

La Défense, le 6 octobre 2017

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 27 juillet 2017, a, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, pris les décisions suivantes quant aux éléments de rémunération de M. Glen Morrison, nouveau Président du Directoire de la Société à compter du 1^{er} septembre 2017.

Il est précisé que le Conseil de surveillance a décidé de maintenir pour M. Morrison des principes et une structure de rémunération comparables à ceux de M. Michel Giannuzzi, tels que communiqués le 9 mars 2017 et approuvés par l'Assemblée Générale du 27 avril 2017.

Rémunération fixe	650 000 euros brut par an sur la durée du mandat
Rémunération variable	<p>Rémunération variable, payable au plus tard le mois suivant l'Assemblée Générale des actionnaires autorisant ce variable au titre de l'année précédente.</p> <p>Cette rémunération variable est composée de deux parties :</p> <p>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 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.</p> <p>Seconde partie assise sur des objectifs personnels définis en début d'exercice par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations représentant 30% de la rémunération annuelle fixe (en cas d'atteinte des objectifs personnels) affectée d'un coefficient de 0% à 100% de sorte qu'elle pourra représenter jusqu'à 30 % de la rémunération fixe annuelle.</p>
Avantage	Mise à disposition d'un véhicule de fonction.
Assurance responsabilité civile	Bénéfice de l'assurance responsabilité dirigeant existante au sein de Tarkett.
Non-concurrence	<p>Durée : 2 ans.</p> <p>Indemnité de non-concurrence égale à la rémunération brute fixe et variable perçue par M. Glen Morrison 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.</p>

La renonciation de Tarkett à cette clause est possible dans un délai raisonnable.

Il est précisé 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. Glen Morrison au cours des 12 mois précédant le départ au titre de son mandat de Président du Directoire.

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

Elle est égale à 2 ans de rémunération brute fixe et variable perçue par M. Glen Morrison au cours des 12 mois précédant le départ au titre de son mandat de Président du Directoire.

La performance est mesurée par la moyenne du taux de réalisation des objectifs annuels des 3 années civiles précédant son départ. 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.

Clause de non débauchage M. Glen Morrison 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. Glen Morrison 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 2017, sera de 32 000 actions à l'atteinte de l'objectif.