

Roissy, le 20 août 2018

<p style="text-align: center;"><b>PUBLICATION EFFECTUEE EN APPLICATION DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE AFEP-MEDEF ET DES ARTICLES L. 225-42-1 ET R. 225-34-1 DU CODE DE COMMERCE</b></p>
---

**Rémunération de M. Benjamin Smith en qualité de Directeur général**

Du fait de l'adoption de la nouvelle gouvernance du groupe en cours d'année, et au regard du profil et de l'expérience internationale de M. Benjamin Smith, nouveau Directeur général, le Conseil d'administration d'Air France-KLM a estimé qu'il était nécessaire de modifier le cadre de la rémunération du Directeur général du groupe. Dans le cadre de la législation applicable aux dirigeants de sociétés cotées françaises, les actionnaires d'Air France-KLM seront appelés à s'exprimer sur l'ensemble des éléments de la rémunération de M. Smith lors de la prochaine assemblée générale annuelle, aussi bien au titre de 2018 (vote *ex-post*) qu'au titre de la politique de rémunération qui sera arrêtée par le Conseil début 2019 (vote *ex-ante*).

Après examen des pratiques de rémunération des fonctions similaires dans les compagnies aériennes internationales concurrentes et prise en considération de la rémunération versée à M. Smith pour ses fonctions chez Air Canada, ainsi que de sa situation de résident au Canada qui nécessite de pourvoir à son installation en France, le Conseil d'administration a arrêté comme suit la rémunération de M. Smith en sa qualité de Directeur général, lors de sa séance du 16 août 2018.

**Exercice 2018**

▪ Rémunération (fixe et variable)

Pour l'exercice 2018, M. Smith bénéficiera en sa qualité de Directeur général d'une rémunération fixe mensuelle brute de 75.000 euros, et d'une rémunération variable de 366.667 euros, qui ne sera pas soumise à des critères de performance, compte tenu du fait que sa prise de fonction intervient dans la dernière partie de l'exercice en cours.

▪ Plan de rémunération long terme

M. Smith se voit attribuer en 2018 des unités de performance correspondant à un montant de 333.000 euros, payables en 2021 sous réserve d'une condition de présence de trois ans, sauf en cas de décès ou d'invalidité, ou dans certaines hypothèses de départ contraint.

Le nombre d'unités de performance attribuées en 2018 sera calculé par rapport au cours de bourse d'ouverture de l'action Air France-KLM au 17 août 2018, et leur paiement en 2021 (sous réserve de la condition de présence) sera calculé par rapport au cours de bourse après l'annonce des résultats de l'exercice 2020.

Conformément à la loi, le paiement de la partie variable 2018 et des unités de performance reste subordonné au vote de l'assemblée générale.

- Indemnité de départ

Dans certaines hypothèses de départ contraint (notamment en cas de révocation, non renouvellement de son mandat de directeur général ou de démission forcée), le conseil d'administration a octroyé à M. Smith, en application de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, une indemnité de départ.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, la base de l'indemnité de départ est équivalente à deux ans de rémunération fixe et variable annuelle (selon des modalités de calcul particulières faisant référence selon les cas au variable cible en cas de départ au cours des 24 premiers mois).

La base de l'indemnité sera affectée d'un coefficient (compris entre 0 et 100%) en fonction de la performance de l'intéressé, mesurée par référence au taux d'atteinte des critères de performance relatifs à la part variable annuelle de sa rémunération au cours des deux derniers exercices de son mandat (ou depuis sa nomination, dans l'hypothèse d'un départ intervenant au cours des deux premières années). Il appartiendra au Conseil d'administration de constater la réalisation de ces critères de performance.

Conformément à la loi, avis de cet engagement sera communiqué aux commissaires aux comptes et cette indemnité de départ sera soumise à l'approbation de la prochaine assemblée générale annuelle.

Conformément aux dispositions de l'article L 225-42-1 du Code de commerce, la décision du Conseil d'Administration appréciant la réalisation des conditions de performance le moment venu, sera rendue publique selon les modalités et délais fixés par la réglementation en vigueur.

- Avantages en nature

M. Smith bénéficiera par ailleurs d'avantages en nature usuels (voiture de fonction avec chauffeur, régime de retraite complémentaire bénéficiant à l'ensemble du personnel du groupe, complémentaire santé et prévoyance invalidité, mise à disposition de billets d'avion, assurance responsabilité civile du dirigeant) ainsi que d'avantages se rattachant à la politique en vigueur au sein du groupe en matière d'expatriation et de mobilité de ses cadres dirigeants (indemnité de logement, prise en charge de frais liés au déménagement, de frais de scolarité et de certains frais de conseils).

- Autres

M. Smith ne bénéficiera d'aucun contrat de travail, d'aucune retraite chapeau, indemnité de non-concurrence, ni de stock-options ou actions gratuites.

### **Politique de rémunération 2019**

- Rémunération annuelle (fixe et variable)

M. Smith bénéficiera en sa qualité de Directeur général d'une rémunération fixe annuelle de 900.000 euros et d'une rémunération variable annuelle pouvant atteindre 122% de la rémunération fixe à objectifs atteints avec un maximum à 150% en cas de dépassement des objectifs.

Les critères de performance de la rémunération variable annuelle, qui seront fixés début 2019, seront à 60% des critères quantitatifs, relatifs aux objectifs financiers du Groupe, et à 40% des critères qualitatifs comprenant des objectifs individuels.

- Plan de rémunération long terme

A partir de 2019, il est prévu que M. Smith se voit attribuer annuellement des unités de performance correspondant à un montant d'un million d'euros, payables au terme d'une période de trois ans suivant l'attribution, sous réserve de la réalisation de conditions de performance exigeantes, évaluées sur l'ensemble de cette période. Le versement des unités de performance sera soumis à une condition de présence de trois ans, sauf en cas de décès ou d'invalidité (sans conditions de performance), ou dans certaines hypothèses de départ contraint (les conditions de performance restant applicables).

Des conditions de performance exigeantes évaluées sur une période de trois ans seront fixées début 2019 par le Conseil d'administration.

Le nombre d'unités de performance attribuées en 2019 sera calculé par rapport au cours de bourse d'ouverture de l'action Air France-KLM au 17 août 2018. Le paiement des unités de performance à partir de 2022 (sous réserve des conditions de performance et de présence) sera calculé par rapport au cours de bourse après l'annonce des résultats de l'exercice écoulé.

- Plan de rémunération long terme spécifique

Le Groupe entend initier des actions stratégiques ciblées visant au redressement de la performance opérationnelle à moyen et long terme pour la porter aux meilleurs standards des grandes compagnies aériennes internationales. Dans ce cadre, un plan spécifique de rémunération de long terme centré sur ces objectifs sera mis en place début 2019, incluant aussi bien M. Smith qu'un certain nombre de managers et collaborateurs du groupe.

Il est prévu que M. Smith se voit attribuer annuellement au titre de ce plan en 2019, 2020 et 2021 des unités de performance correspondant à un montant d'un million d'euros, payables au terme d'une période de trois ans suivant l'attribution, sous réserve de la réalisation de conditions de performance spécifiques, évaluées sur l'ensemble de cette période. Le versement des unités de performance sera soumis à une condition de présence de trois ans, sauf en cas de décès ou d'invalidité (sans conditions de performance), ou dans certaines hypothèses de départ contraint (les conditions de performance restant applicables).

Le nombre d'unités de performance attribuées en 2019 sera calculé par rapport au cours de bourse d'ouverture de l'action Air France-KLM au 17 août 2018. Le paiement de ces unités de performance à partir de 2022 (sous réserve des conditions de performance et de présence) sera calculé par rapport au cours de bourse après l'annonce des résultats de l'exercice écoulé.

Conformément à la loi, le paiement de la partie variable de la rémunération annuelle et des unités de performance reste subordonné au vote de l'assemblée générale.

- Indemnité de départ et avantages en nature

Il est prévu que M. Smith continue de bénéficier de l'indemnité de départ et des avantages en nature décrits ci-dessus.