

## Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Le Conseil d'Administration de Fnac Darty lors de sa réunion du 23 février 2022, 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 2021

Pour l'exercice 2021, 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 150 % 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.

Les critères économiques et financiers 2021 fixés pour la partie variable sont les suivants :

- 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 166,67 % 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 166,67 % 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 166,67 % en cas de surperformance.

Le critère lié à l'expérience client 2021 fixé pour la partie variable est le suivant :

- 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.

Les critères liés à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise 2021 fixés pour la partie variable sont les suivants :

- la notation extra-financière du Groupe 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 166,67% pour les objectifs économiques et financiers et à 150 % pour les objectifs d'expérience client ou de responsabilité sociale et environnementale.

Les critères qualitatifs 2021 fixés pour la partie variable sont les suivants :

- la qualité du management, le climat social, la qualité de la communication financière, la qualité du reporting aux actionnaires, les relations avec les administrateurs pour un poids correspondant à 10 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100% de la cible ;
- le lancement et le déploiement du nouveau plan stratégique Everyday avec l'atteinte des objectifs fixés pour la 1ère année pour un poids correspondant à 10 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100% de la cible.

La performance sur ce deuxième critère devant être appréciée au regard des résultats à délivrer sur les 3 ambitions que le groupe s'est fixé à horizon 2025 :

1. Incarner les nouveaux standards du retail omnicanal gagnant de demain, à la fois digitalisé et humain ;
2. Accompagner les consommateurs dans l'adoption de comportements durables ;
3. Déployer le service de référence d'assistance du foyer par abonnement.

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 2021. 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 2021 est de 93,94% du potentiel maximum et le montant attribué au titre de 2021 s'élève à 1 056 782 euros bruts.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle sera conditionné à l'approbation par l'assemblée générale du 18 mai 2022 des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2021 ou attribués au titre de l'exercice 2021 à Monsieur Enrique Martinez.

## Rémunération fixe et variable de Monsieur Enrique Martinez au titre de 2022

Le Conseil d'administration du 23 février 2022, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé conformément à sa décision du 20 février 2019, de maintenir inchangée à 750 000 euros la rémunération fixe de son Directeur Général pour l'exercice 2022 avec un potentiel de variable maximum également inchangé à 150% de la rémunération fixe permettant de rémunérer la surperformance.

En ce qui concerne la rémunération variable au titre de 2022, aucune modification n'est apportée dans sa structure. Les critères économiques et financiers restent prépondérants. La rémunération variable 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.

Les critères économiques et financiers pour 2022 sont les suivants :

- 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 166,67 % 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 166,67 % 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 166,67 % en cas de surperformance.

Le critère lié à l'expérience client pour 2022 est le suivant :

- 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.

Les critères liés à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise pour 2022 sont les suivants :

- la notation extra-financière du Groupe 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.

Les critères qualitatifs pour 2022 sont les suivants :

- L'exécution du plan Everyday : Développement de la politique services ; Réalisation de l'ambition digitale ; Atteinte des objectifs de durabilité ; Réalisation du plan de performance ; Design et mise en place d'une nouvelle structure renforçant le contrôle des risques et la cyber sécurité correspondant à 15 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible ;
- La qualité du management et du climat social correspondant à 5 % 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.

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

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2022 sera soumise au vote de l'assemblée générale du 18 mai 2022.