



## Information

### MAISONS DU MONDE

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

Vertou, le 24 mars 2023

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) rend publiques les décisions prises par son Conseil d'administration le 22 mars 2023 concernant les éléments de rémunération de Monsieur François-Melchior de POLIGNAC, Directeur Général de la Société nommé le 15 mars 2023 pour un mandat de 3 ans.

#### **Rémunération de Monsieur François-Melchior de POLIGNAC**

Le 8 mars 2023, le Conseil d'administration de Maisons du Monde avait décidé de nommer Monsieur François-Melchior de POLIGNAC en qualité de Directeur Général avec effet au 15 mars 2023, date à laquelle il a succédé à Madame Julie WALBAUM dont le mandat de Directrice Générale a pris fin.

Le Conseil d'administration du 22 Mars, 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 pour ce mandat de Directeur Général :

#### - **Rémunération fixe annuelle**

La rémunération fixe annuelle est d'un montant de 500 000 euros bruts annuel. En 2023, ce montant sera fixé au prorata temporis de la durée d'exercice de son mandat de Directeur Général, soit du 15 mars 2023 au 31 décembre 2023. Cette rémunération est en ligne avec celle attribuée à la précédente Directrice Générale.

#### - **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, EBIT et Free cash-flow) et la performance RSE (climat et social) du Groupe. Cette rémunération variable est également en ligne avec celle attribuée à la précédente 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 75% du montant cible ; la cible correspond à 100%, et les plafonds sont définis, comme suit :

- Objectifs financiers : 85% du variable cible
  - Ventes Groupe : 30 % de la part variable cible, avec un maximum de 125% 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 : 30% de la part variable cible, plafonnée à 125%

Entre le seuil, la cible de performance et la cible de surperformance, la rémunération variable au titre de chaque critère est atteinte 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.

- Objectifs RSE : 15%
  - Climat : 10% de la part variable cible plafonnée à 100% : Poursuivre l'ambition de Maisons du Monde de réduire de 25% les émissions de CO<sub>2</sub> en intensité carbone (tCO<sub>2</sub>eq / m€ de CA) entre 2018 et 2025 sur le périmètre Groupe et sur les scopes 1, 2 et 3 et atteindre une réduction de l'intensité carbone à -21,5 % à fin 2023 par rapport à 2018.
  - Social : 5 % de la part variable cible, plafonnée à 100% : Dans le cadre de la politique du Groupe en faveur des jeunes et de l'égalité des chances, l'objectif cible cette année est d'atteindre 230 alternants (contrats d'alternance ou de professionnalisation) dans le Groupe au 31 décembre 2023. Cet objectif permet de tenir la trajectoire de 300 jeunes en alternance dans le Groupe d'ici fin 2025.

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 2023 de la Société.

Cette rémunération variable annuelle pourra être comprise entre 0 % et 125 % de la rémunération fixe brute annuelle *pro rata temporis* au regard de l'atteinte de ces objectifs.

L'évaluation de l'atteinte de ces objectifs sera effectuée sur la période commençant à son entrée en fonction dans le Groupe. Pour rappel, ces objectifs vaudront aussi bien, *pro rata temporis*, pour la période allant du 25 janvier au 15 mars 2023 pendant laquelle Monsieur François-Melchior de Polignac a exercé les fonctions de Directeur Général Délégué, que pour la période allant du 16 mars au 31 décembre 2023 pendant laquelle il exercera les fonctions de Directeur Général.

- **Intéressement moyen/long terme**

Le Directeur Général sera bénéficiaire des attributions gratuites d'actions de performance le cas échéant, 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 mesurées sur 3 ans) au même titre que les autres cadres supérieurs, dirigeants et hauts potentiels du Groupe.

L'attribution réalisée annuellement ne pourra excéder un montant valorisé de 150 % de la rémunération annuelle fixe brute.

Le Directeur Général devra conserver au nominatif, jusqu'à la fin de ses fonctions, 40 % des actions attribuées jusqu'à atteindre une détention globale d'actions de la Société correspondant à 200 % de sa rémunération fixe annuelle brute. 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 22 mars, a attribué gratuitement des actions de performance à Monsieur François-Melchior de POLIGNAC (voir ci-dessous).

- **Engagement de non-concurrence**

Le Directeur Général est 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 sera 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 douze mois, étant précisé que cette durée d'indemnisation sera portée à dix-huit mois dès que les conditions de la GSC le permettront dans le courant de l'exercice 2023, dès lors que les actionnaires l'auront approuvé lors du vote individuel ex ante de la politique de rémunération du Directeur général lors de l'Assemblée Générale du 29 juin 2023.

- **Avantage en nature**

Le Directeur Général perçoit un avantage en nature correspondant à l'usage privé d'un véhicule de fonction. La Société prendra en charge toutes les dépenses d'entretien et d'assurance relatives au véhicule. Une carte essence sera 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 2023**

Dans le cadre de l'autorisation conférée par l'Assemblée Générale du 31 mai 2022, le Conseil d'administration a décidé, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, d'attribuer au profit du Directeur Général 71 944 actions gratuites de performance. Ces actions sont des actions existantes ou à émettre de la Société, correspondant à 0,16% 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 0,96% 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 15 mars 2026, ainsi qu'aux conditions de performance définies ci-après :

- SALES CAGR : Taux de croissance moyen annualisé des exercices 2022 – 2025
- EBIT 23+24+25 : Niveau d'EBIT cumulé attendu sur la période 2023-2025 (en millions d'euros)
- Total ShareHolder Return : taux de rendement de l'action mesuré par le cumul de sa progression (calculée sur la moyenne des 30 cotations avant la date d'attribution du plan et avant la date d'échéance de ce plan) et de son rendement (dividendes inclus), par rapport à un indice spécifique composé (i) à hauteur de 50 % de l'indice CAC Mid 60. GR (dividendes inclus) et (ii) à hauteur de 50 % d'un indice composé à parts égales de 6 retailers européens (Fnac Darty / Roche Bobois / Cafom / Home 24 SE / Dunhelm Group PLC / DFS Furniture PLC). Toutefois, aucun versement ne sera dû au titre de ce critère de performance si la moyenne des 30 cotations avant la date d'échéance de ce plan n'atteignait pas un cours plancher exigeant et supérieur au cours du jour de l'attribution.
- RSE :
  - Environnemental (*Offre Good is Beautiful*) :
    - Objectif du nombre de références « Good is Beautiful » dans les collections de l'année 2025 / Nombre de références dans les collections de l'année 2025

- Social (*Taux d'engagement*) : 10%
  - Taux d'engagement 2025 des collaborateurs mesuré par la moyenne arithmétique de 4 questions identiques à l'enquête d'engagement « Your Voice » menée en 2022 par le Groupe (hors Mekong).

CRITERES RETENUS	POIDS DU CRITERE
Sales CAGR	20%
EBIT	40%
TSR	20%
RSE :	20%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CLIMAT</li> </ul>	10%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SOCIAL</li> </ul>	10%

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% 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

Concernant le critère boursier TSR :

Sous condition de l'atteinte d'un cours plancher exigeant et supérieur au cours du jour de l'attribution :

- Le seuil de performance permettant l'acquisition de 50 % des actions portant cette condition de TSR a été fixé à l'atteinte d'une performance au moins équivalente à l'indice spécifique retenu.
- La cible permettant l'acquisition de 75% des actions portant une condition de TSR est fixée à 120% de l'indice.
- La cible permettant l'acquisition de 100% des actions portant une condition de TSR est fixée à 130% de l'indice.
- Le niveau de surperformance permettant l'acquisition de 125% des actions liées à ce critère La surperformance est fixée à 150% de l'indice
- Entre les différents niveaux de performance, les actions au titre de cette condition de TSR sont acquises de manière proportionnelle et linéaire.

Au cas où le nombre d'actions de performance obtenu à la suite de 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.

Le Directeur Général devra conserver au nominatif, jusqu'à la fin de ses fonctions, 40 % des actions attribuées jusqu'à atteindre une détention globale d'actions de la Société correspondant à 200 % de sa rémunération fixe annuelle.



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.

- 0 -