

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Le Conseil d'Administration de Fnac Darty lors de sa réunion du 20 février 2019, 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 2018

Pour l'exercice 2018, 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. Cette rémunération variable peut atteindre un maximum de 120 % 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 80 % sur des objectifs économiques et financiers, et à 20 % sur des objectifs qualitatifs.

Les objectifs économiques et financiers 2018 fixés pour la partie variable sont les suivants :

- le résultat opérationnel courant (ROC) Groupe ;
- le cash-flow libre (CFL) Groupe ;
- le chiffre d'affaires (CA) Groupe ;
- l'évolution des parts de marché Groupe ;
- l'atteinte des synergies liées à l'opération de rapprochement avec le Groupe Darty.

Le niveau de réalisation des critères ci-dessus a été établi de manière précise pour chacun d'entre eux. Chaque objectif économique ou financier est soumis à :

- un seuil de déclenchement en 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 à 120% au titre de l'objectif concerné.

Les objectifs qualitatifs 2018 fixés pour la partie variable sont les suivants :

- Qualité du management, Climat social, Qualité de la communication financière, Qualité du reporting aux actionnaires, Relation avec les administrateurs.
- Vitesse et qualité de déploiement de Confiance +
- Vitesse d'exécution et qualité de la mise en œuvre de l'intégration

Chacun des critères économiques et financiers a été mesuré par le Conseil d'Administration sur la base des performances de l'ensemble de l'année 2018. 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.

Le taux d'atteinte global du variable 2018 est de 98,21% de la rémunération annuelle fixe et le montant dû au titre de 2018 s'élève à 540 177 euros bruts.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle sera conditionné à l'approbation par l'assemblée générale du 23 mai 2019 des

éléments de rémunération et avantages de toute nature versés ou attribués à Monsieur Enrique Martinez au titre de l'exercice 2018.

Rémunération fixe et variable de Monsieur Enrique Martinez au titre de 2019

Monsieur Enrique Martinez a été nommé en juillet 2017 au poste de Directeur Général, après avoir évolué durant 19 ans à différents postes de directions au sein du Groupe.

Le Conseil d'Administration, 6 mois plus tard, souhaitant tenir compte de la prise de fonction réussie de Monsieur Enrique Martinez traduite par de bonnes performances réalisées et matérialisées notamment par le dépassement des objectifs fixés pour 2017, mais également le lancement d'un nouveau plan stratégique, avait sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, réévalué la rémunération fixe et le potentiel maximum de variable tout en les maintenant à un niveau inférieur à ceux de dirigeants d'entreprises comparables, et cela afin d'avoir le temps et le recul nécessaires pour mesurer pleinement la performance de Monsieur Enrique Martinez dans ses fonctions.

Cette année, le Conseil reconnaît et confirme la réussite de Monsieur Enrique Martinez dans sa fonction de Directeur Général marquée par la consolidation et le succès de l'intégration de Darty et l'atteinte du niveau de synergies attendu avec un an d'avance sur le calendrier initialement envisagé ; par l'excellente exécution opérationnelle du plan stratégique dans sa première année et l'atteinte d'un niveau de résultat opérationnel courant en croissance en valeur et en taux par rapport à celui de l'an passé dans un marché fortement concurrentiel et un environnement économique difficile.

Le Conseil met en exergue également le changement de stature de Monsieur Enrique Martinez dont il souhaite proposer la nomination à l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes 2018.

Enfin, le Conseil d'Administration, après avoir confié la réalisation d'une étude de rémunération à un cabinet de conseil spécialisé qui a constitué un panel d'entreprises du SBF 120 et de la distribution spécialisée dont les caractéristiques de taille, de complexité et de gouvernance sont comparables à Fnac Darty, constate le décalage significatif tant du montant de rémunération fixe de Monsieur Enrique Martinez que du potentiel maximum de variable permettant de rémunérer la surperformance.

En conséquence, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération fixe annuelle de Monsieur Enrique Martinez à 750 000 euros ce qui la situe à présent à la médiane des rémunérations fixes du panel, et le potentiel maximum de variable permettant de rémunérer la surperformance à 150% ce qui le situe à présent à la médiane des rémunérations variables maximums du panel. Le potentiel de rémunération variable à objectifs atteints reste inchangé à 100% de la rémunération fixe annuelle. Cette nouvelle rémunération est fixée pour la durée du mandat d'administrateur qui sera proposé lors de l'Assemblée Générale annuelle pour Monsieur Enrique Martinez, et ne sera ainsi pas modifiée sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

En ce qui concerne, la rémunération variable au titre de 2019, les critères économiques et financiers restent prépondérants dans sa structure. Elle se répartit à 70 % sur des objectifs économiques et financiers, à 10% sur des objectifs liés à la responsabilité sociale et environnementale - qui ont été intégrés conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF - et à 20 % sur des objectifs qualitatifs.

Ces objectifs sont pré établis de manière précise.