

## Index égalité salariale 2022

### FNAC DARTY

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (dite loi "Avenir professionnel") complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conduisant à une notation sociale publique de l'entreprise (« index égalité salariale »). La mise en œuvre de mesures correctives est obligatoire pour les sociétés dont l'index est inférieur à 75/100. La définition d'objectifs de progression est également obligatoire pour les sociétés dont l'index est compris entre 75 et 85/100 concernant les indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte.

L'index consolidé du Groupe Fnac Darty est de **88/100**. (Voir détail des index par société en annexe 1)

La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 (dite loi « Rixain) instaure une nouvelle obligation aux employeurs dont les entreprises sont supérieures à 1 000 salariés de publier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes du Groupe (comités exécutifs, comités de direction et leadership groupe).

Au sein de l'ensemble du groupe Fnac-Darty, le % de femmes parmi les salariés ayant le statut de cadre dirigeant est de **25,3%**.

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	30,3%	NA
UES DARTY GRAND EST	8,2%	NA
UES DARTY ILE DE France	5,6%	NA
FNAC PARIS	NA	NA
FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES	31,4%	32,8%
UES DARTY GRAND OUEST	0%	NA
NATURE ET DECOUVERTES	26,3%	NA

## Viser l'équité de traitement

Les bons scores dans les différentes sociétés du Groupe mesurés au travers de l'index égalité salariale – tous au-dessus de 75/100 - démontrent l'attachement du Groupe à l'équité interne, la diversité et l'égalité des chances à travers sa politique ressources humaines, tant en termes de rémunération que de promotions.

Pour renforcer son engagement en la matière, 5 grands plans d'actions ont été définis et formalisés dans un accord Groupe signé en mars 2021 :

1. l'**embauche** : garantir des procédures de recrutement favorables à la diversité des profils ;
2. la **formation** : faciliter l'accès à la formation pour les femmes ;
3. la **promotion** : s'assurer que les RH et les managers soient neutres et objectifs et favorisent la détection de tous les potentiels ;
4. la **rémunération** : viser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes à tous les niveaux et à la maintenir de façon durable. Pour cela, le Groupe a réalisé un bilan permettant de faire apparaître d'éventuels écarts ; il a également défini une enveloppe de rattrapage pour les éventuelles inégalités détectées. Enfin, Fnac Darty reste particulièrement vigilant au moment des embauches et des promotions, et assure, en central, 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 (développement du télétravail ; aménagement des plannings pour les collaboratrices enceintes, au retour du congé maternité ou les familles monoparentales ; congé paternité indemnisé à 100% pendant une période de 14 jours calendaires ; aide à la garde des enfants)

Trois sociétés présentent cependant des résultats en retrait (< 85/100), avec en cours des plans d'actions spécifiques menés pour des populations dont les métiers, encore exercés essentiellement par des hommes comme les métiers de techniciens, sont en forte tension sur le marché du travail.

## Briser le plafond de verre

Avec environ 39 % de femmes dans l'effectif total, mais seulement 25 % de femmes aux postes de cadres dirigeants, Fnac Darty a fait du développement de la mixité entre les hommes et les femmes un enjeu prioritaire, avec une attention particulière sur les postes à plus hautes responsabilités. Aussi le groupe s'est mobilisé et organisé depuis 2020 autour d'un programme transverse afin de mettre toute l'organisation en mouvement et avoir 50% de femmes en plus aux postes de direction d'ici 5 ans. Ce programme 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 d'ici 2025 (à l'instar des règles applicables au Conseil d'administration). Actuellement, le pourcentage de femmes y est de 38 %.
  - Atteindre 35% de femmes au « Leadership Group » d'ici 2025, avec une progression de 2 points par an jusqu'en 2024 puis 3 points en 2025. À fin 2021 le pourcentage de femmes au Leadership Group est de 26,60 %.
2. La création en mars 2020 d'un **réseau interne dédié à la parité, nommé « Ex Aequo »**. Avec sa centaine d'adhérents hommes et femmes, ce réseau a pour objectif de lever les freins, collectifs et individuels, à la parité et d'accompagner la carrière des femmes du Groupe.

3. La poursuite du programme « **Oser !** », **dispositif de développement personnel ciblant le leadership des femmes**. Il permet 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. Ce dispositif permet également de nourrir le vivier de candidatures féminines en interne.
4. **L'audit et la révision des processus RH afin de prévenir les biais discriminatoires** avec notamment l'obligation de retenir au moins une femme dans la sélection de candidats mais aussi de s'assurer de la présence obligatoire d'une femme dans le panel des recruteurs. Un mémo recruteur a été réalisé ainsi qu'un module e-learning « Recruter sans discriminer » ; sa consultation est désormais obligatoire pour tout nouveau manager ou RH afin de renforcer la sensibilisation.

Annexe 1 : Index par société et objectifs de progression concernant les indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte pour les sociétés dont la note index est comprise entre 75 et 85

- RELAIS FNAC : 84 / 100
- UES DARTY GRAND EST : 88 / 100
- UES DARTY ILE DE FRANCE : 78 / 100
- FNAC PARIS : 94 / 100
- FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES : 95 / 100
- UES DARTY GRAND OUEST : 88 / 100
- FNAC LOGISTIQUE : 93 / 100
- FNAC PERIPHERIE : 87 / 100
- CODIREP : 89 / 100
- FRANCE BILLET : 87 / 100
- NATURE ET DECOUVERTES : 99 / 100
- MAINTENANCE SUR SITE : 80 / 100
- WEFIX : 88 / 100

Annexe 1 : Index par société – détail des indicateurs et objectifs de progression concernant les indicateurs pour lesquels la note maximale n’a pas été atteinte pour les sociétés dont la note index est comprise entre 75 et 85

## 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	3,2	10	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,4	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	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>84</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>84</b>		<b>100</b>

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 au Travail et l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes au sein du Groupe Fnac Darty du 1<sup>er</sup> mars 2021, il est par ailleurs précisé et rappelé que la Société engagera une négociation 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. Cette négociation d'entreprise sera initiée, dans la mesure du possible, à compter du mois de septembre 2022.

### 1- Ecart de rémunération (note obtenue 39/40)

Concernant les cadres de moins de 30 ans, il ressort un écart de rémunération nettement en faveur des femmes (12%). 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 du Plan Salaire, une vigilance particulière sera apportée dans le recrutement des cadres de moins de 30 ans et le niveau de salaire des hommes.

### 2- Ecart d'augmentations individuelles (note obtenue 10/20)

Il ressort des écarts de + de 2 points en faveur des femmes dans le cadre des bénéficiaires d'augmentations individuelles issues du plan salaire 2021 (plus de femmes que d'hommes augmentées en proportion des effectifs femmes/hommes). Dans le cadre de la politique salariale 2022, les mesures collectives permettront de veiller aux proportions d'hommes et de femmes augmentés.

3- **Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations** (note obtenue 5/10)

Il ressort que 3 femmes figuraient parmi les plus hautes rémunérations au sein de RELAIS FNAC. Le levier identifié est de poursuivre, autant que possible les actions de recrutement/nomination de Femmes Directrices de Magasins, permettant également d'améliorer la représentation des femmes parmi les métiers à responsabilité présentant un déséquilibre en termes de mixité.

**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	1,6	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,9	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,5	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	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>88</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>88</b>		<b>100</b>

**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	1,9	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,8	10	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,6	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	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>78</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>78</b>		<b>100</b>

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 au Travail et l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes au sein du Groupe Fnac Darty du 1<sup>er</sup> mars 2021, il est par ailleurs précisé et rappelé que la Société engagera une négociation 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. Cette négociation d'entreprise sera initiée, dans la mesure du possible, à compter du mois de septembre 2022.

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

Concernant les employés de 40 à 49 ans ainsi que les employés de 50 ans et plus, il ressort un écart de rémunération en faveur des hommes (6,1% et 9,7%).

Concernant les agents de maîtrise moins de 30 ans, 30 à 39 ans ainsi que les agents de maîtrise de 40 à 49 ans, il ressort un écart de rémunération en faveur des hommes (8,2%, 8% et 10,7%).

Concernant les cadres de 40 à 49 ans ainsi que les cadres de 50 ans et plus, il ressort un écart de rémunération en faveur des hommes (14,6% et 11%).

Concernant les cadres moins de 30 ans, il ressort un écart de rémunération en faveur des femmes (10,8%).

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 du Plan Salaire, 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 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 d'augmentations individuelles** (note obtenue 10/20)

Il ressort que la part d'hommes agents de maîtrise et cadres ayant bénéficié d'une augmentation individuelle dans le cadre du plan salaire 2021 est supérieure à la part de femmes agents de maîtrise et cadres en proportion des effectifs hommes/femmes.

Fort de ce constat, la société s'engage à veiller aux proportions de femmes agents de maîtrise et cadres augmentées afin que l'écart soit compris entre - 2 points et + 2 points.

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

Il ressort qu'aucune femme ne figure parmi les plus hautes rémunérations au sein de l'UES DARTY ILE DE FRANCE.

Le levier identifié est de poursuivre, autant que possible les actions de recrutement/nomination de Femmes directrices, permettant d'améliorer la représentation des femmes parmi les métiers à responsabilité présentant un déséquilibre en termes de mixité.

**FNAC PARIS :**

	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	2,3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,6	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
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>94</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>94</b>		<b>100</b>

**FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES :**

	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	4,5	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,3	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	4	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>95</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>95</b>		<b>100</b>



**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	1,6	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,6	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	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>88</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>88</b>		<b>100</b>

**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	1,2	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	6,4	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	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>93</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>93</b>		<b>100</b>

**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	2,9	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,9	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
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>87</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>87</b>		<b>100</b>

**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	1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,1	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	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>89</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>89</b>		<b>100</b>

**FRANCE BILLET :**

	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	9,5	27	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,2	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>87</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>87</b>		<b>100</b>

**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- écart de remuneration (en %)	1	0,2	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	8,3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	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	5	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>99</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>99</b>		<b>100</b>

## 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	1,8	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	15,2	25	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
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>68</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>80</b>		<b>100</b>

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 au Travail et l'Égalité Professionnelle entre les hommes et les femmes au sein du Groupe Fnac Darty du 1<sup>er</sup> mars 2021, il est par ailleurs précisé et rappelé que la Société engagera une négociation 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. Cette négociation d'entreprise sera initiée, dans la mesure du possible, à compter du mois de septembre 2022.

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

Concernant les employés de 40 à 49 ans ainsi que les employés de 50 ans et plus, il ressort un écart de rémunération en faveur des hommes (8,7% et 5,6%).

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 du Plan Salaire, 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 d'employés de 40 ans et plus. La cible étant de réduire l'écart de rémunération annuelle moyenne entre les femmes et les hommes employés 40 à 49 ans et 50 ans et plus entre -5% et +5%.

### 2- Ecart d'augmentations individuelles (note obtenue 25/35)

Il ressort que la part d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle dans le cadre du plan salaire 2021 est supérieure à la part de femmes en proportion des effectifs hommes/femmes.

Fort de ce constat, la société s'engage à veiller aux proportions de femmes augmentées afin que l'écart soit compris entre - 2 points et + 2 points.

3- **Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations** (note obtenue 5/10)

Il ressort que 2 femmes figurent parmi les plus hautes rémunérations au sein de MSS contre 8 hommes.

Le levier identifié est de poursuivre, autant que possible les actions de recrutement/nomination de Femmes responsables, permettant d'améliorer la représentation des femmes parmi les métiers à responsabilité présentant un déséquilibre en termes de mixité.

**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- écart de remuneration (en %)	1	4,2	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	5,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	-
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>75</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>88,24</b>		<b>100</b>