

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 28 mai 2025, le Conseil d'Administration de Fnac Darty lors de sa réunion du même jour, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a décidé la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement long terme, concernant Monsieur Enrique Martinez, Directeur Général et statué sur les modalités de versement de sa rémunération variable.

Rémunération de long terme attribuée

Le plan attribué bénéficie au directeur général et selon les mêmes conditions aux managers éligibles aux dispositifs d'intéressement long terme mis en place chaque année. En ce qui concerne le directeur général, le dispositif consiste en l'attribution de 81 394 actions de performance dans le cadre d'un plan dont la durée est de 3 ans (du 28 mai 2025 au 27 mai 2028 à minuit).

L'acquisition définitive de ces actions de performance est subordonnée :

- Pour 25%, à la réalisation de conditions de performance boursière mesurées en 2028 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 1er mai 2025) et le terme du plan (les 60 jours de bourse précédant le 1er mai 2028) ;
 - 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 2028 par les deux critères suivants représentant chacun 25% du plan :
 - le Cash-Flow Libre apprécié en prenant en compte le cash-flow cumulé généré par le Groupe lors des exercices 2025 à 2027 ;
 - le Chiffre d'Affaires apprécié en prenant en compte le chiffre d'affaires moyen du Groupe des exercices 2025 à 2027 ;
- Pour 25%, à la réalisation de conditions de performance liées à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise mesurées en 2028 par les deux critères suivants représentant chacun 12,5% du plan :
 - la Réduction des émissions de CO₂ appréciée sur le périmètre groupe (hors Unieuro) en prenant en compte le niveau des émissions de CO₂ du Groupe en 2027 comparé au niveau des émissions en 2019 ;
 - le Taux de Féminisation du leadership group à fin 2027 ;
- Une condition de présence au 27 mai 2028 à minuit.

Ces critères de performance ne permettent pas l'acquisition définitive des actions en cas de non atteinte d'un seuil de déclenchement.

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
Performance boursière						
TSR relatif	12,5%	0,00%	0,00%	12,50%	Médiane	1er quartile
Croissance du cours de bourse	12,5%	0,00%	6,25%	12,50%	0%	Cible
Performance financière						
Cash-Flow Libre	25%	0,00%	12,50%	25,00%	83% de la cible	Cible
Chiffre d'affaires	25%	0,00%	12,50%	25,00%	98% de la cible	Cible
Performance RSE						
Féminisation du leadership group	12,5%	0,00%	6,25%	12,50%	92% de la cible	Cible
Réduction émissions CO2	12,5%	0,00%	6,25%	12,50%	83% de la cible	Cible
Somme	100,00%	0,00%	43,75%			

Panel du TSR : Kingfisher, Currys, Best buy, WH Smith, Carrefour, Maison du Monde, Ceconomy, Fnac Darty

Rémunération variable annuelle 2025 versée en actions

Par ailleurs, et conformément d'une part à la politique de rémunération du Directeur Général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social exécutif, et d'autre part aux 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, approuvés par l'Assemblée Générale du 28 mai 2025, le Conseil d'Administration de Fnac Darty lors de sa réunion du 28 mai 2025 a attribué à ce dernier :

- 8 917 actions au titre de la rémunération variable annuelle 2025 dont le versement sera effectué à hauteur de 25% en actions et 75% en numéraire. Ce nombre d'actions correspond à 25% du potentiel maximum de la rémunération variable annuelle 2025 (soit 25% x 1 125 000€ = 281 250€). L'acquisition définitive de ces actions de performance est notamment subordonnée aux conditions de performance décrites dans le dernier document d'enregistrement universel de la Société dans sa section 3.3.1.3 ainsi qu'à l'approbation de l'Assemblée Générale conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34, II du code de commerce.

Il est à noter que cette attribution d'actions :

- est valorisée avec un cours de référence de 31,542€, soit la moyenne des 20 cours de clôture précédant le Conseil d'administration du 28 mai 2025 ;
- ne peut être définitivement acquise qu'après une période d'acquisition d'un an ;
- est soumise à une obligation de conservation totale de 2 ans puis à l'obligation de conservation conformément aux dispositions du code de commerce et décrites ci-dessous.

Obligation de conservation et de détention d'actions

Sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration lors de sa séance du 26 février 2025 a reconduit les obligations de conservation issues des articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce applicables aux actions issues d'attributions gratuites d'actions et de levées d'options selon les modalités suivantes :

Les dirigeants mandataires sociaux sont tenus de conserver 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'attribution gratuites d'actions et d'options de souscription d'actions 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 fonction, 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.