



COMMUNIQUÉ

## MAISONS DU MONDE

### INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DE MADAME JULIE WALBAUM, DIRECTRICE GÉNÉRALE

Nantes, 29 mars 2021

Maisons du Monde (Euronext Paris : MDM, Code ISIN : FR0013153541), conformément au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF et des recommandations de l'Autorité des marchés financiers, publie les décisions prises par son Conseil d'administration le 25 mars 2021 concernant les éléments de rémunération de Madame Julie Walbaum, Directrice Générale.

#### Rémunération variable de Madame Julie Walbaum au titre de l'exercice 2020 payable en 2021

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a fixé la rémunération variable de Madame Julie Walbaum pour l'exercice 2020. 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 4 juin 2021.

Il est rappelé que le Conseil avait fixé les modalités de cette rémunération variable dans sa séance du 10 mars 2020 à la veille du premier confinement en France et alors que Maisons du Monde avait déjà été directement affecté par la situation Italienne et mettait sur pied une politique ambitieuse pour faire face à la crise sanitaire et ses impacts attendus sur les activités.

Il avait fixé les modalités de la rémunération variable suivantes :

La rémunération variable annuelle a une valeur cible de 270 000 € correspondant à 60 % de la rémunération fixe brute annuelle. Ce montant peut être compris entre 0 et 150 % de la valeur cible au regard de la performance. Le plafond de la rémunération variable annuelle est de 90 % de la rémunération fixe annuelle. Le bénéfice de cette part variable est subordonné à la réalisation d'objectifs financiers et non financiers prédéterminés et structurés comme suit :

- Objectif financier sur les ventes Groupe : 20 % de la part variable cible ;
- Objectif financier sur l'EBIT Groupe : 50 % de la part variable cible ;
- Objectifs non financiers : 30 % de la part variable cible déterminée sur les objectifs détaillés suivants :
  - Gestion opérationnelle de la crise COVID-19 : Poids de l'objectif 10%  
Construire et mettre en œuvre un plan de prévention et de continuité des activités dans le monde (gouvernance de la gestion de crise, politique visant à protéger les salariés et les clients de l'enseigne, sécurisation des flux d'approvisionnement...). Définir un plan de relance de l'activité post covid-19 ;
  - Construction, mise en place, suivi et résultat du plan d'action volontariste (englobant l'ensemble de la structure de coûts du Groupe) visant à atténuer les impacts de la crise sanitaire sur la génération de trésorerie du Groupe : Poids de l'objectif 15% ;
  - Mise en œuvre et progression des indicateurs sur le plan de diversité et de parité au sein de l'entreprise : Poids de l'objectif : 5%.

Ces modalités de rémunération ont été approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 12 juin 2020.

Chaque critère a été évalué de manière indépendante, par rapport à un objectif. Pour l'évaluation du taux d'atteinte de chaque critère, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des

nominations et des rémunérations, avait, en outre, déterminé des seuils de performance, une cible et un maximum. L'atteinte pour un critère du niveau de performance maximum donne lieu à 150% maximum du niveau cible sur ce critère.

Le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, a donc évalué l'atteinte globale à 94 % de la performance cible, avec les taux d'atteinte par critère suivants :

	<b>% par objectif</b>	<b>Taux d'atteinte de l'objectif</b>	<b>% bonus Cible</b>	<b>% de la rémunération fixe</b>
<b>Objectifs financiers</b>				
- Ventes du Groupe	20%	100%	20%	12%
- Ebit Groupe	50%	100%	50%	30%
<b>Objectifs non financiers</b>				
- Gestion opérationnelle de la crise Covid-19	10%	75%	8%	5%
- Plan d'actions pour génération de trésorerie	15%	75%	11%	7%
- Mise en œuvre et progression des indicateurs Diversité et Parité au sein du Groupe	5%	100%	5%	3%
<b>Taux d'atteinte / rémunération variable</b>			<b>94%</b>	<b>56%</b>
Rémunération fixe de référence	450 000			
Rémunération variable cible : 60% de la rémunération fixe	270 000			
<b>Rémunération variable à verser</b>			<b>253 000</b>	

La part variable pour l'année 2020 qui sera donc versée, après l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 04 juin 2021, s'établit à un montant arrondi de 253 000 euros, soit 56 % de la rémunération fixe de référence pour la période.

**Evaluation de la performance du plan d'actions gratuites de performance attribué en 2019 à la Directrice Générale**

Le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, a examiné l'atteinte des conditions de performance du plan d'actions gratuites de performance attribuées en 2019 à la Directrice Générale et dont les conditions de performance portaient sur les exercices 2019 et 2020.

Etant donné l'impact de la crise sanitaire et malgré la bonne performance du Groupe en 2020, les cibles du plan ne sont pas atteintes. Aucune des actions gratuites de performance qui avaient été attribuées à la Directrice Générale et qui devaient devenir disponibles en 2022 ne seront acquises.

**A l'occasion du renouvellement de son mandat de Directrice Générale pour un nouveau terme de 3 ans, modifications de certains aspects de la politique de rémunération de Madame Julie Walbaum soumises à l'approbation des actionnaires**

Le mandat de la Directrice Générale conclu en juin 2018 pour une durée de 3 ans arrivant à expiration au 30 Juin 2021, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé, d'une part, de renouveler ce mandat pour un nouveau terme de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, et, d'autre part, d'actualiser les conditions de ce mandat, en soumettant ses nouvelles conditions au vote des actionnaires.

Ainsi, le Comité des nominations et des rémunérations a diligenté deux études sur la rémunération d'un rôle de Directeur Général.

La première, sectorielle, réalisée par le cabinet BORACAY, repose sur les rémunérations proposées par une douzaine de groupes cotés de l'industrie du retail et du digital en France et en Europe ayant des caractéristiques de chiffres d'affaires, capitalisation et effectifs se rapprochant de celles de Maisons du Monde.

Ce premier benchmark a été complété par une seconde étude de rémunération, réalisée par le cabinet KORN FERRY, sur la base des rémunérations proposées par une vingtaine de sociétés françaises du mid-cap.

Les résultats de ces deux études ont conduit à mettre en avant deux éléments :

- En premier lieu, le décalage significatif entre le niveau de rémunération qui avait été proposé à la Directrice Générale et ceux observés sur le marché, et
- En second lieu, le besoin de revoir la structure de rémunération en augmentant le poids relatif de la rémunération variable et de l'intéressement long terme.

Après examen, le Conseil, sur recommandation des Comité des nominations et rémunérations, et en conformité avec le Code Afep Medef, a confirmé la pertinence et la nécessité d'une telle modification de la rémunération de la Directrice Générale, et ce pour les motifs spécifiques suivants :

- Le dispositif actuel avait été fixé en 2018, à l'occasion de la première nomination de Madame Julie Walbaum comme Directrice Générale du Groupe, alors que celle-ci était membre du Comité exécutif de la Société. A l'expiration de son premier mandat social, et à l'occasion du renouvellement de ce mandat pour un nouveau terme de 3 ans, il est apparu effectivement pertinent de réexaminer l'ensemble du dispositif de rémunération de la Directrice Générale
- Les évolutions proposées de la rémunération de la Directrice Générale reconnaissent d'une part, la forte croissance du Groupe et son internationalisation depuis sa prise de fonction, et d'autre part, la montée des enjeux opérationnels et stratégiques dans un contexte de plus grande volatilité macro-économique et de concurrence sectorielle accrue. En particulier, ces évolutions tiennent compte de la spécificité de Maisons du Monde, liée à son modèle omnicanal unique, se traduisant récemment par la mise en place d'une marketplace.

Structure du dispositif de rémunération :

La rémunération globale cible serait désormais composée de trois parts d'importance similaire : une rémunération fixe, une rémunération variable annuelle cible et un intéressement à long terme constitué sous forme d'actions gratuites de performance (la partie de cette rémunération globale soumise à performance représentant désormais près de 70 % de l'ensemble).

### Rémunération fixe et variable annuelle :

En ligne avec les résultats des études de rémunération, le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de proposer une augmentation de la rémunération fixe de la Directrice Générale de 450 000 € à 500 000 € (+11%).

Il a aussi été proposé de faire évoluer la rémunération variable cible de 60% à 100 % de la rémunération fixe permettant d'augmenter le poids de cette part variable dans la rémunération globale cible.

La rémunération variable maximum en cas de surperformance est ramenée à 125% de la cible (versus 150% auparavant).

Ces ajustements auraient ainsi pour conséquence de positionner la rémunération fixe et variable cible à un montant s'approchant de la médiane du marché (pour des entreprises de taille et avec des enjeux similaires).

Pour 2021, le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, a également décidé d'augmenter le poids des objectifs financiers dans la rémunération variable de la Directrice Générale (passant de 70% à 90%).

Il a par ailleurs intégré un nouvel objectif de Free Cash Flow à la rémunération variable annuelle, afin de mieux prendre en compte les priorités du Groupe et de ses actionnaires pour les années à venir.

Le bénéfice de la rémunération variable annuelle sera ainsi subordonné à la réalisation d'objectifs financiers et non financiers.

Chaque critère est 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, en outre, déterminé des seuils de performance, une cible et un plafond. Le seuil, pour les objectifs financiers, correspond au paiement de 75% du montant cible ; la cible correspond à 100%, et les plafonds sont définis comme suit :

- Objectifs financiers :
  - Sur les ventes Groupe : 30 % de la part variable cible ; pouvant aller jusqu'à 125% en cas de surperformance
  - Sur l'EBIT Groupe : 30 % de la part variable cible ; pouvant aller jusqu'à 150% en cas de surperformance
  - Sur le Free Cash Flow Groupe : 30 % de la part variable cible capé à 100% ;
  
- Objectifs non financiers :
  - Part de l'offre responsable dans l'offre de Maisons du Monde : 10 % de la part variable Groupe pouvant aller jusqu'à 125% en cas de surperformance

Ces objectifs, préétablis et définis de manière précise, ainsi que le niveau attendu de réalisation des critères non financiers 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.

#### L'intéressement à moyen/long terme valorisé :

La Directrice Générale est bénéficiaire des attributions d'actions gratuites de performance au même titre que les autres cadres supérieurs, dirigeants et hauts potentiels du groupe. Ces attributions permettent de mieux reconnaître, fidéliser et motiver celles et ceux qui ont un impact sur les résultats et dont le Groupe a besoin pour se développer. Ils permettent de lier les intérêts des bénéficiaires à ceux des actionnaires et, dans un même temps, renforcer l'alignement de tous autour d'objectifs communs, en ligne avec les ambitions de Maisons du Monde sur le moyen et long terme, et porter ainsi la croissance rentable du Groupe.

L'attribution d'actions gratuites de performance doit être soumise aux conditions suivantes :

- Conditions de présence :  
Sauf exceptions prévues par la législation en vigueur (comme l'invalidité et le décès du bénéficiaire), l'attribution des actions gratuites de performance ne devient définitive qu'au terme d'une période d'acquisition fixée par le Conseil d'administration. Celle-ci ne peut être inférieure à trois ans et sera validée sous réserve de la présence du bénéficiaire dans l'entreprise à l'issue de cette période d'acquisition (sauf décision contraire du Conseil d'administration, dûment justifiée, qui devra néanmoins appliquer à minima la règle du « prorata temporis » aux actions en cours d'acquisition et attendre l'évaluation de la performance des actions pour en déterminer le nombre).
- Conditions de performance :  
Toute attribution d'actions est soumise à l'atteinte de plusieurs conditions de performance exigeantes désormais mesurées sur 3 ans, contre deux ans auparavant, sur :
  - Un ou des indicateurs internes dont au moins une condition de performance RSE,
  - Une condition supplémentaire de performance boursière mesurée par le TSR relatif à un panel ou à un indice.

La Directrice Générale devra par ailleurs conserver au nominatif, jusqu'à la fin de ses fonctions, un pourcentage des actions attribuées jusqu'à atteindre une détention globale d'actions de la Société correspondant à 200 % de sa rémunération fixe annuelle.

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.

L'attribution réalisée annuellement au profit de la Directrice Générale ne devra pas excéder un montant (valorisé en IFRS) de 120% de sa rémunération fixe telle que résultant dans le nouveau dispositif.

#### Régime de retraite PER obligatoire (article 83) :

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé d'inclure la Directrice Générale au bénéfice du régime collectif à cotisation définies mise en place pour certaines catégories objectivement définies de personnels, leur permettant ainsi de se constituer une retraite supplémentaire par capitalisation au sein de l'entreprise, tout en restant dans la limite du plafond des cotisations sociales, actuellement de 3% de 5 PASS.

#### Engagement de non-concurrence :

La Directrice Générale reste soumise à une obligation de non-concurrence en cas de cessation de ses fonctions au sein de la Société, dans des conditions identiques à celles fixées à l'occasion de son premier mandat.

En contrepartie de cet engagement d'une durée de douze mois à compter de la cessation de son mandat social, la Directrice Générale percevrait, après la cessation de son mandat et pendant toute la durée de cette interdiction, une indemnité mensuelle spéciale forfaitaire égale à 50 % de sa rémunération brute mensuelle moyenne perçue lors des douze derniers mois complets de son activité.

Le Conseil d'administration pourrait toutefois renoncer à la mise en œuvre de l'obligation de non-concurrence lors de la cessation du mandat social de la Directrice Générale. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle spéciale forfaitaire prévue ne serait pas versée.

Le versement de l'indemnité mensuelle spéciale forfaitaire sera toutefois exclu, dès lors que la Directrice générale ferait valoir ses droits à retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne pourra être versée au-delà de soixante-cinq ans.

### **Maintien des autres avantages**

Pendant la durée de son mandat, la Directrice Générale continuera à bénéficier des différents avantages consentis au titre de son précédent mandat, et ce de manière inchangée, notamment en matière de prévoyance, frais de santé, assurance responsabilité civile, assurance chômage, et véhicule de fonction.

La politique de rémunération applicable à Madame Julie Walbaum est en tout état de cause subordonnée à son approbation ex-ante par l'Assemblée générale des actionnaires du 04 juin 2021.

### **Décision d'attribution d'actions gratuites de performance à la Directrice Générale au titre de l'exercice 2021**

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 36 360 actions gratuites de performance. Ces actions sont des actions existantes ou à émettre de la Société, correspondant à 0,08 % du capital social.

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 0.47% du capital.

L'attribution définitive de la totalité des actions allouées à Madame Julie Walbaum est subordonnée à une condition de présence de trois ans continue jusqu'au 25 mars 2024, ainsi qu'aux conditions de performance définies ci-après.

Le nombre définitif d'actions de performance qui lui sera attribué sera fonction de la réalisation de conditions de performance, mesurées comme suit :

- **SALES CAGR** : Taux de croissance moyen annualisé entre 2020 et 2023
- **EBIT** : Taux moyen sur 3 exercices d'EBIT / CA
- **TSR** : Total Shareholder Return, taux de rendement de l'action sur 3 ans mesuré par rapport à l'indice MidCap 60. GR (dividendes inclus)
- **RSE** :
  - › Augmentation de la part de l'offre responsable par rapport à l'offre globale entre 2020 et 2023
  - › Taux d'engagement des salariés basé sur les résultats de l'enquête 2021 et 2023 auprès de tous les salariés du Groupe

CRITERES RETENUS	POIDS DU CRITERE
Sales CAGR	30%
EBIT / CA	40%
TSR	20%
RSE :	10%
- Part de l'offre responsable	5%
- Taux d'engagement des salariés	5%

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

- Le seuil de déclenchement de la performance donne droit à 50% des actions qui portent cette condition.
  - La cible de performance (à 100% de l'objectif) donne droit à 100% des actions qui portent cette condition
  - 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 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.
  - En cas de surperformance par rapport à cette cible sur le critère TSR, il a été prévu que jusqu'à un maximum de 125% du nombre d'actions lié à ce critère puisse être acquis et ce de manière linéaire jusqu'à 110% de l'indice.

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.



\*\*\*

### À propos de Maisons du Monde

Maisons du Monde est un créateur d'univers originaux dans le secteur de l'aménagement de la maison, offrant une gamme unique de meubles et d'objets de décoration à des prix abordables, déclinés en différents styles. Le Groupe développe ses activités grâce à une approche omnicanale intégrée et complémentaire, s'appuyant sur son réseau international de magasins, ses sites Internet et ses catalogues. Fondé en France en 1996, le Groupe a opéré une expansion rentable de ses activités à travers l'Europe depuis 2003. Les ventes du Groupe ont atteint 1 182 millions d'euros en 2020, et son EBITDA était de 241 millions d'euros. Au 31 décembre 2020, le Groupe exploitait un réseau de 369 magasins dans neuf pays – France, Allemagne, Belgique, Espagne, États-Unis, Italie, Luxembourg, Portugal et Suisse –, et a généré 47 % de ses ventes hors de France. Le Groupe a également réussi l'intégration d'une plateforme de e-commerce complète et complémentaire, dont les ventes ont progressé de plus de 30 % en moyenne par an de 2010 à 2020. Cette plateforme, enrichie par le lancement d'une marketplace en France en novembre 2020, a représenté 33% des ventes du Groupe en 2020 et est disponible dans les pays d'implantation des magasins, ainsi qu'en Autriche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

[corporate.maisonsdumonde.com](https://corporate.maisonsdumonde.com)

\*\*\*

### Contacts

#### Relations Investisseurs

Christopher Welton – +33 7 85 70 71 41

[cwelton@maisonsdumonde.com](mailto:cwelton@maisonsdumonde.com)

#### Relations Presse

Clémentine Prat – +33 2 51 79 54 08

[cprat@maisonsdumonde.com](mailto:cprat@maisonsdumonde.com)