

PLANS D' ACTIONS DE PERFORMANCE 2019

Le Conseil d'administration de L'Air Liquide SA, lors de sa réunion du 30 septembre 2019, a arrêté les plans d'actions de performance pour 2019 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 2019

Pour le dirigeant mandataire social, l'attribution 2019 s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération 2019 définie par le Conseil d'Administration du 13 février 2019 et approuvée par l'Assemblée Générale du 7 mai 2019. 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 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 long terme.

Dans ce contexte, il avait été convenu par le Conseil d'administration du 13 février 2019 que l'attribution d'actions de performance à Benoît Potier en 2019 représenterait une valorisation IFRS d'environ 2,25 millions d'euros, stable par rapport à 2018.

De plus, pour 2019, le Conseil d'administration du 30 septembre 2019 a décidé d'attribuer uniquement des actions de performance (au lieu d'un mix de stock-options et d'actions de performance comme auparavant) à l'ensemble des bénéficiaires, pour des raisons de simplification et d'homogénéisation du dispositif de LTI¹.

Sur la base de ces principes, le Conseil d'administration a procédé aux attributions suivantes lors de sa réunion du 30 septembre 2019 :

Plans d'actions de performance 2019

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

Volumétrie

- Dirigeant mandataire social

	Volume *	Valorisation IFRS en € *	Volume en % du capital social *
Benoît Potier	18 650 Actions	2 249 563	0,0044%

* Montant établi sur une valorisation IFRS au 30 sept. 2019, sur un cours d'attribution à 129,50€

- Autres bénéficiaires

Le Conseil d'administration a également décidé d'attribuer 330 523 actions de performance à 1 746 bénéficiaires distincts (représentant 1 811 attributions aux salariés du Groupe).

Les listes des bénéficiaires salariés ont été établies avec le souci d'assurer une certaine rotation et un élargissement de la population bénéficiaire. Environ un tiers des bénéficiaires des Plans 2019 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 349 173 actions de performance représentant 0,08% du capital à 1 747 bénéficiaires distincts (représentant 1 812 attributions) soit 2,75% des effectifs.

¹ Éléments de motivation à long terme

AIR LIQUIDE

Règlements des Plans 2019

Sous réserve des conditions de performance (définies ci-dessous), les dispositions des Règlements des Plans 2019 d'actions de performance "France" et "Monde" sont identiques à celles des Plans 2018 et notamment :

- a. Pour la France, la période d'acquisition est fixée à 3 ans et la période de conservation à 2 ans. Le règlement du Plan « Monde » prévoit quant à lui une période d'acquisition de 4 ans sans obligation de conservation complémentaire.
- b. Définition d'une condition de présence à l'issue de la période d'acquisition pour acquérir définitivement les actions.

Conditions de performance des Plans d'actions de performance 2019

La totalité des actions de performance attribuées à tout bénéficiaire dans le cadre des Plans 2019 est soumise aux conditions de performance suivantes communes aux règlements des Plans d'actions de performance « France » et « Monde ». Ces conditions avaient été arrêtées par le Conseil d'administration du 13 février 2019.

Ainsi, le nombre d'actions de performance définitivement attribuées dans le cadre des Plans 2019 sera fonction :

- (i) **à hauteur de 60 % des actions de performance attribuées**, du taux de réalisation de l'objectif fixé à cette fin par le Conseil, constitué par le retour sur capitaux employés après impôts (« **ROCE²** ») constaté à la fin de l'exercice 2021.
A 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 bps 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 du programme d'entreprise NEOS qui vise un ROCE supérieur à 10% en 2021-2022 ;
- (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, défini comme la croissance moyenne annualisée d'un placement en actions Air Liquide, sur les exercices 2019, 2020 et 2021 (« **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 2019, 2020 et 2021. 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 pour une performance inférieure à la moyenne des TSR du CAC 40 est impossible.

² La Rentabilité des capitaux employés après impôts (« ROCE ») sera calculée comme suit : ((résultat net après impôts et avant déduction des intérêts minoritaires - coûts de l'endettement financier net après impôts) sur la période 2021) / (moyenne de (capitaux propres + intérêts minoritaires + endettement net) à la fin des trois derniers semestres (S2 2021, S1 2021, S2 2020)), ces agrégats étant retraités de l'impact de la variation des devises par rapport au taux de change 2018 et de l'application de la nouvelle norme IFRS 16.

AIR LIQUIDE

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

Pondération	60 %	40 %	
		Dont 50 %	Dont 50 %
Conditions de performance	ROCE	TSR AL	TSR B
Objectif	Dans la trajectoire du programme d'entreprise NEOS qui vise un ROCE supérieur à 10% en 2021-2022.	Rendement pour l'actionnaire fixé en cohérence avec les performances historiques (l'objectif sera communiqué ex post).	- 0 % si le taux de rendement Air Liquide est inférieur à la moyenne des TSR du CAC 40, - 50 % si le taux de rendement Air Liquide est égal à la moyenne des TSR du CAC 40, - 100 % si le taux de rendement Air Liquide est supérieur de 2 % au moins à la moyenne des TSR du CAC 40 (évolution sur une base linéaire).
Réalisation des conditions de performance	Ces éléments seront publiés en 2022.		

Le taux de réalisation des conditions de performance sera constaté par le Conseil lors de l'arrêté des comptes de l'exercice 2021. Le résultat atteint et le pourcentage d'actions de performance acquis seront également communiqués.

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 l'Assemblée Générale mixte des actionnaires du 7 mai 2019 (13^{ème} et 14^{ème} résolutions), le Conseil d'administration fixe des limites annuelles inférieures 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 2019 sont identiques à celles de 2018 et s'établissent comme suit :

(i) le nombre total d'actions de performance consenties en 2019 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).

AIR LIQUIDE

(ii) la valeur maximale 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 13 février 2019, l'attribution 2019 de LTI au dirigeant mandataire social reste soumise au principe de proratisation.

En pratique, en cas de départ du dirigeant pour une autre cause que la démission ou la révocation pour motif grave³, 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.

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

En outre, aucune attribution n'est consentie au dirigeant l'année de son départ, conformément au code Afep/Medef.

✓ **Autres règles spécifiques**

Les autres règles spécifiques applicables au dirigeant mandataire social sont réitérées par le Conseil du 30 septembre 2019 pour l'attribution 2019 d'actions de performance et 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 deux 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 précitées.

Ces obligations sont conformes aux recommandations du Code AFEP/MEDEF de juin 2018.

³ qui sont des cas de perte des LTI.