

Index égalité salariale 2025

FNAC DARTY

L'Index Égalité salariale est un des indicateurs-clés de performance qui nous permet de piloter notre politique en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Parité. Les 5 dimensions de l'Index donnent un éclairage important sur nos pratiques en matière de rémunération et de promotion : écarts des rémunération, écarts d'augmentations individuelles, et écarts des promotions entre les femmes et les hommes, pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité et nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

En 2025, l'index consolidé atteint 90/100, en retrait de 2 points versus 2024, toutefois toujours en progression de 2 points versus 2023. Une seule société du groupe de plus de 50 salariés obtient un index d'égalité professionnelle (Femmes / Hommes) en-dessous de 85, et 7 sociétés ont un score supérieur à 90.

Ces résultats sont le fruit de l'engagement des équipes Fnac Darty en faveur de la parité, et de la qualité de la politique opérationnelle déployée. Ils nous confortent dans notre volonté de poursuivre les efforts et de continuer à actionner nos leviers internes.

Atteindre la parité, c'est une conviction portée par toutes les équipes, qui va bien au-delà des obligations légales.

Un engagement fort du Groupe pour la Parité

L'équité de traitement, un socle nécessaire

Les bons scores dans la plupart des différentes sociétés du Groupe, mesurés au travers de l'index égalité salariale, reflètent l'engagement du groupe en termes de non-discrimination, d'équité et de diversité, à travers l'action de ses managers, dans le cadre de sa politique ressources humaines.

Nous mettons en œuvre un plan d'action, partagé avec les parties prenantes et formalisé notamment dans notre accord Groupe Égalité professionnelle et Qualité de vie et conditions de travail, signé en juin 2025 :

1. l'**embauche** : garantir des procédures de recrutement favorables à la diversité des profils, formation des managers (module obligatoire e-learning « *recruter sans discriminer* » pour tout nouveau manager ou responsable ressources humaines, diffusion d'un Mémo recruteurs, ...). Croiser les regards, avoir au moins une femme parmi les décisionnaires. Avoir au moins une femme en short-list.
2. la **formation** : faciliter l'accès à la formation pour les femmes en adaptant les formats de formation (formation e-learning privilégiée, formation présentielle à proximité du lieu de travail) et prenant en compte les vacances scolaires et le mercredi. Accompagner les femmes évolutives dans le développement de leur carrière grâce à des formations pour lever les freins à la progression de carrière (« Oser ! », « Leadership au féminin ») et à un dispositif de mentorat. Proposer des ateliers aux membres du réseau ex aequo, le réseau interne dédié à la parité – voir détail ci-dessous.

3. la **promotion** : s'assurer que les équipes ressources humaines et les managers soient neutres et objectifs et favorisent la détection de tous les potentiels notamment dans le cadre de la conduite des entretiens annuels d'évaluation et entretiens professionnels. Utilisation de référentiels de compétences basés sur nos axes stratégiques « Tous leaders ». Création d'aires de mobilité permettant de penser en termes de compétences transposables et de connaître les métiers recherchant ces mêmes compétences.
4. la **rémunération** : viser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes à tous les niveaux et la maintenir de façon durable. Pour cela, le Groupe s'est doté d'outils de suivi et réalise régulièrement un bilan permettant de faire apparaître d'éventuels écarts ; il définit également chaque année une enveloppe de rattrapage pour les éventuelles inégalités détectées. Enfin, Fnac Darty reste particulièrement vigilant au moment des embauches et des promotions, et assure un suivi des augmentations et de la bonne attribution de la part variable au retour des congés maternité et/ou adoption.
5. la **parentalité** : favoriser l'équilibre des temps de vie avec notamment le télétravail, l'aménagement des plannings pour les collaboratrices enceinte lors du retour du congé maternité, et pour les familles monoparentales ; la mise en place d'un congé paternité indemnisé à 100% pendant une période de 14 jours calendaires ou l'aide à la garde des enfants.

Depuis 2023, le Groupe a rejoint l'initiative **#StOpE**, Stop au sexisme ordinaire en entreprise, et a mis en place un plan d'action complet « Zero sexisme » :

Sensibilisation aux agissements sexistes (actes, propos, attitudes) et à leurs conséquences, avec incitation de l'ensemble des salariés à contribuer : prévenir et identifier les comportements sexistes, réagir face au sexisme ordinaire (...).

De nouveaux outils d'information et de sensibilisation ont été créés et diffusés : une première campagne d'affichage rappelant le cadre légal, les engagements du groupe, les personnes ressources et dispositifs d'alerte ; une série de films courts mettant en scène des collaborateurs et collaboratrices du groupe témoignant de l'importance de la prévention des situations d'agissements sexistes et de l'objectif « Zéro sexisme chez Fnac Darty ».

Briser le plafond de verre

Depuis 2021, Fnac Darty a fait de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement du développement de la mixité professionnelle sur les postes à plus hautes responsabilités un enjeu prioritaire inscrit dans sa stratégie Beyond everyday. En effet, le Groupe Fnac Darty s'est mobilisé autour de cet objectif sur le constat d'un décalage entre la proportion de femmes dans le Groupe et de la proportion de femmes aux postes de direction ou sur certains métiers.

Reconnaissant la nécessité de garantir à tous et toutes une équité de traitement, l'opportunité de gagner en diversité, mais aussi le risque de se priver des talents féminins, le Groupe s'est organisé autour d'un programme transverse qui s'articule autour de plusieurs initiatives :

1. La fixation d'**objectifs chiffrés ambitieux** :

- Atteindre puis maintenir un pourcentage d'au moins 40 % de femmes au Comité Exécutif (à l'instar des règles applicables au Conseil d'administration) : actuellement, le pourcentage de femmes y est de 36,36 %.
- Atteindre 40% de femmes au « Leadership Group » d'ici 2030 (30% en mars 2026, 40% en mars 2029) : actuellement, le pourcentage de femmes au Leadership Group France est de 34,7 %.
- Même si le poste de directeur/directrice de magasin ne fait pas partie du « Leadership Group », la proportion de femmes y accédant est également pilotée, en reconnaissance du caractère emblématique de ce poste. Ainsi le Groupe vise 35% de femmes à la direction de ses magasins Fnac et 22,5% pour Darty d'ici 2030.

Après plusieurs années encourageantes, le groupe reste vigilant sur les enjeux de parité et l'efficacité des leviers d'actions avec un objectif de maintien de la part des femmes aux postes managériaux (39,3% en 2025 / + 0,6 pt vs 2024), que des directeurs de magasins (25,6% en 2025, - 1,2 pt versus 2024).

2. **L'animation d'un réseau interne dédié à la parité.** Après presque cinq ans d'existence, le réseau « ex aequo » rassemble plus de 300 adhérents, hommes et femmes. Il a pour objectif de lever les freins, collectifs et individuels, à la parité, et d'accompagner la carrière des femmes du Groupe.
3. **Semaine de la parité** : le réseau ex aequo organise chaque année une semaine d'événements pour faire le point sur les objectifs que le groupe s'est donnés en matière de parité, accroître la compréhension des enjeux, ancrer le sujet dans la culture interne. En 2025, plusieurs prises de parole, rencontres et ateliers ont été organisées : rappel de l'engagement et bilan de la progression par notre direction générale, atelier sur l'art du réseautage, conférence sur le rôle des hommes en tant qu'alliés de la démarche, rencontre avec des femmes athlètes de haut niveau (championne du monde de Freefly et alpiniste).
4. La poursuite des programmes de développement et d'accompagnement des carrières au féminin :
- « **Oser !** » et « Leadership au féminin » **dispositifs de développement personnel construit par le Groupe pour renforcer le leadership des femmes.** Ils permettent aux participantes de bénéficier d'outils et de clés pour faire leurs choix d'orientation de carrière en toute conscience, et leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures. Ces dispositifs permettent également de nourrir le vivier de candidatures féminines en interne. En 2025, 40 femmes ont pu suivre le programme « Oser ! ».
 - Un programme structuré de mentoring prioritairement à destination des femmes.
 - La participation au programme eve, séminaire de leadership interentreprises, avec l'inscription de 4 collaborateurs et collaboratrices du Groupe Fnac Darty, cadres dirigeants ou à potentiel d'évolution de carrière.

Annexe 1 : Index par société – détail des indicateurs

- RELAIS FNAC : 89 / 100
- UES DARTY GRAND EST : 94 / 100
- UES DARTY ILE DE FRANCE : 93 / 100
- FNAC PARIS : 85 / 100
- FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES : 93 / 100
- UES DARTY GRAND OUEST : 83 / 100
- FNAC LOGISTIQUE : 89 / 100
- FNAC PERIPHERIE : 88 / 100
- CODIREP : 94 / 100
- NATURE ET DECOUVERTES : 99 / 100
- MAINTENANCE SUR SITE : 93 / 100
- WEFIX : 91 / 100

RELAIS FNAC :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	7,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			89		100
INDEX (sur 100 points)			89		100

UES DARTY GRAND EST :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,2	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	5,6	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,9	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100

UES DARTY ILE DE FRANCE :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,4	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	5,3	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			93		100
INDEX (sur 100 points)			93		100

FNAC PARIS :

	indicateur calculable (1=ooui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0	40	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	9,2	5	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,7	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10	10	10
Total des indicateurs calculables			85		100
INDEX (sur 100 points)			85		100

FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES :

	indicateur calculable (1=ooui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,1	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,9	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,3	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			93		100
INDEX (sur 100 points)			93		100

UES DARTY GRAND OUEST :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,5	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,3	10	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			83		100
INDEX (sur 100 points)			83		100

En application du décret du 25 février 2022, la Direction a identifié et présenté les trois objectifs de progression suivants concernant les trois indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte. Conformément aux engagements de l'Accord portant sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe Fnac Darty du 13 juin 2025, il est par ailleurs précisé et rappelé que la Société a signé un accord spécifique sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, telle que visée à l'article L2242-17 du Code du travail le 13 septembre 2022.

1- Ecart de rémunération (note obtenue 38/40)

Concernant les agents de maîtrise de 40 à 49 ans l'écart de rémunération demeure en faveur des hommes (5,6% contre 4,3% en 2024). Concernant les agents de maîtrise de 50 ans et plus, il ressort un écart de rémunération en faveur des hommes, mais qui se réduit par rapport à 2024 (7,8% contre 8,7% en 2024).

Concernant les cadres de 30 à 39 ans, il ressort un écart de rémunération en faveur des hommes, mais qui se réduit par rapport à 2024 (6,9% contre 9,7% en 2024). Concernant les cadres de 40 à 49 ans et 50 ans et plus, l'écart de rémunération demeure en faveur des hommes (respectivement 18,0% contre 16,3% et 24,8% contre 19,6% en 2024).

Dès lors, au-delà des actions initiées en vue de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (par CSP, par filière, par ancienneté) notamment à l'occasion de l'allocation des augmentations qui suivent les négociations annuelles obligatoires, une vigilance particulière sera apportée à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à compétences et expériences équivalentes à l'occasion du recrutement et de la promotion des populations évoquées ci-dessus. La cible étant de réduire l'écart de rémunération annuelle moyenne entre les femmes et les hommes entre -5% et +5%.

2- Ecart de promotion (note obtenue 10/15)

Concernant les employés et les cadres un écart est constaté en faveur des hommes (2,6% et 3%).

Dès lors, au-delà des actions initiées en vue de réduire les écarts de promotion entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, la société s'engage à veiller aux proportions de femmes promues afin que l'écart soit compris entre -5% et +5%.

3- Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (note obtenue 0/10)

Il ressort qu'une seule femme figure parmi les plus hautes rémunérations au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST, en progression par rapport à l'année précédente où aucune femme n'était présente.

L'entité portera une attention particulière à l'embauche, faisant ainsi écho aux 5 grands plans d'actions définis et formalisés dans l'accord Groupe signé en juin 2025.

Les leviers identifiés sont de poursuivre, autant que possible les actions de recrutement/nomination de femmes directrices, en ayant au moins une femme en short-list parmi les candidats, et au moins une femme parmi les décisionnaires dans le process de recrutement. L'UES DARTY GRAND OUEST s'engage ainsi à améliorer, la représentation des femmes parmi les métiers à responsabilité présentant un déséquilibre en termes de mixité.

FNAC LOGISTIQUE :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,5	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,7	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			89		100
INDEX (sur 100 points)			89		100

FNAC PERIPHERIE :

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

CODIREP :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,6	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	9,9	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	4,1	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100

NATURE ET DECOUVERTES :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	0,1	39	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	0,4	20	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	0,8	15	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0	INCALCULABLE		15	0
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			84		85
INDEX (sur 100 points)			99		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

MAINTENANCE SUR SITE :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,2	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2,0	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			79		85
INDEX (sur 100 points)			93		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

WEFIX :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	7,8	31	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	1,4	20	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	0,3	15	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	100	15	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			91		100
INDEX (sur 100 points)			91		100

LOI RIXAIN

Dans le cadre de la loi « Rixain », nous avons également calculé les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Au sein de l'ensemble du Groupe Fnac-Darty, le pourcentage de femmes parmi les salariés ayant le statut de cadre dirigeant est de 31,9% en 2025, en progression de 1,6 point vs 2024.

Représentation des hommes et des femmes au sein des cadres dirigeants et des instances dirigeantes pour les sociétés de plus de 1 000 salariés du Groupe Fnac Darty (loi Rixain) :

Société	% de femmes parmi les salariés ayant le statut de cadre dirigeant	% de femmes parmi les salariés membres du leadership Groupe
RELAIS FNAC	NA	NA
UES DARTY GRAND EST	16,6%	NA
UES DARTY ILE DE France	24,9%	NA
FNAC PARIS	NA	NA
FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES	36,7%	40,2%
UES DARTY GRAND OUEST	0%	NA