

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Le conseil d'administration de Fnac Darty lors de sa réunion du 25 février 2026, 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 2025

Le conseil d'administration a validé la réalisation des critères de rémunération variable annuelle de Monsieur Enrique Martinez au titre de l'exercice 2025.

Il est rappelé que pour l'exercice 2025, 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 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.

Au titre de 2025, pour la partie variable les critères fixés étaient 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 (FCF) 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.

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% pour les objectifs économiques et financiers et à 150 % pour les objectifs d'expérience client ou de responsabilité sociale et environnementale.

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 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 2025. 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 2025 est de 71,6% du potentiel maximum et le montant attribué au titre de 2025 s'élève à 805 684 euros bruts. 25% de ce montant correspond à une acquisition de 6 386 actions sur les 8 917 actions attribuées par le conseil d'administration du 28 mai 2025 en vue de permettre le versement en actions de 25% de la rémunération variable annuelle 2025. Pour mémoire, cette attribution d'actions a été valorisée avec un cours de référence de 31,542 euros, soit la moyenne des 20 cours de clôture précédant le conseil d'administration du 28 mai 2025.

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 27 mai 2026 des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2025 ou attribués au titre de l'exercice 2025 à Monsieur Enrique Martinez.

Rémunération fixe et variable de Monsieur Enrique Martinez au titre de 2026

Le conseil d'administration du 25 février 2026, 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 2026, 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 2025, 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.

Au titre de 2026, 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 ;
- la réduction du taux d'absentéisme des sociétés en France 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 conduite de la transformation et la mise en place des chantiers Beyond everyday structurants pour 2026;
- la réalisation du plan de performance, la gestion des coûts et de la productivité ;
- la qualité du climat social en contexte économique contraint et période de transformation ;
- la recherche de partenaires pour Nature et Découvertes.

Le critère lié à la conduite de la transformation et la mise en place des chantiers Beyond everyday représente 40% de la rémunération variable annuelle allouée aux critères qualitatifs pour un taux d'atteinte de 100 % de la cible, le critère lié à la recherche de partenaires pour Nature et Découvertes représente 10% et chacun des 2 autres critères compte pour 25%.

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.

Pour 2026, la rémunération variable sera versée 100% en numéraire.