

Index égalité salariale 2022

FNAC DARTY

Chez Fnac Darty, nous portons une attention toute particulière à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et aux enjeux de la parité.

Dans la cadre de la loi du 5 septembre 2018, les entreprises françaises de plus de cinquante salariés s'évaluent chaque année sur ce domaine à travers l'Index Egalité Femmes-Hommes.

Pour rappel, cette mesure s'articule autour de 5 indicateurs donnant une note sur 100 : écarts des rémunérations Femmes/Hommes, écarts d'augmentations individuelles Femmes/Hommes, écarts des promotions Femmes/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.

Pour 2022, toutes nos sociétés de plus de 50 salariés obtiennent des index d'égalité professionnelle (Femmes / Hommes) allant de 80 à 100. **L'index consolidé atteint 87/100.**

Ce résultat illustre la qualité de notre politique de ressources humaines et l'engagement des équipes Fnac Darty en faveur de l'égalité professionnelle et de la parité. Plus qu'une simple obligation, c'est une conviction.

Un engagement fort du Groupe en matière d'égalité professionnelle

L'équité de traitement, un pré-requis

Les bons scores dans les différentes sociétés du Groupe, mesurés au travers de l'index égalité salariale, 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 promotion.

Pour renforcer son engagement en la matière, 5 grands plans d'actions définis et formalisés dans un accord Groupe signé en mars 2021, sont mis en œuvre au quotidien :

1. **l'embauche** : garantir des procédures de recrutement favorables à la diversité des profils, communication d'un mémo recruteurs sensibilisant les managers et les responsables ressources humaines et mise en œuvre d'un module obligatoire e-learning « *recruter sans discriminer* » pour tout nouveau manager ou responsable ressources humaines. Croiser les regards. Avoir au moins une femme en short-list et au moins une femme parmi les décisionnaires.
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 dans la planification des formations. Accompagner les femmes évolutives dans le développement de leur carrière grâce 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 objectives 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 développement du télétravail, l'aménagement des plannings pour les collaboratrices enceintes, au retour du congé maternité, ou les familles monoparentales ou encore la mise en place d'un congé paternité indemnisé à 100% pendant une période de 14 jours calendaires, l'aide à la garde des enfants.

De manière générale, le Groupe s'engage dans la lutte contre le sexisme, alliant actions de communication, de sensibilisation et de formation, afin de réduire le risque de survenue de situations : compréhension des enjeux, personnes ressources, dispositifs d'alerte, procédures internes, sanctions, mais aussi compréhension des stéréotypes de genre, reconnaissance de ce qui constitue un comportement sexiste, accueil de la parole d'une personne concernée, etc.

En 2022, le Groupe a formé l'ensemble des référents « Agissements sexistes et harcèlement sexuel » (direction et élus représentants du CSE) au cadre légal et aux procédures et outils internes.

Par ailleurs, la politique en faveur de la Parité se structure par le dialogue social. En 2021, le Groupe a signé un accord Qualité de vie au travail et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déterminant un plan d'action ambitieux en faveur de la non-discrimination, de l'égalité professionnelle, de la mixité du leadership des femmes.

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. En effet, fort du 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, le Groupe Fnac Darty s'est mobilisé autour de cet objectif, 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.

Afin de répondre à cet enjeu, 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 d'ici 2025 (à l'instar des règles applicables au Conseil d'administration). Actuellement, le pourcentage de femmes y est de 41,67 %.

- 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 2022, le pourcentage de femmes au Leadership Group est de 30,32 %.
- Même si le poste de directeur 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 30% de femmes à la direction de ses magasins Fnac et 15% pour Darty d'ici 2025.

Le Groupe récolte dès 2022 les fruits de la mobilisation de la ligne managériale sur les enjeux de parité et du déploiement de leviers d'actions, avec une progression observable de la part des femmes aux postes managériaux, et ce, aussi bien au sein des effectifs « Managers » (37.6% - +0.4 pt vs 2021), des directeurs de magasins (23.6% - +3.7 pt vs 2021), que du comité exécutif (46.2% - +7.7 pt vs 2022)

2. **L'animation d'un réseau interne dédié à la parité.** Le réseau « Ex Aequo » a été créé en mars 2021 et recense, après presque deux ans d'existence, plus de 150 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. La poursuite du programme « **Oser !** », **dispositif de développement personnel construit par le Groupe et 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. **La création de deux nouveaux programmes de développement :**
 - Un programme structuré de mentoring à destination des femmes. En 2022, 20 duos mentor/mentorée ont été formés et ont initié leur collaboration pour un parcours prévu de 12 à 24 mois.
 - La participation au programme Eve, séminaire de leadership interentreprises lancé par Danone en 2010, avec l'inscription de 12 collaborateurs et collaboratrices du Groupe Fnac Darty.
-

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 : 89 / 100
- UES DARTY GRAND EST : 87 / 100
- UES DARTY ILE DE FRANCE : 85 / 100
- FNAC PARIS : 94 / 100
- FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES : 90 / 100
- UES DARTY GRAND OUEST : 83 / 100
- FNAC LOGISTIQUE : 88 / 100
- FNAC PERIPHERIE : 92 / 100
- CODIREP : 88 / 100
- FRANCE BILLET : 93 / 100
- NATURE ET DECOUVERTES : 89 / 100
- MAINTENANCE SUR SITE : 90 / 100
- WEFIX : 81 / 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	0,3	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	5	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	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	2,8	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,2	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	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			87		100
INDEX (sur 100 points)			87		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	4,6	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,1	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
Total des indicateurs calculables			85		100
INDEX (sur 100 points)			85		100

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	0,6	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,7	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,5	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	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100

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	4,2	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,2	20	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
Total des indicateurs calculables			90		100
INDEX (sur 100 points)			90		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	1,4	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,5	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	3,2	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	0	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 au Travail et l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe Fnac Darty du 1^{er} mars 2021, 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 30 à 39 ans ainsi que les agents de maîtrise de 40 à 49 ans et de 50 ans et plus, il ressort un écart de rémunération en faveur des hommes (13,5%, 6,8% et 16,6%).

Concernant les cadres de 30 à 39 ans ainsi que les cadres de 40 à 49 ans et de 50 ans et plus, il ressort un écart de rémunération en faveur des hommes (10,4%, 14,5% et 29,5%).

Concernant les employés de 30 à 39 ans, il ressort un écart de rémunération en faveur des femmes (6,4%).

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 agents de maîtrise un écart est constaté en faveur des hommes (21,6%).

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'aucune femme ne figure parmi les plus hautes rémunérations au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST.

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 mars 2021.

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	1,7	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,6	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,9	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	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			88		100
INDEX (sur 100 points)			88		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	2,9	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,5	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	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			92		100
INDEX (sur 100 points)			92		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	1,5	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	5,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,3	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	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			88		100
INDEX (sur 100 points)			88		100

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	6,3	33	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,7	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
Total des indicateurs calculables			93		100
INDEX (sur 100 points)			93		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- écart de remuneration (en %)	1	0,3	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	5,9	5	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			89		100
INDEX (sur 100 points)			89		100

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	40	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,5	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	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			90		100
INDEX (sur 100 points)			90		100

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	3,1	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	6,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	50	0	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			81		100
INDEX (sur 100 points)			81,00		100

En application du décret du 25 février 2022, la Direction a identifié et présenté les deux objectifs de progression suivants concernant les deux indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte.

1- Ecart de rémunération (note obtenue 36/40)

En vue de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, une vigilance particulière sera apportée à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à compétences égales notamment sur la population la plus impactée « ingénieurs et cadre ».

2- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (note obtenue 0/15)

La société s'engage à veiller à ce que chaque salariée en retour d'un congé maternité soit augmentée. La cible étant de passer à 100%.

LOI RIXAIN

Dans le cadre de la loi « Rixain », nous avons également calculé leurs écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs 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 27,9%.

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	11,1%	NA
UES DARTY ILE DE France	15,2%	NA
FNAC PARIS	NA	NA
FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES	32,8%	34,7%
UES DARTY GRAND OUEST	0%	NA
NATURE ET DECOUVERTES	25,0%	NA