

## Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Le Conseil d'Administration de Fnac Darty lors de sa réunion du 23 février 2023, 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 2022

Pour l'exercice 2022, 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 2022 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 2022 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 2022 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 2022 fixés pour la partie variable sont les suivants :

- L'exécution du plan Everyday évaluée à travers : le développement de la politique services ; la réalisation de l'ambition digitale ; l'atteinte des objectifs de durabilité ; la réalisation du plan de performance ; le design et la 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.

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 2022. 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 grande partie sur des éléments chiffrés.

Le taux d'atteinte global du variable 2022 est de 56,93% du potentiel maximum et le montant attribué au titre de 2022 s'élève à 640 455 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 24 mai 2023 des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre de l'exercice 2022 à Monsieur Enrique Martinez.

## Rémunération fixe et variable de Monsieur Enrique Martinez au titre de 2023

Le Conseil d'administration du 23 février 2023, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de maintenir inchangée à 750 000 euros la rémunération fixe de son Directeur Général pour l'exercice 2022, et cela depuis 2019, 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, 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 2023 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 2023 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 2023 sont les suivants :

- la réduction de la consommation d'énergie 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 2023 sont les suivants :

- le développement de la politique services et la réalisation du plan de performance correspondant à 10 % de l'objectif total pour un taux d'atteinte à 100 % de la cible ;
- la qualité du climat social correspondant à 10 % 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 2023 sera soumise au vote de l'Assemblée générale du 24 mai 2023.