

MAISONS DU MONDE

INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DE MADAME JULIE WALBAUM, DIRECTRICE GÉNÉRALE

Nantes, le 14 mars 2022

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF et des recommandations de l'Autorité des marchés financiers, [Maisons du Monde](#) (Euronext Paris : MDM, Code ISIN : FR0013153541) publie les décisions prises par son Conseil d'administration le 9 mars 2022 concernant les éléments de rémunération de Madame Julie Walbaum, Directrice Générale.

Rémunération variable de Madame Julie Walbaum au titre de l'exercice 2021 payable en 2022

Le Conseil d'administration de Maisons du Monde, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a fixé la rémunération variable de Madame Julie Walbaum pour l'exercice 2021. Conformément à l'article L.22-10-34 II du Code de commerce, cette rémunération ne sera versée qu'après son approbation par l'Assemblée Générale du 31 mai 2022.

Il est rappelé que le Conseil avait fixé les modalités de cette rémunération variable dans sa séance du 25 mars 2021, sur les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations qui s'était tenu le 2 mars 2021.

Ces modalités de rémunération ont par la suite été approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 4 juin 2021.

Chaque critère a été évalué de manière indépendante, par rapport à son objectif. Pour l'évaluation du taux d'atteinte de chaque critère, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a utilisé les seuils de performance, les cibles et les plafonds qui avaient été définis comme suit :

- Évaluation des objectifs financiers :
 - Ventes Groupe : 30 % de la part variable cible, pouvant aller jusqu'à 125% en cas de surperformance. Le taux d'atteinte est de 94,4 % (la cible de 100% n'étant pas atteinte du fait de la fermeture des magasins pendant l'exercice 2021),
 - EBIT Groupe : 30 % de la part variable cible, pouvant aller jusqu'à 150% en cas de surperformance. Le taux d'atteinte est de 150%, correspondant au maximum de surperformance pour ce critère, du fait de la bonne performance EBIT 2021,
 - Free Cash-Flow Groupe : 30 % de la part variable cible plafonné à 100%. L'objectif est également largement dépassé, le taux d'atteinte est donc de 100%.
- Évaluation des objectifs non financiers :
 - Part de l'offre responsable dans l'offre de Maisons du Monde : 10 % de la part variable cible pouvant aller jusqu'à 125% en cas de surperformance. Le taux d'atteinte est de 125% correspondant au maximum de surperformance pour ce critère.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a donc évalué l'atteinte globale de la performance 2021 de la Directrice Générale à 115,8 % de la performance cible, avec les taux d'atteinte et la pondération par critère comme suit :

Variable 2021	% par objectif	Taux d'atteinte de l'objectif	% bonus Cible
Objectifs financiers			
- Ventes du Groupe	30%	94,4%	28,3%
- EBIT Groupe	30%	150%	45%
- Free-cash-flow	30%	100%	30%
Objectifs non financiers (quantifiable)			
- RSE : Part de l'offre responsable dans l'offre de Maisons du Monde	10%	125%	12,5%
Taux d'atteinte / part variable			115,8%
Rémunération fixe de référence	500 000 €		
Part variable cible : 100% de la rémunération fixe	500 000 €		
Part variable maximum : 125% de la rémunération cible	625 000 €		
Part variable à verser			579 000 €

La part variable pour l'année 2021 qui sera donc versée, après l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 31 mai 2022, s'établit à un montant de 579 000 euros, soit 115,8% de la rémunération fixe de référence pour la période.

Rappel des décisions sur le plan d'actions gratuites de performance attribué en 2019 à la Directrice Générale et dont les actions devaient devenir disponibles en 2022.

Le Conseil d'administration rappelle la décision qu'il a prise en 2021 concernant les conditions de performance qui portaient sur les exercices 2019 et 2020 attachées aux actions gratuites de performance attribuées à la Directrice Générale. Etant donné l'impact de la crise sanitaire et malgré la bonne performance du Groupe en 2020, le Conseil d'administration avait constaté que les cibles du plan n'avaient pas été atteintes.

Aucune des actions gratuites de performance qui avaient été attribuées à la Directrice Générale et qui devaient devenir disponibles en 2022 ne seront donc versées.

Les éléments de la rémunération fixe et les montants cibles et maximum de la rémunération variable annuelle de la Directrice Générale, tels qu'approuvés par l'Assemblée Générale du 4 Juin 2021 restent inchangés au titre de 2022

- Rémunération fixe de 500 000 €
- Part variable cible de 100 % de la rémunération fixe
- Part variable maximum en cas de surperformance de 125% de la cible.

Conditions de performance de la rémunération variable de la Directrice Générale au titre de 2022

La rémunération variable de la Directrice Générale, au titre de l'exercice 2022 continuera de reposer sur l'addition de deux composantes : la performance financière autour de trois critères (CA, EBIT et Free cash-flow) et la performance RSE (climat et social).

En 2022, sur recommandation de son Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration a décidé de renforcer de 10 à 20% le poids des critères RSE dans le système de rémunération variable court terme de la Directrice Générale.

Chaque critère sera évalué de manière indépendante, par rapport à un objectif fixé par le Conseil.

Pour l'évaluation du taux d'atteinte de chaque critère, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a déterminé des seuils de performance, une cible et un plafond. Le seuil de déclenchement, pour les objectifs financiers, correspond au paiement de 50% du montant cible ; la cible correspond à 100%, et les plafonds sont définis comme suit :

- Objectifs financiers : 80% du variable cible :
 - Ventes Groupe : 30 % de la part variable cible, avec un maximum de 150% en cas de surperformance
 - EBIT Groupe : 25 % de la part variable cible ; avec un maximum de 140% en cas de surperformance
 - Free Cash-Flow Groupe : 25 % de la part variable cible, avec un maximum de 100%

Ces objectifs, préétablis et définis de manière précise, ainsi que le niveau attendu de réalisation des critères ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité mais correspondent au budget validé par le Conseil et sont en cohérence avec les communications au marché.

- Objectifs RSE : 20%
 - Climat : 15% de la part variable cible avec un maximum de 100%

Cette partie Climat est composé de deux objectifs, qui s'inscrivent dans le cadre de l'ambition de Maisons du Monde de réduire de 25% les émissions de CO₂ en intensité carbone (tCO₂eq / m€ de CA) entre 2018 et 2025 sur le périmètre Groupe et sur les scopes 1, 2 et 3 :

 - Pour 10 % de la part variable cible, avec un maximum 100% :

Par rapport à une valeur de référence à fin 2018 d'une intensité carbone sur le scope 1, 2 et 3 – périmètre Groupe en tCO₂eq/m€ de CA :
Passer d'une réduction de l'intensité carbone de - 16 % à fin 2021 à une réduction de l'intensité carbone à - 18,5 % à fin 2022
 - Pour 5% de la part variable cible, avec un maximum de 100% :
 - Feuille de route climat : mettre en place et fiabiliser un nouvel outil de pilotage interne de l'empreinte carbone permettant de définir une trajectoire de réduction des émissions de CO₂ à moyen et long terme des activités du Groupe (scope 1,2 et 3) avant fin 2022.
 - Social : 5% de la part variable cible avec un maximum de 100%.

Dans le cadre de la politique du Groupe en faveur des jeunes et de l'égalité des chances, atteindre 150 alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) dans le Groupe au 31 décembre 2022. Cet objectif permet de tenir la trajectoire de 300 jeunes en alternance dans le Groupe d'ici fin 2025.

Décision d'attribution d'actions gratuites de performance à la Directrice Générale au titre de l'exercice 2022

Dans le cadre de l'autorisation conférée par l'Assemblée Générale du 12 juin 2020, le Conseil d'administration a décidé, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, d'attribuer au profit de la Directrice générale 39 242 actions gratuites de performance. Ces actions sont des actions existantes ou à émettre de la Société, correspondant à 0,09% du capital social et dont le montant valorisé en IFRS2 est au maximum égal à 120% de sa rémunération fixe.

L'attribution de ces actions est concomitante à une attribution effectuée au profit de près de 200 collaborateurs du Groupe Maisons du Monde, portant sur un total de 0.63 % du capital.

L'acquisition définitive de la totalité des actions allouées à Madame Julie Walbaum est subordonnée à une condition de présence de trois ans continue jusqu'au 10 mars 2025, ainsi qu'aux conditions de performance définies ci-après :

- **SALES CAGR** : Taux de croissance moyen annualisé des exercices 2022 – 2024
- **EBIT** : Taux moyen sur 3 exercices 2022 – 2024 d'EBIT / CA
- **TSR** : Total Shareholder Return, taux de rendement de l'action Maisons du Monde sur 3 ans mesuré par rapport à l'indice CAC Mid 60. GR (dividendes inclus)
- **RSE** :
 - critère climat : part de l'offre « Good is Beautiful » à fin 2024 (Nombre de références qui répondent aux conditions du cahier des charges du programme « Good is Beautiful » dans

les collections de l'année 2024 / Nombre de références totales dans les collections Maisons du Monde 2024)

- critère social : taux d'engagement des salariés à fin 2024 vs fin 2021 (le taux d'engagement est calculé à méthode constante sur la base de la moyenne des 4 indicateurs tels que figurant dans l'enquête d'engagement réalisée auprès de l'ensemble des salariés des filiales européennes du groupe à fin 2021)

CRITERES RETENUS	POIDS DU CRITERE
Sales CAGR	30%
EBIT / CA	30%
TSR	20%
RSE :	20%
- CLIMAT	15%
- SOCIAL	5%

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, a fixé les niveaux quantifiables seuil et cible attendus pour chacune des conditions de performance hors TSR :

- Le seuil de déclenchement de la performance donne droit à 50% des actions.
- La cible de performance (à 100% de l'objectif) donne droit à 100% des actions
- En dessous du seuil, aucune action au titre de cette performance n'est acquise
- Entre le seuil et la cible de performance les actions au titre de cette condition sont acquises de manière proportionnelle et linéaire

En ce qui concerne particulièrement le critère de TSR et conformément à l'engagement pris devant les actionnaires, le seuil de performance a été fixé à l'atteinte d'une performance au moins équivalente à l'indice retenu. A ce niveau de performance, 75 % des actions portant cette condition de performance pourront être acquises. La cible permettant l'acquisition de 100% des actions portant une condition de TSR est fixée à 105% de l'indice. La surperformance est fixée à 110% de l'indice TSR et permet l'acquisition de 125% des actions liées à ce critère. Entre les niveaux seuil, cible et surperformance, les actions au titre de cette condition TSR sont acquises de manière proportionnelle et linéaire.

Au cas où le nombre d'actions de performance obtenu suite à l'application des conditions de performance ci-dessus serait supérieur au nombre d'actions attribuées, le nombre d'actions acquises ne pourra en aucun cas dépasser 100% des actions attribuées ; enfin, si le nombre d'actions n'était pas un nombre entier, il serait arrondi à l'unité immédiatement inférieure.

La Directrice générale sera tenue de conserver au nominatif, jusqu'à la fin de son mandat, 40% des actions attribuées jusqu'à ce qu'elle détienne une quantité d'actions représentant 2 années de rémunération fixe. Compte tenu de cette obligation de détention, la disponibilité des actions de performance n'est pas conditionnée à l'achat d'actions supplémentaires de la Société.

Enfin, le Conseil a réaffirmé que la Directrice générale ne pouvait pas recourir à des produits de couverture sur les actions de la Société ainsi que sur tous les instruments financiers qui y sont liés, et a pris acte de l'engagement de Madame Julie Walbaum de ne pas recourir à de telles opérations de couverture y compris sur les actions de performances attribuées.