

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Le conseil d'administration de Fnac Darty lors de sa réunion du 26 février 2025, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a revu et arrêté les éléments de rémunération suivants, concernant Monsieur Enrique Martinez, Directeur Général.

Rémunération variable de Monsieur Enrique Martinez au titre de 2024

Le conseil d'administration a validé la réalisation des critères de rémunération variable annuelle de Monsieur Enrique Martinez au titre de l'exercice 2024.

Il est rappelé que pour l'exercice 2024, la rémunération variable annuelle du Directeur Général peut représenter de 0% si aucun objectif n'est atteint, à 100% de la rémunération annuelle fixe en cas d'atteinte des objectifs voire atteindre un maximum de 1 125 000 €, soit 140,625% de la rémunération annuelle fixe en cas de dépassement des objectifs.

Les critères économiques et financiers sont prépondérants dans la structure de la rémunération variable annuelle. Elle se répartit à 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.

Au titre de 2024, pour la partie variable les critères fixés sont les suivants :

Critères économiques et financiers :

- 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.

Critère lié à l'expérience client :

- 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.

Critères liés à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise :

- la réduction de la consommation d'énergie 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 ;
- l'engagement des salariés 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 des critères ci-dessus a été établi de manière précise pour chacun d'entre eux. Chaque objectif économique, financier, d'expérience client et de responsabilité sociale et environnementale est soumis à :

- un seuil de déclenchement en dessous duquel aucune rémunération au titre du critère concerné n'est due, et
- un niveau d'atteinte au-delà duquel la rémunération est plafonnée à 151,04% pour les objectifs économiques et financiers et à 150 % pour les objectifs d'expérience client ou de responsabilité sociale et environnementale.

Critères qualitatifs :

- l'exécution des initiatives stratégiques avec l'intégration de MediaMarkt Portugal, le développement de Weavenn et le développement de la politique services correspondant à 6,67 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible ;
- la réalisation du plan de performance, la gestion des coûts et de la productivité correspondant à 6,67 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible ;
- la qualité du climat social et la qualité de la communication autour des Jeux Olympiques correspondant à 6,67 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible.

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

Chacun des critères économiques, financiers, d'expérience client, de responsabilité sociale et environnementale a été mesuré par le conseil d'administration sur la base des performances chiffrées de l'ensemble de l'année 2024. Les critères qualitatifs ont été évalués lors de ce même Conseil sur la base de l'appréciation réalisée par le comité des nominations et des rémunérations, appuyée en partie sur des éléments chiffrés.

Le taux d'atteinte global du variable 2024 est de 81,79% du potentiel maximum et le montant attribué au titre de 2024 s'élève à 920 083 euros bruts. 25% de ce montant correspond à une acquisition de 9 534 actions sur les 11 657 actions attribuées par le conseil d'administration du 22 février 2024 en vue de permettre le versement en actions de 25% de la rémunération variable annuelle 2024. Pour mémoire, cette attribution d'actions a été valorisée avec un cours de référence de 24,128 euros, soit la moyenne des 20 cours de clôture précédant le conseil d'administration du 22 février 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle sera conditionné à l'approbation par l'assemblée générale du 28 mai 2025 des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre de l'exercice 2024 à Monsieur Enrique Martinez.

Rémunération exceptionnelle de Monsieur Enrique Martinez au titre de 2024

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux approuvée par l'assemblée générale du 29 mai 2024 prévoit la possibilité de verser au Directeur Général de la Société une rémunération exceptionnelle lors de circonstances très particulières justifiées notamment par un événement majeur comme 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 politique prévoit qu'une telle rémunération exceptionnelle pourra représenter au maximum 100 % de la rémunération fixe annuelle et de la rémunération variable annuelle maximum et 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.

L'acquisition de la société Unieuro en 2024 a représenté une étape stratégique majeure et clé dans le développement du Groupe en permettant de consolider la présence de Fnac Darty en Europe tout en offrant un important potentiel de synergies opérationnelles avec un acteur dont la vision et les

ambitions stratégiques sont convergentes.

La finalisation de cette opération, conforme à la feuille de route stratégique du Groupe, présente une forte création de valeur pour les actionnaires : la diversification géographique des activités, l'optimisation des conditions d'achats avec un potentiel significatif de synergies, des leviers de performance croisés des deux sociétés notamment sur le digital et l'omnicanalité et un accroissement attendu du bénéfice net par action.

Dès lors que cette opération constitue une opération majeure pour le Groupe et que la rémunération variable au titre de 2024 au titre du mandat de Directeur Général ne récompense aucunement cette contribution exceptionnelle et stratégique, le conseil d'administration du 26 février 2025, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, a proposé d'octroyer une rémunération exceptionnelle de 500 000 euros au Directeur Général, montant inférieur au plafond de 100 % de la rémunération fixe annuelle et de la rémunération variable annuelle maximum visé à la politique de rémunération approuvée lors de la dernière assemblée générale des actionnaires.

Cette rémunération exceptionnelle sera versée en deux parts égales. Une première partie (250 000 euros bruts) en 2025 après l'assemblée générale du 28 mai 2025 et une seconde partie (250 000 euros bruts) en janvier 2026 sous réserve d'absence de départ volontaire avant cette date.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce, le versement de cette rémunération exceptionnelle sera conditionné à l'approbation par l'assemblée générale du 28 mai 2025 des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre de l'exercice 2024 à Monsieur Enrique Martinez.

Il est à noter qu'une prime d'un montant équivalent a été versée et répartie au bénéfice de certains collaborateurs ayant accompagné Monsieur Enrique Martinez à concrétiser le projet d'acquisition et devant jouer un rôle clé dans les travaux d'intégration planifiés sur 2025 et 2026.

Rémunération fixe et variable de Monsieur Enrique Martinez au titre de 2025

Le conseil d'administration du 26 février 2025, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a décidé de maintenir la rémunération annuelle fixe du Directeur Général à 800 000 euros bruts.

Le potentiel de la rémunération variable annuelle est maintenu à 100% de la rémunération fixe en cas d'atteinte des objectifs à la cible et plafonné à 1 125 000 euros bruts en cas de surperformance sur l'ensemble des critères ce qui représente un potentiel maximum de 140,625% du fixe. Le montant maximum de la rémunération variable annuelle est ainsi inchangé depuis 2019.

En ce qui concerne la rémunération variable au titre de 2025, les critères économiques et financiers restent prépondérants. La rémunération variable se répartit à 62,5 % sur des objectifs économiques et financiers, à 7,5% 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.

Comme en 2024, 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. Le potentiel 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%. Le potentiel maximum non utilisé est réalloué sur les critères financiers dont le potentiel maximum s'élève à 151% en cas de surperformance.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, l'évolution des poids de certains critères de la rémunération variable pour un meilleur alignement aux enjeux 2025 sera reportée dans la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025 qui sera soumise au vote de l'assemblée générale du 28 mai 2025.

Au titre de 2025, pour la partie variable les critères fixés sont les suivants :

Critères économiques et financiers :

- le résultat opérationnel courant (ROC) Groupe hors Unieuro correspondant à 20 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible, avec un maximum de 151 % en cas de surperformance ;
- le résultat opérationnel courant (ROC) de Unieuro correspondant à 10 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible, avec un maximum de 151 % 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 % en cas de surperformance ;
- le chiffre d'affaires (CA) Groupe correspondant à 12,5 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible, avec un maximum de 151 % en cas de surperformance.

Critère lié à l'expérience client :

- le Net Promoter Score correspondant à 7,5% de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible, avec un maximum de 150 % en cas de surperformance.

Critères liés à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise :

- la baisse des émissions de CO₂, scope 1 et 2 (conformément aux objectifs SBTi du plan de décarbonation) 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 ;
- l'engagement des salariés 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.

Critères qualitatifs :

- la construction et le lancement du plan stratégique 2025-2030 découlant des grandes orientations fixées par le conseil, lequel portera les ambitions du groupe à horizon 2030;
- la réalisation du plan de performance, de la gestion des coûts et de la productivité pour mener le plan stratégique Everyday à son terme ;
- la qualité du climat social qui demeure un enjeu majeur. À noter que dans le cadre de l'intégration de la nouvelle filiale italienne du Groupe, la qualité du climat social au sein de cette dernière sera appréciée en regard du taux de rétention de ses managers.

Le critère lié à la construction du plan stratégique 2025-2030 représente 40% de la rémunération variable annuelle allouée aux critères qualitatifs pour un taux d'atteinte de 100 % de la cible, chacun des 2 autres critères compte pour 30%.

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

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

Depuis 2023, le conseil d'administration, sur les recommandations du comité des nominations et des rémunérations attribue la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en tout ou partie sous forme d'actions de performance.

Le mode de versement de la rémunération variable annuelle, qu'il soit en numéraire ou en 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 2025, 25 % de la rémunération variable annuelle de Monsieur Enrique Martinez sera versée sous forme d'actions de performance et 75 % en numéraire.

Rémunération des mandats des administrateurs et des comités spécialisés du conseil d'administration de Fnac Darty pour 2025

Le changement de taille du Groupe du fait de l'acquisition d'Unieuro, la poursuite de son développement et de la gestion et anticipation des contraintes et opportunités à la fois réglementaires et de compétitivité amène le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, à proposer à l'assemblée générale du 28 mai 2025 :

- une réévaluation de l'enveloppe de rémunération des administrateurs à hauteur de 100 000 euros pour atteindre un budget annuel de 420 000 euros ;
- la rémunération du comité stratégique, jusqu'à présent non rémunéré, à hauteur de 70 000 euros, ce qui fixe l'enveloppe annuelle globale de rémunération des comités spécialisés à 300 000 euros.

Le mode de répartition de ces enveloppes est inchangé : l'enveloppe dédiée au conseil 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 ; l'enveloppe dédiée aux comités spécialisés est attribuée en fonction de la présence des membres aux séances des comités. Les présidents de comités et le président du conseil reçoivent une majoration de 50% par réunion tenue, les règles d'attributions en vigueur liées à la tenue de réunions conjointes de comités sont inchangées.

En raison de cette réévaluation de la rémunération des administrateurs et des comités spécialisés soumise à l'assemblée générale du 28 mai 2025, la rémunération du mandat de Monsieur Enrique Martinez en tant qu'administrateur et membre du comité stratégique et RSES sera revalorisée selon les règles visées ci-dessus.