

Roissy, le 9 mai 2019

<b>INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUR LA REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL D'AIR FRANCE- KLM</b>
--

En vue de l'Assemblée générale du 28 mai 2019 et à la suite d'échanges avec certains actionnaires d'Air France-KLM, la société a souhaité apporter des précisions concernant (1) la rémunération due et attribuée à M. Benjamin Smith, Directeur général au titre de l'exercice 2018 et (2) la politique de rémunération 2019 qui lui est applicable.

Ces précisions ne modifient en rien les éléments de rémunération précédemment décidés par le Conseil d'administration d'Air France-KLM lors de sa réunion du 16 août 2018. Elles viennent compléter les éléments communiqués au marché par la société le 20 août 2018 et repris dans le document de référence 2018 (pages 95 et suivantes, et pages 106 et suivantes).

- **Rémunération globale 2018 et 2019 - Benchmark**

Il est précisé que, pour déterminer les éléments de la rémunération du Directeur général, le Conseil d'administration d'Air France-KLM s'est appuyé sur un échantillon de rémunérations mises en place dans des groupes aériens internationaux comparables. Le Conseil d'administration ayant choisi un spécialiste international du secteur aérien, a retenu un niveau de rémunération global équivalent à celui de ses homologues européens (IAG et Lufthansa), tout en étant légèrement inférieur sur la partie fixe. Il a par ailleurs été observé que la rémunération maximum pratiquée par les groupes non-européens était sensiblement supérieure.

- **Rémunération variable annuelle et long-terme 2018 – absence de critère de performance**

Il est également précisé que, pour la détermination de la rémunération du Directeur général pour la période allant du 17 septembre 2018 au 31 décembre 2018, le Conseil d'administration a pris en compte les éléments de rémunération variable, notamment les plans long-terme, attribués à M. Smith au titre de ses fonctions chez Air Canada auxquels il devait renoncer afin de rejoindre le Groupe Air France-KLM.

- **Indemnité de départ – Changement de contrôle**

Les termes et conditions de l'indemnité de départ du Directeur général sont décrits en pages 97 et 110 du document de référence 2018.

Il est précisé que le cas de démission forcée visée parmi les cas de départ contraint serait lié à un changement de contrôle. Par ailleurs, les cas de départ contraint permettant de mettre en œuvre cette indemnité excluent toute situation de faute grave du directeur général.

- **Plan de rémunération long terme 2018**

Les unités de performance attribuées à M. Benjamin Smith au titre de l'exercice 2018 correspondent à un montant fixe de 333.000 euros, soit sur la base du cours de bourse d'ouverture au 17 août 2018, 36.714 unités de performance.

- **Plans de rémunération long terme 2019**

Les principales dispositions de ces plans sont présentées en pages 108 et 110 du document de référence 2018.

Il est précisé que dans les cas d'exception à la condition de présence relative au paiement des unités de performance les modalités de paiement seront les suivantes :

- En cas de décès ou d'invalidité : le paiement sera réalisé *prorata temporis*, sans condition de performance
- En cas de départ contraint (sauf en cas de faute grave), le paiement sera réalisé *prorata temporis* et sous réserve de la réalisation des conditions de performance.