

Information

MAISONS DU MONDE

INFORMATION SUR LA REMUNERATION DE FRANCOIS-MELCHIOR DE POLIGNAC, DIRECTEUR GENERAL

Nantes, le 11 mars 2024

Conformément au Code de gouvernement des sociétés cotées Afep-Medef et aux 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 réuni le 11 mars 2024 concernant les éléments de rémunération de Monsieur François-Melchior de POLIGNAC, Directeur Général de la Société depuis le 15 mars 2023 après avoir exercé la fonction de Directeur Général Délégué du 25 janvier 2023 au 15 mars 2023 dans le cadre de la transition avec la précédente Directrice Générale.

Rémunération variable de Monsieur François-Melchior de POLIGNAC au titre de l'exercice 2023 payable en 2024

Le Conseil d'administration de Maisons du Monde, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a fixé la rémunération variable de Monsieur François Melchior de Polignac pour l'exercice 2023.

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 21 juin 2024. Il est rappelé que le Conseil avait fixé les modalités de cette rémunération variable dans sa séance du 22 mars 2023, sur les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations.

Ces modalités de rémunération ont par la suite été approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 29 juin 2023.

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 0 %.
 - EBIT Groupe : 25 % de la part variable cible, pouvant aller jusqu'à 140% en cas de surperformance. Le taux d'atteinte est de 0%.

- Free Cash-Flow Groupe : 30 % de la part variable cible, pouvant aller jusqu'à 125% en cas de surperformance. Le taux d'atteinte est de 0%.
- Évaluation des objectifs non financiers :
 - CLIMAT : Réduction des émissions carbone en intensité : 10% de la part variable cible, plafonnée à 100%. Le taux d'atteinte est de 0%.
 - SOCIAL : Nombre d'alternants dans le Groupe au 31/12/2023 : 5% de la part variable cible, plafonnée à 100%. Le taux d'atteinte est de 100% avec 254 alternants dans le groupe au 31/12/2023 pour un objectif de 230 alternants.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a donc évalué l'atteinte globale de la part variable 2023 du Directeur Général à 5% de la part variable cible, avec les taux d'atteinte et la pondération par critère comme suit :

Variable 2023	% par objectif	Taux d'atteinte de l'objectif	% bonus cible
Objectifs financiers			
- Ventes du Groupe	30%	0%	0%
- EBIT Groupe	25%	0%	0%
- Free-cash-flow	30%	0%	0%
Objectifs non financiers			
- RSE	15%	33.33%	5%
Taux d'atteinte / part variable			5%
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			25 000€

La part variable pour l'année 2023 qui sera donc versée, après l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 21 juin 2024, s'établit à un montant de 25 000 euros bruts, soit 5% de la rémunération fixe de référence pour la période.

Lors de sa séance du 11 mars, le Conseil a pris acte de ces résultats, qui s'expliquent en grande partie par un contexte difficile pour le secteur Maison et Décoration (incertitudes géopolitiques, inflation sans précédent, baisse de la confiance des consommateurs).

Ainsi, le Conseil estime que la rémunération variable du Directeur Général au titre de 2023 (résultant de critères fixés début 2023) est en ligne avec les performances de Maisons du Monde en 2023 mais ne reflète pas la qualité du travail du Directeur Général, ni son engagement tels qu'évalués et appréciés par le Conseil d'Administration dans son ensemble.

Les éléments de la rémunération fixe et les montants cibles et maximum de la rémunération variable annuelle du Directeur Général, pour l'année 2024

Rémunération de Monsieur François-Melchior de POLIGNAC

Le Conseil d'administration du 11 Mars 2024, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a fixé de la manière suivante les éléments de rémunération de Monsieur François-Melchior de POLIGNAC :

Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle reste fixée à un montant de 500 000 euros bruts annuel.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle de Monsieur François-Melchior de POLIGNAC sera versée en fonction de l'atteinte de critères mesurant la performance financière (CA et Free cash-flow), la bonne exécution du plan stratégique (*Inspire everyday*) ainsi que la performance RSE (climat et sociale) du Groupe. Cette rémunération variable annuelle pourra être comprise entre 0% et 150% de la rémunération fixe brute annuelle.

Chaque critère sera évalué de manière indépendante, par rapport à un objectif fixé par le Conseil d'administration. 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 maximum au paiement de 50% du montant cible ; la cible correspond à 100%, et les plafonds sont définis, comme suit :

Objectifs financiers : 65% du variable cible

- Ventes Groupe (périmètre *Like for Like*) : 35 % de la part variable cible, avec un maximum de 175% en cas de surperformance
- Free Cash-Flow Groupe : 30% de la part variable cible, plafonnée à 175% en cas de surperformance

Entre le seuil, la cible de performance et la cible de surperformance, la rémunération variable au titre de chaque critère financier est atteinte par palier et est déterminée, entre deux paliers, de manière proportionnelle et linéaire.

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.

Objectif lié au plan stratégique : 20% du variable cible

- Plan Inspire Everyday : 20% de la part variable cible, plafonnée à 100%

Cet indicateur est un indicateur qualitatif global d'exécution du plan stratégique par le Directeur Général et qui sera évalué par le Conseil d'administration sur la base de quatre éléments clés : le nombre de magasins à ouvrir ou à transférer en franchise ou affiliation, l'amélioration du taux de

transformation Retail, la réalisation du plan d'économies ainsi que la transformation de l'offre de Maisons du Monde.

Objectifs RSE : 15% du variable cible

- Climat : 10% de la part variable cible, plafonnée à 100% :
 - o Objectif Climat 1 : 5% de la part variable cible, plafonnée à 100% : Dans le cadre de la refonte de la trajectoire carbone du Groupe, évaluation des progrès réalisés sur les politiques et processus de création, de sourcing et d'achats pour mieux prendre en compte les engagements de durabilité dans les collections.
 - o Objectif Climat 2 : 5% de la part variable cible, plafonnée à 100% : Poursuivre l'ambition de Maisons du Monde de réduire les émissions de CO2 en maintenant les émissions de CO2 du Groupe (Scopes 1, 2 et 3) à un niveau inférieur, en valeur absolue, à 15% de réduction par rapport à 2021 .

- Social : 5 % de la part variable cible, plafonnée à 100% : Dans le cadre des engagements de Maisons du Monde en faveur de l'insertion des jeunes, poursuite de l'objectif fixé en 2022 de mentorer 500 jeunes d'ici fin 2026 à travers du mentoring individuel et collectif en mentorant 100 jeunes en 2024 dont au moins 30 en mentoring individuel.

Entre le seuil et la cible de performance, la rémunération variable au titre de chaque critères RSE est atteinte par palier.

L'atteinte des objectifs de la rémunération variable annuelle de Monsieur François-Melchior de POLIGNAC sera appréciée par le Conseil d'administration lors de sa séance qui arrêtera les comptes 2024 de la Société.

Plan de rétention du Directeur Général

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de mettre en place un dispositif de rétention à destination du Directeur Général.

Les principales caractéristiques de ce plan de rétention du Directeur Général seraient les suivantes :

Ce plan de rétention concerne les années 2024, 2025 et 2026 pour un montant cible, à terme, de 500 000€ avec possibilité de doublement en fonction de la performance réalisée.

L'obtention de la prime est conditionnée :

- pour moitié, au respect d'une condition de présence dans les effectifs au 31/12/2026, et
- pour l'autre moitié, fonction de la même condition de présence et fonction du taux de réussite moyen des objectifs de performance fixés pour la rémunération variable annuelle des années 2024, 2025 et 2026.

Le Conseil d'administration a décidé que l'attribution définitive des montants prévus dans le plan de rétention interviendrait avant le terme de la période d'acquisition dans les seuls cas de (i) décès ou (ii) d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans la deuxième ou la troisième des catégories prévues à l'article L. 341- 4 du Code de la sécurité sociale.

En cas de départ en cours de période, aucun montant ne sera acquis, sauf cas spécifique d'un départ sous contrainte intervenant dans les 12 mois suivant un changement de contrôle de l'entreprise, cas

dans lequel la prime de rétention sera acquise sur une base prorata temporis et versée à l'échéance. De même, si, dans ce cas spécifique de départ, le versement au titre du plan de rétention, cumulé avec une éventuelle indemnité de non-concurrence, venait à dépasser deux ans de rémunération (fixe et variable annuelle), alors la somme due au titre du plan de rétention serait réduite d'autant.

Intéressement moyen/long terme

Le Directeur Général est bénéficiaire des attributions gratuites d'actions de performance attribuées sous condition de présence au terme d'une période de trois ans et sous condition de performance (attributions soumises à l'atteinte de plusieurs conditions de performance exigeantes mesurée sur 3 ans) au même titre que les autres cadres supérieurs et dirigeants du Groupe.

Dans le cadre de la mise en place d'un plan de relance de la performance commerciale et financière du Groupe, l'Assemblée Générale avait validé la proposition du Conseil de mars 2023 visant à attribuer, en plus des 50 000 actions de performance prévues chaque année, une attribution supplémentaire de 90 000 actions, dans le but de lier fortement la rémunération à long terme du Directeur Général dans les mois suivants son arrivée à ce plan de relance.

En application de cette politique, toute acquisition d'actions issues d'AGA au bénéfice du Directeur Général sera soumise à l'atteinte de plusieurs conditions de performance exigeantes mesurées sur trois ans sur :

- un ou des indicateurs internes quantifiables dont au moins une condition de performance RSE,
- une condition supplémentaire de performance boursière de type TSR.

Le Directeur Général devra conserver au nominatif, jusqu'à la fin de ses fonctions, 55 % des actions acquises.

Le Directeur Général ne pourra pas recourir à des produits de couverture sur les actions de la Société ainsi que sur tous les instruments financiers qui y sont liés. Il est pris acte de l'engagement de Monsieur François-Melchior de POLIGNAC de ne pas recourir à de telles opérations de couverture y compris sur les actions de performance attribuées.

Il est précisé que le Conseil d'administration de la Société, réuni le 11 mars, a attribué gratuitement des actions de performance à Monsieur François-Melchior de POLIGNAC (voir ci-dessous).

Engagement de non-concurrence

Le Directeur Général reste soumis à un engagement de non-concurrence d'une durée de 12 mois à compter de la cessation de son mandat de Directeur Général couvrant les sociétés susceptibles de concurrencer la Société et dont l'activité principale serait celle de la vente en gros, demi-gros ou détail d'équipement de la maison. L'obligation de non-concurrence est applicable sur le territoire de l'espace économique européen, de la Suisse et du Royaume-Uni. En contrepartie de l'activation de la clause de non-concurrence et pendant la durée de l'engagement, il percevra une indemnité mensuelle spéciale forfaitaire égale à 50 % de sa rémunération fixe brute mensuelle moyenne perçue lors des douze derniers mois complets de son activité. La Société pourra renoncer à la mise en œuvre de cette obligation de non-concurrence jusqu'au jour de la cessation de ce mandat social.

Couverture santé - prévoyance - invalidité et retraite

Le Directeur Général bénéficie des garanties complémentaires équivalentes à celles applicables à tous les cadres de direction de la Société et est rattaché aux contrats liant la Société aux organismes assureurs. A ce titre, il bénéficie du régime de prévoyance « incapacité – invalidité – décès » et du régime Frais de santé, applicables dans l'entreprise. Il bénéficie également du régime de retraite collectif supplémentaire « PERO » mis en place au sein de la Société au bénéfice des cadres dirigeants de la Société.

Assurance chômage

Le Directeur Général bénéficie d'une assurance chômage souscrite auprès de la GSC (formule dite « formule 70 ») pour une durée d'indemnisation de dix-huit mois.

Avantage en nature

Le Directeur Général perçoit un avantage en nature correspondant à l'usage privé d'un véhicule de fonction. La Société prend en charge toutes les dépenses d'entretien et d'assurance relatives au véhicule. Une carte essence est mise à sa disposition pour l'exercice de son activité professionnelle.

Divers

Aucune indemnité de départ ne sera octroyée au directeur général.

En cas de démission de son mandat de Directeur Général, Monsieur François-Melchior de POLIGNAC devra respecter un préavis de 6 mois.

Décision d'attribution gratuite d'actions de performance au Directeur Général au titre de l'exercice 2024

Dans le cadre de l'autorisation conférée par l'Assemblée Générale du 29 juin 2023, le Conseil d'administration a décidé, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, d'attribuer au profit du Directeur Général 140 000 actions gratuites de performance. Ces actions sont des actions existantes ou à émettre de la Société, correspondant à 0,34% du capital.

L'attribution de ces actions est concomitante à une attribution effectuée au profit de près de 110 collaborateurs du Groupe Maisons du Monde, portant sur un total de 1,77% du capital.

L'acquisition définitive de la totalité des actions allouées à Monsieur François-Melchior de POLIGNAC est subordonnée à une condition de présence de trois ans continue jusqu'au 10 mars 2027, ainsi qu'aux conditions de performance définies ci-après :

(i) la moitié des actions est attribuée sous conditions de performances économiques et RSE

- LIKE FOR LIKE SALES CAGR : Taux de croissance annualisé entre 2023 et 2026
- TAUX D'EBIT MOYEN / CA 2024, 2025, 2026 : Taux moyen d'EBIT par rapport au Chiffre d'affaires sur les trois exercices 2024, 2025 et 2026
- FREE CASH FLOW cumulé : cumul en millions d'euros attendu de FCF sur les exercices 2024, 2025 et 2026.
- « Plan Inspire Everyday » :

- Taux de passage du parc en affiliation/franchise atteint en 2026 : part du parc de magasins en affiliation/franchise en 2026 vs 2023
- Part du chiffre d'affaires « new business » atteint en 2026 vs 2023 : niveau de CA new business attendu en 2026 (B2B, services, nouvelles catégories d'offre)
- RSE :
 - Environnemental (*économie circulaire*) :
 - Objectif de Chiffre d'Affaires « seconde chance web » et économie circulaire (ventes pièces détachées...) atteint en 2026
 - Social (*Taux d'engagement*) :
 - Taux d'engagement 2026 des collaborateurs mesuré par la moyenne arithmétique de 4 questions identiques à l'enquête d'engagement « Your Voice » vs benchmark marché

Les conditions de performance sont ainsi résumées comme suit :

CRITERES RETENUS	POIDS DU CRITERE
Like for Like Sales CAGR	25%
Tx EBIT moyen / CA	25%
FCF Cumulé	20%
INSPIRE EVERYDAY	15%
<ul style="list-style-type: none"> • Tx de passage du parc en affiliation/franchise 	7,5%
<ul style="list-style-type: none"> • Part du CA new business 	7,5%
RSE :	15%
<ul style="list-style-type: none"> • CLIMAT 	10%
<ul style="list-style-type: none"> • 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, comme suit :

Concernant les critères économiques :

- 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% de ces 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, excepté pour les conditions RSE (bornes fixes).

(ii) l'autre moitié des actions est attribuée sous condition des mêmes performances économiques et RSE et d'une condition supplémentaire de TSR :

Ces 50 % d'actions attribuées seront conditionnées à l'atteinte d'un critère de TSR comme suit, et, de manière cumulative et proportionnelle, aux conditions de performance économique mentionnées au (i).

Ce TSR a été défini par le Conseil d'Administration de la manière suivante : (VWAP 90 jours fin de période – VWAP 90j début de période + dividendes sur la période) / (VWAP début de période).

Le seuil de déclenchement de la performance TSR a été fixé à 45 % minimum, et donnerait lieu à un vesting de 15 % des actions soumises à cette condition. En dessous de cette performance, aucune des actions sous condition de TSR ne sera acquise.

Le niveau de performance permettant l'acquisition de 100% des actions liées à ce critère a été fixé à l'atteinte d'une performance TSR de plus de 400 %.

Plusieurs paliers ont été définis entre le seuil de déclenchement et le maximum.

Entre deux paliers, la performance TSR sera déterminée de façon proportionnelle et linéaire.

Ainsi, la première moitié des actions attribuées sont adossées à des conditions de performance économiques et RSE, et l'autre moitié des actions attribuées seraient livrées sous conditions cumulatives d'atteinte (sur une base proportionnelle) des conditions économiques et RSE précédemment citées et d'atteinte de la condition TSR.

L'attribution des actions sera également conditionnée à la présence du bénéficiaire dans l'entreprise à l'issue de cette période d'acquisition, étant précisé que :

- (i) en cas de départ contraint (demande de démission, révocation, non-renouvellement), autre que pour faute grave ou lourde, autre que visé au (ii), le Conseil d'administration pourra lever la condition de présence, sur décision dûment justifiée, étant précisé que dans les cas susvisés, la règle du « prorata temporis » aux actions en cours d'acquisition sera toujours appliquée
- (ii) en cas de départ contraint autre que pour faute grave ou lourde dans les 12 mois suivants une prise de contrôle, la condition de présence sera automatiquement levée, étant précisé que dans ce cas, la règle du « prorata temporis » aux actions en cours d'acquisition sera toujours appliquée (l'exercice fiscal en cours sera considéré comme entièrement effectué).

Par ailleurs, le Conseil d'administration a prévu l'attribution définitive des actions avant le terme de la période d'acquisition, et la libre cessibilité de ces actions, en cas de décès ou d'invalidité du Directeur Général correspondant au classement dans la deuxième ou la troisième des catégories prévues à l'article L. 341- 4 du Code de la sécurité sociale.

Enfin, le Directeur Général ne pourra pas recourir à des produits de couverture sur les actions de la Société ainsi que sur tous les instruments financiers qui y sont liés. Il est pris acte de l'engagement de Monsieur François-Melchior de POLIGNAC de ne pas recourir à de telles opérations de couverture y compris sur les actions de performance attribuées.