire SA \*
- Membre du comité de direction et Présidente du comité d'audit de Obol France 1 SAS
- Membre du conseil de surveillance et Présidente du comité d'audit d'Empruntis SAS
- Membre du conseil de surveillance et du comité d'audit de Pomona
- Gérante de la SCI Le Nid

**Sociétés étrangères**

Néant

**Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés**

**Sociétés françaises**

- Administratrice et membre du comité d'audit et du CNR de Casino Guichard Perrachon SA \*
- Administratrice – Présidente du comité d'audit de ECG Holding SAS

**Sociétés étrangères**

Néant

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

\* Sociétés françaises cotées.





### Stefanie Meyer

49 ans <sup>(a)</sup> (9 février 1974) – nationalité allemande

#### Administratrice indépendante

TAKKT AG  
Presselstr. 10  
Stuttgart (70191)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 300

Date de première nomination : 18 mai 2022

Échéance mandat en cours : AG 2024

Titulaire d'un master en Administration des affaires, Stefanie Meyer commence sa carrière en 2002 en tant que consultante de gestion de projets au sein de l'équipe Steffenhagen Consulting GmbH. En 2004, elle rejoint QVC Handel GmbH en tant qu'Experte en relations client. De 2011 à 2015, elle occupe le poste de responsable du développement groupe chez Douglas Holding AG. Par la suite, elle travaille en tant que Vice-Présidente du développement et de la stratégie pour la société Berner SE. De 2018 à 2022, Stefanie Meyer était Vice-Présidente Projets groupe et PMO (*Program Mgt. Office*) chez Ceconomy AG. Depuis juillet 2022, Stefanie Meyer est Vice-Présidente exécutive responsable de la stratégie et de la transformation du groupe TAKKT AG en Allemagne.

#### Principales activités exercées hors de la Société

- Vice-Présidente exécutive Stratégie et Transformation du groupe TAKKT AG

#### Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023

##### Dans les sociétés du Groupe

###### Sociétés françaises

- Administratrice indépendante

###### Sociétés étrangères

Néant

##### Dans les sociétés extérieures au Groupe

###### Sociétés françaises

Néant

###### Sociétés étrangères

- Vice-Présidente exécutive Stratégie et Transformation du groupe TAKKT AG

#### Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés

###### Sociétés françaises

Néant

###### Sociétés étrangères

- Vice-Présidente Projets groupe et PMO, Ceconomy AG, Allemagne (2018-2022)

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

## Enrique Martinez

52 ans<sup>(a)</sup> (26 janvier 1971) – nationalité espagnole

### Directeur Général

Administrateur

Membre du comité stratégique

Membre du CRSES depuis le 23 février 2023

9, rue des Bateaux-Lavois  
Ivry-sur-Seine (94200)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 152 067

Date de première nomination en qualité de Directeur Général : 17 juillet 2017

Date de première nomination en qualité d'administrateur : 23 mai 2019

Date d'expiration du mandat de Directeur Général : durée illimitée

Date d'expiration du mandat d'administrateur : AG 2027

Diplômé en sciences économiques et de l'IESE Business School de Madrid, Enrique Martinez débute sa carrière chez Toys'R Us. En 1998, il rejoint le Groupe Fnac avec pour mission d'implanter et de développer l'Enseigne au Portugal. Il exerce ensuite diverses fonctions au sein du Groupe entre l'Espagne et le Portugal. Dès 2004, il devient membre du comité exécutif en tant que Directeur Général de la zone ibérique. En 2012, il est appelé en France pour diriger la zone France et Europe du Nord (France, Belgique, Suisse). En 19 ans, Enrique Martinez a fortement contribué au développement du Groupe Fnac. À partir de juillet 2016, il se voit confier la responsabilité des travaux d'intégration des enseignes Fnac et Darty sur le territoire français, qui aboutiront en seulement quelques mois à la création des premières synergies entre les deux marques. Depuis juillet 2017, il est Directeur Général de Fnac Darty.

### Principales activités exercées hors de la Société

Néant

### Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023

#### Dans les sociétés du Groupe

##### Sociétés françaises

- Administrateur, Directeur Général, membre du comité stratégique, membre du CRSES
- Président-Directeur Général de Fnac Darty Participations et Services
- Président du conseil d'administration de Nature & Découvertes
- Président-Directeur Général de Fnac Darty Captive Solutions (depuis le 10 mai 2022)
- Membre du CRSES (depuis le 23 février 2023)

##### Sociétés étrangères

- Administrateur de Grandes Almacenes Fnac España
- Administrateur de Fnac Luxembourg

#### Dans les sociétés extérieures au Groupe

##### Sociétés françaises

- Administrateur indépendant de Nuxe
- Président de la SAS Beltaine Groupe

##### Sociétés étrangères

Néant

### Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés

##### Sociétés françaises

- Gérant non associé de Codirep
- Président de Relais Fnac
- Président de Fnac Périphérie
- Président de Fnac Accès
- Président-Directeur Général de Fnac Paris
- Président de Fnac Direct
- Président de Fnac Jukebox
- Administrateur de Fnac Monaco

##### Sociétés étrangères

- Administrateur délégué et Président de Fnac Belgium
- Administrateur et Président du conseil d'administration de Fnac Suisse
- Administrateur de SwissBillet
- Administrateur de Kesa France
- Director de Kesa Sourcing Ltd.
- Director de Kesa Holdings Ltd.
- Director de Fnac Darty Asia Ltd.
- Director de Kesa International
- Administrateur de Shaker Group, société cotée à la Bourse de Riyad (Tadawul)

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.



### Franck Maurin

68 ans <sup>(a)</sup> (1<sup>er</sup> juin 1955) – nationalité française

#### Administrateur représentant les salariés

Membre du comité des nominations et des rémunérations

9, rue des Bateaux-Lavoisirs  
Ivry-sur-Seine (94200)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 926 <sup>(b)</sup>

Date de première nomination : 8 octobre 2019

Échéance mandat en cours : 17 octobre 2027

Diplômé d'une maîtrise de sciences économiques et d'un DEA en économétrie, Franck Maurin a débuté sa carrière chez Darty en 1977 en qualité de vendeur magasin. Il rejoint les Charbonnages de France en 1982 en tant que *category manager* des produits styréniques et dérivés. Franck Maurin rejoint à nouveau Darty en 1983 lors de la création de sa filiale Dacem en tant que chef de produit. À compter de 2002, Franck Maurin participe à la mise en place de projets relatifs au service après-vente en France et en Italie, il prend également en charge la gestion centralisée des accessoires vendus en magasin. À la direction des opérations depuis 2017, il participe à la négociation des accords SAV et des retours produits. Depuis 2021, Frank Maurin prend en charge la gestion des pièces détachées, en partenariat avec une société leader sur son secteur d'achat et stock de pièces, pour rendre les appareils fabriqués aux marques de Fnac Darty et importés de Chine réparables et durables.

#### Principales activités exercées hors de la Société

Néant

#### Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023

##### Dans les sociétés du Groupe

###### Sociétés françaises

- Chef de produit
- Administrateur représentant les salariés
- Membre du CNR

###### Sociétés étrangères

Néant

##### Dans les sociétés extérieures au Groupe

###### Sociétés françaises

Néant

###### Sociétés étrangères

Néant

#### Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés

###### Sociétés françaises

Néant

###### Sociétés étrangères

Néant

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

(b) Pas d'obligation de détention minimale d'actions du fait de sa qualité de représentant des salariés.

**Julien Ducreux**39 ans <sup>(a)</sup> (16 juillet 1984) – nationalité française**Administrateur représentant les salariés**

9, rue des Bateaux-Lavoisirs  
Ivry-sur-Seine (94200)

Actions détenues au 31 décembre 2023 : 1960 <sup>(b)</sup>

Date de première nomination : 14 octobre 2020

Échéance mandat en cours : 14 octobre 2024

Diplômé d'un master pro en Management de l'innovation en communication, Julien Ducreux a commencé sa carrière au sein du groupe SNCF où il a exercé successivement les postes de chef de projets, responsable du digital de la marque SNCF puis responsable de l'expérience client digitale des gares. Au cours de sa carrière au sein du groupe SNCF, il a participé aux projets de digitalisation et de transformation du groupe. Il rejoint Fnac Darty en 2018 au poste de responsable de l'expérience client digitale et du *customer insight*. Julien Ducreux a également la responsabilité des applications mobiles du Groupe et la coordination internationale des projets digitaux. Le 1<sup>er</sup> février 2021, Julien Ducreux est nommé « directeur web FNAC » tout en conservant la responsabilité de l'expérience client digitale du Groupe.

**Principales activités exercées hors de la Société**

Néant

**Mandats et fonctions exercés au cours de l'exercice 2023****Dans les sociétés du Groupe****Sociétés françaises**

- Responsable de l'expérience client digital
- Administrateur représentant les salariés

**Sociétés étrangères**

Néant

**Dans les sociétés extérieures au Groupe****Sociétés françaises**

Néant

**Sociétés étrangères**

Néant

**Mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et qui ne sont plus occupés****Sociétés françaises**

Néant

**Sociétés étrangères**

Néant

(a) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

(b) Pas d'obligation de détention minimale d'actions du fait de sa qualité de représentant des salariés.

### 3.1.4 / Examen de l'indépendance des administrateurs

Pour examiner la qualification d'indépendance d'un administrateur et prévenir les éventuels risques de conflit d'intérêts entre l'administrateur et la direction, la Société ou le Groupe, le conseil a retenu les critères définis dans le Code AFEP-MEDEF (§ 10.5), qui sont les suivants :

---

**Critère n° 1 : Salarié mandataire social au cours des cinq dernières années**

- Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes :
  - salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société ;
  - ni salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide, ni salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la société mère de la Société ou d'une société consolidée par cette société mère.

---

**Critère n° 2 : Mandats croisés**

- Ne pas être dirigeant mandataire social exécutif 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 exécutif de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur.

---

**Critère n° 3 : Relations d'affaires significatives**

- 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. L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son Groupe est débattue par le conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

---

**Critère n° 4 : Lien familial**

- Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.

---

**Critère n° 5 : Commissaire aux comptes**

- Ne pas avoir été commissaire aux comptes de la Société au cours des cinq années précédentes.

---

**Critère n° 6 : Durée de mandat supérieure à 12 ans**

- Ne pas être administrateur de la Société depuis plus de 12 ans. La perte de la qualité d'administrateur indépendant intervient à la date des 12 ans.

---

**Critère n° 7 : Statut du dirigeant mandataire social non exécutif**

- Un dirigeant mandataire social non exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe.

---

**Critère n° 8 : Statut de l'actionnaire important**

- Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la Société ou sa société mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la Société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le conseil, sur rapport du comité des nominations, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.
- 

Les déclarations relatives aux conflits d'intérêts, aux conventions réglementées et aux condamnations sont présentées à la section 3.1.10 « Déontologie des administrateurs et autres informations » du présent Document d'enregistrement universel.

**Critères d'indépendance de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF**

	Critère n° 1	Critère n° 2	Critère n° 3	Critère n° 4	Critère n° 5	Critère n° 6	Critère n° 7	Critère n° 8	Indépendant
Jacques Veyrat (Président)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sandra Lagumina (Vice-Présidente)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Olivier Duha	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Caroline Grégoire Sainte Marie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Laure Hauseux	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jean-Marc Janaillac	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Enrique Martinez			✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Stefanie Meyer	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nonce Paolini	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Javier Santiso	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Brigitte Taittinger-Jouyet	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Daniela Weber-Rey	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Administrateurs représentant les salariés</b>									
Julien Ducreux		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	n. a.
Frank Maurin		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	n. a.

Ainsi, 11 administrateurs sur 12 membres du conseil nommés par l'assemblée générale au 31 décembre 2023 sont qualifiés d'administrateurs indépendants. Conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF (article 10.3), il n'est pas tenu compte des membres représentant les salariés pour établir la proportion

de membres indépendants. Les administrateurs indépendants n'ont aucun lien d'affaires avec la Société et ne perçoivent pas de rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe.

### 3.1.5 / Plan de succession

Le comité des nominations et des rémunérations examine annuellement le plan de succession des dirigeants mandataires sociaux mais également des instances dirigeantes, membres du comité exécutif et managers clés.

Le plan envisage la succession des mandataires sociaux aussi bien à court terme dans le cas de successions imprévisibles (démission, empêchement, décès...) qu'à plus long terme, dans le cadre de successions prévisibles (problème de performance, échéance de mandat, retraite...).

Ces plans sont travaillés avec la collaboration de la direction générale. Le comité peut également être assisté d'un cabinet indépendant.

Le comité des nominations et des rémunérations s'est réuni le 8 février 2024 pour revoir les plans de succession des dirigeants mandataires sociaux et des membres du comité exécutif.

Le comité a notamment revu le processus de succession, la procédure de sélection des membres du conseil, la politique de diversité. Il a pu travailler sur la succession des dirigeants mandataires sociaux, et le renouvellement des mandats d'administrateurs intervenant en 2024.

En ce qui concerne les membres du comité exécutif, les travaux réalisés se sont notamment appuyés sur les résultats des revues de développement menés au cours de l'année 2023 selon les processus établis par la direction générale et la direction des ressources humaines du Groupe et visant à évaluer le potentiel d'évolution des salariés au regard de leur performance sur plusieurs années.

Le comité a rendu compte de ses travaux au conseil d'administration dans sa séance du 22 février 2024.

### 3.1.6 / Modalité d'exercice de la direction générale

Conformément aux termes de l'article 16 des statuts de la Société, le conseil d'administration du 24 mai 2023, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, à l'occasion du renouvellement de mandat de Monsieur Enrique Martinez, a souhaité maintenir l'équilibre des pouvoirs mis en place à compter de juillet 2017 avec la dissociation des fonctions de Président du conseil d'administration et de Directeur Général. En effet, ce mode de gouvernance permet respectivement au Président du conseil d'administration et au Directeur Général de se concentrer chacun sur son rôle. À ce titre, la direction générale peut se consacrer pleinement à la gestion exécutive du Groupe et à la mise en œuvre du plan stratégique Everyday, afin d'atteindre les objectifs qui y sont associés, dans un contexte économique marqué par la récente pandémie, une situation géopolitique instable, une inflation forte et potentiellement durable, et toujours dans un environnement fortement concurrentiel.

Par ailleurs, et pour mémoire, l'assemblée générale du 23 mai 2019 a nommé Monsieur Enrique Martinez membre du conseil d'administration sur proposition du comité des nominations et des rémunérations du 4 février 2019. Le conseil d'administration considérant comme essentielle la participation pleine et entière du Directeur Général en qualité d'administrateur aux débats du conseil d'administration. Ce mandat a été renouvelé par l'assemblée générale du 24 mai 2023.

Les pouvoirs du Directeur Général sont ceux que lui confère la loi. Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au conseil d'administration. Il représente la Société dans ses rapports avec les tiers. Il convient de se référer à la section 3.2.2.2 du présent Document d'enregistrement universel pour les limitations apportées par le conseil d'administration aux pouvoirs du Directeur Général.

### 3.1.7 / Président et Vice-Président du conseil d'administration

Le conseil d'administration du 17 juillet 2017 a décidé de nommer en qualité de Président, pour la durée restant à courir de son mandat d'administrateur, Jacques Veyrat, afin d'apporter au Directeur Général et à l'équipe de management son expérience et sa contribution au positionnement stratégique du Groupe.

Par ce choix, le conseil a exprimé sa conviction que la continuité managériale est la mieux à même de permettre au Groupe de conforter sa position sur le marché et ses performances opérationnelles.

Suite à la décision de l'assemblée générale du 18 mai 2022 de renouveler Monsieur Jacques Veyrat, en qualité d'administrateur, pour une durée de trois années, le conseil d'administration a reconduit Monsieur Jacques Veyrat dans ses fonctions de Président du conseil.

Le Président du conseil d'administration préside les réunions du conseil d'administration, en organise et dirige les travaux et réunions, dont il rend compte à l'assemblée générale, et veille au bon fonctionnement des organes de la Société, en s'assurant en particulier que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission. Le Président du conseil préside en outre les assemblées générales des actionnaires.

Les missions particulières suivantes du Président sont les suivantes :

- le Président est chargé du dialogue sur les sujets de gouvernance entre le conseil d'administration et les actionnaires, accompagné de la directrice des relations investisseurs, du Directeur Général et du directeur financier. En fonction des thèmes abordés, la présence de membres du management peut être envisagée. Il est également en charge de maintenir la qualité des relations avec les actionnaires stratégiques de la Société, en liaison étroite avec le Directeur Général ;

- le Président peut, sans préjudice des prérogatives du conseil d'administration et de ses comités, être consulté par le Directeur Général sur tous les événements significatifs en ce qui concerne la stratégie de la Société et les grands projets de croissance.

En vue de l'exercice des missions visées ci-dessus, le Président a accès à tout document ou information qu'il jugerait nécessaire ou utile à l'exercice de ses missions. Il peut consulter le secrétaire du conseil et le directeur financier de la Société, et bénéficier de l'assistance du secrétariat général de la Société pour les tâches administratives résultant de ces missions.

Dans le cadre de ses missions, le Président échange régulièrement avec la direction générale ainsi que les membres du comité exécutif afin de préparer l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration. Au cours de l'exercice 2023, il a participé activement au suivi du déploiement du plan stratégique Everyday notamment au travers de points réguliers avec la direction générale et lors du comité stratégique tenu en novembre avec l'ensemble du comité exécutif. Il a également pour mission d'entretenir le dialogue actionnarial. À ce titre, il échange avec les principaux actionnaires de Fnac Darty SA.

Un Vice-Président peut être désigné, le cas échéant, par le conseil d'administration ayant pour mission de suppléer le Président en cas d'empêchement de ce dernier. Le conseil d'administration du 27 juillet 2022 a décidé de nommer Madame Sandra Lagumina en qualité de Vice-Présidente du conseil d'administration en remplacement de Monsieur Antoine Gosset-Grainville.

### 3.1.8 / Comité exécutif

Le Directeur Général est assisté d'un comité exécutif en charge des directions fonctionnelles ou opérationnelles lui permettant ainsi de maintenir l'efficacité de la gouvernance.

Le comité exécutif du Groupe est composé des personnes suivantes au 22 février 2024 :

- Enrique Martinez, Directeur Général Groupe ;
- Annabel Chaussat, Directrice Générale Fnac Espagne ;
- Tiffany Foucault, directrice des ressources humaines ;
- François Gazuit, directeur Exploitation ;
- Frédérique Giavarini, secrétaire générale du Groupe et Directrice Générale de Nature & Découvertes ;
- Vincent Gufflet, directeur Services et Opérations ;

- Florence Lemetais, directrice Client, Marketing et Développement commercial ;
- Jean-Briec Le Tinier, directeur financier ;
- Charles-Henri de Maleissye, Directeur Général Fnac Vanden Borre en Belgique ;
- Julien Peyrafitte, directeur commercial France ;
- Cécile Trunet-Favre, directrice de la communication et des affaires publiques ;
- Olivier Theulle, directeur E-commerce et Digital.

Le comité exécutif du Groupe se réunit de manière hebdomadaire pour évoquer les performances opérationnelles et financières du Groupe et échanger sur les projets stratégiques et la conduite de l'entreprise.

### 3.1.9 / Politique de mixité des instances dirigeantes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le développement de la mixité professionnelle ont été identifiés comme des enjeux prioritaires pour le Groupe. Avec 38,7 % de femmes dans l'effectif total, et encore seulement 33,2 % de femmes aux postes de leadership à fin 2023, Fnac Darty s'est fortement engagé à renforcer son action en faveur d'une plus grande mixité, en particulier aux postes hiérarchiques. Il en va de l'attractivité de la marque employeur comme de la capacité du Groupe à répondre à cet enjeu de société majeur.

Afin de pousser l'ensemble de l'entreprise, filiales comprises, à faire de cet enjeu une priorité, un objectif ambitieux a été fixé par le conseil d'administration sur proposition de la direction générale :

- pour le comité exécutif et à l'instar des règles applicables au conseil d'administration, atteindre puis maintenir un pourcentage d'au moins 40 % de personnes du sexe sous-représenté d'ici 2025 – à fin 2023, le pourcentage de femmes y était de 42 % contre 46 % à fin décembre 2022 ;
- pour le « Leadership Group », atteindre 35 % de femmes d'ici 2025 – soit plus de 10 points de plus qu'en 2019 et en 2020, avec une progression de 2 points par an jusqu'en 2024 puis 3 points en 2025. Le Leadership Group est constitué des membres du Comex, des principaux cadres dirigeants et managers clés du Groupe en France et à l'international (salariés ayant un grade 19 et plus selon la méthodologie de pesée de postes Korn Ferry Hay).

À fin 2023 le pourcentage de femmes au Leadership Group est de 33,2 % contre 30,3 % à fin 2022, soit un résultat en avance sur nos objectifs à date.

Afin de parvenir à ces objectifs, cinq 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 managers soient neutres et objectifs et favorisent la détection de tous les potentiels ;
- 4) la rémunération : assurer l'équité de traitement salarial à tous les niveaux et la maintenir de façon durable ;
- 5) la parentalité : favoriser l'équilibre des temps de vie.

Ces éléments sont davantage détaillés dans la section 2.4.2.2 du présent Document d'enregistrement universel, intitulée « "Dénicher" les talents féminins ».

Dans ce cadre, la direction générale informe annuellement le conseil d'administration des résultats obtenus.



### 3.1.10 / Déontologie des administrateurs et autres informations

#### Conflits d'intérêts – Conventions réglementées – Condamnations

- À la connaissance de la Société, il n'existe, à la date d'établissement du présent Document d'enregistrement universel, aucun lien familial entre les membres du conseil d'administration et de la direction générale de la Société.
- À la connaissance de la Société et au 31 décembre 2023, aucune personne membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance, au cours des cinq dernières années : (i) n'a fait l'objet d'une condamnation pour fraude, (ii) n'a été concerné par une faillite, mise sous séquestre, liquidation, ou placement d'entreprises sous administration judiciaire en ayant occupé des fonctions de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance<sup>(1)</sup>, (iii) n'a fait l'objet d'une mise en cause et/ou sanction publique officielle prononcée par une autorité statutaire ou réglementaire (y compris des organismes professionnels désignés) et (iv) n'a été déchue par un tribunal du droit d'exercer la fonction de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance d'un émetteur, ni d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur.
- À la connaissance de la Société et au 31 décembre 2023, aucun conflit d'intérêts potentiel n'est identifié entre les devoirs de l'une quelconque des personnes membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance, à l'égard de la Société et leurs intérêts privés et/ou d'autres devoirs.
- À la connaissance de la Société et au 31 décembre 2023, il n'existe pas d'arrangement ou d'accord conclu avec les principaux actionnaires ou avec des clients, fournisseurs ou autres, en vertu duquel l'une quelconque des personnes membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance a été sélectionnée en tant que membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ou en tant que membre de la direction générale.
- À la connaissance de la Société et au 31 décembre 2023, il n'existe pas d'avantage octroyé au terme de contrats de service liant l'un des mandataires sociaux à la Société ou à l'une quelconque de ses filiales.

- À la connaissance de la Société et au 31 décembre 2023, il n'existe aucune restriction acceptée par les personnes membres d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance concernant la cession, dans un certain laps de temps, des titres de l'émetteur qu'elles détiennent, à l'exception des règles relatives à la prévention des opérations d'initiés et des règles relatives aux obligations de détention au nominatif par les dirigeants mandataires sociaux des titres acquis définitivement sur les plans d'attributions gratuites d'actions et d'options qui leur sont attribués conformément aux articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce.

#### Le règlement intérieur prévoit, en matière de gestion des conflits d'intérêts, les éléments suivants :

Chaque membre du conseil « a l'obligation de faire part au conseil de toute situation de conflit d'intérêts et doit déclarer la ou les raisons pour lesquelles il décide, le cas échéant, de ne pas s'abstenir d'assister aux débats et de participer au vote de toute délibération du conseil pour laquelle il serait dans une telle situation ».

« Le Président ou, le cas échéant, le Vice-Président pourra ne pas transmettre, au(x) administrateur(s) dont il a des motifs sérieux de penser qu'ils sont dans une situation de conflit d'intérêts, des informations ou documents afférents au sujet conflictuel, et informera le membre du conseil de cette absence de transmission.

En cas de désaccord entre le Président ou, le cas échéant, le Vice-Président et le membre du conseil, le conseil aura recours à un conseil juridique pertinent sur le sujet concerné, indépendant du Groupe et de tout groupe dans lequel le membre du conseil exerce un mandat et/ou une fonction, qui veillera à ce que ledit membre du conseil ait accès en temps utile à toute information requise par son mandat d'administrateur, à l'exception des informations dont l'échange ou le partage serait constitutif d'un conflit d'intérêts avéré. »

(1) Monsieur Jean-Marc Janaillac a été administrateur jusqu'en décembre 2022 de la société Navya qui a été placée en procédure collective en 2023. Il est précisé que le placement en procédure collective de la société Navya a été postérieur à la démission de Monsieur Jean-Marc Janaillac en qualité d'administrateur.

## 3.2 / Fonctionnement des organes d'administration et de contrôle

### 3.2.1 / Comités du conseil d'administration

Conformément à l'article 15 (5) des statuts de la Société, le conseil d'administration de la Société a décidé au cours de sa séance du 24 juin 2013 la création de comités chargés d'étudier les questions que lui-même ou son Président soumet à leur examen.

Dans ce cadre, le conseil d'administration de la Société a décidé la création de quatre comités dont la composition, les attributions et les règles de fonctionnement sont décrites ci-après : un comité d'audit, un comité des nominations et des rémunérations, un comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale et un comité stratégique.

#### Collaboration entre les différents comités

Les comités travaillent en collaboration sur des sujets requérant des contributions croisées, notamment afin de faciliter l'inclusion des enjeux et des risques sociaux et environnementaux.

Ainsi, le comité d'audit et le comité RSES ont tenu une réunion commune le 15 février 2023 afin de procéder à une revue détaillée des risques extra-financiers et valider la DPEF. Par ailleurs, deux administratrices, Mesdames Caroline Grégoire Sainte Marie et Daniela Weber-Rey, siègent au sein de ces deux comités et assurent ainsi une vision transversale sur ces sujets.

Le comité des nominations et des rémunérations s'appuie également sur les travaux des comités d'audit et du comité RSES pour des sujets spécifiques. Ainsi, la performance du mandataire social est évaluée pour ce qui est des objectifs économiques sur la base des éléments revus par le comité d'audit. La performance en matière de RSE est déterminée et mesurée sur la base des enjeux stratégiques débattus par le comité RSES. Il en est de même lors de la mise en œuvre de dispositifs d'intéressement long terme pour les dirigeants et managers clés du Groupe.

De plus, le comité des nominations et des rémunérations s'assure lors de la nomination de nouveaux administrateurs et lors de la nomination d'administrateurs au sein des comités spécialisés de l'adéquation des compétences des administrateurs avec les besoins de la Société, notamment en matière financière, comptable, de contrôle légal des comptes pour les membres du comité d'audit et en matière environnementale, sociale et de gouvernance des membres du comité RSES.

Par ailleurs, il est à noter que depuis le mois d'avril 2019, Madame Brigitte Taittinger-Jouyet siège à la fois au comité des nominations et des rémunérations, dont elle est Présidente depuis juillet 2022, et au comité RSES, dont elle a été Présidente de juin 2013 à juillet 2022.

#### 3.2.1.1 / Comité d'audit

Le conseil d'administration de la Société a décidé la mise en place d'un comité d'audit et fixé les termes de son règlement intérieur ainsi qu'il suit.

#### Composition

Le comité d'audit est composé de trois membres, dont aucun ne doit être dirigeant mandataire social exécutif dans la Société, nommés pour une durée indéterminée (étant précisé que leur mandat viendra à expiration, en tout état de cause, lors de l'expiration de leur mandat de membre du conseil d'administration) et choisis en considération notamment de leur indépendance et de leur compétence en matière financière, comptable ou de contrôle légal des comptes.

Ainsi, dans le respect des recommandations du Code AFEP-MEDEF, le règlement intérieur du comité prévoit que les administrateurs indépendants constituent au minimum les deux tiers du comité d'audit. Les administrateurs qui composent le comité d'audit sur l'année 2023 sont tous indépendants.

Le comité d'audit est composé de trois membres : Sandra Lagumina (administratrice indépendante) sa Présidente, Caroline Grégoire Sainte Marie (administratrice indépendante) et Daniela Weber-Rey (administratrice indépendante).

Les membres du comité d'audit ont tous une compétence reconnue en matière financière, comptable ou de contrôle légal des comptes, alliant leurs expertises dans le domaine de la direction générale et opérationnelle ou financière d'établissements bancaires et d'entreprises comme le confirment leurs parcours professionnels (voir section 3.1.3 « Mandats et fonctions exercés par les administrateurs et le Directeur Général » du présent Document d'enregistrement universel).

### Attributions

La mission du comité d'audit est d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières et de s'assurer de l'efficacité du dispositif de gestion des risques et de contrôle interne opérationnel, afin de faciliter l'exercice par le conseil d'administration de ses missions de contrôle et de vérification en la matière.

Dans ce cadre, le règlement intérieur du comité d'audit prévoit qu'il exerce notamment les missions principales suivantes :

- *suivi du processus d'élaboration de l'information financière* – Le comité d'audit a pour mission d'examiner, préalablement à leur présentation au conseil d'administration, les comptes sociaux et consolidés, annuels ou semestriels, et notamment d'apprécier la validité des méthodes choisies pour traiter les opérations significatives, les provisions et leurs ajustements et toute situation pouvant générer un risque significatif pour le Groupe, ainsi que toute information financière ou tout rapport trimestriel, semestriel ou annuel sur la marche des affaires sociales, ou établi à l'occasion d'une opération spécifique (apport, fusion, opération de marché, etc.). Le comité s'assure de la pertinence, de la permanence, de la fiabilité et de la bonne application des méthodes comptables en vigueur dans la Société et ses principales filiales pour l'établissement des comptes consolidés et sociaux. Il examine le périmètre des sociétés consolidées et les raisons pour lesquelles des sociétés n'y seraient pas incluses, ainsi que les opérations importantes ou complexes (acquisitions ou cessions significatives, restructurations, opérations de couverture, existence d'entités ad hoc, provisions importantes, etc.) qui ont eu une incidence sur les comptes de l'entreprise. Le comité doit notamment se pencher sur les opérations importantes à l'occasion desquelles aurait pu se produire un conflit d'intérêts. Le comité examine également les modalités d'établissement de toute autre information financière et comptable publiée ou communiquée aux actionnaires ou au marché. L'examen des comptes doit être accompagné d'une présentation par la direction décrivant l'exposition aux risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale et les engagements hors bilan significatifs de la Société ainsi que les options comptables retenues ;
- *suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'audit interne et de gestion des risques relatifs aux opérations et au traitement de l'information financière, extra-financière et comptable* – Le comité d'audit a pour mission de s'assurer de la pertinence, de la fiabilité et de la mise en œuvre des procédures de contrôle interne, d'identification, de couverture et de gestion des risques de la Société relatifs à ses activités et au traitement de l'information financière, extra-financière et

comptable, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance. Le comité doit veiller à la mise en œuvre d'actions correctrices en cas de faiblesses ou d'anomalies significatives relevées. À cette fin, il est informé des principaux constats des commissaires aux comptes et de l'audit interne. Le comité examine également régulièrement la cartographie des risques métiers et les risques et engagements hors bilan significatifs de la Société et de ses filiales. Il apprécie l'importance des dysfonctionnements ou faiblesses qui lui sont communiqués et informe le conseil, le cas échéant. Le comité donne son avis sur la mission et l'organisation de l'audit interne du Groupe et sur son plan de travail, entend le responsable de l'audit interne et examine les rapports d'audit interne ou une synthèse périodique de ces rapports ;

- *suivi de la procédure d'évaluation régulière des conventions courantes conclues à des conditions normales* – Conformément à l'article L. 22-10-12 du Code de commerce, la procédure permettant l'évaluation régulière des conventions courantes conclues à des conditions normales, intervenues directement ou par personne interposée entre Fnac Darty SA et l'un de ses mandataires sociaux ou actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10 %, ou auxquelles une de ces personnes est indirectement intéressée, ou intervenue entre Fnac Darty SA et une entreprise, si le Directeur Général, l'un des Directeurs Généraux délégués ou l'un des administrateurs de la Société est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, membre du conseil de surveillance ou, de façon générale, dirigeant de cette entreprise, vise à s'assurer que ces conventions remplissent effectivement ces conditions. La direction juridique et la direction financière du Groupe évaluent une fois par an les conventions courantes conclues à des conditions normales en s'appuyant, pour les notions d'« opérations courantes » et de « conditions normales », notamment sur le guide de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes de 2014 sur les conventions réglementées et courantes. Elles pourront, le cas échéant, faire intervenir les commissaires aux comptes, afin d'identifier les éventuelles conventions susceptibles d'être requalifiées en conventions réglementées. Les personnes directement ou indirectement intéressées à l'une de ces conventions ne participent pas à son évaluation. Les conventions conclues par Fnac Darty SA avec les sociétés dont Fnac Darty SA détient, directement ou indirectement, la totalité du capital, le cas échéant déduction faite du nombre minimum d'actions requis pour satisfaire aux exigences légales, sont exclues du champ d'application de la procédure d'évaluation. La direction juridique et la direction financière rendent compte de cette évaluation annuellement au comité d'audit et au conseil d'administration ;

- *suivi du contrôle légal des comptes sociaux et consolidés par les commissaires aux comptes de la Société* – Conformément à la loi et au Règlement européen, les commissaires aux comptes doivent présenter au comité leur programme général de travail et les sondages auxquels ils ont procédé, les modifications qui leur paraissent devoir être apportées aux comptes ou documents comptables et leurs observations sur les méthodes d'évaluation utilisées, les irrégularités et inexactitudes qu'ils ont relevées, les conclusions auxquelles conduisent les observations et rectifications sur les résultats de la période comparés à ceux de la période précédente et, au plus tard à la date de présentation du rapport d'audit, un rapport d'audit complémentaire établi conformément au Règlement européen qui expose les résultats du contrôle légal des comptes. Le comité d'audit suit la réalisation par les commissaires aux comptes de leur mission, en tenant compte, le cas échéant, des constatations et conclusions des contrôles effectués par le Haut Conseil du commissariat aux comptes (H3C). À cette fin, il doit entendre les commissaires aux comptes lors des réunions traitant de l'examen du processus d'élaboration de l'information financière et de l'examen des comptes, afin de rendre compte de l'exécution de leur mission et des conclusions de leurs travaux. Ceci permet au comité d'être informé des principales zones de risques ou d'incertitudes sur les comptes identifiées par les commissaires aux comptes, de leur approche d'audit et des difficultés éventuellement rencontrées dans leur mission. Les commissaires aux comptes doivent aussi porter à la connaissance du comité d'audit les faiblesses significatives du contrôle interne identifiées durant leurs travaux pour ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière ;
- *suivi des règles d'indépendance et d'objectivité des commissaires aux comptes* – Le comité doit examiner avec les commissaires aux comptes les risques pesant sur leur indépendance et les mesures de sauvegarde prises pour atténuer ces risques. À l'occasion de la nomination des commissaires aux comptes, le comité d'audit doit piloter la procédure de sélection des commissaires aux comptes et soumettre au conseil d'administration une recommandation sur les commissaires aux comptes proposés à la désignation par l'assemblée générale. Sauf en matière de renouvellement, cette recommandation doit être faite à l'issue d'un appel d'offres, être justifiée et comporter au moins deux choix en faisant état d'une préférence motivée. En matière de renouvellement, le comité propose au conseil la procédure de sélection et notamment s'il y a lieu de recourir à un appel d'offres. Il supervise l'appel d'offres et valide le cahier des charges et le choix des cabinets consultés, en veillant à la sélection du « mieux-disant » et non du « moins-disant ». Le comité doit notamment se faire communiquer par les commissaires aux comptes, chaque année, la déclaration d'indépendance visée à l'article 6 du Règlement européen, et le montant global des honoraires versés au réseau des commissaires aux comptes par les sociétés contrôlées par la Société ou l'entité qui la contrôle, au titre des services autres que la certification des

comptes ainsi que la nature de ces services. En outre, le comité doit approuver préalablement la fourniture de services autres que d'audit après avoir analysé les risques pesant sur l'indépendance du commissaire aux comptes et les mesures de sauvegarde appliquées par celui-ci. À cet égard, le cabinet en charge de l'audit légal peut réaliser des services autres que d'audit qui ne sont pas interdits par le Règlement européen et par le Code de déontologie des commissaires aux comptes. Dans ce cas, le plafond des honoraires ne doit pas dépasser 70 % de la moyenne des honoraires facturés au cours des trois derniers exercices pour le contrôle légal des comptes. Le comité d'audit statue, dans ce cadre, conformément à la charte du comité d'audit. Le comité doit aussi s'assurer que le montant des honoraires versés par la Société et son Groupe, ou la part qu'ils représentent dans le chiffre d'affaires des cabinets et des réseaux, ne sont pas de nature à porter atteinte à l'indépendance des commissaires aux comptes. Ainsi, lorsque les honoraires totaux versés par la Société à l'un de ses commissaires aux comptes au cours de chacun des trois derniers exercices consécutifs représentent plus de 15 % du total des honoraires reçus par ce commissaire aux comptes, le comité examine si la mission d'audit devrait faire l'objet d'un contrôle qualité par un autre auditeur. Lorsque les honoraires reçus par ce commissaire aux comptes continuent de dépasser 15 % du total des honoraires reçus, le comité d'audit décide, sur la base de critères objectifs, si le commissaire aux comptes peut continuer à exercer sa mission pendant une période supplémentaire qui en aucun cas ne peut dépasser deux ans ;

- *revue des financements* – Dans le cadre de cette mission, le comité d'audit effectue une revue détaillée de la stratégie de financement, liquidité, couverture, maturité, contreparties et plus largement toute question relative aux risques financiers du Groupe. Le comité d'audit formulera ainsi ses commentaires au conseil d'administration.

Le comité d'audit est étroitement impliqué dans l'élaboration de l'information extra-financière et dans l'évaluation des risques extra-financiers. Ainsi, lors de sa réunion conjointe du 12 février 2024 avec le CRSES, il a été présenté au comité d'audit la méthodologie et les conclusions de l'audit de la DPEF par les commissaires aux comptes. Il a également examiné la DPEF 2023 ainsi que la stratégie climat et RSE pluri-annuelle qui lui a été présentée par la Direction Générale.

### Fonctionnement

Les réunions du comité sont valablement tenues dès lors que deux membres y participent. Les propositions du comité sont adoptées à la majorité des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix. Le comité d'audit se réunit au moins quatre fois par an et autant de fois qu'il le juge nécessaire. Les réunions se tiennent avant la réunion du conseil d'administration et généralement au moins deux jours avant cette réunion lorsque l'ordre du jour du comité d'audit porte sur l'examen des comptes semestriels et annuels préalablement à leur examen par le conseil d'administration.



Dans l'exercice de sa mission, il entend et peut questionner les commissaires aux comptes, le directeur financier du Groupe et les responsables de l'audit interne, du contrôle interne et du financement. Sont portées à la connaissance du comité les principales problématiques identifiées par la direction de l'audit interne.

Il fait régulièrement rapport et formule tous avis ou recommandations au conseil dans les domaines de sa compétence. Les réunions du comité donnent lieu à un Compte-rendu écrit et approuvé.

Le comité peut recourir à des experts extérieurs à la Société et entendre toute personne.

Il examine chaque année les honoraires des commissaires aux comptes de la Société et apprécie les conditions de leur indépendance.

### 3.2.1.2 / Comité des nominations et des rémunérations

Le conseil d'administration de la Société a décidé la mise en place d'un comité des nominations et des rémunérations et fixé les termes de son règlement intérieur ainsi qu'il suit.

#### Composition

Le comité des nominations et des rémunérations est composé de quatre membres. Un membre représente les salariés de l'entreprise. Aucun des membres n'exerce de fonction de direction dans la Société. Une majorité est indépendante au regard des critères d'indépendance adoptés par la Société, étant précisé que le membre représentant les salariés n'est pas comptabilisé dans ce calcul.

Les membres sont nommés pour une durée indéterminée. Il est précisé que leur mandat viendra à expiration, en tout état de cause, lors de l'expiration de leur mandat de membre du conseil d'administration. Ils sont choisis en considération notamment de leur indépendance et de leur compétence en matière de sélection ou de rémunération de mandataires sociaux de sociétés cotées.

Le Président du comité des nominations et des rémunérations est désigné par le conseil d'administration parmi les administrateurs indépendants.

Lors du conseil d'administration du 23 février 2021, il a été décidé de nommer un administrateur représentant les salariés au comité des nominations et des rémunérations conformément à la recommandation de l'article 19.1 du Code AFEP-MEDEF. Par décision en date du 20 octobre 2021, le conseil d'administration a nommé Monsieur Franck Maurin en qualité d'administrateur représentant les salariés au comité des nominations et des rémunérations. Suite au renouvellement de son mandat d'administrateur représentant les salariés par la CFTC en octobre 2023, le conseil a reconduit Monsieur Franck Maurin dans ses fonctions.

Le comité des nominations et des rémunérations est composé de quatre membres : Brigitte Taittinger-Jouyet (administratrice indépendante) sa Présidente, Nonce Paolini (administrateur indépendant), Javier Santiso (administrateur indépendant), et Franck Maurin (administrateur représentant les salariés).

#### Attributions

Le comité des nominations et des rémunérations est un comité spécialisé du conseil d'administration dont les missions principales sont les suivantes :

- assister celui-ci dans la composition des instances dirigeantes de la Société et de son Groupe ;
- assister celui-ci dans la détermination et l'appréciation régulière de l'ensemble des rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux et des cadres dirigeants du Groupe. Cela comprend tous les avantages différés et/ou indemnités de départ volontaire ou forcé du Groupe.

Dans ce cadre, il exerce notamment les missions suivantes :

- *propositions de nomination des membres du conseil d'administration, de la direction générale et des comités du conseil* – Le comité des nominations et des rémunérations a notamment pour mission de faire des propositions au conseil d'administration en vue de la nomination de ses membres (par l'assemblée générale ou par cooptation) et du Président, du Directeur Général et, le cas échéant, des Directeurs Généraux délégués, ainsi que des membres et du Président de chacun des autres comités du conseil d'administration.

À cet effet, il adresse des propositions motivées au conseil d'administration. Celles-ci sont guidées par l'intérêt des actionnaires et de la Société. D'une manière générale, le comité doit s'efforcer de refléter une diversité d'expériences et de points de vue, tout en assurant un niveau élevé de compétence, de crédibilité interne et externe et de stabilité des organes sociaux de la Société. Par ailleurs, il établit et tient à jour un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux pour être en situation de proposer rapidement au conseil d'administration des solutions de succession en cas de vacance imprévisible.

S'agissant spécialement de la nomination des membres du conseil d'administration, le comité prend notamment en compte les critères suivants : (i) l'équilibre souhaitable de la composition du conseil d'administration notamment en termes de diversité (nationalités, âge, expérience...) et au vu de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la Société, (ii) le nombre souhaitable de membres indépendants, (iii) la proportion d'hommes et de femmes requise par la réglementation en vigueur, (iv) l'opportunité de renouvellement des mandats et (v) l'intégrité, la compétence, l'expérience et l'indépendance de chaque candidat. Dans ce cadre, le comité propose une politique de diversité appliquée aux membres au conseil d'administration en vue de son adoption par le conseil. Il s'appuie notamment sur les travaux menés chaque année sur l'évaluation du conseil et des comités spécialisés afin d'identifier les compétences prioritaires dans les futures nominations d'administrateurs y compris s'agissant des différents sujets relevant de la RSE. Les nouvelles nominations ainsi que les renouvellements d'administrateurs sont proposés au conseil en considérant ces compétences prioritaires.

Processus de sélection des administrateurs : Le comité des nominations et des rémunérations organise également un processus destiné à sélectionner les futurs administrateurs (indépendants et non indépendants) ainsi que les membres des comités spécialisés du conseil. Pour ce faire, en complément de la politique en matière de diversité adoptée par le conseil, le comité définit les attentes spécifiques à chaque sélection de nouvel administrateur ou nomination d'un administrateur au sein d'un comité. Il peut avoir recours à un cabinet de recrutement extérieur qui devra alors respecter la politique de diversité adoptée par le conseil et les attentes spécifiques complémentaires du comité. Il réalise ses propres études sur les candidats potentiels avant qu'aucune démarche ne soit faite auprès de ces derniers. Le comité peut rencontrer les candidats présélectionnés. À l'issue du processus de sélection, le comité émet une recommandation concernant un ou plusieurs candidat(s) au conseil d'administration qui décidera, dans le cas de la nomination d'un nouvel administrateur de proposer ou non la nomination de ce(s) candidat(s) à l'assemblée générale.

S'agissant de la nomination des Directeurs Généraux délégués, le comité propose au conseil d'administration un processus de sélection qui garantit jusqu'à son terme la présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats. Ces propositions de nomination s'efforcent de rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Lorsqu'il émet ses recommandations, le comité des nominations et des rémunérations doit tendre à ce que le conseil d'administration et les comités spécialisés du conseil, dont notamment le comité d'audit et le comité des nominations et des rémunérations, comportent au minimum le nombre de membres indépendants requis par les principes de gouvernance auxquels la Société se réfère ;

- *évaluation annuelle de l'indépendance des membres du conseil d'administration* – Le comité des nominations et des rémunérations examine chaque année, avant la publication du rapport sur le gouvernement d'entreprise de la Société, la situation de chaque membre du conseil d'administration au regard des critères d'indépendance adoptés par la Société, et soumet ses avis au conseil en vue de l'examen, par ce dernier, de la situation de chaque intéressé au regard de ces critères ;
- *évaluation du fonctionnement du conseil d'administration* – Le comité des nominations et des rémunérations établit chaque année un rapport au conseil d'administration afin de lui permettre de débattre de ses modalités de fonctionnement, de vérifier que les questions importantes sont convenablement préparées et débattues au sein du conseil, ainsi que de mesurer la contribution effective de chaque membre aux travaux du conseil. Il établit également un rapport afin de permettre au conseil d'administration d'évaluer dans les mêmes conditions et selon la même périodicité les modalités de fonctionnement des comités permanents constitués en son sein ;

- *examen et proposition au conseil d'administration concernant l'ensemble des éléments et conditions de la rémunération des membres de la direction générale et des principaux dirigeants du Groupe ainsi que du Président et le cas échéant du Vice-Président du conseil d'administration* – Le comité des nominations et des rémunérations établit des propositions qui comprennent la rémunération fixe et variable, mais également, le cas échéant, les options de souscription ou d'achat d'actions, les attributions d'actions de performance, les régimes de retraite et de prévoyance, les indemnités de prise de fonctions, de départ et de non-concurrence, les avantages en nature ou particuliers et tout autre éventuel élément de rémunération directe ou indirecte (y compris à long terme) pouvant constituer la rémunération des membres de la direction générale, dans les conditions prévues par la réglementation. Il est informé des mêmes éléments de la rémunération des principaux cadres dirigeants du Groupe et des politiques mises en œuvre à ce titre au sein du Groupe. Le comité établit également des propositions concernant la rémunération du Président du conseil d'administration, dans les conditions prévues par la réglementation et le cas échéant du Vice-Président. Dans le cadre de l'élaboration de ses propositions et travaux, le comité des nominations et des rémunérations prend en compte les pratiques de place en matière de gouvernement d'entreprise auxquelles la Société adhère ;
- *examen et propositions au conseil d'administration concernant l'enveloppe et la méthode de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs* – Le comité des nominations et des rémunérations propose au conseil d'administration l'enveloppe et la répartition de la rémunération allouée aux administrateurs et les montants individuels des versements à effectuer à ce titre aux membres du conseil d'administration, en tenant compte notamment de leur assiduité au conseil et dans les comités qui le composent, des responsabilités qu'ils encourent et du temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions ;
- *missions exceptionnelles* – Le comité est consulté pour recommandation au conseil d'administration sur toutes rémunérations exceptionnelles afférentes à des missions exceptionnelles qui seraient confiées, le cas échéant, par le conseil d'administration à certains de ses membres ;
- *examen et avis au conseil sur le vote négatif portant sur la politique de rémunération des mandataires sociaux (say on pay ex ante) ou sur les informations relatives aux rémunérations de l'ensemble des mandataires sociaux (vote ex post global)* – Lorsque l'assemblée générale ordinaire annuelle émet un vote négatif sur la politique de rémunération des mandataires sociaux (say on pay ex ante) ou sur les informations relatives aux rémunérations de l'ensemble des mandataires sociaux (vote ex post global), le comité propose au conseil une politique de rémunération révisée tenant compte du vote des actionnaires et le cas échéant des avis exprimés lors de l'assemblée générale afin que celui-ci délibère sur ce sujet lors d'une prochaine séance et soumette cette politique de rémunération révisée à l'approbation de la prochaine assemblée générale.

### Fonctionnement

Les réunions du comité des nominations et des rémunérations sont valablement tenues dès lors que deux membres y participent. Les propositions du comité des nominations et des rémunérations sont adoptées à la majorité des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix.

Les dirigeants mandataires sociaux peuvent être associés ponctuellement aux travaux du comité des nominations et des rémunérations, notamment dans le cadre de la revue des plans de successions des mandataires, des membres du comité exécutifs ou des managers.

Le comité des nominations et des rémunérations se réunit autant de fois qu'il le juge nécessaire. Il se réunit au moins une fois par an, préalablement à la réunion du conseil d'administration se prononçant sur la situation des membres du conseil d'administration au regard des critères d'indépendance adoptés par la Société (sur la notion d'« indépendance », voir la section 3.1.4 « Examen de l'indépendance des administrateurs » du présent Document d'enregistrement universel). En tout état de cause, il se réunit préalablement à toute réunion du conseil d'administration se prononçant sur la fixation de la rémunération des membres de la direction générale ou sur la répartition de la rémunération allouée aux administrateurs.

#### **3.2.1.3 / Comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale**

Le conseil d'administration de la Société a décidé la mise en place d'un comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale et fixé les termes de son règlement intérieur ainsi qu'il suit.

### Composition

Le comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale est composé de cinq membres nommés pour une durée indéterminée (étant précisé que leur mandat viendra à expiration, en tout état de cause, lors de l'expiration de leur mandat de membre du conseil d'administration) et choisis en considération notamment de leur indépendance et de leur compétence dans l'appréciation des questions sociales, environnementales et sociétales.

Le comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale est composé de cinq membres : Jean-Marc Janailac (administrateur indépendant) son Président, Caroline Grégoire Sainte Marie (administratrice indépendante), Brigitte Taittinger-Jouyet (administratrice indépendante), Daniela Weber-Rey (administratrice indépendante) et Enrique Martinez (Directeur Général).

Jean-Marc Janailac a été président de différents conseils d'administration, notamment dans le secteur du transport, ce qui lui a permis d'acquérir une expertise sur les enjeux de gouvernance, d'éthique des affaires et une bonne connaissance des enjeux climatiques dans ces industries. Il est aussi actif dans des associations s'attachant aux questions de diversité, d'égalité des chances et activités solidaires.

Caroline Grégoire Sainte Marie qui a été membre de plusieurs comités RSE, tels que celui de Vinci ou celui de Wienerberger possède une bonne connaissance des enjeux climatiques dans l'industrie. Ses fonctions dans de nombreux conseils d'administration aussi bien en France qu'à l'étranger lui ont permis d'obtenir une expérience forte sur les sujets de gouvernance. Elle est aussi membre de Chapter 0 France, émanation du *World Economic Forum*, composé d'administrateurs non exécutifs et qui vise à sensibiliser davantage les conseils d'administration aux enjeux climatiques.

Brigitte Taittinger-Jouyet a été membre de différents comités RSE, dont celui de Fnac Darty qu'elle a présidé de juin 2013 à juillet 2022, mais aussi de celui de Suez. Au sein de cette dernière organisation, elle a pu travailler sur les enjeux environnementaux fondamentaux pour l'activité de Suez, mais aussi sur les aspects de santé et sécurité, préoccupation majeure de cette industrie. Présidente du comité de gouvernance de Suez, elle a également travaillé sur les questions d'éthiques à Sciences Po.

Daniela Weber-Rey, fortement engagée sur les questions de changement et de transition climatique, a aussi beaucoup œuvré sur les sujets de mixité et diversité au sein des instances de direction. Pendant 12 ans, elle a été membre de la commission gouvernementale pour le Code de gouvernance d'entreprises et membre du board du *European Corporate Governance Institute* (ECGI) à Bruxelles. Elle a également été pendant trois ans, *Chief Governance Officer* de la Deutsche Bank.

Enrique Martinez a mis en avant les enjeux de transition écologique en faisant largement évoluer le modèle économique de Fnac Darty au service d'une consommation responsable et plus durable. Il est également engagé sur les questions de gouvernance à travers les mandats au sein des conseils d'administration de Nuxe en France ou précédemment de The Shaker à l'international, ou encore en mettant en place chez Fnac Darty une direction de la gouvernance distincte et renforcée.

### Attributions

Les missions du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale sont axées autour des trois piliers du développement durable identifiés par la Société : le pilier social, le pilier environnemental et le pilier sociétal.

Ce comité fait le bilan des actions et des résultats de l'année passée et présente les orientations stratégiques de Fnac Darty de l'année en cours.

Les sujets traités sont notamment le dialogue social, l'égalité de traitement, la mixité, l'emploi des jeunes et des seniors, la diversité, la stratégie climat et la maîtrise des impacts environnementaux, la consommation responsable, l'action culturelle et la solidarité. Il participe également à l'évaluation de la performance des dirigeants en matière de RSE<sup>(1)</sup>.

Le comité s'assure par ailleurs que les informations publiées dans le chapitre 2 « Déclaration de performance extra-financière<sup>(2)</sup> » du présent Document d'enregistrement universel ont été validées par un organisme tiers indépendant (OTI) qui atteste de leur conformité aux exigences de l'article L. 225-102-1 alinéas 5 et 6.

Dans ce cadre, le règlement intérieur du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale prévoit qu'il exerce notamment les missions principales suivantes :

- *examen des politiques sociales, environnementales et sociétales menées par la Société* – Le comité examine chaque année les politiques sociales, environnementales et sociétales menées par la Société, les objectifs fixés et les résultats obtenus en la matière. Le comité apprécie ces questions au regard de l'activité de la Société et de ses filiales et, dans la mesure des informations dont il peut disposer, au niveau des fournisseurs et sous-traitants de ces dernières. À cette fin, il revoit notamment le Code de conduite des affaires du Groupe diffusé auprès des salariés, fournisseurs, partenaires et sous-traitants du Groupe.

Le comité examine également une fois par an une synthèse des notations obtenues par la Société et ses filiales par les agences de notation extra-financière.

Le comité examine par ailleurs la qualité du dialogue social dans l'entreprise et revoit notamment les sondages d'opinion qui ont pu y être menés.

Le comité identifie enfin annuellement les chantiers prioritaires en matière de politiques sociales, environnementales et sociétales, propose des objectifs et définit des actions pour y parvenir ;

- *examen des principaux risques et opportunités pour la Société en matière sociale, environnementale et sociétale* – Le comité prépare chaque année une présentation de la cartographie des risques de la Société en matière de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, au regard des enjeux propres à l'activité de la Société. Il examine les risques identifiés, procède à la revue des dispositifs de protection contre ces derniers et se tient informé de leur évolution ;
- *examen des publications de la Société en matière sociale, environnementale et sociétale* – Le comité examine annuellement l'ensemble des informations publiées par la Société en matière sociale, environnementale et sociétale. À cette fin, le comité passe annuellement en revue les systèmes de reporting, d'évaluation et de contrôle afin de permettre au Groupe de produire une information fiable en cette matière ;

- *examen des questions relatives à la promotion de la diversité, de l'équité et de la parité* – Le comité examine annuellement l'ensemble des questions relatives à la promotion de la diversité, de l'équité et de la parité dans l'entreprise. Le cas échéant, il synthétise ses observations dans des recommandations qu'il soumet au conseil d'administration. Il assure le suivi et la diffusion des recommandations retenues par le conseil d'administration ;

- *examen de l'impact de l'activité des enseignes sur l'environnement* – Le comité examine chaque année l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement. Il porte une attention particulière aux questions touchant à la consommation d'énergie, aux émissions de dioxyde de carbone liées directement ou indirectement aux activités de l'entreprise et aux initiatives en vue de favoriser la collecte et le recyclage des produits en fin de vie. Le cas échéant, il synthétise ses observations dans des recommandations qu'il soumet au conseil d'administration. Il assure le suivi et la diffusion des recommandations retenues par le conseil d'administration ;

- *inscrire les enseignes dans une démarche sociétale durable* – Le comité porte une attention particulière aux évolutions des thématiques sociétales fortement liées aux activités du Groupe comme notamment la lutte contre l'exclusion culturelle et la liberté d'expression, l'essor du numérique et de l'automatisation, ou encore le développement d'une consommation plus responsable.

Il favorise les actions permettant de véhiculer ces valeurs auprès du grand public en invitant le public à s'associer aux démarches entreprises par la Société (offre de partage avec des associations, dispositif d'adhésion solidaire, collectes de produits culturels et fournitures de ceux-ci au plus défavorisés, etc.) ;

- *associer les salariés aux politiques sociales, environnementales et sociétales des enseignes* – Le comité définit chaque année des propositions tendant à renforcer l'association des salariés aux politiques sociales, environnementales et sociétales de l'entreprise. Dans ce cadre, il identifie les moyens de communication permettant de véhiculer les messages clés auprès du plus grand nombre et d'assurer la sensibilisation et la formation des personnels autour des politiques sociales, environnementales et sociétales prioritaires. Il revoit également l'évolution des propositions précédentes ayant été retenues et mises en œuvre et, le cas échéant, propose des modifications ou des actions complémentaires ;

- *examen des questions en matière de loyauté des pratiques dans le respect des principes éthiques que le Groupe s'est fixé dans le Code de conduite des affaires Fnac Darty* – Dans ce cadre, le comité examine et fait toutes propositions au conseil notamment sur les questions relatives au dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence.

(1) Cf. section 3.2.1 relative à la collaboration avec les différents comités du présent Document d'enregistrement universel.

(2) Sur le rôle du comité d'audit dans le processus d'élaboration de la DPEF : cf. section 3.2.1 relative à la collaboration avec les différents comités et section 3.2.1.1 relative aux attributions du comité d'audit. Sur le rôle du comité RSES dans le processus d'élaboration de la DPEF : cf. section 2.3.1.1 du présent Document d'enregistrement universel.

### Fonctionnement

Les réunions du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale sont valablement tenues dès lors que deux membres y participent. Les propositions du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale sont adoptées à la majorité des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix. Le comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale se réunit autant de fois qu'il le juge nécessaire et au moins une fois par an, préalablement à la réunion du conseil d'administration convoquant l'assemblée générale annuelle de la Société.

#### **3.2.1.4 / Comité stratégique**

Le conseil d'administration de la Société a décidé en 2019 la mise en place d'un comité stratégique et a fixé les termes de son règlement intérieur ainsi qu'il suit.

### Composition

Le comité est composé du (i) Président du conseil d'administration, (ii) dirigeant mandataire social exécutif administrateur (en cas de non-cumul de cette fonction avec celle de Président du conseil), (iii) Président du comité d'audit, (iv) Président du comité des nominations et des rémunérations, et (v) Président du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, soit un nombre minimum de quatre membres en cas de cumul de mandats susvisés et un nombre maximum de cinq membres en l'absence de cumul de mandats susvisés.

Le dirigeant mandataire social exécutif (s'il n'est pas administrateur) et le directeur financier du Groupe assistent aux réunions du comité stratégique.

Le comité est présidé par le Président du conseil d'administration sauf en cas de cumul de ces fonctions avec celles de Directeur Général.

Le Président du comité peut inviter certains administrateurs non-membres du comité à assister aux réunions.

Ce comité est donc composé comme suit : le Président en est Jacques Veyrat (Président du conseil d'administration et administrateur indépendant) et ses quatre autres membres sont : Brigitte Taittinger-Jouyet (Présidente du CNR et administratrice indépendante), Sandra Lagumina (Présidente du comité d'audit, Vice-Présidente, et administratrice indépendante), Jean-Marc Janaillac (Président du CRSES et administrateur indépendant) et Enrique Martinez (Directeur Général et administrateur).

### Attributions

Le comité stratégique a deux missions principales :

- a) mission générale : la mission générale du comité est d'étudier les grandes orientations stratégiques du Groupe que les dirigeants pourraient mettre en œuvre et plus particulièrement dans le domaine des métiers, des investissements, des alliances ou de toute autre question jugée centrale pour l'avenir du Groupe et de faire, le cas échéant, des recommandations au conseil d'administration à cet égard ;
- b) mission spécifique : à la demande du Président, du dirigeant mandataire social exécutif ou du conseil d'administration, le comité peut également être appelé à formuler un avis sur les projets d'investissement ou de désinvestissement, y compris prise, cession ou échange de participations dans toutes entreprises existantes ou à créer, devant être soumis à l'autorisation préalable du conseil d'administration.

Le comité peut déléguer au Président, à l'un de ses membres ou à tout sous-comité composé de plusieurs de ses membres, la mission de formuler tout avis sur un sujet particulier si cela s'avère nécessaire.

Dans ce cadre, le comité stratégique exerce les missions principales suivantes :

- le comité peut entendre le dirigeant mandataire social exécutif (s'il n'est pas administrateur) et, le cas échéant, procéder à l'audition de responsables d'entités opérationnelles ou fonctionnelles utiles à la réalisation de sa mission. Le Président en informe préalablement le dirigeant mandataire social exécutif sauf si celui-ci est membre du comité. En particulier, le comité a la faculté de procéder à l'audition du directeur de la stratégie et du M&A ou de toute personne que ce dernier délègue ;
- le comité peut solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de sa compétence, aux frais de la Société, à charge d'en rendre compte au conseil.

### Fonctionnement

Les réunions du comité stratégique sont valablement tenues dès lors que deux membres y participent. Les propositions du comité stratégique sont adoptées à la majorité des membres participant à la réunion, chaque membre étant titulaire d'une voix. Le comité stratégique se réunit au moins une fois par an et autant de fois qu'il le juge nécessaire.

## 3.2.2 / Conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil d'administration

### 3.2.2.1 / Règlement intérieur du conseil, charte de déontologie boursière et traitement de l'information privilégiée

Le conseil d'administration assume les missions et exerce les pouvoirs qui sont conférés par la loi, les statuts et le règlement intérieur du conseil, consultables sur le site internet du Groupe dans la section relative à la gouvernance (<https://www.fnacdarty.com/le-groupe/gouvernance>).

Il détermine et apprécie les orientations, objectifs et performances de la Société et veille à leur mise en œuvre conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il est saisi de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le conseil procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportun.

Les conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil d'administration sont définies par la loi, les statuts de la Société, le règlement intérieur du conseil et les travaux des comités spécialisés du conseil d'administration. Pour chacun des comités, le conseil a établi un règlement intérieur.

En conformité avec la loi et son règlement intérieur, le conseil d'administration se réunit au moins quatre fois par an et, à tout autre moment, aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige. Afin de permettre aux administrateurs de préparer au mieux les sujets à examiner en séance, un dossier complet leur est préalablement adressé en temps utile, comprenant par thème abordé l'information nécessaire sur tous les sujets figurant à l'ordre du jour.

Le règlement intérieur fixe la fréquence et les conditions des réunions du conseil et prévoit la possibilité d'y participer par des moyens de visioconférence et/ou téléconférence. Les statuts prévoient également la possibilité pour les administrateurs de prendre des décisions par voie de consultation écrite.

Il établit également le principe de l'évaluation régulière de son fonctionnement et fixe les modalités de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs dans les conditions prévues par la réglementation.

Le règlement intérieur impose aux administrateurs d'informer le Président du conseil d'administration de toute situation de conflit d'intérêts, même potentiel, entre leurs devoirs à l'égard de la Société et leurs intérêts privés et/ou d'autres devoirs, et de ne pas s'abstenir d'assister aux débats et de participer au vote sur toute délibération les concernant directement ou indirectement.

Une charte de déontologie boursière, mise à jour lors de la séance du 17 octobre 2019, a été adoptée par le conseil d'administration rappelant les obligations réglementaires des mandataires, des personnes exerçant des responsabilités, des dirigeants et initiés notamment en matière de prévention des opérations d'initiés, et a fixé des règles concernant les restrictions d'intervention sur les titres de la Société, ou plus généralement du Groupe, en prévoyant notamment des « fenêtres négatives » mises en place avant la

publication des résultats annuels et semestriels et des informations financières trimestrielles et rappelle les règles de déclaration des opérations sur titres par les dirigeants et les personnes qui leur sont étroitement liées. La charte de déontologie boursière prévoit également la désignation d'un responsable de la déontologie chargé de répondre aux éventuelles questions et interrogations des initiés relatives à la charte.

### 3.2.2.2 / Limitations apportées par le conseil d'administration aux pouvoirs du Directeur Général

Conformément à la loi, le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au conseil d'administration.

Dans le cadre de la mission légale du conseil d'administration de déterminer les orientations de l'activité de la Société et de veiller à leur mise en œuvre, et sans préjudice des dispositions légales relatives aux autorisations qui doivent être consenties par le conseil, le règlement intérieur du conseil d'administration prévoit que certaines décisions du Directeur Général, en raison de leur nature ou de leur caractère significatif, sont soumises à l'autorisation préalable du conseil d'administration.

Les limitations de pouvoirs prévues par le règlement intérieur du conseil d'administration, dans son article 3.3, sont les suivantes :

« Le Directeur Général doit solliciter l'autorisation préalable du conseil d'administration pour les opérations suivantes :

- a) les questions et opérations affectant de façon substantielle la stratégie du Groupe, sa structure financière ou son périmètre d'activité ;
- b) les opérations suivantes par la Société ou toute entité contrôlée par celle-ci si elles dépassent le seuil fixé par le conseil d'administration :
  - (i) tout investissement ou désinvestissement, y compris prise ou cession ou échange de participations dans toutes entreprises existantes ou à créer, dans la mesure où ceux-ci dépassent un montant fixé par le conseil et valable pour la durée fixée par le conseil dans sa décision,
  - (ii) toute caution, aval et garantie quelle qu'en soit la nature, dans la mesure où ceux-ci dépassent un montant fixé par le conseil et valable pour la durée fixée par le conseil dans sa décision,
  - (iii) tout emprunt (ou série d'emprunts) ou prêt d'argent quelle qu'en soit la nature ou remboursement anticipé d'emprunt, dans la mesure où ceux-ci dépassent un montant fixé par le conseil et valable pour la durée fixée par le conseil dans sa décision.

À ce titre, le conseil s'assure notamment que toute opération stratégique et toute opération significative se situant en dehors de la stratégie annoncée de la Société font l'objet d'une information suffisante en vue de son autorisation préalable par le conseil d'administration. »

Dans ce cadre, le conseil d'administration lors de sa séance du 29 juillet 2023, a décidé de soumettre à son autorisation préalable les opérations dont les seuils suivants seraient dépassés :

- toute émission de caution, aval ou garantie dépassant le plafond global annuel de 50 millions d'euros ;
- tout investissement ou désinvestissement, y compris prise ou cession ou échange de participations dans toutes entreprises existantes ou à créer dans la mesure où il dépasse 30 millions d'euros ;
- tout emprunt (ou série d'emprunts) ou prêt d'argent quelle qu'en soit la nature ou remboursement anticipé d'emprunt dans la mesure où il dépasse 50 millions d'euros.

Le conseil, lors de cette séance, a décidé que ces autorisations et seuils étaient fixés pour une durée de deux ans expirant le 31 juillet 2025.

Lors de sa séance du 22 février 2024, le conseil d'administration a donné son autorisation au Directeur Général à l'effet de :

- consentir la garantie des engagements pris par les filiales du Groupe (« sociétés contrôlées au sens du II de l'article L. 233-16 » du Code de commerce), globalement dans la limite dans le cadre d'une enveloppe annuelle de 50 millions d'euros, pourvu que ce dernier en rende compte au conseil au moins une fois par an ; et
- donner, à l'égard des administrations fiscales et douanières, des cautions, avals ou garanties au nom de la Société, sans limite de montant.

Cette autorisation a été accordée pour une période expirant lors du conseil d'arrêté des comptes annuels tenu en 2025.

Le conseil est par ailleurs régulièrement informé de la situation financière, de la situation de la trésorerie ainsi que des engagements de la Société et du Groupe ; le directeur financier du Groupe participe en effet à toutes les séances du conseil, à l'exception de la séance tenue hors la présence du Directeur Général, lors desquelles il expose, si nécessaire, tout fait ou événement significatif relatif à ces sujets.

### 3.2.2.3 / **Activité du conseil et de ses comités spécialisés**

#### **Évaluation du conseil d'administration et des comités spécialisés**

Conformément aux dispositions du règlement intérieur du conseil et du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, le conseil d'administration consacre une fois par an un point de l'ordre du jour à une revue de la composition, de l'organisation, du fonctionnement du conseil et de ses comités et de la contribution effective des administrateurs aux travaux du conseil. Le Comité des nominations et des rémunérations a approuvé un processus d'évaluation suivant un cycle triennal. Ce cycle alterne une évaluation externe réalisée tous les 3 ans par un tiers indépendant et des évaluations internes.

En 2023, l'évaluation du conseil d'administration et des comités spécialisés a été réalisée en interne sous la supervision du comité des nominations et des rémunérations sur la base d'un questionnaire détaillé reprenant les dernières modifications en la matière recommandées par l'AFEP-MEDEF en 2022. Les résultats du questionnaire ont été analysés par le Comité des nominations et des rémunérations et ont fait l'objet d'une restitution lors de la réunion du conseil d'administration du 22 février 2024.

Le conseil a constaté que tous les administrateurs avaient retourné leur questionnaire et que les réponses faisaient ressortir un niveau de satisfaction globalement élevé. D'une manière générale, les administrateurs estiment que le fonctionnement du conseil et des comités est efficace, et que les questions importantes y sont bien débattues.

La composition du conseil, sa mixité, la diversité des profils et les compétences représentées sont jugées satisfaisantes. La prise en compte du positionnement international du Groupe, des marchés sur lequel il opère, la montée en puissance du digital seront toujours à considérer lors des prochaines nominations ainsi que l'expertise en matière de gouvernance.

Les compétences individuelles au sein du conseil sont appréciées et reconnues.

Les administrateurs ont apprécié la prise en compte des remarques et recommandations formulées l'an passé, notamment le renforcement de l'implication du conseil dans la réflexion stratégique avec la tenue d'un 2<sup>e</sup> séminaire au printemps en 2023 ou encore l'accès à davantage d'information entre les séances en complément des éléments de veille concurrentielle et des revues de presse déjà préparées.

Les administrateurs souhaitent cette année augmenter encore la place laissée aux débats en allongeant certaines réunions ou en organisant sur des sujets ciblés. Ils souhaitent également étudier de manière encore plus approfondie la cartographie des risques et continuer à être informés de manière régulière et détaillée des nouvelles réglementations en matière de RSE.

Conformément aux dispositions du règlement intérieur du conseil, la dernière évaluation triennale du conseil réalisée par un tiers indépendant a eu lieu en 2023 et portait sur son fonctionnement au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022. La prochaine évaluation réalisée par un tiers indépendant est prévue en 2026 et portera sur le fonctionnement au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

#### **Conseil d'administration**

En 2023, le conseil d'administration s'est réuni huit fois avec un taux de participation global de 98 %.

L'assiduité individuelle des administrateurs aux séances du conseil d'administration est présentée à la fin du présent paragraphe.

Différents collaborateurs du Groupe sont également intervenus afin d'éclairer le conseil sur certains thèmes : la Secrétaire générale, le directeur Stratégie et Transformation et le directeur E-commerce et Digital.

### Délibérations hors la présence du dirigeant exécutif

Le conseil d'administration a délibéré, hors la présence du Directeur Général sur sa rémunération. Les administrateurs se sont par ailleurs réunis hors la présence du management le 26 janvier et le 26 octobre 2023. Dans ce cadre, ils ont rendu compte au conseil d'administration des observations et recommandations qui ont été formulées. Ils ont fait part de leur satisfaction quant au fonctionnement du conseil et la relation avec la direction générale.

### Principales missions du conseil d'administration et travaux réalisés en 2023<sup>(1)</sup>

Les travaux réalisés par le conseil d'administration en 2023 sont les suivants :

#### Résultats de la Société :

- ◆ compte-rendu des travaux du comité d'audit, tels qu'exposés en section 3.2.2.3 ci-après ;
- premières tendances de chiffre d'affaires et de résultats de l'exercice 2022 ;
- ◆ approbation des comptes consolidés et comptes sociaux de l'exercice, des comptes trimestriels et des comptes semestriels consolidés, et des rapports y afférents ;
- ◆ revue et approbation des communiqués de presse portant sur les comptes annuels, semestriels et trimestriels consolidés ;
- ◆ proposition d'affectation du résultat ;
- ◆ examen et arrêté des comptes de gestion prévisionnelle ;
- ◆ approbation du budget 2023.

#### Gouvernance :

- ◆ compte-rendu des travaux du comité des nominations et des rémunérations tels qu'exposés en section 3.2.2.3 ci-après ;
- ◆ qualification des administrateurs indépendants ;
- ◆ revue de la composition du conseil d'administration et des comités spécialisés ;
- ◆ détermination des objectifs en matière de diversité dans la composition du conseil d'administration ;
- ◆ évaluation du fonctionnement du conseil d'administration et de ses comités ;
- ◆ revue des conventions réglementées ;
- ◆ évaluation des conventions courantes ;
- ◆ actualités en matière de gouvernance (présentation « Gouvernance durable », veille concurrence, etc.) ;
- mise à jour du règlement intérieur du conseil d'administration.

#### Rémunérations :

- ◆ compte-rendu des travaux du comité des rémunérations, tels qu'exposés en section 3.2.3.3 ci-après ;
- ◆ rémunération des dirigeants mandataires sociaux ;

- ◆ examen de la rémunération au titre de l'exercice 2022 ;
- ◆ détermination des principes de rémunération au titre de l'exercice 2023 ;
- approbation du dispositif d'intéressement long terme au profit de certains cadres dirigeants du Groupe ;
- ◆ répartition et du paiement des rémunérations des membres du conseil et des comités.

#### RSE/RH :

- ◆ compte-rendu des travaux du comité RSE, tels qu'exposés en section 3.2.2.3 ci-après ;
- ◆ présentation des réalisations de la feuille de route RSE 2022 ;
- ◆ présentation de la nouvelle Feuille de Route RSE 2023 ;
- ◆ revue annuelle de la politique en matière d'égalité professionnelle et salariale.

#### Gestion financière de la Société :

- ◆ revue des financements
- examen d'un projet d'opération de financement ;
- ◆ renouvellement annuel des pouvoirs du Directeur Général en matière de cautions, avals et garanties ;
- ◆ mise en œuvre du programme de rachat d'actions.

#### Stratégie et développement de la Société :

- ◆ points réguliers sur l'activité du Groupe ;
- ◆ point sur la politique M&A de la Société ;
- ◆ points réguliers sur les projets d'acquisition et cessions envisagés et autorisations ;
- ◆ déclarations de franchissement de seuils et point actionnariat ;
- réflexions sur la trajectoire stratégique Fnac Darty à dix ans ;
- ◆ présentations, notamment lors du comité stratégique annuel du conseil d'administration, de sujets stratégiques.

#### Gestion des risques :

- ◆ revue du dispositif de gestion des risques en ce compris la cartographie des risques ;
- ◆ examen, par l'intermédiaire du comité d'audit, du dispositif anticorruption ;
- ◆ examen par l'intermédiaire du comité d'audit du dispositif de protection des données personnelles mis en place dans le Groupe et de sa conformité à la réglementation RGPD (Règlement européen du 27 avril 2016 n° 2016/679) ;
- ◆ examen régulier, par l'intermédiaire du comité d'audit, des opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux ainsi que les mesures prises en conséquence ;
- point sur les contentieux en cours.

(1) Liste non exhaustive.

◆ Sujets annuels.

● Sujets ponctuels ou pluriannuels.

#### Assemblée générale du 24 mai 2023 :

- ◆ convocation de l'assemblée générale mixte annuelle (fixation de l'ordre du jour et approbation des projets de résolutions) ;
- ◆ arrêté des rapports à l'assemblée générale ;
- ◆ examen et approbation du rapport sur le Gouvernement d'entreprise ;
- ◆ approbation de la politique de dividende ;
- ◆ approbation de la proposition d'affectation du résultat à soumettre à l'assemblée générale.

#### Visites de sites :

- ◆ découverte d'un site afin d'appréhender concrètement un domaine d'activité du Groupe.

#### Comité d'audit

##### Activité du comité d'audit en 2023

#### Travaux du comité d'audit au cours de l'exercice 2023

Le comité d'audit s'est réuni six fois au cours de l'exercice 2023, avec un taux de présence pour l'année de 100 %. Il a notamment abordé les sujets suivants :

##### ■ Résultats de la Société :

- revue des comptes annuels sociaux et consolidés au 31 décembre 2022 ;
- revue du rapport de gestion consolidé ;
- revue des comptes trimestriels consolidés au 31 mars 2023, des comptes semestriels consolidés au 30 juin 2023 et du rapport financier semestriel ainsi que des comptes consolidés au 30 septembre 2023 ;
- revue des travaux des commissaires aux comptes au 31 décembre 2022 et au 30 juin 2023 ;
- revue des éléments chiffrés des communiqués de presse portant sur les comptes annuels, trimestriels et semestriels consolidés ainsi que des hypothèses sur les perspectives 2023 et options comptables ;
- examen du business plan et la revue des *impairments* ;
- revue du processus de collecte et de la qualité des informations de la déclaration de performance extra-financière.

##### ■ Gestion des risques et contrôle interne :

- examen de la cartographie des risques majeurs du Groupe (méthode et résultat) ;
- examen des principaux litiges juridiques et contentieux fiscaux en cours sur le périmètre du Groupe ;
- présentation du dispositif de pilotage de certains risques spécifiques ;
- présentation des programmes de conformité Concurrence ; Sapin 2 ; RGPD ;
- supervision des risques de cybersécurité ;

- synthèse annuelle des remontées de la ligne d'alerte éthique et conformité.

##### ■ Audit et relations avec les auditeurs externes :

- audit interne : synthèse 2022 et examen du plan d'audit 2023, revue de l'avancement des recommandations de l'audit interne ;
- point trimestriel sur les missions d'audit interne et les fraudes (examen des synthèses d'audit et bilan des fraudes) ;
- revue des missions des auditeurs externes, y compris les missions complémentaires ;
- revue du budget des honoraires des auditeurs externes ;
- examen des SACC.

##### ■ Financement :

- examen du nouveau projet de financement ;
- examen de la stratégie de financement.

##### ■ Autres :

- suivi des obligations en matière de publication d'informations extra-financières liées à la Taxonomie verte ;
- suivi et anticipation des obligations liées à la directive « CSRD » (*Corporate Sustainability Directive*) ;
- présentation de la déclaration de performance extra-financière.

Conformément au règlement intérieur, le comité d'audit a, dans le cadre de ses missions, entendu le directeur financier, ainsi que le directeur des risques. Le comité d'audit s'est également entretenu avec les commissaires aux comptes hors la présence des dirigeants de la Société, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise.

#### Comité des nominations et des rémunérations

##### Activités du comité des nominations et des rémunérations en 2023

Le comité des nominations et des rémunérations s'est réuni deux fois au cours de l'exercice 2023, avec un taux de présence pour l'année de 100 %. Il a par ailleurs été consulté deux fois par voie écrite. Le comité des nominations et des rémunérations a notamment abordé les sujets suivants :

##### ■ Composition du conseil d'administration et de ses comités :

- point sur la proportion entre hommes et femmes et sur la diversité au sein du conseil d'administration ;
- recommandation en faveur du renouvellement des mandats d'administrateurs de Messieurs Enrique Martinez et Javier Santiso ;
- recommandation en faveur de la ratification de la nomination provisoire de Madame Laure Hauseux en qualité d'administrateur et de la nomination de Monsieur Olivier Duha en qualité d'administrateur ;
- examen des critères d'indépendance des administrateurs et avis sur l'indépendance de chacun des administrateurs ;

◆ Sujets annuels.

- examen des compétences particulières en matière financière, comptable ou de contrôle légal des comptes des membres du comité d'audit ;
- examen annuel de la politique de diversité du conseil d'administration.

■ **Plans de succession dans le Groupe :**

- revue annuelle du dispositif relatif au plan de succession en vigueur, en ce qui concerne les fonctions du Président du conseil d'administration et des administrateurs au sein du conseil d'administration et des comités spécialisés, du Directeur Général et des membres du comité exécutif.

■ **Autres :**

- revue du projet de rapport sur le gouvernement d'entreprise ;
- revue de l'évaluation des travaux du conseil et des comités spécialisés effectuée par un cabinet indépendant ;
- examen de la politique de diversité ;
- examen sur la politique de la Société (Fnac Darty SA) en matière d'égalité professionnelle et salariale.

■ **Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux :**

- examen des ratios d'équité ;
- examen des éléments de rémunération variable 2022 du Directeur Général ;
- examen et proposition d'une politique de rémunération des mandataires sociaux et notamment :
  - examen et la proposition concernant les conditions et les éléments de la rémunération des principaux dirigeants du Groupe pour 2023,
  - examen et la proposition d'une structure de rémunération fixe et variable 2023 pour le Directeur Général,
  - examen et la proposition d'une rémunération fixe 2023 pour le Président du conseil.

■ **Plans d'intéressement long terme :**

- examen et proposition d'un projet de dispositif d'intéressement long terme pour 2023 ;
- examen et proposition d'un projet de dispositif permettant le versement de la rémunération variable annuelle en actions (variable au titre de 2022 et au titre de 2023 pour le Directeur Général ; variable au titre de 2023 pour les managers clés du Groupe) ;
- rappel de l'obligation de conservation par le mandataire social des actions issues d'attributions gratuites d'actions et de levées de stock-options.

■ **Rémunération allouée aux administrateurs :**

- définition de la méthode de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs pour l'année 2023 ;
- examen de la répartition de la rémunération allouée aux administrateurs pour l'année 2022.

Le comité des nominations et des rémunérations a rendu compte au conseil d'administration de ses travaux et de ses propositions.

**Comité de la responsabilité sociale, environnementale et sociétale**

**Activités du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale au cours de l'exercice 2023**

Le comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale s'est réuni trois fois au cours de l'exercice 2023, avec un taux de présence pour l'année de 100 %. Il a notamment abordé les sujets suivants :

- présentation et approbation de la déclaration de performance extra-financière des exercices clos ;
- présentation des réalisations la feuille de route RSE des exercices clos ;
- présentation prospective des actions RSE à venir sur chacun des piliers de la stratégie RSE et notamment la stratégie climat du Groupe ;
- rappel des objectifs RSE moyen et long terme du Groupe et notamment concernant la stratégie climat du Groupe ;
- revue des projets en cours liés à la stratégie climat (plan de sobriété énergétique, étude d'impact biodiversité etc.) ;
- étude d'impact liée à la directive « CSRD » (*Corporate Sustainability Directive*) ;
- plan de formation des administrateurs aux enjeux climatiques<sup>(1)</sup>.

Toutes les informations relatives à la politique et résultats RSES du Groupe sont détaillées dans le chapitre 2 « Déclaration de performance extra-financière » du présent Document d'enregistrement universel.

Le comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale a rendu compte au conseil d'administration de ses travaux et de ses propositions.

**Comité stratégique**

**Activités du comité stratégique en 2023**

Le comité stratégique s'est réuni deux fois en 2023 et a poursuivi ses travaux sur le plan stratégique. Il a invité tous les membres du conseil d'administration à se réunir une journée, le 17 avril et le 8 novembre 2023 en présence des membres du comité exécutif, du directeur adjoint Stratégie et de la directrice juridique.

Lors de ces séances, il a notamment :

- examiné les scénarios de croissance pour Fnac Darty ;
- partagé sur le bilan de l'année 2023 du plan stratégique Everyday ;
- fait un retour sur la trajectoire annoncée ;
- examiné les priorités pour 2024, en particulier sur les services (enjeux et perspectives d'évolutions en matière de service après-vente, Darty Max, livraison, Weavenn) et les enjeux de simplification.

La réunion du 8 novembre 2023 a été suivie d'une visite des magasins Fnac, Darty et Nature & Découvertes du centre commercial de Beaugrenelle.

(1) La formation des administrateurs en matière de RSE est exposée en section 2.1.1 « Une gouvernance et une organisation dédiées à l'intégration de la RSE dans les métiers » du présent Document d'enregistrement universel.

## Assiduité des administrateurs au conseil d'administration et aux comités spécialisés

2023	Conseil d'administration	Comité d'audit	CNR	CRSES	Comité stratégique
Jacques Veyrat	100 %	n. a.	n. a.	n. a.	100 %
Brigitte Taittinger-Jouyet	100 %	n. a.	100 %	100 %	100 %
Daniela Weber-Rey	100 %	100 %	n. a.	100 %	n. a.
Sandra Lagumina	100 %	100 %	n. a.	n. a.	100 %
Nonce Paolini	100 %	n. a.	100 %	n. a.	n. a.
Caroline Grégoire Sainte Marie	87,5 %	100 %	n. a.	100 %	n. a.
Enrique Martinez	100 %	n. a.	n. a.	100 %	100 %
Javier Santiso	100 %	n. a.	100 %	n. a.	n. a.
Jean-Marc Janaillac	100 %	n. a.	n. a.	100 %	100 %
Franck Maurin	100 %	n. a.	100 %	n. a.	n. a.
Julien Ducreux	100 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Laure Hauseux	100 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Stefanie Meyer	87,5 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Olivier Duha <sup>(a)</sup>	87,5 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.

(a) Monsieur Olivier Duha a été nommé en qualité d'administrateur par l'assemblée générale du 24 mai 2023.

En outre, les membres du CNR ont été invités à se prononcer deux fois par voie de consultation écrite. À l'exception de Frank Maurin (sur une consultation qui concernait la prise d'acte de renouvellement de sa désignation au conseil d'administration par son syndicat ainsi que l'examen de son renouvellement au CNR), l'ensemble des membres du CNR ont participé à cette consultation.

### 3.2.2.4 / Procédure d'évaluation régulière des conventions courantes conclues à des conditions normales

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-12 du Code de commerce, le conseil d'administration, lors de sa réunion du 17 octobre 2019, a mis en place une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales intervenues directement ou par personne interposée entre Fnac Darty SA et l'un de ses mandataires sociaux ou actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10 %, ou auxquelles une de ces personnes est indirectement intéressée, ou intervenue entre Fnac Darty SA et une entreprise, si le Directeur Général, l'un des Directeurs Généraux délégués ou l'un des administrateurs de la Société est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, membre du conseil de surveillance ou, de façon générale, dirigeant de cette entreprise, remplissent bien ces conditions.

La procédure prévoit que la direction juridique et la direction financière du Groupe évaluent une fois par an les conventions

courantes conclues à des conditions normales en s'appuyant, pour les notions d'« opérations courantes » et de « conditions normales », notamment sur le guide de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes de 2014 sur les conventions réglementées et courantes. Elles peuvent, le cas échéant, faire intervenir les commissaires aux comptes, afin d'identifier les éventuelles conventions susceptibles d'être requalifiées en conventions réglementées.

Les personnes directement ou indirectement intéressées à l'une de ces conventions ne participent pas à son évaluation.

Les conventions conclues par Fnac Darty SA avec les sociétés dont Fnac Darty SA détient directement ou indirectement, la totalité du capital, le cas échéant déduction faite du nombre minimum d'actions requis pour satisfaire aux exigences légales, sont exclues du champ d'application de la procédure d'évaluation.

La direction juridique et la direction financière rendent compte de cette évaluation annuellement au comité d'audit et au conseil d'administration, lesquels peuvent demander à entendre des représentants de la direction juridique et de la direction financière dans le cadre de la validation des résultats de cette évaluation.

Aucune convention n'ayant été portée à l'attention de la direction juridique et de la direction financière, la procédure d'évaluation des conventions portant sur des opérations courantes conclues à des conditions normales a été rappelée aux membres du conseil d'administration lors de la réunion du 24 janvier 2024. Le conseil d'administration a conclu à l'absence de convention courante conclue à des conditions normales telle que décrite par la procédure.

### 3.2.3 / Déclaration relative au gouvernement d'entreprise

La Société se réfère aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP et du MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF »), mis à jour en décembre 2022.

Le Code AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère peut être consulté sur Internet<sup>(1)</sup>. La Société tient à la disposition permanente des membres de ses organes sociaux des copies de ce Code.

La Société adhère sans réserve à l'ensemble de ces recommandations.

### 3.2.4 / Opérations sur titres des dirigeants

Les opérations mentionnées à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier réalisées au cours de l'exercice 2023 et jusqu'au 28 février 2024 qui ont été portées à la connaissance de la Société sont mentionnées ci-dessous.

#### Enrique Martinez, Directeur Général et administrateur

<b>Acquisition définitive d'actions gratuites (28 mai 2023)</b>	
Montant total	0 €
Nombre d'actions	53 899
<b>Vente d'actions (7 décembre 2023)</b>	
Prix unitaire	26,6506 €
Nombre d'actions	11 748

#### Olivier Duha, administrateur

<b>Acquisition d'actions (7 juin 2023)</b>	
Prix unitaire	34,22 €
Nombre d'actions	300
<b>Acquisition d'actions (31 août 2023)</b>	
Prix unitaire	28,74 €
Nombre d'actions	5 000
<b>Acquisition d'actions (8 septembre 2023)</b>	
Prix unitaire	26,63 €
Nombre d'actions	5 000
<b>Acquisition d'actions (11 septembre 2023)</b>	
Prix unitaire	26,4 €
Nombre d'actions	3 000

(1) <https://afep.com/wp-content/uploads/2022/12/Code-AFEP-MEDEF-version-de-decembre-2022.pdf>.

## 3.3 / Rémunérations et avantages des organes d'administration et de direction

### 3.3.1 / Politique de rémunération des mandataires sociaux : Président du conseil, Directeur Général (et/ou tout dirigeant mandataire social exécutif), membres du conseil d'administration

#### Remarque générale préalable

La durée du mandat des mandataires sociaux est précisée à la section 3.1 du présent Document d'enregistrement universel.

#### 3.3.1.1 / Politique de rémunération

Sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, et en tenant compte des recommandations du Code AFEP-MEDEF, du vote des actionnaires, le cas échéant, des avis exprimés lors de l'assemblée générale, et du dialogue avec les investisseurs, le conseil d'administration a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux de la Société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie commerciale telle que présentée au chapitre 1 du présent Document d'enregistrement universel.

Elle est définie de manière à être à la fois compétitive pour pouvoir attirer et retenir les dirigeants performants et proportionnée à l'étendue des missions et des responsabilités qui sont confiées à chacun, Président, dirigeant mandataire social exécutif, membre du conseil, afin de respecter l'intérêt social de l'entreprise.

Ainsi, la rémunération du Président peut être composée d'une rémunération fixe, d'une rémunération au titre des fonctions d'administrateur et d'avantages adaptés à son rôle au sein de la Société. Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, il n'est pas prévu de rémunération variable.

La rémunération du Directeur Général et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif est examinée de façon globale, exhaustive et est structurée de manière équilibrée entre une rémunération fixe annuelle, une rémunération variable annuelle et une rémunération de long terme afin d'être adaptée aux différents enjeux de la Société. Le mandataire social exécutif bénéficie également d'avantages adaptés à son rôle au sein de la Société. Le cas échéant, et lors de circonstances très particulières, une rémunération exceptionnelle peut être soumise au vote de l'assemblée générale. S'il est administrateur, il peut percevoir une rémunération au titre de ce mandat.

La partie fixe de la rémunération est déterminée en cohérence avec les pratiques de marché.

La partie variable de la rémunération qu'elle soit annuelle ou long terme est soumise à l'atteinte d'objectifs fixés sur des critères déterminés en cohérence avec les priorités stratégiques de la Société. Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux intègre plusieurs critères liés à la RSE dont au moins un

critère en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise. Ces critères, définis de manière précise, reflètent les enjeux sociaux et environnementaux les plus importants pour l'entreprise. Les critères quantifiables sont privilégiés. L'examen des critères est régulier mais la stabilité dans le temps est privilégiée. Les objectifs à atteindre pour chaque critère sont déterminés annuellement afin qu'ils soient adaptés à l'ambition de la Société et à l'horizon de temps prévu pour chaque dispositif (court terme pour les variables annuels, long terme pour les plans d'intéressement à long terme comme les plans d'options d'actions ou d'actions de performance).

En ce qui concerne la rémunération variable annuelle, les critères économiques et financiers sont prépondérants.

Le potentiel maximum de rémunération permettant de rémunérer et encourager la surperformance est déterminé au regard des pratiques de marché.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne peut être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement pris par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existant au sein de la Société.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, peut, comme le permet l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, déroger à l'application de la politique de rémunération lorsque cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Dans ce cadre, le conseil d'administration peut, sur les recommandations du comité des nominations et des rémunérations, adapter les critères et conditions de performance des rémunérations variables annuelles de long terme sans que les ajustements aient pour conséquence de dépasser les plafonds prévus dans la politique de rémunération. Toute modification sera motivée et devra maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux sont réalisées par le conseil d'administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations. Afin de prévenir tout risque de conflit d'intérêts, il est précisé que ni le Président du conseil, ni le Directeur Général, ni aucun autre mandataire social exécutif ne participe aux délibérations et aux votes du conseil sur ces questions, pour ce qui les concerne spécifiquement.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et la révision de la politique de rémunération, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société sont prises en compte par le comité des nominations et des rémunérations et le conseil qui examine également chaque année les conditions et les éléments de rémunération des principaux dirigeants du Groupe. Le conseil s'assure ainsi de la cohérence et de l'alignement des principes de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et des dirigeants du Groupe avec les objectifs prioritaires de l'entreprise, aussi bien dans la structure de leur rémunération que pour les critères d'animation de la rémunération variable annuelle et de la rémunération de long terme.

En cas de nomination d'un nouveau Directeur Général en cours d'exercice, les principes, critères et éléments de rémunérations prévus dans la présente politique de rémunération pour le Directeur Général lui seraient applicables.

De la même manière, en cas de nomination d'un nouveau président du conseil d'administration ou d'un nouvel administrateur, la politique de rémunération applicable au président du conseil d'administration et aux administrateurs leur serait respectivement appliquée.

Il est précisé qu'en cas de désignation de Directeurs Généraux délégués, la politique de rémunération du Directeur Général et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif serait applicable à ces derniers. Dans ce cadre, ils pourraient bénéficier d'un contrat de travail dans les conditions prévues par la réglementation.

En cas d'unicité des fonctions de Président et de Directeur Général, la politique de rémunération du Directeur Général et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif serait également applicable.

Pour toute nomination, le conseil d'administration, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, pourra adapter le montant ainsi que la structure de rémunération pour tenir compte de la situation particulière de l'intéressé(e), de son expérience et des responsabilités qui lui seraient confiées.

### **3.3.1.2 / Politique de rémunération du Président du conseil d'administration**

La politique de rémunération soumise au vote de la prochaine assemblée a été fixée par le conseil d'administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations.

Le président est nommé pour toute la durée de son mandat d'administrateur. En ce qui concerne Monsieur Jacques Veyrat, son mandat de président du conseil d'administration a une durée de trois ans. Il prendra fin en 2025, lors de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2024. Le président du conseil d'administration est révocable à tout moment par le conseil d'administration. Il n'est lié par aucun contrat de travail avec la Société ou toute autre société du Groupe.

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Président du conseil en raison du mandat concerné sont les suivants :

#### **Rémunération fixe**

La rémunération annuelle fixe du Président doit être déterminée en cohérence avec les pratiques du marché.

Cette démarche d'analyse prend en compte les principales dimensions de l'entreprise, et du domaine d'action du dirigeant tels que :

- le chiffre d'affaires, le budget, les effectifs ;
- le contexte dans lequel la fonction est exercée avec la mesure des enjeux stratégiques, le développement à court et long termes ;
- le niveau et la complexité des responsabilités.

Le conseil d'administration examine annuellement la rémunération fixe du Président avec objectif de ne la revoir qu'à échéances relativement longues, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Il est précisé à titre d'information que le conseil d'administration du 22 février 2024, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a décidé de maintenir inchangée à 200 000 euros la rémunération fixe de son Président pour l'exercice 2024.

#### **Rémunération variable annuelle et rémunération de long terme, options d'actions et actions de performance**

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le conseil d'administration ne prévoit pas d'octroyer de rémunération variable, de rémunération de long terme, de stock-options ni d'attribution gratuite d'actions de performance au Président du conseil.

#### **Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur**

Le Président du conseil peut bénéficier d'une rémunération au titre de son mandat d'administrateur déterminée, répartie et attribuée selon les règles applicables à l'ensemble des administrateurs dont il fait partie.

Les règles d'attribution de la rémunération allouée aux administrateurs sont précisées dans la section 3.3.1.4 du présent Document d'enregistrement universel.

Il est précisé à titre d'information que, conformément à la décision du conseil d'administration du 17 juillet 2017, Monsieur Jacques Veyrat ne perçoit plus aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur depuis sa nomination en qualité de Président du conseil d'administration à cette date.

### Autres avantages

Le Président du conseil peut disposer d'un véhicule de société conformément à la politique automobile en cours au sein de la Société, et aux pratiques du marché, étant précisé à titre d'information que Monsieur Jacques Veyrat n'en a jamais bénéficié.

#### **3.3.1.3 / Politique de rémunération du Directeur Général et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif**

La politique de rémunération soumise au vote de la prochaine assemblée a été fixée par le conseil d'administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations.

Il revient au conseil d'administration de fixer la durée du mandat du Directeur Général. Par décision en date du 17 juillet 2017, le conseil a décidé de nommer Monsieur Enrique Martinez Directeur Général pour une durée indéterminée. Il est révocable à tout moment par le conseil d'administration. Il est lié à la Société par un contrat de travail, suspendu lors de sa prise de fonction en juillet 2017.

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Directeur Général et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif en raison du mandat concerné sont les suivants :

### Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe des dirigeants mandataires sociaux exécutifs doit être déterminée en cohérence avec les pratiques du marché.

Cette démarche d'analyse prend en compte les principales dimensions de l'entreprise, et du domaine d'action du dirigeant tels que :

- le chiffre d'affaires, le budget, les effectifs ;
- le contexte dans lequel la fonction est exercée avec la mesure des enjeux stratégiques, le développement à court et long termes ;
- le niveau et la complexité des responsabilités.

Le conseil d'administration examine annuellement la rémunération fixe du ou des dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec objectif de ne la revoir qu'à échéances relativement longues, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Il est précisé que lors de sa séance du 22 février 2024, le conseil d'administration, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a décidé de porter la rémunération annuelle fixe du Directeur Général à compter de 2024 à 800 000 euros bruts. Cette nouvelle rémunération est fixée pour la durée de son mandat d'administrateur restant à courir, et ne sera ainsi pas modifiée durant cette période sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

La rémunération fixe versée en 2023 était de 750 000 euros bruts, ce montant étant inchangé depuis 2019.

Il est à noter que le potentiel de la rémunération variable annuelle représente toujours 100 % de la rémunération fixe en cas d'atteinte des objectifs à la cible, mais n'évolue pas et reste plafonné à 1 125 000 euros bruts en cas de surperformance sur l'ensemble des critères, soit un potentiel maximum de 140,625 % du fixe. Le montant maximum de la rémunération variable annuelle est donc inchangé depuis 2019.

Ainsi, l'évolution de la rémunération fixe de Monsieur Enrique Martinez est de 6,7 %, mais l'évolution de sa rémunération théorique maximum est limitée à 2,7 %.

L'augmentation de la rémunération proposée pour Monsieur Enrique Martinez reflète à la fois la volonté de reconnaître sa performance sur le long terme, et cela dans un contexte particulièrement difficile pour la distribution spécialisée, et la volonté de s'inscrire dans une approche raisonnable et acceptable par les différentes parties prenantes.

Depuis la prise de fonction de Monsieur Enrique Martinez en tant que Directeur Général, Fnac Darty a montré la pertinence des plans stratégiques mis en œuvre, Confiance + dans un premier temps et Everyday à présent, et leur qualité d'exécution. L'adaptation de son modèle omnicanal et l'accélération de la profonde transformation de son modèle digital client et service a permis au Groupe de démontrer la puissance de son modèle et la très bonne résilience de l'activité durant des années marquées par l'enchaînement inédit d'une crise sanitaire, une crise géopolitique et une période d'inflation très soutenue.

Cette augmentation marque également la confiance du conseil d'administration en Monsieur Enrique Martinez pour conduire le Groupe dans un contexte toujours incertain avec la volonté de poursuivre le déploiement des activités stratégiques pour simplifier son modèle, demeurer un partenaire clé au plus proche des besoins de ses clients et abonnés, et continuer à surperformer les marchés, préserver le niveau de marge brut, maîtriser ses coûts et maintenir une position de liquidité solide.

De plus, cette évolution s'inscrit dans un temps long, intervenant après une période de 5 années sans revalorisation et étant figée, le temps de son mandat d'administrateur.

Il est à noter que sur la période 2019 à 2023 les salariés présents dans le Groupe depuis 2019 ont eu en moyenne 14,7 % d'augmentation de leur rémunération fixe, et 13,4 % d'augmentation en incluant les éléments de variables annuels versés. Ces augmentations ont été fixées dans un contexte d'inflation élevée.

### **Rémunération variable annuelle**

À compter de 2023, le conseil d'administration a décidé, sur les recommandations du comité des nominations et des rémunérations d'attribuer la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en tout ou partie sous forme d'actions de performance. Cette attribution conditionnelle d'actions de la Société renforce l'alignement des intérêts des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et des actionnaires.

Le mode de versement de la rémunération variable annuelle, qu'il soit en numéraire ou sous la forme d'une attribution d'actions de performance n'a pas d'influence sur les conditions de performance ni sur le plafond de la rémunération variable annuelle.

Au titre de 2024, 25 % de la rémunération variable annuelle de Monsieur Enrique Martinez sera attribuée sous forme d'actions de performance et 75 % en numéraire.

La rémunération variable annuelle des mandataires sociaux exécutifs est déterminée par le conseil d'administration qui fixe chaque année la nature des objectifs quantitatifs et qualitatifs et leur poids respectif dans la part variable de la rémunération. Elle est proportionnée et peut actuellement représenter de 0 % (aucun objectif atteint) à 100 % de la rémunération annuelle fixe en cas d'atteinte des objectifs. Au global, cette rémunération variable peut atteindre un maximum de 150 % de la rémunération annuelle fixe en cas de dépassement des objectifs (surperformance).

L'attribution des actions est soumise au respect :

- d'une période d'acquisition d'un an ;
- suivie d'une période de conservation de deux ans.

Le versement de la rémunération variable ne pourra intervenir qu'après approbation de l'assemblée générale conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce.

Il est précisé que le conseil d'administration lors de sa séance du 22 février 2024, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a décidé de plafonner la rémunération variable annuelle de Monsieur Enrique Martinez à 1 125 000 euros bruts en cas de surperformance sur l'ensemble des critères. Le montant maximum de la rémunération variable annuelle est donc inchangé depuis 2019. Ce plafond représente 140,625 % de la rémunération annuelle fixe en 2024.

La rémunération variable annuelle reste alignée avec les orientations du plan stratégique Everyday présenté en février 2021. Les critères économiques et financiers sont 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.

Le poids des différents critères économiques et financiers est équilibré afin de mettre l'accent sur :

- le cash-flow libre, dont la génération récurrente en forte croissance est un objectif majeur du plan stratégique Everyday ;
- le chiffre d'affaires, dont les objectifs de croissance sont ambitieux notamment grâce à la combinaison des ventes en magasins et des ventes en ligne ;
- le résultat opérationnel courant, qui reste un indicateur fondamental de la performance économique de l'entreprise.

Un objectif lié à l'expérience client, marqueur historique de Fnac Darty, encore renforcé avec l'ambition des enseignes du Groupe d'incarner les nouveaux standards du retail omnicanal mettant le conseil, la durabilité et le service au cœur du quotidien de ses clients, a été intégré en 2021 et est encore conservé.

Les engagements sociaux et environnementaux étant au cœur du plan stratégique Everyday, la présence d'objectifs liés à la responsabilité sociale et environnementale est conservée.

De plus, comme en 2023, 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. Le potentiel maximum de rémunération au titre des objectifs liés à l'expérience client et à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise est fixé à 150 % en cas de surperformance. Le potentiel maximum non utilisé est réalloué sur les critères financiers ce qui le porte à 151,04 %.

Les critères spécifiques et la structure de la rémunération variable annuelle actuelle sont décrits ci-dessous.

Les objectifs économiques et financiers fixés par le conseil d'administration pour la partie variable sont les suivants :

- le résultat opérationnel courant (ROC) Groupe correspondant à 20 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible, avec un maximum de 151,04 % en cas de surperformance ;
- le cash-flow libre (CFL) Groupe correspondant à 20 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible, avec un maximum de 151,04 % en cas de surperformance ;
- le chiffre d'affaires (CA) Groupe correspondant à 20 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible, avec un maximum de 151,04 % en cas de surperformance.

Les objectifs cibles pour ces trois critères correspondent au budget du Groupe pour l'année 2024.





### 3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

#### Rémunérations et avantages des organes d'administration et de direction

L'objectif lié à l'expérience client fixé par le conseil d'administration pour la partie variable est le suivant :

- le *Net Promoter Score* correspondant à 10 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible, avec un maximum de 150 % en cas de surperformance.

Les objectifs liés à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise fixés par le conseil d'administration pour la partie variable sont les suivants :

- la réduction de la consommation d'énergie de Fnac Darty en France correspondant à 5 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible, avec un maximum de 150 % en cas de surperformance. Cet objectif, commun à tous les managers du Groupe éligibles à une rémunération variable annuelle pour la deuxième année consécutive, remplace depuis 2023 le critère de notation extra-financière. Cela démontre, d'une part, la volonté du Groupe de continuer de prendre en compte des critères davantage spécifiques à la Société, ce qui est un élément mis en exergue lors du dialogue régulier réalisé avec les actionnaires et, d'autre part, l'importance accordée à cet enjeu écologique majeur, qui est également un enjeu économique important pour l'entreprise. Ce critère, présenté dans notre reporting extra-financier (déclaration de performance extra-financière), fait partie de notre stratégie Everyday et participe à notre objectif de réduction de 50 % de nos émissions de CO<sub>2</sub> à horizon 2030 ;
- l'engagement des salariés du Groupe, également présenté dans notre reporting extra-financier (déclaration de performance extra-financière) et mesuré mensuellement grâce à un questionnaire adressé à tous les salariés du Groupe, correspondant à 5 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible, avec un maximum de 150 % en cas de surperformance.

Le niveau de réalisation attendu de chacun des objectifs économiques et financiers et des objectifs liés à l'expérience client et à la responsabilité sociale et environnementale fixés aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs est préétabli chaque année de manière précise par le conseil d'administration mais n'est pas rendu publics pour des raisons de confidentialité.

Chaque objectif économique, financier, d'expérience client ou de responsabilité sociale et environnementale est soumis à :

- un seuil de déclenchement au-dessous duquel aucune rémunération au titre de l'objectif concerné n'est due ; et
- un niveau d'atteinte au-delà duquel la rémunération est plafonnée au titre de l'objectif concerné.

Pour chaque objectif économique, financier, d'expérience client ou de responsabilité sociale et environnementale, lorsque le résultat constaté se situe entre le seuil de déclenchement et l'objectif cible, le pourcentage de rémunération variable au titre de l'objectif concerné est déterminé par interpolation linéaire entre ces deux bornes (pour atteindre 100 %). Il en est de même lorsque le résultat constaté se situe entre l'objectif cible et le plafond (pour atteindre 151,04 % pour les critères financiers et 150 % pour les critères d'expérience client ou de responsabilité sociale et environnementale).

S'agissant des critères qualitatifs, pour 2024, le conseil d'administration a fixé les objectifs suivants :

- l'exécution des initiatives stratégiques avec l'intégration de MediaMarkt Portugal, le développement de Weawenn, le développement de la politique services ;
- la réalisation du plan de performance, la gestion des coûts et de la productivité ;
- la qualité du climat social, la réussite de la communication autour des Jeux Olympiques.

Chacun de ces 3 critères représente un tiers des 20 % de la rémunération variable annuelle allouée aux critères qualitatifs, pour un taux d'atteinte de 100 % de la cible.

Ces objectifs ont été préétablis de manière précise par le conseil d'administration et correspondent pour partie à une ambition chiffrée. Ils ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Le potentiel de rémunération au titre des objectifs qualitatifs est plafonné à 100 % du potentiel à objectif atteint sur ces critères, sans possibilité de rémunération de la surperformance.

Ces critères de la rémunération variable sont alignés avec les objectifs stratégiques et les objectifs en matière de responsabilité sociale et environnementale du Groupe et contribuent notamment aux objectifs commerciaux et de performance économique et financière du Groupe.

En effet, le poids du chiffre d'affaires reflète les ambitions commerciales de l'entreprise déclinées dans son plan stratégique Everyday et portées par l'accélération du modèle omnicanal du Groupe, la digitalisation croissante de la consommation, la place unique du conseil et des services que ses enseignes apportent à leurs clients. À travers ses différentes enseignes et ses différents canaux de distribution, Fnac Darty est en capacité de proposer une offre incontournable, à valeur, engagée et engageante, avec une ambition forte sur ses principales catégories de produits et services.

Les objectifs de rentabilité avec le résultat opérationnel courant et de génération de cash-flow visent à conforter la solidité financière de la Société, à lui permettre de poursuivre son développement et assurer sa pérennité.

La solidité du résultat opérationnel courant sera construite notamment avec la rentabilité au terme du plan de 100 % des magasins intégrés, et le développement de nouveaux formats porteurs comme la cuisine ou les petits formats de proximité.

La génération de cash-flow bénéficiera de la transformation de l'offre de service avec le développement d'un nouveau business model basé sur l'abonnement, avec des cash-flows récurrents, qui consolide une relation de qualité dans la durée avec les clients de l'entreprise, et œuvre pour l'allongement de la durée de vie des produits.

Le *Net Promoter Score*, mesure de l'expérience client, marque l'ambition de Fnac Darty de réinventer la manière de servir ses clients notamment grâce à son écosystème digital permettant d'accentuer le conseil et la prescription qui font la force des marques du Groupe, et de fluidifier l'expérience client, mais aussi de renforcer une relation client de confiance quotidienne, fondée sur l'utilisation d'un nouveau service d'assistance par abonnement pour le foyer.

La mesure depuis 2019 de critères de responsabilité sociale et environnementale permet l'alignement avec la mission du Groupe, qui consiste à « s'engager pour un choix éclairé et une consommation durable » auprès de ses clients, axe de différenciation et vecteur de création de valeur. La mesure de la consommation d'énergie, objectif commun de tous les managers éligibles à une rémunération variable annuelle, traduit la volonté de porter une démarche collective impactante pour faire face aux enjeux climatiques et économiques du Groupe. Par ailleurs, le suivi de l'engagement des salariés, premier actif de l'entreprise, et particulièrement dans un contexte de transformation forte et économique incertain, démontre l'importance du capital humain pour le Groupe dont les collaborateurs portent l'ambition de guider le consommateur afin de lui permettre de faire le meilleur choix,

un choix éclairé, marquant ainsi une différenciation concurrentielle forte.

Enfin, les objectifs qualitatifs, revus chaque année, encouragent une exécution opérationnelle de qualité, le déploiement rapide et efficace des projets clés pour la transformation de l'entreprise, créateurs de valeurs. Pour 2024, ces objectifs traduisent de manière cohérente et continue les ambitions pour l'année dans l'exécution du plan stratégique Everyday. La concentration spécifique sur :

- l'intégration de MediaMarkt Portugal, le développement de Weawenn et le développement de la politique services démontre l'ambition du Groupe de créer de la valeur en saisissant les opportunités de croissance externes et organiques et d'aller plus loin encore dans sa transformation tout en assurant une exécution de qualité pour ses clients ;
- le plan de performance, la gestion des coûts, et de la productivité met l'accent sur les actions indispensables pour atteindre nos objectifs de rentabilité ;
- la qualité du climat social demeure un enjeu majeur dans un contexte économique contraint, et la réussite de la communication autour des Jeux Olympiques marque l'ambition de Fnac Darty de promouvoir de manière forte et structurée le savoir-faire du Groupe en tant que leader européen de la distribution de biens culturels, de loisirs, de produits techniques et d'électroménager.

Ces objectifs qualitatifs correspondent pour partie à des ambitions chiffrées.

Chacun des critères économiques, financiers, d'expérience client ou de responsabilité sociale et environnementale est mesuré, par le conseil d'administration arrêtant les comptes annuels, sur la base des performances de l'ensemble de l'année concernée. Les critères qualitatifs sont évalués lors de ce même conseil sur la base de l'appréciation réalisée par le comité des nominations et des rémunérations.

		% de la rémunération fixe		
		Minimum	Cible	Maximum
<b>Objectifs économiques et financiers (60 % du variable total)</b>	Résultat opérationnel courant (ROC) Groupe	0,0 %	20,0 %	30,21 %
	Cash-flow libre (CFL) Groupe	0,0 %	20,0 %	30,21 %
	Chiffre d'affaires (CA) Groupe	0,0 %	20,0 %	30,21 %
<b>Objectif lié à l'expérience client (10 % du variable total)</b>	<i>Net Promoter Score</i> (NPS)	0,0 %	10,0 %	15,0 %
<b>Objectifs liés à la responsabilité sociale et environnementale (10 % du variable total)</b>	Réduction de la consommation d'énergie	0,0 %	5,0 %	7,5 %
	Engagement des salariés	0,0 %	5,0 %	7,5 %
<b>Objectifs qualitatifs (20 % du variable total)</b>	Intégration de MediaMarkt Portugal, le développement de Weawenn, le développement de la politique services	0,0 %	6,67 %	6,67 %
	Réalisation du plan de performance, la gestion des coûts, de la productivité	0,0 %	6,67 %	6,67 %
	Qualité du climat social, la réussite de la communication autour des Jeux Olympiques	0,0 %	6,67 %	6,67 %
<b>TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE</b>		<b>0,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>140,625 %</b>

En cas de départ en cours d'année, la rémunération variable annuelle sera versée, en prenant en compte le temps de présence sur l'exercice considéré, et selon le niveau d'atteinte des conditions de performance.

Il est à noter que le bénéficiaire ne perdra pas ses droits à la rémunération variable annuelle, s'agissant de la partie en titres, en cas de décès ou d'invalidité correspondant au classement dans la deuxième ou la troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale.

Conformément aux articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce, le conseil du 22 février 2024 a revu les conditions de conservation applicables aux dirigeants mandataires sociaux et a décidé que :

- les dirigeants mandataires sociaux conservent au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions une quantité minimale d'actions correspondant à 25 % des titres acquis définitivement (nets de charges et impôts, et des cessions nécessaires aux levées d'options) sur chacun des plans d'attributions gratuites d'actions et d'options qui leur sont attribués par le conseil à compter de leur date de nomination, étant précisé que les plans dont ils ont pu être bénéficiaires antérieurement en leur qualité de salarié ne sont pas visés ;
- toutefois, ce pourcentage serait abaissé à 10 % dès lors que la quantité d'actions détenues par les dirigeants mandataires sociaux issues d'attributions gratuites d'actions et de levées d'options tous plans confondus représenterait un montant égal à deux fois leur rémunération fixe annuelle brute, qui constitue la quantité minimum d'actions que les dirigeants mandataires sociaux doivent conserver au nominatif, jusqu'à la fin de leurs fonctions, en application du paragraphe 24 du Code AFEP-MEDEF.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, les dirigeants mandataires sociaux qui sont bénéficiaires d'options d'actions et/ou d'actions de performance prennent l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque tant sur les options que sur les actions issues des levées d'options ou sur les actions de performance et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le conseil d'administration.

### Rémunération de long terme, options d'actions et actions de performance

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont éligibles aux plans d'intéressements long terme attribués par le conseil d'administration au même titre que les autres membres du comité exécutif. Les plans attribués aux mandataires sociaux exécutifs pourront prendre la forme de plans d'options de souscription et/ou d'achat d'actions, d'attribution gratuite d'actions sous conditions de performance, de plans débouclés en numéraire sous conditions de performance. Ces dispositifs ont pour objectif, notamment d'aligner plus étroitement les intérêts des mandataires sociaux exécutifs avec ceux des actionnaires.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la valeur d'attribution de ces plans telle que retenue dans le cadre d'IFRS 2 est proportionnée à la partie fixe et variable annuelle. Elle est également déterminée par le conseil d'administration au regard des pratiques du marché.

Ainsi, la valorisation de la rémunération de long terme au moment de son attribution initiale pourra représenter au maximum 50 % de la rémunération globale (cette rémunération globale est égale à la somme de la rémunération fixe annuelle, de la rémunération variable maximum, et de la rémunération de long terme).

Ces plans ne comportent pas de période d'acquisition inférieure à trois ans.

L'acquisition de ces plans est soumise :

- à la réalisation d'une condition de présence à l'échéance, sauf circonstances exceptionnelles prévues par les règlements des plans, par exemple en cas de décès, invalidité, ou de changement de contrôle de la Société, étant précisé qu'en cas de cessation de leur mandat les plans attribués aux dirigeants mandataires sociaux en cours d'acquisition sont perdus, sauf décision expresse du conseil d'administration, justifiée par des circonstances particulières, de les maintenir en appliquant une réduction au prorata temporis du nombre de titres pouvant être encore acquis à l'échéance ;
- à la réalisation de plusieurs conditions de performance déterminées par le conseil d'administration, dont au moins :
  - une liée à un objectif de responsabilité sociale et environnementale de la Société,
  - une liée à un critère économique de la Société (indicateur lié au bilan et/ou au compte de résultat),
  - une liée à la performance boursière de la Société, à l'exception du cas des attributions d'options de souscriptions d'actions pour lesquelles la mise en place d'une condition liée à la performance boursière de la Société sera possible mais pas nécessaire dans la mesure où cette condition existe de manière intrinsèque, l'exercice des options de souscriptions nécessitant une croissance absolue du cours de l'action.

Les critères de performance, identiques à ceux qui sont retenus pour les plans attribués aux membres du comité exécutif du Groupe, sont exigeants. Ils ne permettent pas l'acquisition de ces plans en cas de non-atteinte d'un seuil de déclenchement. Ils sont mesurés sur une période couvrant les exercices concernés par les plans. La mesure peut varier en fonction des critères retenus et peut concerner une évolution de la performance entre le début du plan ou une période le précédant et la fin du plan. Lorsque la performance sur un critère est mesurée de manière relative par rapport à un indice ou un groupe de pairs, le seuil de performance au-dessous duquel aucune rémunération au titre du critère n'est due se situe soit à la médiane, soit à la moyenne de l'indice ou du groupe de comparaison.

Il est à noter qu'à titre exceptionnel, et comme cela a été précisé dans le communiqué du Groupe daté du 23 février 2024 relatif à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, le conseil d'administration du 22 février sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations a décidé, en conformité avec les dispositions du Code AFEP-MEDEF, de modifier la période de mesure d'un des critères des plans de rémunération de long terme attribués en 2021 et en 2022. La nature de cette modification ainsi que son rationnel sont présentés dans ce communiqué. Cette modification est soumise au vote de l'assemblée générale du 29 mai 2024 dans sa douzième résolution.

Les conditions de performance sont mesurées à l'issue de chaque plan selon les modalités prévues par les règlements de plans afin de permettre au conseil ou au mandataire social exécutif sur subdélégation du conseil de constater la réalisation des conditions d'acquisition de la rémunération de long terme (conditions de performance et conditions de présence).

En alignant dans le temps les intérêts des dirigeants et des actionnaires, en prévoyant des conditions de performances basées sur la performance boursière, qu'elle soit intrinsèque ou non au véhicule attribué, mais également sur des critères économiques, financiers ou de responsabilité sociale et environnementale définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe, la rémunération variable de long terme contribue aux objectifs de la politique de rémunération. De plus, en précisant, conformément aux articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce, des règles de conservation au nominatif des titres acquis définitivement sur chacun des plans d'attributions gratuites d'actions et d'options, ce mode de rémunération favorise la pérennité de l'entreprise.

### **Rémunération exceptionnelle**

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le conseil d'administration ne prévoit d'octroyer une rémunération exceptionnelle aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs que lors de circonstances très particulières. Le versement de ce type de rémunération doit pouvoir être justifié par un événement tel que notamment la réalisation d'une opération majeure pour la Société, ou la mesure d'une surperformance, particulière, non mesurée dans le cadre de la rémunération variable annuelle. La valeur d'attribution de la rémunération exceptionnelle pourra représenter au maximum 100 % de la rémunération fixe annuelle et de la rémunération variable annuelle maximum. En tout état de cause, le versement de cette rémunération ne pourra intervenir qu'après approbation de l'assemblée générale conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce.

### **Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur**

S'ils sont administrateurs de la Société, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs peuvent percevoir une rémunération à ce titre. Cette rémunération est déterminée, répartie et attribuée aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs selon les règles applicables à l'ensemble des administrateurs dont ils font partie.

Les règles d'attribution de la rémunération allouée aux administrateurs sont précisées dans la section 3.3.1.4 du présent Document d'enregistrement universel.

Il est précisé à titre d'information que conformément à la politique de rémunération votée par les actionnaires à l'assemblée générale du 24 mai 2023, Monsieur Enrique Martinez perçoit une rémunération au titre de son mandat d'administrateur selon les règles applicables aux administrateurs.

### **Autres avantages**

En l'absence de contrat de travail avec la Société, ou en cas de suspension du contrat de travail, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'une assurance chômage propre aux mandataires sociaux non salariés, afin de pallier en partie l'absence d'un régime d'assurance chômage similaire à celui des salariés.

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs disposent d'un véhicule de société conformément à la politique automobile en cours au sein de la Société, et aux pratiques du marché.

### **Engagements**

#### **Indemnité de départ**

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs peuvent bénéficier d'une indemnité en cas de cessation de leur mandat dont le versement sera soumis au respect de critères de nature financière et le cas échéant de nature non financière contribuant aux objectifs de la politique de rémunération. Si un tel engagement était mis en place par le conseil d'administration, il respecterait les recommandations du Code AFEP-MEDEF notamment concernant le plafonnement de deux ans de rémunération (fixe et variable annuelle) de l'indemnité.

Il est précisé que Monsieur Enrique Martinez ne bénéficie pas d'un tel engagement, ni au titre de son mandat de Directeur Général, ni au titre de son contrat de travail, suspendu lors de sa prise de fonction en juillet 2017.

En cas de cessation du contrat de travail un préavis de trois mois est prévu. Si la cessation est à l'origine du Directeur Général, aucune indemnité de départ n'est due. Si la cessation est à l'origine de la Société, une indemnité légale ou conventionnelle est prévue.

#### **Engagement de non-concurrence**

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs peuvent être soumis à un engagement de non-concurrence limité à une période de deux ans à compter de la fin du mandat, en contrepartie duquel ils pourront percevoir, de manière échelonnée pendant sa durée, une indemnité compensatrice brute pouvant s'élever jusqu'à 80 % de la rémunération mensuelle fixe, avec faculté de renonciation du conseil d'administration.

L'engagement de non-concurrence s'inscrit dans les recommandations du Code AFEP-MEDEF prévoyant un plafonnement de deux ans de rémunération (fixe et variable annuelle), commun avec une éventuelle indemnité de départ.

De plus, le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le dirigeant fait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

Dans ce cadre, Monsieur Enrique Martinez est soumis à un engagement de non-concurrence, sur le secteur de la distribution spécialisée en produits culturels, électroniques et électroménagers pour le grand public dans les pays où opère le Groupe. Cet engagement de non-concurrence est limité à une période de deux ans à compter de la fin de son mandat. En contrepartie de cet engagement, Monsieur Enrique Martinez percevra, de manière échelonnée pendant sa durée, une indemnité compensatrice brute s'élevant à 70 % de sa rémunération mensuelle fixe, pendant une période de deux ans à compter de la cessation effective de son mandat. Le conseil d'administration pourra renoncer à la mise en œuvre de cette clause.

Cet engagement a été approuvé par l'assemblée générale du 18 mai 2018 dans le cadre de la cinquième résolution et a fait l'objet d'un avenant approuvé par l'assemblée générale du 23 mai 2019 afin de le mettre en conformité avec les recommandations du Code AFEP-MEDEF.

#### **Régime de retraite supplémentaire**

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs peuvent bénéficier d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies.

Dans ce cadre, Monsieur Enrique Martinez est affilié au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, article 83 du Code général des impôts, dont bénéficie l'ensemble des cadres des sociétés françaises de Fnac Darty incluses dans ce contrat, dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles que pour ces derniers.

Cet engagement a été approuvé par l'assemblée générale du 18 mai 2018 dans le cadre de la cinquième résolution.

#### **Régime de prévoyance**

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs peuvent bénéficier d'un régime de prévoyance.

Dans ce cadre, Monsieur Enrique Martinez est affilié au régime de prévoyance (frais de santé, décès, incapacité et invalidité), dont bénéficie l'ensemble des salariés des sociétés françaises de Fnac Darty incluses dans ce contrat, dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles que pour ces derniers.

Cet engagement a été approuvé par l'assemblée générale du 18 mai 2018 dans le cadre de la cinquième résolution.

### 3.3.1.4 / Politique de rémunération des membres du conseil d'administration

#### Rémunération allouée aux membres du conseil d'administration

Le mandat des administrateurs est conclu pour une durée maximale de quatre ans. Les administrateurs sont révocables à tout moment par l'assemblée générale.

L'assemblée générale détermine le montant global de la rémunération allouée aux membres du conseil d'administration.

L'assemblée générale du 24 mai 2023 a fixé à 550 000 euros la somme fixe annuelle à allouer aux administrateurs afin de tenir compte de l'importance croissante du rôle du comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale dans la gouvernance de l'entreprise et de la responsabilité des administrateurs qui y siègent.

Sur la base des recommandations du comité des nominations et des rémunérations, le conseil d'administration a fixé la politique de rémunération des membres du conseil d'administration qui est soumise, conformément à la réglementation, au vote de la prochaine assemblée. Cette politique consiste en la répartition de la rémunération allouée aux administrateurs en fonction de la présence effective des membres aux réunions du conseil et des comités spécialisés qui se sont tenus au cours de l'exercice concerné.

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale aux membres du conseil ont été fixés par le conseil sur proposition du comité des nominations et des rémunérations et sont les suivants :

- une somme de 320 000 euros est affectée aux membres du conseil d'administration ;
- cette somme est décomposée en une part fixe équivalente à 30 % et une part variable équivalente à 70 %, cette dernière part étant attribuée en fonction de la présence des membres aux réunions du conseil d'administration ;
- le solde de 230 000 euros est affecté aux membres des comités spécialisés, et réparti comme suit : 90 000 euros au comité d'audit, 70 000 euros au comité des nominations et des rémunérations et 70 000 euros au comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale. Ces parts sont attribuées en fonction de la présence des membres aux comités ;

- le Président du conseil d'administration et les Présidents des comités disposent par présence à chaque réunion d'une majoration de 50 % ;
- aucune rémunération spécifique n'est affectée aux membres du comité stratégique, ces derniers étant par ailleurs membres du conseil d'administration et, à l'exclusion du dirigeant mandataire social exécutif, Président du conseil ou des comités spécialisés ;
- en cas de tenue de réunions conjointes à deux comités (audit et responsabilité sociale, environnementale et sociétale), la règle de calcul de la rémunération est la suivante :
  - lorsqu'aucun membre d'un comité n'est à la fois au comité d'audit et au comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, chaque membre est rémunéré par son comité comme une réunion distincte,
  - lorsque tous les membres sont à la fois au comité d'audit et au comité de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, chaque membre est rémunéré à 50 % par chaque comité,
  - lorsqu'un ou plusieurs administrateur(s) (mais pas tous les administrateurs) est membre des deux comités, la rémunération de chacun est basée sur le montant à la réunion le plus élevé des deux comités. Les administrateurs appartenant à un seul comité sont rémunérés par leur comité. Les administrateurs appartenant aux deux comités sont rémunérés à 50 % par chaque comité,
  - dans chacun des cas, la rémunération des deux Présidents est majorée de 50 %.

La part de la rémunération calculée mais non versée aux administrateurs qui abandonneraient leur rémunération n'est pas réallouée aux autres administrateurs.

Conformément à l'article 7 de son règlement intérieur, le conseil d'administration peut allouer à certains de ses membres des rémunérations exceptionnelles pour des missions ou mandats qui leur sont confiés et qui seront dès lors soumis au régime des conventions réglementées.

Par ailleurs, il est précisé que certains administrateurs peuvent percevoir une rémunération au titre d'un contrat de travail dans les conditions prévues par la réglementation, notamment les administrateurs représentant les salariés dont le contrat de travail est à durée indéterminée.



### 3.3.2 / Informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce pour chaque mandataire social de la Société

Il est précisé que la rémunération totale du Président et du Directeur Général respecte la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 24 mai 2023 dans ses résolutions 14 et 15.

Les informations visées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce et mentionnées ci-après pour chaque mandataire social sont soumises au vote de la prochaine assemblée dans le cadre d'une résolution globale. En outre, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2023 ou attribués au titre de l'exercice 2023 au Président du conseil d'administration et au Directeur Général mentionnés ci-après feront l'objet pour chacun d'une résolution spécifique soumise au vote de l'assemblée générale conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

#### 3.3.2.1 / Rémunérations et avantages du Président du conseil d'administration

La Société est une société anonyme à conseil d'administration, pour laquelle les fonctions de Président du conseil d'administration et de Directeur Général sont dissociées et exercées respectivement par Monsieur Jacques Veyrat et Monsieur Enrique Martinez depuis le 17 juillet 2017.

Monsieur Jacques Veyrat n'est titulaire d'aucun contrat de travail.

Le conseil d'administration lors de sa réunion du 23 février 2023, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a revu et arrêté les éléments de rémunération concernant son Président, Monsieur Jacques Veyrat.

Les montants attribués présentés correspondent à l'ensemble des rémunérations attribuées à Monsieur Jacques Veyrat au titre

de chacun des exercices mentionnés, quelle que soit la date de versement. Les montants versés correspondent à l'intégralité des rémunérations perçues par Monsieur Jacques Veyrat au cours de chacun des exercices mentionnés.

Ces éléments de rémunération ont été déterminés conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 24 mai 2023 dans sa quatorzième résolution.

#### Rémunération fixe

Pour l'exercice 2023, la rémunération annuelle fixe du Président du conseil d'administration a été fixée à 200 000 euros bruts, inchangée depuis 2017. Le montant versé au cours et attribué au titre de 2023 s'élève à 200 000 euros bruts.

Pour rappel, en 2022, le montant attribué au titre de cette année-là et versé s'est élevé à 200 000 euros bruts.

#### Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur

Le conseil d'administration lors de sa réunion du 17 juillet 2017, sur recommandation du comité des nominations et rémunérations, a décidé que Monsieur Jacques Veyrat, bénéficiant désormais d'une rémunération fixe annuelle en qualité de Président, n'aurait plus droit à une rémunération au titre de son mandat d'administrateur à compter de sa nomination. Monsieur Jacques Veyrat n'a perçu aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur au titre de 2023.

Le Président du conseil d'administration n'a perçu aucune rémunération d'une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation.

#### Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions de performance attribuées au Président du conseil d'administration

Tableau n° 1 selon les recommandations du Code AFEP-MEDEF et selon la position-recommandation AMF n° 2021-02

Jacques VEYRAT Président du conseil d'administration	Exercice 2022	Exercice 2023
Rémunérations brutes attribuées au titre de l'exercice	200 000 €	200 000 €
Valorisation de la rémunération variable pluriannuelle attribuée au cours de l'exercice	n. a.	n. a.
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice <sup>(a)</sup>	n. a.	n. a.
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>(b)</sup>	n. a.	n. a.
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	n. a.	n. a.
<b>TOTAL</b>	<b>200 000 €</b>	<b>200 000 €</b>

(a) Aucune option n'a été attribuée en 2022 et en 2023.

(b) Aucune action de performance n'a été attribuée en 2022 et en 2023.

**Tableau récapitulatif des rémunérations du Président du conseil d'administration**

Tableau n° 2 selon les recommandations du Code AFEP-MEDEF et selon la position-recommandation AMF n° 2021-02

Jacques VEYRAT Président du conseil d'administration	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €
Rémunération variable annuelle	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Rémunération variable pluriannuelle	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Rémunération exceptionnelle	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Avantages en nature	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Retraite supplémentaire	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Prévoyance	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
<b>TOTAL</b>	<b>200 000 €</b>	<b>200 000 €</b>	<b>200 000 €</b>	<b>200 000 €</b>

**Synthèse des avantages du Président du conseil d'administration**

Tableau n° 11 selon les recommandations du Code AFEP-MEDEF et selon la position-recommandation AMF n° 2021-02

Jacques VEYRAT Président du conseil d'administration	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Date début mandat : 18/07/2017								
Date fin mandat : assemblée générale 2025		X		X		X		X

**3.3.2.2 / Rémunérations et avantages du Directeur Général**

Compte tenu de l'ancienneté en 2017 de Monsieur Enrique Martinez dans le Groupe (19 ans), et de sa situation d'impatrié, le conseil d'administration lors de sa réunion du 17 juillet 2017, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a décidé de suspendre le contrat de travail de Monsieur Enrique Martinez pour la durée de son mandat social.

Le conseil d'administration lors de sa réunion du 23 février 2023, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a revu et arrêté les éléments de rémunération annuelle, fixe et variable, concernant son Directeur Général, Monsieur Enrique Martinez.

Les montants attribués présentés correspondent à l'ensemble des rémunérations attribuées au dirigeant mandataire social au titre de chacun des exercices mentionnés, quelle que soit la date de versement. Les montants versés correspondent à l'intégralité des rémunérations perçues par le dirigeant mandataire social au cours de chacun des exercices mentionnés.

Ces éléments de rémunération ont été déterminés conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 24 mai 2023 dans sa quinzième résolution.

Cette section présente les rémunérations et avantages versés au cours et attribués au titre de l'exercice écoulé à Monsieur Enrique Martinez au titre de son mandat de Directeur Général.

**Rémunération fixe**

Pour l'exercice 2023, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général a été fixée à 750 000 euros bruts, inchangée depuis 2019. Le montant versé au cours et attribué au titre de 2023 s'élève à 750 000 euros bruts.

Pour rappel, en 2022, le montant attribué et versé au titre de cette année-là s'est élevé à 750 000 euros bruts.

**Rémunération variable annuelle**

Les critères du variable individuel de l'année 2023 sont précisés dans la section 3.3.1.3 du présent Document d'enregistrement universel 2022.

Chacun des critères composant la rémunération variable du mandataire social (économiques, financiers, ou de responsabilité sociale et environnementale) est mesuré, par le conseil d'administration arrêtant les comptes annuels, sur la base des performances de l'ensemble de l'année concernée. Les critères qualitatifs sont évalués lors de ce même conseil sur la base de l'appréciation réalisée par le comité des nominations et des rémunérations.

## Appréciation

<b>Objectifs économiques et financiers (60 % du variable total)</b>	Résultat opérationnel courant (ROC) Groupe (20 % du variable total)	Dans un contexte inflationniste, l'objectif cible de résultat opérationnel courant en 2023 n'a pas été atteint compte tenu d'une légère baisse de l'activité et de la hausse des coûts non intégralement compensés par les plans de performance. Ainsi l'objectif est atteint à 85,35 % et le pourcentage de rémunération au titre de ce critère est de 51,22 % de la rémunération maximum attachée à ce critère.
	Cash-flow libre (CFL) Groupe (20 % du variable total)	Avec 180,1 millions d'euros, le Groupe a généré un cash-flow libre lui permettant de confirmer son objectif de 500 millions d'euros cumulés sur la période 2021-2024. L'objectif de cash-flow libre en 2023 a été atteint. Le résultat, en hausse par rapport à 2022, se situe entre la cible et l'objectif maximum. Ainsi l'objectif est atteint à 112,56 % et le pourcentage de rémunération au titre de ce critère est de 80,10 % de la rémunération maximum attachée à ce critère.
	Chiffre d'affaires (CA) Groupe (20 % du variable total)	Avec un chiffre d'affaires quasi stable en 2023 par rapport à 2022, le Groupe a démontré à nouveau sa capacité à surperformer le marché dont les volumes ont baissé par rapport à 2022 dans un contexte d'inflation élevé. Malgré cela l'objectif de chiffre d'affaires en 2023 n'a pas été atteint. Le résultat se situe entre l'objectif seuil et l'objectif cible. Ainsi l'objectif est atteint à 96,03 % et le pourcentage de rémunération au titre de ce critère est de 50,48 % de la rémunération maximum attachée à ce critère.
<b>Objectif lié à l'expérience client (10 % du variable total)</b>	<i>Net Promoter Score</i> (NPS) (10 % du variable total)	À nouveau en forte croissance par rapport à 2022, l'objectif de <i>Net Promoter Score</i> a été dépassé. Le résultat se situe entre la cible et l'objectif maximum. Ainsi l'objectif est atteint à 102,79 % et le pourcentage de rémunération au titre de ce critère est de 95 % de la rémunération maximum attachée à ce critère.
<b>Objectifs liés à la responsabilité sociale et environnementale (10 % du variable total)</b>	Réduction de la consommation d'énergie du Groupe (5 % du variable total)	L'objectif de réduction de la consommation d'énergie du Groupe a été largement dépassé en 2023 et se situe au-dessus du plafond. Ainsi l'objectif est atteint à 300 % et le pourcentage de rémunération au titre de ce critère est de 100 % de la rémunération maximum attachée à ce critère.
	Engagement des salariés (5 % du variable total)	L'objectif lié à l'engagement des salariés a été dépassé avec une nouvelle progression de l'indicateur mesuré auprès des salariés. Ces résultats sont les fruits de l'analyse des résultats mensuels des sondages effectués auprès des salariés du Groupe et des actions concrètes qu'ils permettent. Le résultat se situe au-dessus du plafond. Ainsi l'objectif est atteint à 104,57 % et le pourcentage de rémunération au titre de ce critère est de 100 % de la rémunération maximum attachée à ce critère.
<b>Objectifs qualitatifs (20 % du variable total)</b>	Exécution du plan Everyday avec des critères recentrés sur : développement de la politique services ; réalisation du plan de performance ; (10 % du variable total)	Le conseil d'administration, tenant compte des recommandations du comité des nominations et des rémunérations a reconnu l'excellente qualité du travail effectué par Monsieur Enrique Martinez sur l'ensemble des éléments attachés au 1 <sup>er</sup> critère qualitatif. Le conseil a noté en ce qui concerne le développement de la politique services : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la hausse du nombre d'abonnés Darty Max à 1,1 millions contre 800 000 un an plus tôt, et une baisse du churn démontrant l'augmentation du niveau de satisfaction de ces clients sur cette offre de services ;</li> <li>■ le lancement de Fnac Vie Digitale avec un démarrage prometteur.</li> </ul> Concernant le plan de performance, ses objectifs d'économie ont été dépassés de 21 %.
	Qualité du climat social (10 % du variable total)	En ce qui concerne le 2 <sup>e</sup> critère qualitatif, le conseil a relevé le bon climat social développé en 2023 qui s'est encore traduit notamment par la signature de nombreux accords au sein du groupe, dont les accords NAO dans un contexte de forte inflation et de tension sur le pouvoir d'achat. En outre, il a observé l'évolution positive du e-NPS (mesure mensuelle de la satisfaction des collaborateurs) en progression à nouveau sur 2023.

## TOTAL VARIABLE EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE

Poids des critères en % de la rémunération fixe			Réalisé		Montant (en euros)
Min	Cible	Max	Réalisé	Rémunération en % du max sur le critère	
0,0 %	20,0 %	33,3 %	170,7 M€	51,22 %	128 025
0,0 %	20,0 %	33,3 %	180,1 M€	80,10 %	200 237
0,0 %	20,0 %	33,3 %	7 874,7 M€	50,48 %	126 198
0,0 %	10,0 %	15,0 %	62,7	95,0 %	106 875
0,0 %	5,0 %	7,5 %	-15 %	100,0 %	56 250
0,0 %	5,0 %	7,5 %	73,2 %	100,0 %	56 250
0,0 %	10,0 %	10,0 %		100,0 %	75 000
0,0 %	10,0 %	10,0 %		94,0 %	70 500
<b>0,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>150,0 %</b>		<b>72,83 %</b>	<b>819 335</b>

Le taux d'atteinte global du variable 2023 est de 72,83 % du potentiel maximum et le montant attribué au titre de 2023 s'élève à 819 335 euros bruts. Ce montant correspond à une acquisition de 23 965 actions sur les 32 906 actions attribuées par le conseil d'administration du 24 mai 2023 en vue de permettre le versement en actions de la rémunération variable annuelle 2023. Pour mémoire, cette attribution d'actions a été valorisée avec un cours de référence de 34,189 euros, soit la moyenne des 20 cours de clôture précédant le conseil d'administration du 24 mai 2023.

Les actions de performance qui seront ainsi acquises seront soumises à une obligation de conservation de 2 ans pour leur intégralité, puis d'un minimum de titres jusqu'à la cessation de fonction conformément aux obligations de conservation et de détention d'actions applicables aux mandataires sociaux.

En effet, le Directeur Général devra se conformer à l'obligation de conservation prévue par le conseil d'administration qui, conformément aux articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce, a décidé lors de sa séance du 23 février 2023 et revue dans sa séance du 22 février 2024 que :

- les dirigeants mandataires sociaux conservent au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions une quantité minimale d'actions correspondant à 25 % des titres acquis définitivement (nets de charges et impôts, et des cessions nécessaires aux levées d'options) sur chacun des plans d'attributions gratuites d'actions et d'options qui leur sont attribués par le conseil à compter de leur date de nomination, étant précisé que les plans dont ils ont pu être bénéficiaires antérieurement en leur qualité de salarié ne sont pas visés ;
- toutefois, ce pourcentage serait abaissé à 10 % (au lieu de 5 % auparavant), tel que cela résulte de la décision du conseil d'administration en date du 23 février 2023, dès lors que la quantité d'actions détenues par les dirigeants mandataires sociaux issues d'attributions gratuites d'actions et de levées d'options tous plans confondus représenterait un montant égal à deux fois leur rémunération fixe annuelle brute, qui constitue la quantité minimum d'actions que les dirigeants mandataires sociaux doivent conserver au nominatif, jusqu'à la fin de leurs fonctions, en application du paragraphe 23 du Code AFEP-MEDEF.

Enfin, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, Monsieur Enrique Martinez a pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de son risque tant sur les options que sur les actions issues des levées d'options ou sur les actions de performance et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le conseil d'administration.

Il est du reste précisé qu'à la connaissance de la Société aucun instrument de couverture n'a été mis en place par Monsieur Enrique Martinez tant sur les options que sur les actions issues des levées d'options ou sur les actions de performance et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le conseil d'administration.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle sous forme d'actions gratuites est conditionné

à l'approbation par l'assemblée générale du 29 mai 2024 des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2023 ou attribués au titre de l'exercice 2023 à Monsieur Enrique Martinez.

Pour rappel, le taux d'atteinte global de la rémunération variable attribuée au titre de 2022 était de 56,93 % du potentiel maximum et le montant attribué au titre du mandat de Directeur Général en 2022 s'élevait à 640 455 euros bruts.

Conformément aux résolutions approuvées par l'assemblée générale du 24 mai 2023 et traitant d'une part de la politique de rémunération du Directeur Général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social exécutif, et d'autre part des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Enrique Martinez, Directeur Général, le conseil d'administration de Fnac Darty lors de sa réunion du 24 mai 2023 a attribué à ce dernier :

- 18 733 actions au titre de la rémunération variable annuelle 2022 dont le versement est effectué en actions et non pas en numéraire.

L'acquisition définitive de ces actions aura lieu à l'issue d'une période d'acquisition d'un an conformément à la description du plan faite dans la section 3.3.2.2 du Document d'enregistrement universel 2022.

### **Rémunération de long terme, options d'actions et actions de performance**

Le Directeur Général est éligible aux plans d'intéressements long terme attribués par le conseil d'administration pouvant prendre la forme de plans d'options de souscription et/ou d'achat d'actions, d'attribution gratuite d'actions sous conditions de performance, ou de plans débouclés en numéraire sous conditions de performance.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la valeur d'attribution de ces plans telle que retenue dans le cadre d'IFRS 2 est proportionnée à la partie fixe et variable annuelle, et est plafonnée pouvant représenter au maximum 50 % de la rémunération globale (cette rémunération globale est égale à la somme de la rémunération fixe annuelle, de la rémunération variable maximum, et de la rémunération de long terme), conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 24 mai 2023 dans sa quinzième résolution. Elle est déterminée par le conseil d'administration au regard des pratiques du marché conformément à la politique de rémunération votée par l'assemblée générale.

### **Actions de performance attribuées durant l'exercice au Directeur Général**

Le conseil d'administration du 24 mai 2023, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations et conformément à l'autorisation qui lui a été conférée par l'assemblée générale du 24 mai 2023 dans sa 31<sup>e</sup> résolution à caractère extraordinaire, a décidé la mise en œuvre d'un dispositif de rémunération de long terme sous forme d'attributions gratuites d'actions de performance.

Ces actions ne seront définitivement acquises qu'à l'issue d'une période d'acquisition de trois ans (24 mai 2023 – 23 mai 2026) sous réserve de la présence du bénéficiaire au sein du Groupe à l'expiration de la période d'acquisition. Les acquisitions seront subordonnées :

- pour 25 %, à la réalisation de conditions de performance boursière mesurées en 2026 par les deux critères suivants représentant chacun 12,5 % du plan :
  - le *Total Shareholder Return* (TSR) de la Société comparé à un panel de sociétés du secteur de la distribution grand public, apprécié en prenant en compte la performance boursière entre le début du plan (les 60 jours de bourse précédant le 1<sup>er</sup> mai 2023) et le terme du plan (les 60 jours de bourse précédant le 1<sup>er</sup> mai 2026),
  - la croissance du cours de bourse de la Société appréciée de manière identique au critère précédant, mais de manière absolue, sans comparaison avec un panel de sociétés ;
- pour 50 %, à la réalisation de conditions de performance financière mesurées en 2026 par les deux critères suivants représentant chacun 25 % du plan :
  - le cash-flow libre apprécié en prenant en compte le cash-flow généré par le Groupe lors des exercices 2023 à 2025,
  - le chiffre d'affaires apprécié en prenant en compte le chiffre d'affaires moyen du Groupe des exercices 2023 à 2025 ;
- pour 25 %, à la réalisation de conditions de performance liées à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise mesurées en 2026 par les deux critères suivants représentant chacun 12,5 % du plan :
  - le score de durabilité apprécié en prenant en compte le score de durabilité moyen du Groupe des exercices 2023 à 2025,

- la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> appréciée en prenant en compte le niveau des émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe en 2025 comparé au niveau des émissions en 2019.

Ces deux derniers critères, présentés dans la déclaration de performance extra-financière, audités en assurance raisonnable, font partie intégrante de la stratégie du Groupe. Ils démontrent l'importance que revêtent pour Fnac Darty les enjeux climatiques.

À l'échéance du 24 mai 2026, 73 175 actions peuvent être ainsi acquises. La valorisation des montants bruts à la date d'attribution tel que retenu dans le cadre d'IFRS 2 avant étalement de la charge sur la période d'acquisition des actions gratuites attribuées en 2023 est de 1 875 000 euros. Cette valorisation, pour les éléments de marché, a été calculée selon la méthode Black & Scholes avec les paramètres suivants : un cours de Bourse de référence égal à 33,56 euros par action (cours du premier jour d'acquisition, le 24 mai 2023), une volatilité de 34 % et au taux sans risque swap Euribor. Pour les éléments hors marché, la valorisation a été calculée sur la meilleure estimation de réalisation des conditions de performance futures.

Chaque condition de performance est mesurée à la fin du plan. Chaque critère de performance a un seuil de déclenchement au-dessous duquel aucune action liée à ce critère n'est acquise. En ce qui concerne le critère de TSR relatif, l'objectif cible pour la Société est de se situer dans le premier quartile. De plus, aucune action n'est acquise en cas de performance inférieure à la performance médiane du panel de sociétés du secteur de la distribution grand public durant la période mesurée.

Les conditions de performance du plan d'actions de performance sont détaillées ci-dessous :

	Poids du critère	Par critère, % actions acquises sous le seuil	Par critère, % actions acquises au seuil	Par critère, % actions acquises à la cible	Objectif seuil	Objectif cible
TSR relatif	12,50 %	0,00 %	6,25 %	12,50 %	Médiane	1 <sup>er</sup> quartile
Croissance du cours de bourse	12,50 %	0,00 %	0,00 %	12,50 %	0,00 %	Cible
Cash-flow libre	25,00 %	0,00 %	12,50 %	25,00 %	80 % de la cible	Cible
Chiffre d'affaires	25,00 %	0,00 %	12,50 %	25,00 %	98 % de la cible	Cible
Score de durabilité	12,50 %	0,00 %	6,25 %	12,50 %	94 % de la cible	Cible
Réduction des émissions de CO <sub>2</sub>	12,50 %	0,00 %	6,25 %	12,50 %	80 % de la cible	Cible
<b>Somme</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>43,75 %</b>	<b>100,00 %</b>		

Panel du TSR : Kingfisher, Currys, Best Buy, WH Smith, Carrefour, Casino, Maison du monde, Ceconomy, Fnac Darty.

## Actions de performance attribuées durant l'exercice

Tableau n° 6 selon les recommandations du Code AFEP-MEDEF et selon la position-recommandation AMF n° 2021-02

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Plan n° 10 2023	73 175	1 875 000 €	23/05/2026	25/05/2026	TSR Relatif Croissance du cours de bourse Cash-flow libre Chiffre d'affaires RSE Score de durabilité RSE Réduction des émissions de CO <sub>2</sub>

**Actions de performance attribuées définitivement durant l'exercice au Directeur Général**

Pour rappel, en 2020, 76 997 actions gratuites à l'échéance du 27 mai 2023 ont été attribuées à Monsieur Enrique Martinez dans le cadre du Plan n° 5 2020 mentionné dans le tableau n° 9 AFEP-MEDEF.

L'acquisition définitive de ces actions gratuites est subordonnée :

- pour 30 % à une condition de performance boursière de Fnac Darty sur la base du *Total Shareholder Return* (TSR) de la Société comparé à celui des sociétés du SBF 120 ;
- pour 50 % à une condition de performance liée à l'atteinte d'un niveau de cash-flow libre ; et
- pour 20 % à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise appréciée en prenant en compte les notations extra-financières du Groupe.

Le TSR est mesurée en 2023 au titre de la période 2020-2022 pour l'ensemble de la période. Le niveau moyen de cash-flow libre est apprécié en 2023 après la publication des résultats annuels du Groupe 2023 en prenant en compte la moyenne du cash-flow généré par le Groupe lors des exercices 2020, 2021 et 2022 pour l'ensemble de la période, et la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise est appréciée en prenant en compte la moyenne des notations extra-financières du Groupe de 2020, 2021 et 2022 pour l'ensemble de la période.

Chaque condition de performance est mesurée à la fin du plan en prenant en compte la performance sur l'ensemble de la période. Chaque critère de performance a un seuil de déclenchement au-dessous duquel aucune action liée à ce critère n'est acquise.

L'acquisition définitive de ces actions gratuites comportant une tranche unique est soumise par ailleurs à une condition de présence de trois ans (28 mai 2020 – 27 mai 2023).

Le *Total Shareholder Return* (TSR) a été mesuré en 2023 au titre de la période 2020-2022. Avec une 98<sup>e</sup> place, l'objectif pour cette période n'a pas été atteint. L'objectif cible pour la Société était de se situer entre la première et la 35<sup>e</sup> place du SBF 120. Le résultat se situe en dessous du seuil de déclenchement. Ainsi le taux d'acquisition est de 0 % pour ce critère.

Le niveau moyen de cash-flow libre a été apprécié en 2023 sur les exercices 2020, 2021 et 2022. Avec un cash-flow libre moyen sur la période de 121,5 millions d'euros, l'objectif mesuré en 2023 a été totalement atteint. Le résultat se situe au-dessus de l'objectif cible. Ainsi le taux d'acquisition est de 100 % pour ce critère.

La moyenne des notes extra-financières du Groupe obtenues en 2020, 2021 et 2022 a été appréciée en 2023. Avec une note moyenne sur la période de 54,3, l'objectif mesuré a été totalement atteint. Le résultat se situe au-dessus de l'objectif cible. Ainsi le taux d'acquisition est de 100 % pour ce critère.

Compte tenu du poids relatif de chaque critère, Monsieur Enrique Martinez a acquis 70 % des actions gratuites initialement attribuées en 2020, soit 53 899 actions pour une valeur brute d'acquisition de 1 805 616,50 euros, valorisées à 33,50 euros par action, cours d'ouverture de Fnac Darty du 29 mai 2023.

**Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice**

Tableau n° 7 selon les recommandations du Code AFEP-MEDEF et selon la position-recommandation AMF n° 2021-02

N° et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Pourcentage d'actions initialement attribuées et acquises définitivement compte tenu des conditions de performance
Plan n° 5 2020	53 899	70 %

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, Monsieur Enrique Martinez a pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de son risque tant sur les options que sur les actions issues des levées d'options ou sur les actions de performance et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le conseil d'administration.

Il est du reste précisé qu'à la connaissance de la Société aucun instrument de couverture n'a été mis en place par Monsieur Enrique Martinez tant sur les options que sur les actions issues des levées d'options ou sur les actions de performance et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le conseil d'administration.

**Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions du Directeur Général**

Tableau n° 8 selon les recommandations du Code AFEP-MEDEF et selon la position-recommandation AMF n° 2021-02

Information sur les options de souscription ou d'achat	
	Plan n° 1 2018 <sup>(a)</sup>
Date d'assemblée	17/06/2016
Date du conseil d'administration	18/05/2018
Nombre total d'actions pouvant être souscrites ou achetées, dont le nombre pouvant être souscrites ou achetées par :	97 438
Enrique Martinez	41 766
Point de départ d'exercice des options	
1 <sup>re</sup> tranche	18/05/2020
2 <sup>e</sup> tranche	18/05/2021
Date d'expiration	
1 <sup>re</sup> tranche	17/05/2021
2 <sup>e</sup> tranche	17/05/2022
Prix de souscription ou d'achat	89,43 € (moyenne des 20 cours de clôture de l'action Fnac Darty précédant le 18 mai 2018)
Modalités d'exercice	Entre le 18/05/2020 et le 17/05/2021 pour la 1 <sup>re</sup> tranche et entre le 18/05/2021 et le 17/05/2022 pour la 2 <sup>e</sup> tranche
Nombre d'actions souscrites au 31/12/2023	-
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat actions annulées ou caduques	97 438
Options de souscription ou d'achat d'actions restantes en fin d'exercice	-

(a) Compte tenu des conditions de performance, 47,1 % des options initialement attribuées dans le cadre du plan 2018 au titre de la première tranche ont été définitivement acquises mais n'ont pu être exercées sur la période compte tenu du cours de l'action Fnac Darty. Aucune option au titre de la deuxième tranche n'a été acquise.



## Historique des attributions d'actions de performance du Directeur Général

Tableau n° 9 selon les recommandations du Code AFEP-MEDEF et Tableau 10 selon la position recommandation AMF n° 2021-02

## Information sur les actions de performance

	Plan n° 1 2017 <sup>(a)</sup>	Plan n° 2 2018 <sup>(b)</sup>	Plan n° 3 2019 <sup>(c)</sup>
Date d'assemblée	17/06/2016	17/06/2016	17/06/2016
Date du conseil d'administration	15/12/2017	18/05/2018	23/05/2019
Nombre de bénéficiaires initial	39	167	210
Nombre total d'actions attribuées à l'ensemble des bénéficiaires dont le nombre attribué à :	92 500	109 817	214 449
Enrique Martinez	15 391	9 983	-
Date d'acquisition des actions	02/03/2020	17/05/2020 pour la 1 <sup>re</sup> tranche (66,67 %) et 17/05/2021 pour la 2 <sup>e</sup> tranche (33,33 %)	22/05/2021 pour la 1 <sup>re</sup> tranche (33,33 %) et 22/05/2022 pour la 2 <sup>e</sup> tranche (66,67 %)
Date de fin de période de conservation	02/03/2020	17/05/2020 pour la 1 <sup>re</sup> tranche (66,67 %) et 17/05/2021 pour la 2 <sup>e</sup> tranche (33,33 %)	22/05/2021 pour la 1 <sup>re</sup> tranche (33,33 %) et 22/05/2022 pour la 2 <sup>e</sup> tranche (66,67 %)
Conditions de performance	Pour 20 % des actions, la condition est basée sur la performance boursière de l'action Fnac Darty (TSR) Pour 40 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un niveau de synergies Pour 40 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un niveau de résultats (ROC)	Pour 30 % des actions, la condition est basée sur la performance boursière de l'action Fnac Darty (TSR) Pour 70 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un niveau de résultats (ROC)	Pour 30 % des actions, la condition est basée sur la performance boursière de l'action Fnac Darty (TSR) Pour 50 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un niveau de cash-flow libre (CFL) Pour 20 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un critère RSE (amélioration de la notation extra-financière Vigeo)
Nombre d'actions acquises au 31/12/2023	50 580	32 432	130 575
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques	41 920	77 385	83 874
Actions de performance restantes en fin d'exercice	-	-	-

(a) Compte tenu des conditions de performance, 62,2 % des actions initialement attribuées dans le cadre du plan 2017 ont été définitivement acquises.

(b) Compte tenu des conditions de performance, 47,1 % des actions initialement attribuées dans le cadre du plan 2018 au titre de la première tranche ont été définitivement acquises et aucune action au titre de la deuxième tranche n'a été acquise.

(c) Compte tenu des conditions de performance, 70 % des actions initialement attribuées dans le cadre du plan 2019 au titre de la première tranche et de la deuxième tranche ont été définitivement acquises.

(d) Compte tenu des conditions de performance, 70 % des actions initialement attribuées dans le cadre du plan 2019 ont été définitivement acquises.

(e) Compte tenu des conditions de performance, 70 % des actions initialement attribuées dans le cadre du plan 2020 ont été définitivement acquises.

**Information sur les actions de performance**

Plan n° 4 2019 <sup>(d)</sup>	Plan n° 5 2020 <sup>(e)</sup>	Plan n° 6 2021	Plan n° 7 2022	Plan n° 8 2023
17/06/2016	23/05/2019	28/05/2020	28/05/2020	24/05/2023
23/05/2019	28/05/2020	27/05/2021	18/05/2022	24/05/2023
1	231	176	173	229
31 752	616 496	244 660	297 105	436 799
31 752	76 997	39 911	48 316	73 175
22/05/2022	27/05/2023	26/05/2024	17/05/2025	25/05/2026
22/05/2022	27/05/2023	26/05/2024	17/05/2025	25/05/2026
Pour 30 % des actions, la condition est basée sur la performance boursière de l'action Fnac Darty (TSR)	Pour 30 % des actions, la condition est basée sur la performance boursière de l'action Fnac Darty (TSR)	Pour 30 % des actions, la condition est basée sur la performance boursière de l'action Fnac Darty (TSR)	Pour 25 % des actions, la condition est basée sur la performance boursière de l'action Fnac Darty (TSR)	Pour 25 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte de deux critères boursiers (12,5 % lié au TSR et 12,5 % lié à la croissance du cours de bourse de l'action Fnac Darty)
Pour 50 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un niveau de cash-flow libre (CFL)	Pour 50 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un niveau de cash-flow libre (CFL)	Pour 50 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un niveau de cash-flow libre (CFL)	Pour 50 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un niveau de cash-flow libre (CFL)	Pour 50 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte de deux critères financiers (25 % lié à l'atteinte d'un niveau de cash-flow libre (CFL) et 25 % lié à l'atteinte d'un niveau de chiffre d'affaires (CA))
Pour 20 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un critère RSE (amélioration de la notation extra-financière Vigeo)	Pour 20 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un critère RSE (amélioration de la notation extra-financière Vigeo)	Pour 20 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte d'un critère RSE (amélioration de la notation extra-financière Vigeo)	Pour 25 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte de deux critères RSE (15 % liés à l'amélioration du score de durabilité et 10 % liés à la réduction des émissions de CO <sub>2</sub> )	Pour 25 % des actions, la condition est basée sur l'atteinte de deux critères RSE (12,5 % lié à l'amélioration du score de durabilité et 12,5 % lié à la réduction des émissions de CO <sub>2</sub> )
22 227	371 109	-	-	-
9 525	245 387	30 563	16 283	3 574
-	-	214 097	280 822	433 225

### Avantages en nature et divers

Monsieur Enrique Martinez bénéficie d'un véhicule de société, conformément à la politique automobile en cours au sein de la Société, et aux pratiques du marché, qui représente en 2023 un avantage en nature d'un montant de 4 847 euros (valorisation comptable). Ce montant s'élevait à 4 709 euros au titre de 2022.

Monsieur Enrique Martinez bénéficie également d'une assurance chômage propre aux mandataires sociaux non salariés, pour laquelle des cotisations ont été réglées au titre de l'année 2023 d'un montant de 14 273 euros. Ces cotisations sont soumises à charges sociales et patronales et sont donc traitées comme avantages en nature. En 2022, les cotisations versées au titre de l'assurance chômage s'élevaient à 13 347 euros.

### Régime de retraite supplémentaire

Le conseil d'administration a autorisé l'affiliation de Monsieur Enrique Martinez au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, article 83 du Code général des impôts, dont bénéficie l'ensemble des cadres des sociétés françaises de Fnac Darty incluses dans ce contrat.

Les montants des cotisations au titre de 2023 et 2022 s'élèvent respectivement à 12 111 euros et 11 325 euros.

### Régime de prévoyance

Le conseil d'administration du 17 juillet 2017 a autorisé l'affiliation de Monsieur Enrique Martinez au régime de prévoyance dont bénéficie l'ensemble des salariés des sociétés françaises de Fnac Darty incluses dans ce contrat.

Les montants des cotisations payées par l'entreprise au titre de 2023 et 2022 s'élèvent respectivement à 10 435 euros et 9 705 euros.

### Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur

À l'occasion du renouvellement de son mandat proposé au vote des actionnaires à l'assemblée générale du 24 mai 2023, le conseil d'administration du 23 février 2023, sur recommandation du comité des rémunérations, a décidé de permettre à Monsieur Enrique Martinez de percevoir une rémunération au titre de son mandat d'administrateur conformément aux règles susmentionnées applicables aux administrateurs. Cette rémunération permet de prendre en compte la qualité des travaux de l'intéressé au sein du conseil d'administration et se justifie au regard du renouvellement de son mandat.

Monsieur Enrique Martinez a donc perçu 31 562 euros au titre de son mandat d'administrateur au titre de 2023.

### Rémunération globale

Les montants versés en 2023 et 2022 de la rémunération globale et des éléments qui la composent comme détaillés ci-dessus, s'élèvent respectivement à 1 432 121 euros et 1 845 867 euros, dont une rémunération fixe de 750 000 euros pour chaque année, une rémunération variable annuelle respectivement de 640 455 euros (au titre de 2022) et de 1 056 782 euros (au titre de 2021), les avantages en nature et divers respectivement de 19 120 euros et de 18 055 euros, les cotisations du régime de retraite supplémentaire respectivement de 12 111 euros et de 11 325 euros et enfin les cotisations de l'entreprise du régime de prévoyance respectivement de 10 435 euros et de 9 705 euros. Par ailleurs, le montant attribué en 2023 et à verser en 2024 sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale, au titre de la rémunération variable annuelle, est de 819 335 euros.

## Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions de performance attribuées au Directeur Général

Tableau n° 1 selon les recommandations du Code AFEP-MEDEF et selon la position-recommandation AMF n° 2021-02

Enrique MARTINEZ Directeur Général	Exercice 2022	Exercice 2023
Rémunérations brutes attribuées au titre de l'exercice	1 429 450 € <sup>(b)</sup>	1 642 563 € <sup>(c)</sup>
<b>SOUS-TOTAL RÉMUNÉRATION BRUTE DUE AU TITRE DE L'EXERCICE</b>	<b>1 429 450 €</b>	<b>1 642 563 €</b>
Valorisation de la rémunération variable pluriannuelle attribuée au cours de l'exercice	n. a.	n. a.
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice <sup>(a)</sup>	n. a.	n. a.
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	1 599 984 € <sup>(d)</sup>	1 875 000 € <sup>(d)</sup>
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	n. a.	n. a.
<b>TOTAL RÉMUNÉRATION BRUTE ET ATTRIBUTION DE TITRES SOUMIS À CONDITIONS DE PERFORMANCE ET DE PRÉSENCE</b>	<b>3 029 524 €</b>	<b>3 517 563 €</b>

(a) Aucune option n'a été attribuée en 2022 et en 2023.

(b) Incluant la rémunération variable versée sous forme d'attribution gratuite d'actions, à savoir : 18 733 actions attribuées le 24 mai 2023 au titre de la rémunération variable annuelle 2022, correspondant à 640 455 euros, dont l'attribution définitive interviendra le 24 mai 2024 (avec une obligation de conservation de 2 ans).

(c) Incluant la rémunération variable versée sous forme d'attribution gratuite d'actions, à savoir : 32 906 actions attribuées le 24 mai 2023 et conditionnées au titre de la rémunération variable annuelle 2023 (valorisées à 1 125 000 euros correspondant au maximum de la rémunération variable annuelle) qui devraient faire l'objet d'une attribution définitive à hauteur de 23 965 actions soit 819 335 euros, compte tenu du taux de réalisation des conditions de performance et sous réserve du vote favorable de l'assemblée générale.

(d) Correspond aux actions de performance attribuées durant l'exercice au titre de la rémunération de long terme.

**Tableau récapitulatif des rémunérations du Directeur Général**

Tableau n° 2 selon les recommandations du Code AFEP-MEDEF et selon la position-recommandation AMF n° 2021-02

Enrique MARTINEZ Directeur Général	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe	750 000 €	750 000 €	750 000 €	750 000 €
Rémunération variable annuelle <sup>(a)</sup>	640 455 €	1 056 782 €	819 335 €	640 455 €
Rémunération variable pluriannuelle	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Rémunération exceptionnelle	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	n. a.	n. a.	31 562 €	n. a.
Avantages en nature <sup>(b)</sup>	18 055 €	18 055 €	19 120 €	19 120 €
Retraite supplémentaire	11 325 €	11 325 €	12 111 €	12 111 €
Prévoyance	9 705 €	9 705 €	10 435 €	10 435 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 429 540 €</b>	<b>1 845 867 €</b>	<b>1 642 563 €</b>	<b>1 432 121 €</b>

(a) Pour les exercices 2022 et 2023, toute la rémunération variable annuelle sera versée sous forme d'actions de performance comme cela est présenté dans la section 3.3.2.2 du présent Document d'enregistrement universel, dans la partie dédiée à la rémunération variable annuelle. Ces actions de performance ont été attribuées le 24 mai 2023. L'attribution définitive est prévue le 24 mai 2024 pour l'attribution relative à la rémunération variable au titre de 2022. L'attribution définitive pour les éléments relatifs à la rémunération variable au titre de 2023 est soumise au vote favorable de l'assemblée générale.

(b) Enrique Martinez bénéficie d'une voiture de fonction et d'une assurance perte emploi.

**Engagement de non-concurrence**

Le conseil d'administration a entériné un engagement de non-concurrence avec Monsieur Enrique Martinez sur le secteur de la distribution spécialisée en produits culturels, électroniques et électroménagers pour le grand public dans les pays où opère le Groupe. Cet engagement de non-concurrence est limité à une période de deux ans à compter de la fin de son mandat. En contrepartie de cet engagement, Monsieur Enrique Martinez percevra de manière échelonnée pendant sa durée, une indemnité compensatrice brute s'élevant à 70 % de sa rémunération mensuelle fixe, pendant une période de deux ans à compter de la cessation effective de son mandat. Le conseil d'administration pourra renoncer à la mise en œuvre de cette clause. Le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le dirigeant fait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

Cet engagement a été mis en place par le conseil d'administration du 17 juillet 2017 et approuvé par l'assemblée générale du 18 mai 2018. Il a été modifié par le conseil d'administration du 20 février 2019 afin de le mettre en conformité avec les nouvelles recommandations du Code AFEP-MEDEF de juin 2018. Cette modification a été approuvée par l'assemblée générale du 23 mai 2019.

Aucun montant n'était dû ni au titre de l'exercice 2023 ni au titre de 2022.

Le Directeur Général n'a perçu aucune rémunération d'une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation.

## Synthèse des avantages du Directeur Général

Tableau n° 11 selon les recommandations du Code AFEP-MEDEF et selon la position-recommandation AMF n° 2021-02

Enrique MARTINEZ Directeur Général	Contrat de travail <sup>(a)</sup>		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Date début mandat : 18/07/2017								
Mandat de Directeur Général à durée indéterminée		X	X				X	X

(a) Le contrat de travail d'Enrique Martinez a été suspendu suite à la prise de ses nouvelles fonctions de Directeur Général, comme mentionné dans le préambule de la section 3.3.2.2 du présent Document d'enregistrement universel.

Les tableaux 4, 5 et 10 ne sont pas applicables au Directeur Général.

## 3.3.2.3 / Rémunérations des mandataires sociaux non dirigeants

## Rémunération versée aux membres du conseil d'administration

## Rémunération versée en 2023 au titre de 2022

Les règles d'attribution de la rémunération allouée aux administrateurs sont précisées dans la section 3.3.1.4 du présent Document d'enregistrement universel.

Sur la base des recommandations du comité des nominations et des rémunérations, le conseil d'administration du 22 février 2024 a décidé, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale, la répartition de la rémunération allouée aux membres du conseil et des comités spécialisés qui se sont tenus au cours de l'exercice 2023.

Rémunération potentielle des membres du conseil d'administration et des comités spécialisés compte tenu de la composition du conseil et des comités en 2023 :

	Part fixe	Proportion	Part variable proportionnelle à l'assiduité aux réunions	Proportion	Montants maximaux attribuables	
<b>Conseil d'administration</b>	<b>96 000 €</b>	<b>30 %</b>	<b>224 000 €</b>	<b>70 %</b>	<b>320 000 €</b>	<b>100 %</b>
Président	9 931 €	30 %	23 172 €	70 %	33 103 €	100 %
Vice-présidents	6 621 €	30 %	15 448 €	70 %	22 069 €	100 %
Membres (10)	66 207 €	30 %	154 483 €	70 %	220 690 €	100 %
Membres représentant les salariés (2)	13 241 €	30 %	30 897 €	70 %	44 138 €	100 %
<b>Comité d'audit</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>	<b>90 000 €</b>	<b>100 %</b>	<b>90 000 €</b>	<b>100 %</b>
Président	n. a.	n. a.	38 571 €	100 %	38 571 €	100 %
Membres (2)	n. a.	n. a.	51 429 €	100 %	51 429 €	100 %
<b>Comité des nominations et des rémunérations</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>	<b>70 000 €</b>	<b>100 %</b>	<b>70 000 €</b>	<b>100 %</b>
Président	n. a.	n. a.	23 333 €	100 %	23 333 €	100 %
Membres (3)	n. a.	n. a.	46 667 €	100 %	46 667 €	100 %
<b>Comité responsabilité sociale, environnementale et sociétale</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>	<b>70 000 €</b>	<b>100 %</b>	<b>70 000 €</b>	<b>100 %</b>
Président	n. a.	n. a.	19 091 €	100 %	19 091 €	100 %
Membres (4)	n. a.	n. a.	50 909 €	100 %	50 909 €	100 %
<b>Comité stratégique</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>

n. a. : non applicable.

En 2023, au titre de l'exercice 2022, sur le montant global annuel de la rémunération allouée aux administrateurs de 515 000 euros une somme globale de 448 029 euros a été versée, se décomposant comme suit :

Noms	Montants versés en 2022 au titre de 2021 (en euros)	Montants versés en 2023 au titre de 2022 (en euros)	Montants attribués en 2023 (versement en 2024) (en euros)
Jacques Veyrat	0	0	0
Enrique Martinez	0	0	31 562
Carole Ferrand <sup>(a)</sup>	60 877	29 277	0
Antoine Gosset-Grainville <sup>(a)</sup>	45 305	23 359	0
Nonce Paolini	37 639	37 639	37 861
Brigitte Taittinger-Jouyet	47 432	48 505	59 137
Delphine Mousseau <sup>(a)</sup>	30 305	0	0
Caroline Grégoire Sainte Marie	45 527	51 146	56 557
Daniela Weber-Rey	30 591	44 999	58 488
Sandra Lagumina	48 020	55 367	62 695
Jean-Marc Janaillac	30 305	32 972	42 553
Javier Santiso	22 305	25 372	37 861
Laure Hauseux	0	6 373	22 305
Stefanie Meyer	0	9 559	20 374
Olivier Duha	0	0	9 222
Franck Maurin	27 417	37 639	33 972
Julien Ducreux	22 305	22 305	22 305
<b>TOTAL</b>	<b>448 029</b>	<b>424 513</b>	<b>494 893</b>

(a) Membres ayant quitté le conseil d'administration.

Les administrateurs ne perçoivent pas d'autre rémunération à l'exception des cas qui suivent.

Monsieur Jacques Veyrat, Président du conseil d'administration, ne bénéficie plus de rémunération au titre de son mandat d'administrateur et ce, depuis sa nomination en tant que Président, comme indiqué en section 3.3.2.1 du présent Document d'enregistrement universel.

Monsieur Enrique Martinez, Directeur Général, bénéficie de rémunération au titre de son mandat d'administrateur, comme indiqué en section 3.3.2.2 du présent Document d'enregistrement universel.

Monsieur Franck Maurin, administrateur salarié, bénéficie d'une rémunération au titre de son contrat de travail.

En 2023, les montants versés à Monsieur Franck Maurin s'élèvent à 102 419 euros dont une rémunération fixe de 80 637 euros, une rémunération variable annuelle de 15 366 euros, une rémunération exceptionnelle de 640 euros, des cotisations au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, article 83 du Code général des impôts (dont bénéficie l'ensemble des cadres des sociétés françaises de Fnac Darty incluses dans ce contrat, dans

les mêmes conditions et selon les mêmes règles que pour ces derniers) de 2 411 euros, des cotisations de l'entreprise au régime de prévoyance de 2 885 euros et enfin 480 euros de quote-part de participation et prime d'intéressement.

Par ailleurs, le montant attribué en 2023 et versé en 2024, au titre de la rémunération variable annuelle, n'est pas encore déterminé à la date de publication du présent document.

Monsieur Julien Ducreux, administrateur salarié, bénéficie d'une rémunération au titre de son contrat de travail.

En 2023, les montants versés à Monsieur Julien Ducreux s'élèvent à 130 080 euros dont une rémunération fixe de 105 553 euros, une rémunération variable annuelle de 14 255 euros, des cotisations au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, article 83 du Code général des impôts (dont bénéficie l'ensemble des cadres des sociétés françaises de Fnac Darty incluses dans ce contrat, dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles que pour ces derniers) de 3 416 euros, des cotisations de l'entreprise au régime de prévoyance de 3 667 euros, un avantage en nature lié à l'utilisation d'une solution de mobilité, conformément à la politique automobile en cours au sein de la Société de 2 719 euros et enfin 468 euros de quote-part de participation et prime d'intéressement.

Par ailleurs, le montant attribué en 2023 et versé en 2024, au titre de la rémunération variable annuelle, n'est pas encore déterminé à la date de publication du présent document.

Enfin, le conseil d'administration du 24 mai 2023, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a décidé l'attribution à Monsieur Julien Ducreux de :

- 1 532 actions gratuites de performance et ce, dans les mêmes conditions que pour les 229 autres bénéficiaires de ce plan ; et
- 611 actions gratuites de performance et ce, dans les mêmes conditions que pour les 168 autres bénéficiaires de cet autre plan.

Ces deux plans sont présentés à la note 7 « Plans de rémunération de la performance » de la section 4.2. du présent Document d'enregistrement universel.

Il est à noter que Monsieur Julien Ducreux a informé le président du conseil d'administration par courrier daté du 14 octobre 2020, avant sa prise de fonction effective au sein du conseil d'administration de Fnac Darty, de son souhait de renoncer au bénéfice de la rémunération qui lui serait allouée en tant qu'administrateur au profit du syndicat qui l'a désigné en qualité d'administrateur représentant les salariés, et ce pour l'intégralité des sommes allouées, dès sa prise de fonction et pour toute la durée de son mandat. Monsieur Julien Ducreux n'a donc perçu aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur au titre de 2023.

### Rémunération à verser en 2024 au titre de 2023

Les règles d'attribution de la rémunération allouée aux administrateurs sont précisées dans la section 3.3.1.4 du présent Document d'enregistrement universel.

Le conseil d'administration du 22 février 2024 a alloué la somme globale de 494 893 euros aux membres du conseil d'administration et des comités à verser en 2024 au titre de 2023.

Il est précisé que le conseil d'administration est composé conformément au premier alinéa de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce.

L'assemblée générale du 24 mai 2023 a approuvé à 98,47 % la résolution relative aux informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

### 3.3.2.4 / Comparaison du niveau de la rémunération des mandataires sociaux au regard de celle des salariés de la Société, et de la performance de l'entreprise

Conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, et dans le respect des lignes directrices de l'AFEP actualisées en février 2021, le tableau ci-dessous présente le niveau de la rémunération due ou attribuée au titre d'un exercice à chacun des dirigeants mandataires sociaux, mis au regard de la rémunération moyenne et médiane due ou attribuée au titre du même exercice aux salariés de la Société autres que les mandataires sociaux sur une base équivalents temps plein et l'évolution de ce ratio au cours des cinq dernières années.

Il présente également l'évolution annuelle :

- de la rémunération des mandataires sociaux ;
- de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société, autres que les mandataires sociaux ;
- des ratios d'équité ;
- et des performances de la Société.

Le périmètre concerné dans la deuxième section du tableau est celui de la société cotée, Fnac Darty SA.

Le périmètre concerné dans la troisième section du tableau est celui des sociétés de fonctions siège y compris la société cotée. Ce périmètre recouvre une large variété de fonctions exercées au sein du Groupe avec notamment les équipes en charge du commerce, des achats, les équipes marketing & digitales, les fonctions support et les fonctions corporate.

Le périmètre concerné dans la quatrième section du tableau est celui des sociétés Fnac et Darty en France y compris les sociétés de fonctions siège et la société cotée. Ce périmètre recouvre, en plus de celles incluses dans le périmètre présenté dans le paragraphe précédent, les fonctions exercées en magasin, au sein des plateformes logistiques, dans les services de relation client à distance, les métiers de la livraison, les métiers du service après-vente, etc. Ce périmètre, répondant aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, représente plus de 90 % des salariés des sociétés françaises de Fnac Darty.

**Tableau des ratios au titre du I. 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce**

	Exercice 2019	Exercice 2020 ou évolution 2020/ 2019	Exercice 2021 ou évolution 2021/ 2020	Évolution 2021/ 2019	Exercice 2022 ou évolution 2022/ 2021	Évolution 2022/ 2019	Exercice 2023 ou évolution 2023/ 2022	Évolution 2023/ 2019
Évolution (en %) de la rémunération d'Enrique MARTINEZ, Directeur Général depuis le 18/07/2017		2 %	10 %	12 %	- 12 %	- 1 %	16 %	15 %
Évolution (en %) de la rémunération de Jacques VEYRAT, Président du Conseil d'Administration depuis le 18/07/2017		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	- 0 %	- 0 %
<b>Informations sur le périmètre de la société cotée : Fnac Darty SA</b>								
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés		- 11 %	19 %	6 %	- 15 %	- 10 %	3 %	- 7 %
Ratio du Directeur Général par rapport à la rémunération moyenne des salariés	4,86	5,53	5,14		5,31		6,01	
Ratio du Président par rapport à la rémunération moyenne des salariés	0,32	0,36	0,30		0,35		0,34	
Évolution du ratio du Président-Directeur Général (en %)								
Évolution du ratio du Directeur Général (en %)		14 %	- 7 %	6 %	3 %	9 %	13 %	24 %
Évolution du ratio du Président (en %)		12 %	- 16 %	- 6 %	18 %	11 %	- 3 %	8 %
Ratio du Directeur Général par rapport à la rémunération médiane des salariés	4,27	5,77	4,86		5,15		6,05	
Ratio du Président par rapport à la rémunération médiane des salariés	0,28	0,37	0,28		0,34		0,35	
Évolution du ratio du Président-Directeur Général (en %)								
Évolution du ratio du Directeur Général (en %)		35 %	- 16 %	14 %	6 %	21 %	17 %	42 %
Évolution du ratio du Président (en %)		33 %	- 24 %	1 %	21 %	22 %	1 %	24 %
<b>Informations complémentaires sur les fonctions siège</b>								
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés		- 1 %	5 %	3 %	- 1 %	2 %	5 %	8 %
Ratio du Directeur Général par rapport à la rémunération moyenne des salariés	47,38	49,00	51,57		45,58		50,22	
Ratio du Président par rapport à la rémunération moyenne des salariés	3,10	3,15	3,01		3,03		2,87	
Évolution du ratio du Président-Directeur Général (en %)								
Évolution du ratio du Directeur Général (en %)		3 %	5 %	9 %	- 12 %	- 4 %	10 %	6 %
Évolution du ratio du Président (en %)		1 %	- 4 %	- 3 %	1 %	- 2 %	- 5 %	- 7 %
Ratio du Directeur Général par rapport à la rémunération médiane des salariés	57,88	59,10	61,60		54,12		60,57	
Ratio du Président par rapport à la rémunération médiane des salariés	3,79	3,80	3,60		3,60		3,47	
Évolution du ratio du Président-Directeur Général (en %)								

	Exercice 2019	Exercice 2020 ou évolution 2020/2019	Exercice 2021 ou évolution 2021/2020	Évolution 2021/2019	Exercice 2022 ou évolution 2022/2021	Évolution 2022/2019	Exercice 2023 ou évolution 2023/2022	Évolution 2023/2019
Évolution du ratio du Directeur Général (en %)		2 %	4 %	6 %	- 12 %	- 7 %	12 %	5 %
Évolution du ratio du Président (en %)		0 %	- 5 %	- 5 %	0 %	- 5 %	- 4 %	- 9 %
<b>Informations complémentaires sur les sociétés Fnac et Darty en France y compris les fonctions siège</b>								
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés		1 %	5 %	6 %	- 3 %	3 %	7 %	10 %
Ratio du Directeur Général par rapport à la rémunération moyenne des salariés	83,04	83,87	88,18		79,84		86,57	
Ratio du Président par rapport à la rémunération moyenne des salariés	5,44	5,39	5,15		5,31		4,95	
Évolution du ratio du Directeur Général (en %)		1 %	5 %	6 %	- 9 %	- 4 %	8 %	4 %
Évolution du ratio du Président (en %)		- 1 %	- 4 %	- 5 %	3 %	- 2 %	- 7 %	- 9 %
Ratio du Directeur Général par rapport à la rémunération médiane des salariés	101,45	102,35	107,64		96,39		103,30	
Ratio du Président par rapport à la rémunération médiane des salariés	6,65	6,58	6,29		6,41		5,91	
Évolution du ratio du Directeur Général (en %)		1 %	5 %	6 %	- 10 %	- 5 %	7 %	2 %
Évolution du ratio du Président (en %)		- 1 %	- 4 %	- 5 %	2 %	- 4 %	- 8 %	- 11 %
<b>Performance de la société</b>								
Cash-flow libre opérationnel hors IFRS 16	172,9	192,4	170,1		- 30,2		180,1	
Résultat opérationnel courant/ chiffre d'affaires	4,0 %	2,9 %	3,4 %		2,9 %		2,2 %	
Classement TSR vs SBF 120 (base 2018)	99	108	97		94		93	
Résultat net total	103,9	- 6	159,8		- 28,1		55,6	
Note extra-financière Vigeo	44	48	54		61			
Émissions de CO <sub>2</sub> (en ktCO <sub>2</sub> eq)	82,3	72,2	78,2		68,2		60,6	
Mixité des instances dirigeantes (« Leadership Group »)	24,3 %	24,3 %	26,6 %		30,3 %		33,2 %	
Évolution (en %) du cash-flow libre opérationnel		11 %	- 12 %	- 2 %	- 118 %	- 117 %	- 696 %	4 %
Évolution (en %) du résultat opérationnel courant/chiffre d'affaires		- 28 %	16 %	- 16 %	- 14 %	- 27 %	- 25 %	- 46 %
Évolution du classement TSR vs SBF 120 (base 2018)		- 9	11	2	3	5	1	6
Évolution (en %) du résultat net total		- 106 %	- 2 763 %	54 %	- 118 %	- 127 %	- 298 %	- 46 %
Évolution de la note extra-financière Vigeo		4	6	10	7	17		
Évolution (en %) des émissions de CO <sub>2</sub> (en ktCO <sub>2</sub> eq)		- 12 %	8 %	- 5 %	- 13 %	- 17 %	- 11 %	- 26 %
Évolution (en %) de la mixité des instances dirigeantes (« Leadership Group »)		0 %	9 %	9 %	14 %	25 %	10 %	37 %

Pour chaque année, ont été pris en compte les salariés présents toute l'année.

Conformément aux lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP pour le calcul, les éléments dus ou attribués au titre d'un exercice prennent en compte tant pour les dirigeants mandataires que pour les salariés :

- la part fixe ;
- la part variable annuelle due au titre de l'exercice et donc versée l'année suivante. N'étant pas définitive à la date de publication du présent document, la rémunération variable à verser en 2024 au titre de 2023 a été estimée pour les salariés tandis que pour le Directeur Général c'est la somme arrêtée par le conseil d'administration lors de sa séance du 22 février 2024 et dont le versement est soumis à l'approbation par l'assemblée générale du 29 mai 2024 qui a été prise en compte ;
- les rémunérations liées à la fonction d'administrateur dues au dirigeant, au titre de l'exercice et de la fonction ;
- la rémunération de long terme : stock-options, actions de performance, autres instruments de rémunération de long terme et rémunérations variables pluriannuelles, attribués au titre de l'exercice, valorisés à la valeur IFRS. Ces valorisations comptables effectuées à la date d'attribution ne représentent pas les valeurs qui pourraient être reçues par les bénéficiaires lors de l'acquisition définitive éventuelle des titres, soumis à des conditions de performance et de présence ;
- les avantages en nature.

Il est précisé, afin de faciliter les comparaisons d'une année à l'autre, que les rémunérations versées en 2020 tant pour les mandataires sociaux que pour les salariés ont été neutralisées des effets de la crise sanitaire. Ainsi, les rémunérations prises en compte pour les mandataires sociaux sont les rémunérations avant réduction de salaire au titre de la crise sanitaire telle que précisée en introduction de la section 3.3.2 du Document d'enregistrement universel 2020. Les rémunérations prises en compte pour les salariés sont retraitées des impacts liés à d'éventuelles mises en activité partielle.

Fnac Darty démontre à travers les critères de performance présentés ci-dessus sa résilience dans un contexte incertain et sa capacité à délivrer des résultats solides dans le temps grâce à la robustesse de son modèle et à la bonne exécution des plans stratégiques Confiance + et depuis 2021 Everyday.

Hormis lors de l'année 2022, atypique dans un contexte de crise géopolitique et un environnement inflationniste très important, la génération de cash essentielle pour assurer le développement du Groupe est régulière et importante avec un volume moyen sur l'ensemble de la période de 178,9 millions d'euros (sans tenir compte de l'année 2022). En 2023, avec un cash-flow libre de 180 millions d'euros, Fnac Darty renoue avec son niveau d'avant 2022 et confirme ainsi son objectif cumulé de 500 millions d'euros sur la période 2021-2024.

Sur l'ensemble de la période, Fnac Darty démontre année après année la résilience et la robustesse de son modèle omnicanal, ainsi que sa forte capacité à préserver ses marges opérationnelles, limitant de manière notable l'impact des différentes crises sur sa rentabilité : crise sanitaire en 2020 et 2021 et crise géopolitique et macro-économique en 2022 avec un contexte inédit, soumis à de fortes pressions inflationnistes. Ainsi, le taux moyen de

rentabilité opérationnelle (résultat opérationnel courant ramené au chiffre d'affaires) des 5 dernières années est de 3,1 %. La période de stabilité économique précédant 2020 a permis au Groupe d'atteindre un taux de 4,0 %. Démontrant sa très forte capacité de résilience, la rentabilité du Groupe a été impactée de manière modérée depuis 2020 grâce à l'évolution de son modèle économique davantage tourné vers les services et une offre durable et responsable, la maîtrise de ses coûts année après année et la capacité à saisir les opportunités de croissance rentable avec un chiffre d'affaires en croissance jusqu'en 2021 atteignant alors 8 milliards d'euros et se stabilisant par la suite.

Le TSR de l'entreprise est mesuré en comparant la performance boursière de Fnac Darty, chaque année avec la performance boursière des entreprises du SBF 120 de l'année 2018, année de référence précédant la période de cinq ans présentée. Depuis 2019, la performance boursière de Fnac Darty se situe entre le troisième et le quatrième quartile dans un contexte économique et boursier instable et particulièrement défavorable au secteur du retail.

Le résultat net de l'ensemble consolidé évolue fortement d'une année à l'autre en raison notamment de l'impact des évolutions de périmètres (acquisition de Darty en 2016, Nature & Découvertes en 2019, cession du Brésil en 2017, cession de BCC en 2020) et des coûts d'intégration ou de restructuration associés. Le résultat net a également été impacté sur la période par les coûts liés à la restructuration de la dette du Groupe et la charge exceptionnelle en 2022 liée à la condamnation du Groupe en lien avec le contentieux relatif à la cession de Comet en 2012. En 2023 ce résultat net est impacté par la reprise de cette charge suite à la clôture définitive de ce contentieux en faveur de Fnac Darty et par une charge exceptionnelle due à la provision pour une amende liée à un litige avec l'autorité de la concurrence.

Outre leur incidence sur le résultat, ces divers événements sont aussi les marqueurs de l'agilité du Groupe.

Au-delà de la performance financière de long terme, la performance extra-financière de Fnac Darty est reconnue de manière continue par les principales agences de notation. La note attribuée au Groupe par Moody's ESG est passée d'un score de 35 en 2018 à 61 en 2022. Le Groupe intégrait alors pour la première fois la meilleure catégorie « Avancée » A1+ ce qui lui permettait de se classer dans le top 5 % mondial et 5<sup>e</sup> sur 76 de la distribution spécialisée en Europe. Il est à noter que la notation non sollicitée n'a pas encore été établie par Moody's pour 2023. Par ailleurs, le CDP et MSCI attribuent au Groupe à nouveau cette année des notes de premier plan, respectivement A- et AA.

De plus, engagé pour atteindre un objectif de réduction de 50 % de ses émissions de CO<sub>2</sub> à horizon 2030 par rapport à 2019, Fnac Darty a déjà mesuré grâce à ses efforts continus, une baisse de 26 % en 2023.

Toujours dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale, Fnac Darty mesure les effets de sa politique volontariste de féminisation de ses instances dirigeantes avec une augmentation de 37 % depuis 2019 de la part des femmes au sein du Leadership Group. Le Leadership Group est constitué des membres du Comex, des principaux cadres dirigeants et managers clés du Groupe en France et à l'international (salariés ayant un grade 19 et plus selon la méthodologie de pesée de postes Korn Ferry Hay).

La politique de rémunération structurée avec une part de rémunération court terme et une part de rémunération long terme encourage cette performance. Les indicateurs économiques, financiers mais également les critères liés à la responsabilité sociale et environnementale qui ont servi à mesurer la performance court terme durant ces années (chiffre d'affaires, évolution de part de marché, génération de cash-flow libre, résultat opérationnel courant, notation extra-financière et taux de recommandation des salariés) ont permis d'animer le Groupe pour conduire à la réalisation régulière de ces objectifs ambitieux, pour encourager la préservation du résultat opérationnel durant les différentes crises (sanitaire en 2020 et 2021 et géopolitique et macroéconomique depuis 2022), et pour déployer de manière rapide le plan stratégique Everyday dont le Groupe peut mesurer de manière continue les succès à l'aune des 3 ambitions qu'il s'est fixé à horizon 2025 (incarner les nouveaux standards du retail omnicanal gagnant de demain, à la fois digitalisé et humain ; accompagner les consommateurs dans l'adoption de comportements durables ; déployer le service de référence d'assistance du foyer par abonnement). La rémunération de long terme, dans un premier temps subordonnée à la réalisation de conditions de performance boursières suite à l'introduction en bourse de Fnac en 2013, puis par la suite subordonnée en plus à la réalisation de conditions de performances hors marché, en ligne avec les objectifs long terme de rentabilité, de génération de cash-flow de l'entreprise, favorise la recherche d'une performance durable. L'introduction en 2019 d'un critère lié à la responsabilité sociale et environnementale, renforcée en 2022 avec la mesure de deux nouveaux critères plus spécifiques au Groupe, traduit la volonté de mettre la mission de Fnac Darty au cœur de sa stratégie et des actions de ses salariés et de répondre aux enjeux climatiques.

Dans ce contexte, et compte tenu de la stabilité de la rémunération fixe du Directeur Général de 2019 à 2023, l'évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social exécutif sur la période est marquée par une adéquation entre sa rémunération variable et la performance globale de l'entreprise. En effet, la rémunération variable a été en retrait durant les exercices 2020 et 2022, années de crise, et plus élevée durant l'exercice 2021, année de reprise économique. Le niveau de la rémunération globale au titre de 2023 retrouve celui de 2021, d'une part compte tenu d'une attribution plus importante d'actions de performance au titre de la rémunération de long terme, et d'autre part d'un niveau de rémunération variable supérieur à celui de 2022 compte tenu d'une meilleure performance sur le critère de cash-flow libre en 2023 comparé à 2022. Il est à noter en ce qui concerne la rémunération de long terme que la valeur à l'attribution ne reflète pas la valeur des titres qui pourraient être acquis au terme du plan compte tenu de l'exigence des critères de performance. Par ailleurs, en ce qui concerne la rémunération variable court terme au titre de 2023 et 2022, il est également à noter que leur versement est effectué en actions et non pas en numéraire ce qui marque un engagement fort de renforcer le lien entre l'intérêt des bénéficiaires et celui des actionnaires.

Par ailleurs, hors effet de noria, l'évolution moyenne de la rémunération fixe des salariés des sociétés des fonctions siège présents sur l'ensemble de la période entre 2019 et 2023 est de 13,4 %. Toujours hors effet de noria, l'évolution moyenne de la rémunération fixe des salariés des sociétés de Fnac Darty (y compris les salariés des fonctions siège) qui représentant plus de 90 % des salariés en France, présents sur l'ensemble de la période entre 2019 et 2023 est de 14,7 %.

## 3.4 / Participation, intéressement collectif et intéressement long terme

### 3.4.1 / Accords de participation et d'intéressement

#### 3.4.1.1 / Accords de participation en France

La mise en place d'un accord de participation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés dégageant un bénéfice fiscal supérieur à la rémunération de 5 % des capitaux propres en application des articles L. 3322-2 et L. 3324-1 du Code du travail.

Les sociétés de Fnac Darty bénéficient d'accords de participation.

#### 3.4.1.2 / Accords d'intéressement collectif en France

L'intéressement collectif est un dispositif facultatif dont l'objet est de permettre à l'entreprise d'associer plus étroitement, au moyen d'une formule de calcul, les salariés de manière collective à la marche de l'entreprise et plus particulièrement à ses résultats et performances par le versement de primes immédiatement disponibles en application de l'article L. 3312-1 du Code du travail. À ce titre, des accords d'intéressement ont été conclus au niveau d'un certain nombre d'entités françaises du Groupe. Chaque accord comporte sa propre formule de calcul de l'intéressement.

#### 3.4.1.3 / Plans d'épargne de Groupe

La mise en place d'un plan d'épargne est obligatoire dans les sociétés ayant mis en place un accord de participation en application de l'article L. 3332-3 du Code du travail.

Un avenant aux règlements des plans d'épargne groupe (PEG) de Fnac et de Darty conclu le 15 mars 2018 a institué un plan d'épargne salariale de Groupe commun à l'ensemble des entités françaises de Fnac Darty, à l'exception de Nature & Découvertes qui a son propre plan d'épargne entreprise. L'ensemble des salariés du Groupe en France, à l'exception des salariés de Nature & Découvertes, peut à présent affecter immédiatement et en totalité les sommes qui leur sont versées au titre de la participation et de l'intéressement sur les mêmes fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) et bénéficier des services du même gestionnaire administratif. Une des possibilités offertes aux salariés à travers ce plan d'épargne Groupe est de souscrire des parts du FCPE dédié « Salariés Fnac Darty », investi en titres cotés de l'entreprise.

### 3.4.2 / Intéressement long terme

Les principaux dirigeants du Groupe bénéficient de dispositifs de rémunération variable annuelle long terme dont les premiers plans ont été mis en œuvre en 2013. Les périodes d'acquisition des différents plans attribués jusqu'en 2023 courent au plus tard jusqu'au 25 mai 2026.

Ces différents plans sont présentés à la note 7 « Plans de rémunération de la performance » de la section 4.2. du présent Document d'enregistrement universel.

## 3.5 / Éléments susceptibles d'avoir une incidence en période d'offre publique

En application de l'article L. 22-10-11 du Code de commerce, nous vous précisons les points suivants susceptibles d'avoir une incidence en matière d'offre publique :

- la structure du capital ainsi que les participations directes ou indirectes connues de la Société et toutes informations en la matière sont décrites en sections 6.1.2.6 et 6.3.1 du présent Document d'enregistrement universel ;
- il n'existe pas de restriction statutaire à l'exercice des droits de vote, sous réserve de la privation de droits de vote susceptible d'être demandée par un ou plusieurs actionnaires détenant ensemble 3 % au moins du capital ou des droits de vote de la Société, à défaut de déclaration du seuil statutaire de 3 % ou de tout multiple de 1 % au-dessus de 3 % (article 9 des statuts) – cf. section 6.1.2.6 du présent Document d'enregistrement universel ;
- il n'existe pas de restriction statutaire au transfert des actions ;
- à la connaissance de la Société, il n'existe pas de pactes et autres engagements signés entre actionnaires ;
- il n'existe pas de titre comportant des droits de contrôle spéciaux ;
- les droits de vote attachés aux actions Fnac Darty détenues par le personnel au travers du FCPE Actions sont exercés par un représentant mandaté par le conseil de surveillance du FCPE à l'effet de le représenter à l'assemblée générale ;
- les règles de nomination et de révocation des membres du conseil d'administration sont les règles légales et statutaires prévues aux articles 12, 17 et 18 des statuts décrites en section 6.1.2.3 du présent Document d'enregistrement universel ;
- en matière de pouvoirs du conseil d'administration, les délégations en cours sont décrites dans le présent document en section 6.2.3.1 (programme de rachat d'actions) du présent Document d'enregistrement universel et dans le tableau des délégations d'augmentation du capital figurant en section 6.2.1 du présent Document d'enregistrement universel, étant précisé que l'autorisation en matière de rachat d'actions et les délégations en matière d'augmentation de capital sont suspendues en période d'offre publique (à l'exception de la délégation au profit des salariés adhérents d'un PEE) ;
- la modification des statuts de notre Société se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les accords conclus par la Société qui sont modifiés ou prennent fin en cas de changement de contrôle de la Société sont les suivants : le Contrat de Crédit et l'emprunt obligataires *High Yield* décrits en section 4.2.2.2 du présent Document d'enregistrement universel comprennent une clause aux termes desquelles les créanciers de Fnac Darty pourraient demander le remboursement anticipé total ou partiel des sommes prêtées en cas de changement de contrôle ;
- il n'existe pas d'accords particuliers prévoyant des indemnités en cas de cessation des fonctions de membres du conseil d'administration ou de salariés, s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique d'achat ou d'échange.

## 3.6 / Autres informations

Les modalités de participation des actionnaires aux assemblées générales figurent en section 6.1.2.4 du présent Document d'enregistrement universel.

Le tableau des délégations financières en matière d'augmentation de capital figure en section 6.2.1 du présent Document d'enregistrement universel.



## **3.7 / Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées**

### **Assemblée Générale d'approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023**

À l'Assemblée Générale de la société Fnac Darty SA,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société, nous vous présentons notre rapport sur les conventions réglementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques, les modalités essentielles ainsi que les motifs justifiant de l'intérêt pour la société des conventions dont nous avons été avisés ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher

l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de l'article R. 225-31 du code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Par ailleurs, il nous appartient, le cas échéant, de vous communiquer les informations prévues à l'article R. 225-31 du code de commerce relatives à l'exécution, au cours de l'exercice écoulé, des conventions déjà approuvées par l'Assemblée Générale.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission.

## **Conventions soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale**

### **Conventions autorisées et conclues au cours de l'exercice écoulé**

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention autorisée et conclue au cours de l'exercice écoulé à soumettre à l'approbation de l'Assemblée Générale en application des dispositions de l'article L. 225-38 du code de commerce.

## **Conventions déjà approuvées par l'Assemblée Générale**

### **Conventions approuvées au cours d'exercices antérieurs dont l'exécution s'est poursuivie au cours de l'exercice écoulé**

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention déjà approuvée par l'Assemblée Générale dont l'exécution se serait poursuivie au cours de l'exercice écoulé.

Paris - La Défense, le 8 mars 2024

Les commissaires aux comptes

#### **KPMG S.A.**

Caroline Bruno-Diaz  
Associée

#### **Deloitte & Associés**

Guillaume Crunelle  
Associé