

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUR LA REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL D'AIR FRANCE-KLM

En vue de l'Assemblée générale du 24 mai 2022, Air France-KLM a souhaité (i) apporter des précisions concernant la politique de rémunération de M. Benjamin Smith, Directeur général, au titre de l'exercice 2022, et à la suite d'échanges avec certaines actionnaires et (ii) corriger une erreur matérielle concernant les critères de performance financiers du plan de rémunération long-terme 2019 (section 2.5.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2021).

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 février 2022. Elles viennent compléter les éléments communiqués au marché par la société dans son document d'enregistrement universel 2021 (pages 124 et suivantes), publié le 4 avril 2022 sur le site internet de la société.

I. Précisions concernant la politique de rémunération du Directeur général, au titre de l'exercice 2022

• Raisons de la mise en place d'un seul plan de rémunération long terme au lieu de deux plans

Au titre des exercices précédents, deux plans de rémunération long terme coexistaient : un Plan Long-Terme (« phantom shares ») payable en numéraire et un Plan Spécifique Long-Terme payable en actions mis en place à l'arrivée au sein du Groupe de Benjamin Smith, Directeur général et axé sur la performance du COI Air France-KLM et, plus précisément, à la réduction de l'écart relatif entre la performance de IAG et de Lufthansa Group sur 3 ans. À l'expiration du Plan Spécifique Long-Terme fin 2021, le Conseil d'administration a décidé de remplacer les deux plans de rémunération long terme (un payable en numéraire et un payable en actions) en un seul plan de rémunération long terme (payable en actions), sans modifier le montant global de la rémunération long terme du Directeur général.

L'objectif de cette évolution est de simplifier la politique de rémunération long terme et d'ajouter de la cohérence, conformément aux pratiques du marché, ainsi que de renforcer l'alignement des intérêts du bénéficiaire avec l'intérêt des actionnaires.

Cette évolution permet de renforcer la participation en actions des bénéficiaires. Elle contribue à la rétention des talents et montre un alignement avec la stratégie et la transformation du groupe Air France-KLM.

Dans tous les cas, le plan de rémunération long terme serait soumis à des conditions de performance sur 3 ans basées à hauteur de 70% sur des objectifs financiers et à 30% sur des objectifs de performance RSE.

• Plan de rémunération long terme 2022 – Benchmark

Il est précisé que, pour déterminer les principaux paramètres du plan de rémunération long terme 2022 applicable au Directeur général, le Conseil d'administration d'Air France-KLM s'est appuyé sur un échantillon de rémunérations long terme mises en place dans des groupes aériens internationaux comparables.

Compte tenu du niveau d'expertise du Directeur général, le Conseil d'administration a retenu un niveau de rémunération long terme comparable à celui de ses principaux homologues européens (Lufthansa, Easyjet). Il a par ailleurs été observé que la rémunération long terme maximum pratiquée par les groupes non-européens était sensiblement supérieure.

Compte tenu du contexte économique actuel et de la nécessité de rétention des talents, la mise en place d'un plan de rémunération long terme payable en actions s'inscrit dans les pratiques actuelles du marché.

En outre, les conditions de performance applicables à ce plan de rémunération long terme sont alignées avec les enjeux à moyen et long termes du groupe Air France-KLM, notamment en matière de performance opérationnelle et financière et en matière de RSE. En particulier, la performance financière du Directeur général est principalement appréciée de manière relative par rapport à la performance des principaux concurrents européens du Groupe (Lufthansa et IAG). Ce mode

d'évaluation de la performance permet de renforcer l'alignement des intérêts du bénéficiaire avec l'intérêt du Groupe et des actionnaires.

- **Respect des restrictions applicables au titre de la décision de la Commission européenne du 5 avril 2021**

Il est rappelé que le Conseil d'administration déterminera les modalités de la rémunération variable du Directeur général conformément aux restrictions sur la rémunération des mandataires sociaux telles qu'énoncées dans la décision de la Commission Européenne SA.59913 du 5 avril 2021 relative à la recapitalisation d'Air France et d'Air France-KLM.

Des discussions sont actuellement en cours entre Air France-KLM et la Commission Européenne concernant ces restrictions.

En tout état de cause, aucune rémunération variable ne sera versée au Directeur général tant qu'au moins 75% des mesures de recapitalisation n'auront pas été remboursées.

II. **Correction d'une erreur matérielle concernant les critères de performance financiers du plan de rémunération long-terme 2019 (section 2.5.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2021)**

Les informations incluses dans la section 2.5.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2021 (« Éléments de rémunération versés ou attribués au cours de l'exercice 2021 aux dirigeants mandataires sociaux et soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 24 mai 2022 »), b) (« Rémunération du Directeur général pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 »), sous-section « Éléments de rémunération variable attribués au titre des exercices antérieurs », et relatives au plan long-terme (« phantom shares ») au titre de l'exercice 2019 sont remplacées comme suit :

Éléments de rémunération variable long-terme attribués au titre des exercices antérieurs

Il est rappelé qu'au titre des exercices 2018, 2019 et 2020, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de rémunération, a attribué au Directeur général des unités de performances dans le cadre de plans long-terme :

- **Plan Long-terme (« phantom shares ») :**
(...)

- au titre de l'exercice 2019 : 110 253 unités de performance valorisées à 1 000 000 euros, payables en numéraire en 2022 sous réserve de la réalisation des conditions de performance et d'une condition de présence sur trois ans, sauf exercice par le Directeur général de son droit de reporter le paiement de trois ans maximum.

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 16 février 2022, sur proposition du Comité de rémunération, a constaté le niveau d'atteinte des conditions de performance du plan, lequel ressort globalement à 77,3 %, avec dans cet ensemble l'atteinte à :

- 89,87 % de la condition liée au TSR de l'action Air France-KLM par rapport au TSR pondéré des actions d'entreprises du secteur ;
- 70,93 % de la condition liée à l'indice ROCE Air France-KLM réalisé par rapport au budget, et
- 73,33 % de la condition liée à l'indice de durabilité Dow Jones Sustainability index pour les compagnies aériennes.

En conséquence, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de rémunération, a arrêté le nombre d'unités de performance acquises par le Directeur général au titre de ce plan à 85 226.

En application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, le paiement de ces 85 226 unités de performance est conditionné à l'approbation préalable de l'Assemblée générale.

Par ailleurs, il est rappelé que conformément à la décision de la Commission Européenne SA.59913 du 5 avril 2021 relative à la recapitalisation d'Air France et d'Air France – KLM, la rémunération variable de M. Benjamin Smith ne pourra être versée tant que 75 % des mesures de recapitalisation n'auront pas été remboursées.

Il est précisé qu'en 2022, le Directeur général a exercé son droit de reporter le paiement de ces unités de performance de trois ans maximum. Le montant qui sera payé au titre de ces unités de performance sera calculé par rapport au cours de bourse après l'annonce des résultats de l'exercice précédent celui au cours duquel le paiement doit en principe intervenir en application du plan applicable,

(...)