

INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS QUE SE SOMETE A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE 2024

La Comisión de Retribuciones (la “**Comisión**”) del Consejo de Administración de International Consolidated Airlines Group, S.A. (“**IAG**” o la “**Sociedad**”) emite el presente informe en relación con la propuesta de la nueva Política de Remuneración de los Consejeros de la Sociedad que se somete a la votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2024, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

1. LA COMISIÓN Y EL PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

1.1 La Comisión

La composición de la Comisión, sus competencias y normas de funcionamiento se regulan en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones. Un ejemplar del Reglamento se encuentra disponible en la página web de la Sociedad.

La Comisión tiene las siguientes funciones:

- (i) Proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneración de los consejeros y altos directivos, así como revisarlas y actualizarlas regularmente.
- (ii) 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.
- (iii) 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.
- (iv) 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.
- (v) 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.
- (vi) Informar al Consejo sobre la remuneración de los altos ejecutivos 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 y opciones o derechos

sobre acciones).

- (vii) Informar al Consejo de Administración sobre las condiciones de terminación de los contratos de los altos ejecutivos, incluidos los consejeros ejecutivos, y asegurar que los pagos efectuados sean justos para el profesional y la Sociedad, que no se retribuya la falta de rendimiento y que se reconozca plenamente el deber de mitigar daños.
- (viii) Revisar las políticas de remuneración de la plantilla y políticas conexas, así como la alineación de los incentivos y recompensas con la cultura.
- (ix) Verificar anualmente que las políticas de remuneración de los consejeros y de los altos ejecutivos 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 ejecutivos y proponer las medidas adecuadas para recuperar los importes que procedan.
- (x) 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.
- (xi) 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.
- (xii) 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.
- (xiii) Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.

Más allá de los consejeros, la Comisión supervisa la aplicación general de la política de remuneración al Comité de Dirección de IAG (y también las cuestiones sobre remuneración que afectan a los altos directivos en general en todo el Grupo).

De conformidad con el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 4 del Reglamento de la Comisión, la Comisión debe estar compuesta por un mínimo de tres consejeros no ejecutivos nombrados por el Consejo de Administración, que dispongan de la dedicación, capacidad y experiencia necesarias para desempeñar su cargo.

Doña Heather Ann McSharry es la Presidenta de la Comisión. En 2023, todos los miembros tuvieron la consideración de consejeros no ejecutivos independientes de la Sociedad.

1.2 La Política de Remuneración de los Consejeros

La vigente Política de Remuneración de los Consejeros, aprobada en 2021 y parcialmente modificada en 2022, se formuló en una época en la que el Grupo estaba sufriendo el impacto

de la mayor crisis por la que ha atravesado el sector de la aviación en toda su historia.

En esos momentos, la Comisión tenía ante sí el reto fundamental de garantizar que el marco retributivo siguiera siendo eficaz a la hora de captar y, sobre todo, de retener al talento directivo necesario para impulsar la recuperación del negocio. En este contexto, y consciente del desafío que suponía fijar objetivos de desempeño a largo plazo, la Comisión determinó que la mejor solución para la Sociedad sería introducir un plan de acciones restringidas que permitiera a nuestro equipo directivo centrarse en superar la crisis y al mismo tiempo adoptar las decisiones correctas para garantizar la sostenibilidad a largo plazo del negocio.

A lo largo del ejercicio, la Comisión ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de la vigente Política de Retribuciones de la Sociedad en el que ha tenido en cuenta las prioridades estratégicas del Grupo, el entorno macroeconómico, marcos retributivos alternativos y la eficacia de la Política actual; y ha concluido que la vigente Política de Remuneración de los Consejeros sigue constituyendo el marco más adecuado para alinear los intereses de ejecutivos y accionistas en estos momentos.

La Comisión está convencida de que llegará un momento, a medida que IAG vuelve a un desempeño sólido y sostenible, en que resulte oportuno incentivar al Consejero Delegado de la Sociedad y a su equipo con el fin de conseguir las metas financieras y de sostenibilidad a largo plazo de IAG mediante incentivos basados en objetivos robustos y a largo plazo. Por todo ello, es intención de la Comisión mantener el modelo de incentivo a largo plazo bajo vigilancia para asegurar que mantiene su eficacia.

En este sentido, aunque la propuesta es conservar la estructura y el marco de la actual Política de Remuneración de los Consejeros, la Comisión recomienda introducir algunas modificaciones menores para garantizar que la Sociedad mantenga su competitividad a corto plazo.

La Sociedad ha mantenido consultas con sus principales accionistas y con sus principales asesores de voto en relación con la propuesta para la nueva Política. No se planteó ninguna objeción a la propuesta de Política y la Comisión recibió valiosas preguntas y opiniones que le ayudarán a perfilar sus futuras deliberaciones.

La Comisión mantendrá bajo observación el entorno económico y empresarial y analizará los cambios que pueda resultar conveniente introducir en la Política de Remuneración de los Consejeros en los próximos años. En los tres próximos años, la Sociedad consultará con los principales accionistas y con los principales asesores de voto (y solicitará su aprobación cuando se requiera), en tanto en cuanto se proponga algún cambio.

En septiembre de 2016 la Comisión designó a Deloitte como su asesor externo. Deloitte reporta directamente a la Comisión y ha examinado y asesorado a la Comisión sobre esta propuesta, aportando una perspectiva externa y profesional. El Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de IAG contiene información detallada sobre el trabajo de Deloitte, incluido el importe de los honorarios pagados durante 2023. Además de la información de mercado en materia de remuneración recibida de Deloitte por la Comisión de Retribuciones, en 2023 la Comisión también recibió datos e información de mercado de otros consultores especializados, como Aon, PwC y Willis Towers Watson.

2. ESTRATEGIA Y SU VINCULACIÓN CON LA RETRIBUCIÓN

El objetivo de IAG es convertirse en el grupo internacional de aerolíneas líder. Su estrategia consiste en participar activamente en la consolidación del sector de las aerolíneas para crear una cartera multimarca de las principales compañías aéreas, cada una de ellas focalizada en mercados y territorios específicos, al tiempo que consigue sinergias de ingresos y costes mediante la colaboración comercial, el efecto de escala y la ventaja que supone que el Grupo cuente con una plataforma más amplia.

La ejecución de esta estrategia unida a una asignación de capital disciplinada permitirá a IAG entregar a sus accionistas un valor superior y rendimientos financieros sostenibles.

El principal objetivo de la Comisión al revisar la Política de Remuneración de los Consejeros es asegurar que la remuneración en IAG se mantenga alineada con nuestras prioridades empresariales y estratégicas y contribuya a materializarlas, ya que consideramos que es la mejor forma de impulsar los resultados a corto y largo plazo.

La Comisión reconoce la necesidad de asegurar que exista alineación entre desempeño y retribución, de manera que el equipo directivo reciba una remuneración justa resultante de nuestros planes de incentivos solo cuando lo justifiquen los resultados de la Sociedad y el desempeño individual, así como la experiencia para los grupos de interés en general.

En términos generales, la nueva Política está diseñada para ofrecer una remuneración total que sea competitiva, con una parte significativa del paquete retributivo global de la Sociedad de carácter variable y con especial énfasis en los incentivos a largo plazo con el objetivo de alinear al máximo posible los intereses de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos con los de los accionistas. Para ello, la Comisión seguirá velando por que la remuneración de los directivos sea acorde con la estrategia del negocio de IAG y que el marco de compensación global para 2023 y para los siguientes ejercicios redunde en el mejor interés de los accionistas.

3. PRINCIPALES ASPECTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

Los principales aspectos de la Política de Remuneración de los Consejeros de IAG son los siguientes:

3.1 Consejeros ejecutivos

Los principales elementos de los paquetes retributivos de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- Salario base.
- Beneficios sociales: son, entre otros, seguro de vida, viajes personales y, en su caso, un coche de empresa, combustible y seguro médico privado, así como, cuando corresponda, costes de traslado y desplazamiento internacional y servicios de asesoramiento tributario.

Además, de acuerdo con la propuesta de nueva Política de Remuneración de los Consejeros, si se establece un plan de acciones para empleados en general, los consejeros ejecutivos podrán participar en los mismos términos que otros empleados.

- Pensión: aportación al plan de pensiones de aportación definida promovido por IAG, o complemento salarial equivalente.
- Incentivo anual: El importe máximo del plan de incentivo es el 200 % del salario.

El 50% del incentivo anual se difiere en forma de acciones. No obstante, si el consejero ejecutivo ha satisfecho los requisitos sobre participación accionarial (el 350% del salario en el caso del CEO de IAG), solo se difiere en forma de acciones el 20% del incentivo anual. El objetivo es alinear los intereses de ejecutivos y accionistas mediante la entrega de una parte del incentivo anual en acciones en forma de asignación diferida.

- *Restricted Share Plan (RSP)*: El RSP es un plan discrecional dirigido a altos ejecutivos clave y directivos del Grupo que ejercen influencia directa sobre el valor para el accionista y está destinado a incentivar la creación de valor para el accionista a largo plazo y la retención de altos ejecutivos clave y directivos. Las asignaciones no están vinculadas a métricas de desempeño, pero su consolidación estará sujeta al cumplimiento de un *underpin* (condiciones de consolidación) de desempeño discrecional.

3.2 Consejeros no ejecutivos

Los principales elementos de la remuneración de los consejeros no ejecutivos son los siguientes:

- Asignación fija.
- Beneficios sociales: derecho a usar, hasta un determinado límite aprobado por la Junta de Accionistas, billetes de avión en las aerolíneas del Grupo o en aerolíneas vinculadas a él, de conformidad con los términos y condiciones establecidos en cada momento en la Política de Viajes Personales para Consejeros No Ejecutivos de IAG.

4. CRITERIOS UTILIZADOS PARA ESTABLECER LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

La política de remuneración de los consejeros ejecutivos busca ofrecer paquetes retributivos globales que estén vinculados con la estrategia del negocio, que sean competitivos y que tengan en cuenta el desempeño de las funciones de cada persona dentro de la Sociedad. La Comisión está al corriente del salario y de las condiciones de los empleados del Grupo y lo tiene en cuenta para determinar la remuneración de los consejeros ejecutivos.

La asignación de los consejeros no ejecutivos se fija tomando como referencia el posicionamiento en el mercado. Para reconocer las funciones clave en el nivel del Consejo de Administración, se fijan asignaciones específicas para el Presidente, el Consejero Senior Independiente y los presidentes de las distintas comisiones del Consejo. Las asignaciones de los consejeros no ejecutivos tendrán en cuenta las condiciones de mercado para asegurar que sea posible atraer y retener el talento necesario.

5. NOVEDADES DE LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La actual Política de Remuneración de los Consejeros ha estado en vigor durante los últimos tres ejercicios, tras su aprobación en la Junta de Accionistas de 2021 y su modificación parcial en la Junta de Accionistas de 2022. La Comisión ha llevado a cabo una exhaustiva revisión de la Política y de su aplicación a partir de 2024, para cerciorarse de que resulta adecuada atendiendo a las observaciones formuladas por accionistas y asesores de voto y teniendo en cuenta las mejores prácticas y las tendencias del mercado.

Aunque nuestro propósito es mantener la estructura y el marco de la actual Política de Remuneración de los Consejeros, la Comisión propone algunos cambios menores para garantizar que seguimos siendo competitivos en el corto plazo, que se exponen a continuación:

- (i) Enfoque del diferimiento del incentivo anual: de acuerdo con la Política de Remuneración de 2021, el incentivo anual devengado se paga en un 50% en efectivo y el otro 50% se difiere en forma de acciones por tres años. Esta ha sido una forma efectiva de incrementar las participaciones accionariales personales y de satisfacer el requisito del Grupo de que el CEO alcance una participación accionarial mínima del 350% del salario.

Reconociendo que nuestro mecanismo de control para conseguir la alineación con los intereses de los accionistas es el propio requisito de participación accionarial mínima, que puede satisfacerse plenamente sin necesidad de recurrir a un diferimiento del incentivo anual, la Comisión propone en la Política de Remuneración de 2024 que el porcentaje del incentivo anual devengado y diferido en forma de acciones se reequilibre del 50% al 20%, siempre que el ejecutivo cumpla el requisito de participación accionarial mínima que le es de aplicación. El 80% remanente del incentivo anual devengado se pagará en efectivo. El porcentaje diferido seguirá siendo del 50% hasta que se cumpla el requisito de participación accionarial mínima.

- (ii) Si se establece un plan de acciones para empleados en general, los consejeros ejecutivos podrán participar en los mismos términos que otros empleados.

Está previsto que la nueva Política, reflejada en las siguientes páginas, entre en vigor en la fecha de su aprobación por la Junta de Accionistas de IAG y que sea aplicable en los tres años siguientes (es decir, 2025, 2026 y 2027), aunque sujeta a la revisión de la Comisión.

* * *

27 de febrero de 2024