

# Index égalité salariale 2024

## FNAC DARTY

L'Index Egalité salariale est un indicateur précieux, qui vient compléter les indicateurs-clés de performance qui nous permettent de piloter notre politique en faveur de la Parité. Les 5 indicateurs de l'Index donnent un éclairage important sur nos pratiques en matière de rémunération et de promotion : 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.

En 2024, l'index consolidé atteint 92/100, en progression de 4 points versus 2023. Toutes les sociétés du groupe de plus de 50 salariés obtiennent des index d'égalité professionnelle (Femmes / Hommes) au-dessus de 85, et 9 sociétés ont un score supérieur à 90.

Ces résultats sont le fruit de l'engagement des équipes Fnac Darty en faveur de la parité, et de la qualité de la politique opérationnelle déployée. Ils nous confortent dans notre volonté de poursuivre les efforts et de continuer à agir sur nos leviers internes.

Atteindre la parité, c'est une conviction portée par toutes les équipes, qui va bien au-delà des obligations légales.

## Un engagement fort du Groupe pour la Parité

### L'équité de traitement, un socle nécessaire

Les bons scores dans les différentes sociétés du Groupe, mesurés au travers de l'index égalité salariale, reflètent l'engagement du groupe en termes de non-discrimination, d'équité et de diversité, à travers sa politique ressources humaines et l'action de ses managers.

Pour cela, 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 des formations pour lever les freins à la progression de carrière (« Réussir au féminin », « Leadership au féminin ») et 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 objectifs 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, lors du retour du congé maternité, pour les familles monoparentales ou encore via la mise en place d'un congé paternité indemnisé à 100% pendant une période de 14 jours calendaires ou l'aide à la garde des enfants.

Depuis 2023, le Groupe a rejoint l'initiative **#StOpE**, Stop au sexisme ordinaire en entreprise.

Le groupe s'est ainsi engagé notamment à informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts, inciter l'ensemble des salariés à contribuer, prévenir, identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire (...).

De nouveaux outils d'information et de sensibilisation ont été créés et diffusés : une campagne d'affichage rappelant le cadre légal, les engagements du groupe, les personnes ressources et dispositifs d'alerte, une série de films courts mettant en scène des collaborateurs et collaboratrices du groupe témoignant de l'importance de la prévention des situations d'agissements sexistes et de l'objectif « Zéro sexisme chez Fnac Darty ».

Par ailleurs, la politique en faveur de la Parité se structure par le dialogue social. En 2023, la direction et les partenaires sociaux ont réouvert les discussions en vue de construire un nouvel accord de groupe et de déterminer un plan d'action ambitieux en faveur de la non-discrimination, de l'égalité professionnelle, de la mixité et 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 36,36 %.
- 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. Actuellement, le pourcentage de femmes au Leadership Group est de 33,62 %.
- 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.

Après une année 2023 très encourageante, le groupe reste vigilant sur les enjeux de parité et du déploiement de leviers d'actions quant au taux de mixité, avec un objectif de maintien de la part des femmes aux postes managériaux, et ce, aussi bien au sein des effectifs « Managers » (38,5% en 2024 / -0,4 pt vs 2023 après avoir obtenu une progression de +1,3 pt vs 2022), que des directeurs de magasins (24,5% en 2024, -1,1 pt versus 2023, après une progression de +2,0 pts en 2023 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 trois ans d'existence, plus de 260 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. **Semaine de la parité** : le réseau ex aequo organise chaque année une semaine d'événements pour faire le point sur les objectifs que le groupe s'est donnés en matière de parité, accroître la compréhension des enjeux, ancrer le sujet dans la culture interne. En 2024, plusieurs prises de parole, rencontres et ateliers ont été organisées : rappel de l'engagement par notre direction générale, atelier sur l'art de la décision, table-ronde sur la féminisation des métiers, rencontre avec une para-athlète olympique ...
4. La poursuite des programmes de développement et d'accompagnement des carrières au féminin :
- « **Réussir au féminin** » et « Leadership au féminin » **dispositifs de développement personnel construit par le Groupe et ciblant le leadership des femmes.** Ils permettent 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. Ces dispositifs permettent également de nourrir le vivier de candidatures féminines en interne.
  - Un programme structuré de mentoring à destination des femmes. En 2024, 17 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, avec l'inscription de 4 collaborateurs et collaboratrices du Groupe Fnac Darty, cadres dirigeants ou à potentiel d'évolution de carrière.

## Annexe 1 : Index par société – détail des indicateurs

- RELAIS FNAC : 89 / 100
- UES DARTY GRAND EST : 93 / 100
- UES DARTY ILE DE FRANCE : 93 / 100
- FNAC PARIS : 94 / 100
- FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES : 93 / 100
- UES DARTY GRAND OUEST : 88 / 100
- FNAC LOGISTIQUE : 94 / 100
- FNAC PERIPHERIE : 94 / 100
- CODIREP : 94 / 100
- NATURE ET DECOUVERTES : 99 / 100
- MAINTENANCE SUR SITE : 93 / 100
- WEFIX : 86 / 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	5,9	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
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>89</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>89</b>		<b>100</b>

## 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	1,9	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,6	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,8	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>

## 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	3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	4,5	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
<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 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	0,5	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	14,3	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	2	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	1,4	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	6,8	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>

## 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	4,1	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>

## 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	0,7	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	10,9	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	2	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 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	0,6	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	3,6	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	4	10	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>

**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	0,5	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	6,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	5,3	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	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>



## 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- Ecart de rémunération (en %)	1	0,1	39	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	0,6	20	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	0,9	15	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0	INCALCULABLE		15	0
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>84</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>99</b>		<b>100</b>

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

## 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	0,6	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,2	35	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>79</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>93</b>		<b>100</b>

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

**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- Ecart de rémunération (en %)	1	4	36	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	3,1	10	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	4	15	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de 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>86</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>86</b>		<b>100</b>

## LOI RIXAIN

Dans le cadre de la loi « Rixain », nous avons également calculé les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les 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 30,3% en 2024, en progression de 0,7 point vs 2023.

Par ailleurs, le Groupe Fnac-Darty a été classé 24eme /120 au Palmarès 2023 de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF 120, classement mis en place en 2013 par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité, dans le cadre du suivi de la loi Copé-Zimmermann ; soit un gain de 23 places par rapport à l'année précédente, avec un score de 79.74/100 (+9.76 points) grâce notamment à la progression du % de femmes au comité exécutif et au « leadership group ».

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	14,8%	NA
UES DARTY ILE DE France	17,9%	NA
FNAC PARIS	NA	NA
FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES	37,1%	40,9%
UES DARTY GRAND OUEST	0%	NA