

La Défense, le 14 février 2018

Information relative aux éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de Tarkett publiée en application des recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF

Lors de sa réunion du 8 février 2018, le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, a arrêté les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de Tarkett pour l'exercice 2017 et 2018, sous réserve de leur approbation (concernant MM. Glen Morrison et Didier Deconinck) par l'Assemblée Générale qui sera convoquée le 26 avril 2018, ainsi qu'il suit :

M. Glen Morrison, Président du Directoire, recevra au titre de l'année 2018 :

- une rémunération brute de base inchangée de 650 000 euros, payable en 12 mensualités égales ; et
- une rémunération variable annuelle, divisée en deux sous-parties :

La première, assise sur des objectifs quantifiables, représente 70% de la rémunération annuelle fixe et est 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.

Au titre de l'exercice 2018, les indicateurs composant les objectifs quantifiables de la rémunération variable de M. Morrison sont pondérés de la façon suivante : en fonction de (i) l'EBITDA ajusté à hauteur de 40% et (ii) du niveau de flux de trésorerie opérationnels à hauteur de 30 %, chacun affecté d'un coefficient de 0 % à 200%.

La seconde, assise sur des objectifs qualitatifs définis en début d'exercice, représente 30% de la rémunération annuelle fixe et est affectée d'un coefficient de 0% à 100%, de sorte qu'elle pourra représenter jusqu'à 30 % de la rémunération fixe annuelle.

Le Conseil de surveillance, sur la base des recommandations du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, a également mesuré l'atteinte des objectifs quantifiables et qualitatifs fixés à M. Morrison au titre de l'année 2017 (i.e. depuis le 1^{er} septembre 2017, date de sa nomination en qualité de Président du Directoire), et a décidé du versement d'un bonus équivalent à 59.76% de son salaire de base proratisé, soit 129.489 euros (pour la période du 1^{er} septembre 2017 au 31 décembre 2017). Il a également bénéficié d'un bonus au titre, et conformément aux modalités, de sa précédente fonction de Président de la division Amérique du Nord (jusqu'au 31 août 2017 inclus).

Dans le cadre de sa mobilité internationale, Le Conseil de surveillance, sur la base des recommandations du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, a décidé que la prise en charge par la Société d'un logement temporaire en région parisienne, d'un coût mensuel de 5 950 euros, pourra être prolongée jusqu'au terme de son mandat actuel (octobre 2019).

Il est rappelé que M. Morrison ne perçoit aucun jeton de présence au titre des mandats qu'il exerce dans les filiales de la Société, et ne bénéficie d'aucun régime de retraite spécifique.

Par ailleurs, le Conseil de surveillance, sur la base des recommandations du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, a validé la mesure de l'atteinte des objectifs quantifiables et qualitatifs fixés au titre de l'année 2017 au prédécesseur de M. Morrison, **M. Michel Giannuzzi** (qui a quitté la Société le 31 août 2017), et a décidé du versement d'un bonus équivalent à 50,77% de son salaire de base proratisé, soit 253 863 euros (pour la période du 1^{er} janvier au 31 août 2017).

M. Fabrice Barthélemy, Président de la division EMEA, recevra au titre de l'année 2018 :

- une rémunération brute de base de 400 000 euros ; et
- une rémunération variable annuelle sur objectifs divisée en deux sous-parties :

Le première est assise sur des objectifs quantifiables définis en début d'exercice et représente 49% de la rémunération annuelle fixe et affectée d'un coefficient de 0% à 200%, de sorte qu'elle pourra représenter jusqu'à 98% (en cas de dépassement des objectifs) de la rémunération fixe annuelle, selon une progression linéaire.

Au titre de l'exercice 2018, les indicateurs composants les objectifs quantifiables de la rémunération variable de M. Barthélemy sont pondérés de la façon suivante : en fonction (i) de l'EBITDA Groupe pour 7% et de l'EBITDA de la division EMEA pour 17,5%, et (ii) du niveau de flux de trésorerie opérationnels à hauteur de 7% au niveau du Groupe et de 17,5% au niveau de la division EMEA, chacun affecté d'un coefficient de 0 % à 200%.

La seconde est assise sur des objectifs qualitatifs définis en début d'exercice et représente 21% de la rémunération annuelle fixe et affectée d'un coefficient de 0% à 100%, de sorte qu'elle pourra représenter jusqu'à 21% de la rémunération fixe annuelle.

Le Conseil de surveillance, sur la base des recommandations du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, a également validé la mesure de l'atteinte des objectifs quantifiables et qualitatifs fixés à M. Barthélemy au titre de l'année 2017, et a décidé du versement d'un bonus équivalent à 31.55% de son salaire de base, soit 107 274 euros.

Il est rappelé que M. Barthélemy ne perçoit aucun jeton de présence au titre des mandats qu'il exerce au sein du Groupe, et ne bénéficie d'aucun régime de retraite spécifique.

Mme Sharon MacBeath, Directrice des Ressources Humaines et de la Communication, recevra au titre de l'année 2018 :

- une rémunération brute de base de 326 400 euros ; et
- une rémunération variable annuelle, divisée en deux sous-parties :

Le première, assise sur des objectifs quantifiables définis en début d'exercice, représente 35% de la rémunération annuelle fixe et affectée d'un coefficient de 0 à 200% de sorte qu'elle pourra représenter jusqu'à 70% (en cas de dépassement des objectifs) de la rémunération fixe annuelle, selon une progression linéaire.

Au titre de l'exercice 2018, les indicateurs composants les objectifs quantifiables de la rémunération variable de Mme MacBeath sont pondérés de la façon suivante : en fonction de (i) l'EBITDA ajusté à hauteur de 20%, et (ii) du niveau de flux de trésorerie opérationnels à hauteur de 15%, chacun affecté d'un coefficient de 0 % à 200%.

La seconde est assise sur des objectifs qualitatifs définis en début d'exercice et représente 15% de la rémunération annuelle fixe et affectée d'un coefficient de 0% à 100%, de sorte qu'elle pourra représenter jusqu'à 15 % de la rémunération fixe annuelle.

Le Conseil de surveillance, sur la base des recommandations du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, a également validé la mesure de l'atteinte des objectifs quantifiables et qualitatifs fixés à Mme MacBeath au titre de l'année 2017, et a décidé du versement d'un bonus équivalent à 29,13 % de son salaire de base, soit 93 232 euros.

Il est rappelé que Mme MacBeath ne perçoit aucun jeton de présence au titre des mandats qu'elle exerce dans les filiales de la Société, et ne bénéficie d'aucun régime de retraite spécifique.

Enfin, le Conseil de surveillance a pris acte, sur la base des recommandations du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, que la rémunération totale du **Président du Conseil de surveillance**, sera inchangée en 2018 et consistera exclusivement en l'octroi de jetons de présence à hauteur de 70.000 euros (hors pénalité en cas d'absence). Il est rappelé que lors de sa réunion du 8 février 2018, le Conseil de surveillance a décidé, sous condition suspensive du renouvellement de leur mandat de membre du Conseil de surveillance par l'AG du 26 avril 2018, de nommer M. Eric La Bonnardière en qualité de Président du Conseil de surveillance, et M. Didier Deconinck en qualité de Vice-Président du Conseil de surveillance.