

ATTRIBUTIONS D' ACTIONS DE PERFORMANCE 2021

Le Conseil d'Administration de L'Air Liquide S.A., lors de sa réunion du 29 septembre 2021, a arrêté les plans d'actions de performance pour 2021 qui visent, au-delà de l'intéressement et de la participation, à associer davantage les collaborateurs à la performance de l'Entreprise.

Principes d'attribution 2021

Pour le dirigeant mandataire social, l'attribution 2021 s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération définie par le Conseil d'Administration du 9 février 2021 et approuvée par l'Assemblée Générale du 4 mai 2021. Ainsi, (i) le poids des éléments soumis à conditions de performance représente environ 75 % de la rémunération annuelle totale, et (ii) dans l'équilibre entre part fixe, part variable annuelle et rémunération à long terme, un poids un peu plus important (environ 40 % de la rémunération annuelle totale cible) continue d'être conféré à l'élément de motivation à long terme.

Dans ce contexte, il avait été convenu par le Conseil d'Administration du 9 février 2021 que l'attribution d'actions de performance à Benoît Potier en 2021 représenterait une valorisation IFRS d'environ 2,25 millions d'euros, stable depuis 2018.

De plus, comme depuis 2019, le Conseil d'Administration du 29 septembre 2021 a décidé, conformément à la tendance générale du marché, d'attribuer uniquement des actions de performance (et pas de stock-options) à l'ensemble des bénéficiaires, pour des raisons de simplification et d'homogénéisation.

Sur la base de ces principes, le Conseil d'Administration a procédé aux attributions suivantes lors de sa réunion du 29 septembre 2021 :

Attributions d'actions de performance 2021

Le Conseil a procédé à l'attribution d'actions de performance selon les modalités suivantes :

Volumétrie

- Dirigeant mandataire social

	Volume ¹	Valorisation IFRS en € ¹	Volume en % du capital social ¹
Benoît Potier	18 800 actions	2 249 608,00	0,0040 %

¹ Montant établi sur une valorisation IFRS au 29 septembre, 2021, sur un cours d'attribution à 140,92€

- Autres bénéficiaires

Le Conseil d'Administration a également décidé d'attribuer 357 635 actions de performance à 2 153 bénéficiaires distincts (représentant 2 194 attributions aux salariés du Groupe).

Les listes des bénéficiaires salariés ont été établies avec le souci d'assurer une rotation et un élargissement des bénéficiaires afin d'encourager les contributions remarquables et celles participant au dynamisme du Groupe sur le long terme. Environ un tiers des bénéficiaires des Plans 2021 sont des collaborateurs auxquels n'avaient pas été attribuées d'options/actions de performance au cours des cinq dernières années.

Au total, il a ainsi été attribué 376 435 actions de performance représentant 0,08 % du capital à 2 154 bénéficiaires distincts (représentant 2 195 attributions) soit 3,40 % des effectifs.

Règlements applicables en 2021

Sous réserve des conditions de performance (définies ci-dessous), les dispositions des Règlements des Plans 2021 d'actions de performance "France" et "Monde" prévoient notamment :

- a. Pour la France, la période d'acquisition est fixée à 3 ans et la période de conservation à 2 ans ;
- b. Le règlement « Monde » prévoit quant à lui une période d'acquisition de 4 ans sans obligation de conservation complémentaire.

Conditions de performance des attributions 2021

La totalité des actions de performance attribuées à tout bénéficiaire dans le cadre des Plans 2021 est soumise aux conditions de performance suivantes communes aux Plans « France » et « Monde ». Ces conditions avaient été arrêtées par le Conseil d'Administration du 9 février 2021.

Ainsi, le nombre d'actions de performance définitivement attribuées sera fonction :

- (i) **à hauteur de 50 % des actions de performance attribuées** : du taux de réalisation d'un objectif, fixé par le Conseil, constitué par la rentabilité des capitaux employés après impôts (« **ROCE¹** ») constaté à la fin de l'exercice 2023.

À l'objectif fixé, l'attribution est de 100 % puis linéairement dégressive jusqu'à une **borne basse** en dessous de laquelle il n'y a pas d'attribution. Cette borne basse correspond à un niveau de ROCE **inférieur de 200 points de base** à l'objectif fixé, ce qui apporte une certaine flexibilité, notamment pour saisir des opportunités de croissance externe.

L'objectif a été fixé dans la trajectoire de l'objectif de ROCE annoncé par la Société, qui est maintenu à plus de 10 %, mais à échéance 2023 - 2024, ce qui reflète l'impact de la crise mais aussi une politique d'investissement volontariste dans un contexte d'opportunités nombreuses et qualitatives ;

- (ii) **à hauteur de 40 % des actions de performance attribuées** :
 - pour 50 % des actions de performance visées au (ii) : d'un objectif de rendement pour l'actionnaire fixé par le Conseil, défini comme la croissance moyenne annualisée d'un placement en actions Air Liquide, dividendes réinvestis, sur les exercices 2021, 2022 et 2023 (« **TSR AL** »). L'objectif de TSR absolu est fixé en cohérence avec les performances historiques. À l'objectif fixé, l'attribution est de 100 % puis linéairement dégressive, jusqu'à une borne basse,
 - pour 50 % des actions de performance visées au (ii) : du taux de rendement pour l'actionnaire d'un placement en actions Air Liquide, dividendes réinvestis – source Bloomberg (« **TSR B** »), **comparé à l'indice TSR CAC 40, dividendes réinvestis (source Bloomberg)**, sur les exercices 2021, 2022 et 2023.

Le taux de réalisation sera de **0 % si la moyenne des TSR d'Air Liquide est inférieure à la moyenne des TSR du CAC 40**, de 50 % si elle est égale à la moyenne des TSR du CAC 40 et de 100 % si elle est supérieure de 2 % au moins à la moyenne des TSR du CAC 40 sur la base d'une évolution linéaire. Toute attribution, à ce titre, pour une performance inférieure à la moyenne des TSR du CAC 40 est impossible ;

- (iii) **à hauteur de 10 % des actions de performance attribuées, de la réduction de l'intensité carbone d'Air Liquide**, définie comme le ratio suivant, constaté au 31 décembre 2023 : Émissions de gaz à effet de serre du groupe Air Liquide pour l'année 2023 en kg-équivalent CO₂/résultat opérationnel courant avant amortissement (EBITDA) 2023 (calculé à taux de change constant sur la base des taux de change de 2015) exprimé en euros. Les émissions de gaz à effet de serre comprennent les émissions directes (Scope 1) et les émissions indirectes (Scope 2). L'objectif a été déterminé **dans la trajectoire des**

¹ Aux fins des présentes, la rentabilité des capitaux employés après impôts sera calculée comme suit : ((résultat net après impôts et avant déduction des intérêts minoritaires - coût de la dette nette après impôts) sur la période 2023)/(moyenne de (capitaux propres + intérêts minoritaires + dette nette) à la fin des trois derniers semestres (S2 2023, S1 2023, S2 2022)).

Objectifs climat du Groupe annoncés fin 2018 visant à réduire de 30 % l'intensité carbone entre 2015 et 2025.

Le taux de réalisation des conditions de performance sera constaté par le Conseil lors de l'arrêté des comptes de l'exercice 2023.

En résumé, les conditions de performance applicables sont les suivantes :

Indicateur	Pondération	Commentaire
ROCE	50 %	Objectif qui vise un ROCE supérieur à 10 % en 2023-2024.
TSR <i>dont :</i>	40 %	
TSR AL	20 %	Rendement pour l'actionnaire fixé en cohérence avec les performances historiques (l'objectif sera communiqué ex post).
TSR B	20 %	<ul style="list-style-type: none"> – 0 % si la moyenne des TSR d'Air Liquide est inférieure à la moyenne des TSR du CAC 40, – 50 % si elle est égale à la moyenne des TSR du CAC 40, – 100 % si elle est supérieure de 2 % au moins à la moyenne des TSR du CAC 40 (sur la base d'une évolution linéaire).
Intensité carbone	10 %	Objectif fixé dans la trajectoire des Objectifs climat du Groupe annoncés fin 2018 visant à réduire de 30 % l'intensité carbone entre 2015 et 2025.

Spécificités relatives au dirigeant mandataire social

Limites d'attribution pour le dirigeant mandataire social

Dans le cadre des sous-plafonds autorisés par l'Assemblée générale pour 38 mois, en dernier lieu par l'Assemblée Générale mixte des actionnaires du 7 mai 2019 (13^e et 14^e résolutions), le Conseil d'Administration fixe des limites annuelles plus basses pour les attributions aux dirigeants mandataires sociaux, exprimées (i) en pourcentage du capital et (ii) en multiple de leur rémunération, conformément aux recommandations du Code AFEP/MEDEF.

Les limites fixées par le Conseil d'Administration pour 2021 sont identiques à celles de 2020 et s'établissent comme suit :

- (i) le nombre total d'actions de performance consenties en 2021 au dirigeant mandataire social ne peut donner droit à un nombre d'actions excédant 0,012 % du capital (étant entendu qu'un sous-plafond d'attribution de 0,1 % du capital pour 38 mois a été fixé par l'Assemblée Générale des actionnaires du 7 mai 2019) ;
- (ii) la valeur totale cumulée IFRS des actions de performance consenties au dirigeant mandataire social ne peut excéder environ 1,5 fois le montant de la rémunération annuelle brute maximale du dirigeant (fixe + variable maximum) (étant précisé que les actions consenties au dirigeant mandataire social représentent environ 40 % de la rémunération annuelle totale cible).

Principe de proratisation

Conformément à la décision prise par le Conseil du 9 février 2021, l'attribution 2021 d'actions de performance au dirigeant mandataire social reste soumise au principe de proratisation.

Ainsi, en cas de départ du Groupe du dirigeant pour une cause autre que la démission ou la révocation pour motif grave², le taux d'allocation global (après application des conditions de performance) serait réduit au prorata du nombre de mois de présence effective du dirigeant dans le Groupe au cours de la période d'appréciation des critères de performance. En outre, aucune attribution n'est consentie au dirigeant au moment de ce départ, conformément au Code AFEP/MEDEF.

Le dirigeant restera soumis à toutes les dispositions du Plan et plus particulièrement à celles relatives à la durée des périodes d'acquisition et de conservation des actions attribuées.

Autres règles spécifiques

Les autres règles spécifiques applicables au dirigeant mandataire social s'établissent comme suit :

- Obligations de restriction de cession des actions de performance pendant les périodes définies par la loi.
- Engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque sur les actions de performance attribuées, pendant toute la durée du mandat.
- Obligations de conservation d'actions :
 - obligation de conserver au nominatif jusqu'à la cessation des fonctions, une quantité minimale d'actions correspondant à 50 % de la plus-value d'acquisition nette de charges sociales et d'impôt de chaque levée d'options/acquisition définitive d'actions de performance. Ce pourcentage sera abaissé à 5 % dès lors que la quantité d'actions détenues représenterait un montant au moins égal à 3 fois la rémunération annuelle brute fixe du dirigeant ;
 - en application de la règle interne définie par le Conseil d'administration depuis 2008, obligation pour le Président-Directeur Général de détenir en compte nominatif un nombre d'actions équivalent à 2 fois sa rémunération annuelle brute fixe. Cette obligation subsistera tant qu'elle ne sera pas dépassée par l'effet des règles issues du Code de commerce.

Ces obligations sont conformes aux recommandations du Code AFEP/MEDEF de janvier 2020.

² Qui sont des cas de perte des actions de performance.