

*Aprobado por el Consejo de Administración el 25 de febrero de 2021*

**REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE  
INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A.**

---

**TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Article 1.- Naturaleza y finalidad**

1. De conformidad con lo previsto por la ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración de INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A. (la “**Sociedad**”) ha creado una comisión de retribuciones (la “**Comisión de Retribuciones**” o la “**Comisión**”) para velar por el mejor desempeño de sus funciones y cumplir las disposiciones de la legislación aplicable.
2. El presente reglamento (el “**Reglamento**”) tiene por objeto determinar los principios de actuación de la Comisión de Retribuciones, las normas básicas de su organización y funcionamiento y las normas de conducta de sus miembros, todo ello con miras a garantizar la independencia de la Comisión.
3. La Comisión de Retribuciones es un órgano interno permanente, de carácter consultivo y sin funciones ejecutivas, con facultades de información, supervisión, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación y que se rige por lo dispuesto en la ley, en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo y en el presente Reglamento.

**Article 2.- Prevalencia e interpretación**

1. Este Reglamento desarrolla y complementa las disposiciones de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración que son de aplicación a la Comisión de Retribuciones. Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración prevalecerán en caso de contradicción con este Reglamento.
2. El presente Reglamento se interpretará de conformidad con la ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración. Corresponde al Consejo de Administración resolver las dudas que suscite la interpretación de este Reglamento.
3. Los términos con inicial en mayúscula utilizados, pero no definidos en este Reglamento tendrán el significado que se les otorga en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo.

**Article 3.- Aprobación y modificación**

1. El presente Reglamento entrará en vigor en la fecha de su aprobación por el Consejo de Administración.
2. Corresponde al Consejo de Administración la aprobación de cualquier posible modificación del Reglamento.

**TÍTULO II  
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES**

**Article 4.- Composición**

1. La Comisión de Retribuciones estará compuesta por un mínimo de tres consejeros nombrados por el Consejo de Administración. El Consejo de Administración procurará que los miembros de la Comisión, y en particular el Presidente, tengan los conocimientos, cualificaciones y experiencia adecuados a las funciones que están llamados a desempeñar.
2. Todos los miembros de la Comisión serán consejeros independientes no ejecutivos.
3. En la medida de lo posible, y teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de su menor dimensión en comparación con el Consejo de Administración, se intentará garantizar la diversidad de los miembros de la Comisión, en particular en aspectos como el género, la experiencia profesional, las competencias, los conocimientos sectoriales y la procedencia geográfica, favoreciendo el escepticismo y una mentalidad crítica.

**Article 5.- Nombramientos y cargos**

1. Los miembros de la Comisión de Retribuciones serán designados por el Consejo de Administración.
2. Los miembros de la Comisión que sean reelegidos consejeros de la Sociedad por acuerdo de la Junta General continuarán desempeñando sus cargos en la Comisión, sin necesidad de nueva elección, salvo que el Consejo acuerde otra cosa.
4. El Consejo de Administración nombrará al Presidente de la Comisión de Retribuciones de entre los miembros de la Comisión, velando por que tenga una capacidad y disponibilidad suficientes para el adecuado ejercicio de sus funciones y procurando elegir a un Presidente que haya formado parte de una comisión de retribuciones de una sociedad cotizada durante un año como mínimo.
3. No se podrá elegir al Presidente del Consejo de Administración como presidente de la Comisión de Retribuciones.

4. El Secretario del Consejo de Administración o quién éste designe actuará como Secretario de la Comisión de Retribuciones.

**Article 6.- Cese**

Los miembros de la Comisión cesarán en su cargo:

1. Cuando pierdan su condición de consejeros de la Sociedad.
2. Cuando, aun manteniendo la condición de consejeros de la Sociedad, dejen de ser consejeros no ejecutivos.
3. Al término del plazo máximo para el que fueron nombrados sin ser reelegidos.
4. Por acuerdo del Consejo de Administración.

**TÍTULO III  
COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES**

**Article 7.- Principios rectores**

1. Sin perjuicio de otros cometidos que le sean asignados por ley, por los Estatutos Sociales o por el Consejo de Administración, la Comisión tendrá las funciones expuestas en el artículo 8.
2. En el desempeño de sus funciones, la Comisión deberá tener en cuenta los siguientes principios básicos de actuación:
  - a) Independencia, preservando en todo momento la independencia de actuación de la Comisión con respecto a instrucciones y relaciones con terceros que pudieran comprometerla, así como la libertad de criterio y juicio de sus miembros;
  - b) Mentalidad crítica, desempeñando su función con escepticismo, sin aprobar de forma sistemática propuestas e informes de personas ajenas a la Comisión, en particular de consejeros ejecutivos y otros miembros del Equipo Directivo.
  - c) Diálogo constructivo, que ofrezca a todos los miembros y asistentes la oportunidad de deliberar libremente durante las reuniones. Este diálogo incluye tanto el que se establece entre los miembros de la Comisión, como el que se mantiene con el Presidente del Consejo de Administración, el Consejero Delegado y otros miembros del Equipo Directivo de la Sociedad.
  - d) Capacidad de análisis suficiente, recabando, cuando sea necesario o conveniente, el asesoramiento experto de un tercero que pueda asistir a la Comisión en aquellos aspectos que sean técnicos o particularmente relevantes.

Para ello, y en su caso, la Comisión deberá tener en cuenta los posibles conflictos de intereses que podrían surgir al contratar los servicios del tercero.

3. En el desempeño de sus funciones, la Comisión consultará con el Presidente del Consejo de Administración y con el Consejero Delegado, en particular en relación con cuestiones que afecten a los altos directivos.
4. Al determinar la política y prácticas de remuneración de los consejeros ejecutivos, la Comisión tendrá presentes los requisitos de claridad, simplicidad, mitigación de riesgos, predictibilidad, proporcionalidad y alineación con la cultura, establecidos en el Código de Gobierno Corporativo del Reino Unido.
5. Ningún consejero o alto directivo participará en las decisiones relativas a su propia remuneración.

#### **Article 8.- Funciones**

La Comisión de Retribuciones tendrá, asimismo, las siguientes facultades de información, asesoramiento y propuesta:

1. Proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneración de los consejeros y altos directivos, así como revisarlas y actualizarlas regularmente.
2. Proponer al Consejo de Administración el importe de la remuneración anual de los consejeros de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y con lo establecido en la política de remuneración de la Sociedad.
3. Proponer al Consejo de Administración la remuneración de cada consejero ejecutivo y las demás condiciones básicas de su contrato, incluida su potencial compensación o indemnización en caso de cese, conforme a la política de remuneración de la Sociedad.
4. Revisar el diseño de todos los planes de incentivos para su aprobación por el Consejo de Administración y, cuando se requiera, por los accionistas. Determinar anualmente las asignaciones individuales a favor de los consejeros ejecutivos y altos directivos al amparo de dichos planes, así como las métricas y objetivos de desempeño que se utilizarán a tales efectos.
5. Revisar regularmente la política de remuneración de consejeros y altos directivos, comprobando su coherencia con las circunstancias particulares de la Sociedad y su alineación con su estrategia y con las condiciones del mercado y verificando si contribuye a la creación sostenible de valor y a una adecuada gestión y control de riesgos.
6. Informar al Consejo sobre la remuneración de los altos directivos de la Sociedad así como sobre los principales términos de sus contratos, en particular sobre su respectivo paquete retributivo total (incluidos bonus, pagos de incentivos opciones

o derechos sobre acciones).

7. Informar al Consejo de Administración sobre las condiciones de terminación de los contratos de los altos directivos, incluyendo consejeros ejecutivos, y asegurar que cualquier pago a realizar sea justo para el profesional y la Sociedad, que no se retribuya la falta de rendimiento y que el deber de mitigar daños esté plenamente reconocido.
8. Revisar las políticas de remuneración de la plantilla y políticas conexas, así como la alineación de los incentivos y recompensas con la cultura.
9. Verificar anualmente que las políticas de remuneración de los consejeros y de los altos directivos se aplican correctamente, que no se realizan pagos que no estén previstos en dichas políticas, si concurren circunstancias que justifiquen la aplicación de las cláusulas *malus* o *claw-back* establecidas en los contratos de los altos directivos y proponer las medidas adecuadas para recuperar los importes que procedan.
10. En la determinación de los paquetes retributivos y planes indicados anteriormente, seguir lo dispuesto por los códigos de buen gobierno corporativo que sean aplicables, por la ley o por los reglamentos y requisitos exigidos por cualquier Bolsa en la que los valores de la Sociedad estén admitidos a cotización.
11. Asegurar el cumplimiento de los requisitos de transparencia establecidos por las reglas de admisión a cotización de España y del Reino Unido y cualesquiera otras reglas de admisión a cotización, leyes o reglamentos, incluidos los referentes al informe anual sobre la remuneración de los consejeros.
12. Revisar y elevar al Consejo de Administración el informe anual de remuneraciones de los consejeros y revisar la información referente a la remuneración de los consejeros y altos directivos recogida en documentos corporativos, la memoria y los estados financieros intermedios de la Sociedad.
13. Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.

#### **TÍTULO IV FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN**

##### **Article 9.- Reuniones**

1. La Comisión de Retribuciones se reunirá siempre que sea convocada por su Presidente, a iniciativa propia, o a solicitud de dos o más de sus miembros y, en todo caso, cuando el Consejo de Administración solicite la emisión de informes, la presentación de propuestas o la adopción de acuerdos en el ámbito de sus funciones.

2. La Comisión de Retribuciones establecerá un calendario de sesiones ordinarias, incluido su plan de trabajo anual, teniendo en cuenta el tiempo que ha de dedicarse a las distintas funciones, la necesidad de reuniones preparatorias sobre temas específicos, la posible necesidad de recurrir a asesores externos y la planificación de cualquier formación considerada oportuna.
3. Ninguno de los asistentes a una reunión de la Comisión de Retribuciones participará en discusiones o decisiones sobre su propia remuneración.
4. Corresponderá al Presidente de la Comisión de Retribuciones la facultad de convocar reuniones de la Comisión y de fijar el orden del día.
5. La convocatoria incluirá el orden del día, se cursará por escrito con la antelación necesaria para que los miembros la reciban no más tarde del tercer día anterior a la fecha de la reunión, salvo en el caso de reuniones de carácter urgente a juicio del Presidente, y estará autorizada con la firma del Presidente de la Comisión de Retribuciones o la del Secretario, o de quien hiciera sus veces. Se procurará en todos los casos que los miembros de la Comisión reciban la documentación e información pertinente con antelación suficiente para poder desempeñar adecuadamente sus funciones.
6. La Comisión de Retribuciones podrá convocar a cualquier empleado o cargo de la Sociedad, e incluso disponer que comparezca sin la presencia de ningún otro cargo.
7. Se procurará que la presencia en reuniones de la Comisión de personas ajenas a la misma (en particular, empleados y directivos de la Sociedad) se limite a los casos en los que resulte necesario y para el tratamiento de los puntos específicos del orden del día para los que fueron convocados por el Presidente de la Comisión. No obstante, el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado serán normalmente invitados a asistir e intervenir en las reuniones de la Comisión de Retribuciones.
8. Para fomentar una diversidad de opiniones que enriquezca los análisis y propuestas de la Comisión, el Presidente velará por que todos los miembros participen libremente en las deliberaciones, sin verse afectados por presiones internas o de terceros, y fomentará el diálogo constructivo entre sus miembros, promoviendo la libertad de expresión y una mentalidad crítica.
9. Para el adecuado desempeño de sus funciones, el Presidente de la Comisión promoverá el establecimiento de un canal de comunicación efectivo y periódico con el equipo directivo, en el que participarán también el resto de miembros de la Comisión, en la medida en que lo considere oportuno.
10. Cuando un miembro de la Comisión de Retribuciones se encuentre en situación de conflicto de intereses (en los términos establecidos en el Reglamento del Consejo de Administración) durante la celebración de una reunión, dicho conflicto de

intereses se regirá por las normas establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

**Article 10.- Constitución y adopción de acuerdos**

1. La Comisión de Retribuciones quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, más de la mitad de sus componentes.
2. Los consejeros harán todo lo posible por asistir a las sesiones de la Comisión y, cuando no puedan hacerlo personalmente, procurarán que la representación que confieran sea a favor de otro miembro de la Comisión, incluyendo las instrucciones pertinentes y dando cuenta al Presidente de la Comisión.
3. Será válida la constitución de la Comisión de Retribuciones sin previa convocatoria si se hallan presentes todos sus miembros y aceptan por unanimidad la celebración de la reunión.
4. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los miembros concurrentes, presentes o representados, a la sesión.

**Article 11.- Lugar de celebración**

1. Las reuniones de la Comisión se celebrarán en el domicilio social o en el lugar, dentro de España o en el extranjero, que se señale en la convocatoria.
2. Los miembros de la Comisión podrán asistir a las sesiones de la misma por conferencia telefónica, videoconferencia o sistemas análogos siempre que tales sistemas permitan el reconocimiento e identificación de los asistentes, la permanente comunicación entre los concurrentes independientemente del lugar en que se encuentren, así como la intervención y emisión del voto, todo ello en tiempo real.

**Article 12.- Información al Consejo de Administración.**

1. El Presidente de la Comisión de Retribuciones informará al Consejo de Administración de las actividades desarrolladas y de los acuerdos adoptados por la misma, pudiendo el Consejo de Administración efectuar todas las sugerencias o recomendaciones que estime adecuadas.
2. Las actas en las que se consignen los acuerdos adoptados por la Comisión se pondrán a disposición de todos los consejeros.

**Article 13.- Información facilitada a accionistas y otros grupos de interés**

1. La Comisión preparará anualmente un informe de actividad para ofrecer a los accionistas y otros grupos de interés una mejor comprensión de las actividades llevadas a cabo por la Comisión a lo largo del año.

2. El informe anual de la Comisión de Retribuciones se publicará como parte del informe anual de la Sociedad y estará a disposición del público a través de la página web de la Sociedad.
3. El Presidente de la Comisión deberá acudir a la Junta General para contestar a las preguntas sobre las actividades de las Comisiones, cuando resulte apropiado.

#### **Article 14.- Evaluación de desempeño**

1. La Comisión de Retribuciones organizará evaluaciones anuales de su desempeño, facilitadas de forma externa al menos cada tres años.
2. Al menos una vez al año, la Comisión revisará sus reglas de composición y funcionamiento para asegurar que está operando con la máxima eficacia posible y recomendará cualquier modificación que estime necesaria o conveniente al Consejo de Administración para su aprobación.

#### **Article 15.- Formación e Iniciación**

La Comisión de Retribuciones deberá recibir formación en tiempo y forma, tanto a través de programas de iniciación para nuevos miembros como a través de formación continua para todos sus miembros.

### **TÍTULO V DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN**

#### **Article 16.- Facultades Consultivas**

1. La Comisión de Retribuciones tiene plenas facultades para contratar consultores en materia de retribución, así como para encargar o adquirir los informes, encuestas o información que tenga por necesarios, con cargo de la Sociedad.
2. Caso de contratarse los servicios de un consultor en materia de retribuciones, la Comisión valorará debidamente su independencia.
3. Cuando el ejercicio de sus funciones así lo requiera, los miembros de la Comisión de Retribuciones tendrán acceso a todos los servicios de la Sociedad y tendrán el deber de exigir y el derecho a obtener de la Sociedad la información adecuada y necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones.

#### **Article 17.- Deberes de los miembros de la Comisión**

1. Los miembros de la Comisión deben actuar con independencia de criterio y desempeñar su labor con la máxima diligencia y competencia profesional. En particular, la asistencia a las reuniones de la Comisión deberá ir precedida de una

dedicación adecuada por sus miembros al análisis y evaluación de la información recibida.

2. En el ejercicio de sus responsabilidades, los miembros de la Comisión deben mantener una mentalidad crítica, cuestionando debidamente los datos, los procesos de evaluación y las conclusiones preliminares a las que hayan llegado los ejecutivos y directivos de la Sociedad.
3. Los miembros de la Comisión estarán sujetos, en calidad de tales, a todos los deberes de los consejeros previstos en el Reglamento del Consejo, en la medida en que sean aplicables a las funciones desarrolladas por la Comisión.

\* \* \*