



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

MAISONS DU MONDE : INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DE MADAME JULIE WALBAUM, DIRECTRICE GÉNÉRALE

Nantes, 16 mars 2020

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 10 mars 2020 concernant les éléments de rémunération de Madame Julie Walbaum, Directrice générale.

Intéressement à long terme

Dans le cadre de l'autorisation de l'Assemblée générale du 19 mai 2017 (13^{ième} résolution), le Conseil d'administration de Maisons du Monde dans sa séance du 10 mars 2020 a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'attribuer au profit de Madame Julie Walbaum, Directrice générale, 53 900 actions de performance. Ces actions sont des actions existantes ou à émettre de la Société, correspondant à 0.12 % du capital social.

L'attribution de ces actions est concomitante à une attribution effectuée au profit de plus de 400 collaborateurs du Groupe Maisons du Monde portant sur 0.78% 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 10 mars 2023, 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 par rapport aux niveaux du chiffre d'affaires « Sales » (tel que libellé dans les états financiers consolidés) de 2021 (CA2021) de Maisons du Monde, du niveau de l'EBITDA (tel que libellé dans les états financiers consolidés) cumulé de 2020 et 2021 (EBITDA 20+21) et d'une troisième condition sur l'Earning Per Share normatif cumulé sur 2020 et 2021 (EPS 20+21) de Maisons du Monde.

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

- 20% des actions portent une condition CA21,
- 50% une condition EBITDA20+21
- 30% une condition EPS20+21

Concernant la condition de performance interne portant sur le CA21, la mesure de la performance, conditionnant le nombre d'actions définitivement acquis au titre de cette performance et sous condition de présence, s'effectue de la façon suivante :

- Le seuil de déclenchement de la performance (à 95% de l'objectif de CA21) 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

Concernant les deux conditions de performance internes (EBITDA20+21 et EPS20+21), la mesure de performance pour chacune des conditions, conditionnant le nombre d'actions définitivement acquis au titre de cette performance et sous condition de présence, s'effectue de la façon suivante :

- Le seuil de déclenchement (à 90% de l'objectif) 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
- Entre le seuil et la cible de performance les actions au titre de cette condition 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 ne serait pas un nombre entier, il sera 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 salaire de base. 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.

Rémunération variable de Madame Julie Walbaum au titre de l'exercice 2019

Lors de cette même réunion, 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 2019.

Il est rappelé que le Conseil, dans sa séance du 22 mars 2019, avait fixé les modalités de la rémunération variable suivantes : la prime variable annuelle a une valeur cible de 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 prime annuelle est de 90 % de la rémunération fixe annuelle. Le bénéfice de la prime est subordonné à la réalisation d'objectifs financiers et non financiers intégrant des critères liés à la responsabilité sociétale et environnementale.

Ainsi, la part variable cible est structurée 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 suivants :
 - 15% organisation du Comex ;
 - 10% nouveau plan stratégique ;
 - 5% priorités et objectifs RSE de l'entreprise.

Il est en outre rappelé, que ces modalités de rémunération ont été approuvés par l'Assemblée générale des actionnaires du 3 juin 2019.

Chaque critère a été évalué de manière indépendante, par rapport à un objectif. Pour l'évaluation du taux d'atteinte de chaque critère le Comité 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 dans sa séance du 10 mars 2020, sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, a évalué l'atteinte globale à 86 % de la performance cible, avec les taux d'atteinte par critère suivants :

	% par objectif	Taux d'atteinte de l'objectif	Evaluation	% bonus Cible	% du salaire de base
Objectifs financiers					
- Ventes du Groupe	20%	97%	82%	16.40%	9.84%
- Ebit Groupe	50%	92.5%	78%	38.75%	23.25%
Objectifs non financiers					
- Organisation du Comex	15%	100%	100%	15%	9.00%
- Nouveau plan stratégique	10%	80%	80%	8%	4.80%
- Priorités et objectifs RSE	5%	150%	150%	7.50%	4.50%
Taux d'atteinte / bonus				85.7%	51.39%
Salaire de base	450 000 €				
Bonus Cible : 60% du salaire de base	270 000 €				
Bonus à verser				231 000 €	

La part variable pour la période s'établit à un montant arrondi de 231 000 euros, soit 51.39 % de la rémunération de base de la période. Ce montant sera soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée générale du 12 juin 2020.

Rémunération de Madame Julie Walbaum pour l'exercice 2020

Au titre de l'exercice 2020, le Conseil d'administration a fixé la rémunération de Julie Walbaum selon les modalités suivantes :

Rémunération fixe : 450 000 euros brute annuelle, inchangée par rapport à l'exercice 2019.

Rémunération variable : La prime variable annuelle aura une valeur cible de 60 % de la rémunération fixe brute annuelle. Ce montant pourra être compris entre 0 et 150 % de la valeur cible au regard de la performance. Le plafond de la prime annuelle sera de 90 % de la rémunération fixe annuelle. Le bénéfice de la prime sera subordonné à la réalisation d'objectifs financiers et non financiers structurée 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%.

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 Comité des rémunérations a, de plus, déterminé une grille avec des seuils de performance, une cible et un maximum. L'atteinte, pour un critère, du niveau de performance cible donne lieu à 100% du niveau cible sur ce critère et l'atteinte du maximum donne lieu à 150% maximum du niveau cible sur ce critère.

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.

Les modalités de rémunération de Madame Julie Walbaum sont en tout état de cause subordonnées à leur approbation par l'Assemblée générale des actionnaires du 12 juin 2020.



À propos 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 1 225 millions d'euros en 2019, et son EBITDA était de 153 millions d'euros. Au 31 décembre 2019, le Groupe exploitait un réseau de 376 magasins dans neuf pays –France, Italie, Espagne, Belgique, Luxembourg, Allemagne, Suisse, États-Unis et Portugal –, et a généré 45% 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 2019. Cette plateforme, qui a représenté 25% des ventes du Groupe en 2019, est disponible dans les neuf pays d'implantation des magasins, ainsi qu'en Autriche et aux Pays-Bas. En 2018, le Groupe a pris une participation majoritaire de 70% dans Modani, une enseigne d'ameublement présente aux États-Unis au travers de ses magasins et de son activité e-commerce. Modani, fondée en 2007, est une enseigne aspirationnelle d'art de vivre, qui propose une gamme unique de meubles modernes, contemporains et des années 1950 de qualité et à des prix abordables, avec une présence sur tout le territoire américain grâce à un réseau de 18 magasins.

corporate.maisonsdumonde.com

Contacts

Relations Investisseurs

Laurent Sfaxi – +33 2 51 71 52 07

lsfaxi@maisonsdumonde.com

Christopher Welton – +33 7 85 70 71 41

cwelton@maisonsdumonde.com

Relations Presse

Clémentine Prat – +33 2 51 79 54 08

cprat@maisonsdumonde.com