

La Défense, le 14 janvier 2019

Information relative aux éléments de rémunération du Président du Directoire de Tarkett publiée en application des recommandations issues du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF

Le Conseil de surveillance, lors de sa réunion du 11 janvier 2019, a, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, pris les décisions suivantes quant aux éléments de rémunération de M. Fabrice Barthélemy, nouveau Président du Directoire de la Société à compter de ce jour.

Il est précisé que le Conseil de surveillance a décidé de maintenir pour M. Fabrice Barthélemy des principes et une structure de rémunération comparables à ceux de M. Glen Morrison, tels que approuvés par l'Assemblée Générale du 26 avril 2018.

Rémunération

Rémunération fixe 575 000 euros brut par an

Rémunération variable

Rémunération variable, payable au plus tard le mois suivant l'Assemblée Générale des actionnaires autorisant ce variable au titre de l'année précédente.

Cette rémunération variable est composée de deux parties :

- Première partie assise sur des objectifs quantitatifs définis en début d'exercice par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations et de la gouvernance représentant 70% de la rémunération annuelle fixe (en cas d'atteinte des objectifs quantitatifs) affectée d'un coefficient de 0% à 200% de sorte qu'elle pourra représenter jusqu'à 140 % (en cas de dépassement des objectifs) de la rémunération fixe annuelle, selon une progression linéaire.
- Seconde partie assise sur des objectifs qualitatifs définis en début d'exercice par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations et de la gouvernance représentant 30% de la rémunération annuelle fixe (en cas d'atteinte des objectifs qualitatifs) affectée d'un coefficient de 0% à 100% de sorte qu'elle pourra représenter jusqu'à 30 % de la rémunération fixe annuelle.

Avantages

Véhicule de fonction

Mise à disposition d'un véhicule de fonction

Assurance responsabilité civile

Bénéfice de l'assurance responsabilité dirigeant existante au sein de Tarkett

Assurance chômage

Bénéfice de l'assurance chômage mandataire social du type GSC (formule F70 avec extension de la durée de l'indemnisation à vingt-quatre mois selon les règles en vigueur) offrant à M. Fabrice Barthélemy une couverture en cas de rupture de son mandat social.

Mutuelle

Bénéfice de la Mutuelle existante au sein de Tarkett

Prévoyance

Bénéfice du régime collectif de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) applicable aux salariés de Tarkett.

Conditions de fin de mandat

Engagement de Non-concurrence

Durée : 2 ans.

Montant :

Indemnité de non-concurrence égale à la rémunération brute fixe et variable perçue par M. Fabrice Barthélemy au cours des 12 mois précédant le départ au titre de son mandat de Président du Directoire, payable en 24 mensualités tout au long de la durée de l'engagement de non-concurrence.

Modalités :

Il est précisé que Tarkett se réserve le droit de renoncer à cette clause est possible dans un délai raisonnable, sur décision du Conseil de surveillance après recommandation du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef auquel la Société se réfère, aucune indemnité de concurrence ne pourra être versée si, lors du départ, le Président du Directoire, a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite à brève échéance, a fait valoir ses droits à la retraite ou a atteint l'âge de 65 ans.

Le Conseil de surveillance note à cet égard que l'indemnité de non-concurrence s'imputera sur l'indemnité de départ, de telle sorte que le montant total dû au titre de la clause de non-concurrence et de l'indemnité de départ ne dépasse pas 2 ans de rémunération brute fixe et variable perçue par M. Fabrice Barthélemy au cours des 12 mois précédant le départ au titre de son mandat de Président du Directoire .

Cette clause de non concurrence inclut en 2019, de manière non limitative, les Sociétés suivantes : Mohawk Group, Shaw, Interface, Gerflor et Forbo ou l'un de leurs actionnaires significatifs. Le Conseil de surveillance reverra cette liste lors de toute réunion du Conseil de surveillance et pourra continuer à la faire évoluer dans le futur en fonction de l'évolution de l'environnement compétitif.

Indemnité de départ

Montant :

Indemnité de départ, soumise aux conditions de performance définies ci-après, égale à 2 ans de rémunération brute fixe et variable perçue par M. Fabrice Barthélemy au cours des 12 mois précédant le départ contraint au titre de son mandat de Président du Directoire.

Conditions de performance :

La performance est mesurée par le taux de réalisation des objectifs annuels définis par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, et servant de calcul à la rémunération variable. Elle est équivalente à la moyenne de la performance réalisée par M. Fabrice Barthélemy sur les 3 années civiles précédant son départ. Si le départ intervient au cours des 3 prochaines années civiles, la performance est mesurée par le taux de réalisation des objectifs annuels servant au calcul de la part variable de sa rémunération de Président du Directoire (i.e. à compter de la présente nomination).

L'indemnité de départ est conditionnée à un taux de performance compris entre 50% et 100%, de sorte que si le taux de performance est inférieur à 50%, aucune indemnité n'est due, et si le taux de performance est au moins égal à 100%, l'indemnité est due dans son intégralité. Elle est calculée strictement proportionnellement au montant du taux de performance (Exemple : si le taux de performance est égal à 90%, l'indemnité de départ est payée à hauteur de 90% de son montant tel que défini au premier paragraphe).

Versement :

L'indemnité est due, sous condition de l'atteinte des conditions de performance, en cas de départ contraint des fonctions de mandataire social, incluant notamment la conséquence d'un changement de contrôle ou d'un désaccord sur la stratégie, sur initiative du Conseil de surveillance, quelle que soit la forme de la cessation du mandat (révocation ou non-renouvellement).

Aucune indemnité de départ ne pourra être versée si M. Fabrice Barthélemy a commis une faute grave (définie comme une faute d'une extrême gravité empêchant toute continuation du mandat social) ou une faute lourde (définie comme une faute d'une extrême gravité commise par le dirigeant avec intention de nuire à la société) ou a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite à brève échéance.

Plafond commun

En cas du cumul de l'application de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence, le montant total perçu par M. Fabrice Barthélemy à ce titre sera plafonné à 2 ans de rémunération brute fixe et variable perçue au cours des 12 mois précédant son départ contraint au titre de son mandat de Président du Directoire (cf clause de non-concurrence).

Clause de non débauchage

M. Fabrice Barthélemy devra s'engager à ne solliciter aucun salarié ou mandataire social de Tarkett, directement ou indirectement, pendant les 24 mois qui suivront son départ de Tarkett.

Actions issues du LTIP

Obligation de détention d'actions Tarkett à hauteur de 50% des actions Tarkett, attribuées à M. Fabrice Barthélemy dans le cadre des Long Term Incentive Plan (« LTIP ») – après frottement fiscal - pendant toute la durée de ses fonctions de Président du Directoire de la Société.

L'attribution initiale du prochain LTIP, prévue en 2019, sera de 32 000 actions à l'atteinte de l'objectif.