

Política de Remuneraciones de los Consejeros de International Consolidated Airlines Group

IAG INTERNATIONAL
AIRLINES
GROUP



Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025

Introducción

Este documento expone la Política de Remuneración de los Consejeros de International Consolidated Airlines Group que ha sido aprobada por los accionistas en la Junta General de 2025. Este Política reemplaza la Política de Remuneración de los Consejeros aprobada por los accionistas en la Junta General de Accionistas de 2024.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros resultará de aplicación, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, a partir de la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de 2025 y a lo largo de los tres ejercicios siguientes. Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante dicho plazo requerirá la previa

aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Aunque, como sociedad española, IAG no está sujeta a las normas que obligan a las sociedades británicas a presentar informes de remuneración, IAG está firmemente comprometida con las mejores prácticas del Reino Unido y seguirá ateniéndose, en la medida de lo posible, a la normativa británica en materia de información sobre remuneraciones.

En la elaboración de la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros, se tuvieron en cuenta las opiniones y aportaciones recibidas de la Comisión de Retribuciones y de la dirección, velando por la adecuada mitigación de los conflictos de intereses. A lo largo del proceso también se contó con las aportaciones de los asesores independientes nombrados por la Comisión de Retribuciones.

Principios de Remuneración de IAG

Alineación	Nuestras políticas de remuneración promueven la creación de valor a largo plazo, mediante la alineación transparente con nuestra estrategia corporativa. Mantendremos nuestras estructuras de remuneración tan simples y claras como sea posible para garantizar que sean comprensibles y tengan sentido para los empleados y accionistas.
Competitividad	La remuneración total resultará competitiva para el cargo, teniendo en cuenta la escala, el sector, la complejidad de la responsabilidad y el territorio. Al fijar la remuneración de la alta dirección, tendremos en cuenta la experiencia, la comparabilidad con salarios externos y la capacidad de IAG para competir por el talento global.
Remuneración basada en el desempeño	Promovemos una cultura en la que todos los empleados son responsables de la obtención de resultados. Velaremos por la existencia de alineación entre desempeño y retribución, con remuneraciones justas avaladas por los resultados de la Sociedad y el desempeño individual y la experiencia de los grupos de interés en general. Dependiendo de la categoría de cada persona en la organización, recurrimos a la tenencia de acciones a largo plazo para incentivar el desempeño, la creación de valor para el accionista y la retención. Los objetivos y las métricas de desempeño tratarán de equilibrar el éxito colectivo con una línea de visión clara para los partícipes. La remuneración aspira a reflejar el desempeño subyacente sostenido a largo plazo de IAG.
Criterio	Aplicaremos nuestra discreción y criterio a la evaluación de los resultados de las fórmulas de determinación del desempeño para lograr una remuneración justa y equilibrada tanto para IAG como para los empleados.
Sostenibilidad	Nuestras políticas de remuneración incentivan el desempeño individual y empresarial, apoyan la atracción y retención de talento y promueven una robusta gestión de riesgos para mejorar la solidez financiera sostenible y a largo plazo del Grupo. La aportación y los valores y conductas de cada persona se reflejarán en la remuneración resultante.
Plantilla en general	Tenemos el compromiso de conocer la experiencia de todo nuestro personal. Al determinar la remuneración de la alta dirección, nos basaremos en este conocimiento para garantizar que todas las decisiones sobre la remuneración de los ejecutivos reflejen la experiencia y las expectativas de todos los grupos de interés.

Consideración de las opiniones de los accionistas

La Sociedad mantiene contactos periódicos con sus principales inversores y asesores de voto en los que tratan todas las cuestiones relacionadas con la retribución de los ejecutivos. La Sociedad llevará a cabo un amplio proceso de consultas con sus inversores en relación con cualquier cambio significativo en la política de remuneraciones.

En el desarrollo de nuestro enfoque para la revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, hemos consultado a nuestros mayores accionistas y a los principales asesores de voto. La consulta sobre nuestra propuesta fue positiva y recibimos valiosas preguntas y comentarios que nos ayudarán a dar forma a nuestros futuros debates..

Por otro lado, la Comisión analiza anualmente las cuestiones y conclusiones resultantes de la Junta General de Accionistas y determina las actuaciones que puedan ser convenientes a tal respecto.

Consideración de las condiciones laborales en las demás áreas del Grupo

La Comisión de Retribuciones se mantiene al corriente del salario y de las condiciones de los empleados del Grupo y lo tiene en cuenta al determinar la remuneración de los consejeros ejecutivos. El Consejo de Administración tiene el compromiso de conocer la experiencia de todos nuestros empleados y basándose en este conocimiento se asegura de que todas las decisiones sobre la remuneración de los ejecutivos reflejen la experiencia y las expectativas de todos los grupos de interés.

La retribución de los empleados en todas las sociedades del Grupo es tenida en consideración al fijar el nivel de cualquier incremento en la revisión salarial anual de los consejeros. Normalmente, esta revisión se realiza cada año en la reunión de la Comisión del mes de enero.

Al determinar las asignaciones del RSP y del SPIP para los consejeros ejecutivos, la Comisión tiene en cuenta los criterios de elegibilidad y el potencial valor de las asignaciones a favor de los ejecutivos de todas las sociedades del Grupo con una categoría inferior a la de consejero.

En el ámbito de las compañías operadoras, la Sociedad mantiene consultas con los órganos de representación de los trabajadores, incluidos sindicatos y comités de empresa. En estas consultas se tratan cuestiones relativas a la estrategia empresarial, la competencia y los términos y condiciones laborales de los empleados. Asimismo, algunas de las compañías operadoras realizan encuestas entre sus empleados a fin de tener en cuenta su opinión sobre distintos temas, incluido liderazgo, gestión y la experiencia de los empleados en general.

El *European Works Council* (EWC) de IAG facilita la comunicación y las consultas entre los empleados y la dirección en relación con cuestiones de ámbito intereuropeo. Entre sus miembros hay representantes de los distintos países del Espacio Económico Europeo (EEE) y se reúne regularmente a lo largo del año para ser informado y, en su caso, consultado sobre cuestiones transnacionales que afectan a empleados de dos o más países del EEE.

Cambios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros

La Comisión ha revisado el elemento de remuneración a largo plazo de la Política en el marco del entorno económico y empresarial para garantizar que siga impulsando el desempeño necesario para alcanzar nuestras metas estratégicas y velar por la alineación con todos los grupos de interés. Como resultado de dicha revisión, se ha acordado proponer un cambio en los elementos de la remuneración a largo plazo, con el fin de garantizar que siga incentivando la ejecución sostenida de nuestros ambiciosos planes de crecimiento estratégico, reforzando nuestra cultura de alto rendimiento y unificando el marco retributivo de todo el equipo directivo.

El informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta, elaborado de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, expondrá el contexto empresarial y los motivos de la propuesta, incluida una descripción del proceso de consultas llevado a cabo con los accionistas y los temas abordados en el mismo. El informe será puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la fecha de la convocatoria de la Junta General de Accionistas de 2025.

Los principales cambios en la actual Política de Remuneraciones se exponen a continuación:

- Participación de consejeros ejecutivos en el nuevo *plan de desempeño extraordinario* (SPIP, por sus siglas en inglés), lanzado para 300 directivos en 2025. El SPIP ha sido diseñado para incentivar la consecución de objetivos de desempeño de máximo nivel que van más allá de los objetivos del plan estratégico, mantener la atención en la transformación del negocio y reforzar en mayor medida nuestra cultura de alto rendimiento. Bajo el SPIP, un consejero ejecutivo podría obtener una asignación única cuyo valor nominal equivaldría al 300% del salario.
- Incremento del requisito de participación accionarial del CEO de IAG, que pasará del 350% al 400% del salario para reflejar el aumento de su oportunidad en el incentivo a largo plazo como resultado del lanzamiento del SPIP. La Comisión revisa periódicamente la política relativa a la aplicación de los requisitos de participación accionarial. La información sobre la aplicación y los niveles de cumplimiento del CEO se detallan en el Informe anual sobre Remuneraciones.

La Política, expuesta en las siguientes páginas, tiene un plazo previsto de aplicación de tres años, hasta 2028, y entrará en vigor en la fecha de su aprobación.

Principales elementos retributivos




Consejeros ejecutivos

El objetivo de la Política de la Sociedad sigue siendo el de atraer, retener y motivar a sus ejecutivos y garantizar que mantengan el foco en las prioridades del negocio en un marco concebido para promover el éxito a largo plazo de IAG, alineado con los intereses de los grupos de interés. En la siguiente tabla se reflejan los componentes retributivos y el plazo de cada elemento de la Política para los Consejeros Ejecutivos.

Remuneración total en un período de 5 años	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Remuneración Fija	Salario, complementos salariales y pensión				
Incentivo Anual (Son de aplicación disposiciones <i>malus</i> y <i>clawback</i>)	50% en efectivo50% en acciones ¹ – periodo de diferimiento de tres años. Sin condiciones de desempeño adicionales.				
	1 Si el CEO de IAG cumple el requisito de participación accionarial del 400%, el 80% de la asignación se satisfará en efectivo y el 20% se diferirá en forma de acciones por un período de tres años.				
Plan de Acciones Restringidas (Son de aplicación disposiciones <i>malus</i> y <i>clawback</i>)	Hasta un 150% del salario. Período de consolidación de tres años.Período de mantenimiento de dos años. Sin condiciones de desempeño adicionales.				
Stretch Performance Incentive Plan (Son de aplicación disposiciones <i>malus</i> y <i>clawback</i>)	Asignación única de hasta 300% del salario. Período de desempeño de tres años.Período de mantenimiento de dos años. Sin condiciones de desempeño adicionales.				
Requisitos de participación accionarial	Requisito de participación accionarial mínima de consejeros ejecutivos (incluidos requisitos después de la salida).				

En la siguiente tabla se resumen los principales elementos que integran el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos:

Objetivo y vinculación con estrategia	Aplicación del elemento de la política	Oportunidad máxima	Métricas de desempeño
Salario base Atraer y retener talento para ayudar a conseguir nuestros objetivos estratégicos	Tiene en cuenta factores como el cargo, las aptitudes y la aportación de cada persona. El nivel de los salarios base se fija tomando como referencia factores como el mercado externo, así como las aptitudes y contribución de cada persona. Normalmente, los salarios base se revisan anualmente con efectos el 1 de enero de cada año.	Los salarios base se revisan anualmente por la Comisión de Retribuciones teniendo en cuenta factores como: el hecho de que resulten asumibles para la Sociedad, la valía y méritos del ejecutivo, los riesgos de retención y el volumen de los incrementos salariales en general en toda la plantilla.	Para la revisión y fijación del salario base se tienen en cuenta el desempeño individual y el empresarial.
Complementos Salariales Aseguran que el paquete retributivo total sea competitivo	Los complementos salariales incluyen, a título meramente enunciativo, seguro de vida, viajes personales y, en su caso, un coche de empresa, combustible y seguro médico privado. Los consejeros ejecutivos también pueden participar en planes de acciones para empleados de amplio alcance establecidos por la Sociedad, en los mismos términos que otros empleados con derecho a participar en tales planes. Cuando proceda, podrán ofrecerse complementos salariales que cubran costes de traslados, costes de desplazamientos internacionales y servicios de asesoramiento fiscal. Igualmente, se reembolsarán a los ejecutivos todos los gastos razonables.	No existe un máximo formal. En general, la Sociedad prevé mantener los complementos salariales en el nivel actual. El valor máximo en relación con planes para empleados de amplio alcance estará en línea con el valor máximo aplicable a los empleados con derecho a participar en ellos.	
Pensión Proporciona una retribución post-jubilación y asegura que el paquete retributivo total sea competitivo	La Sociedad promueve un plan de pensiones de aportación definida como porcentaje del salario, al que pueden acogerse todos los consejeros ejecutivos. Los ejecutivos pueden optar por recibir un complemento salarial en lugar de una pensión (en todo o en parte).	El nivel de aportación de la Sociedad para los consejeros ejecutivos, expresado como un porcentaje del salario base, estará en línea con el aplicable a la mayoría del personal en el país donde desarrolle su actividad el consejero ejecutivo. En el caso del personal del Reino Unido, dicho porcentaje es actualmente del 12,5% del salario base.	

Objetivo y vinculación con estrategia	Aplicación del elemento de la política	Oportunidad máxima	Métricas de desempeño
Asignación de Incentivo Anual Incentiva la consecución de objetivos anuales estratégicos y de KPI <div> Hasta un 200% del salario  </div> <div> A1 A2 A3 A4 A5 </div> <div> Pagado en efectivo  </div> <div> A1 A2 A3 A4 A5 </div> <div> Diferido  </div> <div> A1 A2 A3 A4 A5 </div>	<p>El Consejo, siguiendo la recomendación de la Comisión de Retribuciones, establece las métricas y objetivos que están vinculados a la asignación del incentivo anual y que normalmente se evalúan con respecto a un único ejercicio. Se fijan tomando como referencia una serie de factores entre los que se incluye el Plan de Negocio (aprobado por el Consejo de Administración) y el objetivo estratégico del Grupo.</p> <p>El Consejo, tras considerar la recomendación de la Comisión, se reserva la facultad de ajustar el resultado de las fórmulas de determinación de las asignaciones para, a su juicio, reflejar adecuadamente el desempeño empresarial global (véase la sección “Información justificativa de las tablas de la política”)</p> <p>Una vez cumplido el requisito de participación accionarial mínima, el 20% de la asignación de incentivo anual se difiere en forma de acciones, que normalmente se liberarán después de tres años.</p> <p>Si el ejecutivo no cumple el requisito de participación accionarial mínima, normalmente el 50% de la asignación de incentivo anual se difiere en forma de acciones que se liberarán después de tres años.</p> <p>En el momento de la consolidación, los ejecutivos percibirán los dividendos que se hubieran distribuido durante el período del diferimiento, en forma de pagos equivalentes a dividendos.</p> <p>Son aplicables disposiciones <i>malus</i> y <i>clawback</i> – véase la sección “Información justificativa de las tablas de la política”.</p>	<p>La oportunidad máxima del plan de incentivo es el 200% del salario. Cada métrica de desempeño del plan de incentivo es independiente. Normalmente, no se efectuará ningún pago con respecto a cada métrica de desempeño del plan de incentivo hasta que el desempeño relativo a esa métrica concreta haya alcanzado el nivel mínimo del rango del objetivo. Se asignará el 50% del máximo cuando se alcance el nivel objetivo-medio y solo se asignará el máximo de cada elemento cuando se logre el objetivo máximo.</p>	<p>La mayor parte del incentivo anual está condicionada a métricas financieras. Las métricas no financieras medibles pueden incluir, entre otros, objetivos estratégicos, personales, de clientes y de ASG.</p> <p>Por lo que respecta a la asignación de incentivo diferido, no se aplica ninguna otra condición de desempeño, pues se basa en objetivos ya cumplidos.</p>

Objetivo y vinculación con estrategia	Aplicación del elemento de la política	Oportunidad máxima	Métricas de desempeño
<p>Plan de Acciones Restringidas (RSP) Incentiva la creación de valor a largo plazo para el accionista y la retención.</p> <p>Hasta un 150% del salario</p> <p>A1 A2 A3 A4 A5</p> <p>Consolidación a 5 años + período de mantenimiento</p> <p>A1 A2 A3 A4 A5</p>	<p>El RSP consiste en una asignación de acciones de la Sociedad que normalmente se consolida siempre que el ejecutivo siga en la Sociedad en la fecha de consolidación y que está sujeta a la evaluación del <i>underpin</i>.</p> <p>Son de aplicación disposiciones <i>malus</i> y <i>clawback</i> – véase la sección “Información justificativa de las tablas de la política”.</p> <p>Tras la evaluación del <i>underpin</i>, normalmente resultará de aplicación un período de mantenimiento adicional de al menos dos años.</p>	<p>El valor nominal de la asignación no excederá del 150% del salario con respecto a cualquier ejercicio.</p>	<p>Las asignaciones no están vinculadas a métricas de desempeño.</p> <p>La consolidación estará condicionada a la satisfacción del <i>underpin</i> discrecional, que normalmente se evaluará a lo largo de tres ejercicios contados desde aquel en el que se haya concedido la asignación. Al evaluar si se ha satisfecho el <i>underpin</i>, la Comisión tendrá en cuenta el desempeño global de la Sociedad, incluido desempeño financiero y no financiero, así como cualquier deficiencia significativa en materia regulatoria o de riesgos identificada. El desempeño financiero puede incluir elementos tales como ingresos, rentabilidad, generación de caja, retorno del capital y comparación con aerolíneas equiparables. El desempeño no financiero puede incluir una serie de métricas operativas y estratégicas fundamentales para el éxito sostenible a largo plazo de la Sociedad. Aunque el RSP proporciona una mayor certeza de recompensa por su propia naturaleza, la Comisión se asegurará de que el valor aportado a los consejeros ejecutivos sea justo y acorde al desempeño del negocio y a la experiencia de nuestros grupos de interés y que no se recompense el desempeño empresarial o individual deficiente. En caso de desempeño deficiente por parte de la Sociedad o del ejecutivo, la consolidación podría reducirse, incluso a cero. Toda la información sobre las deliberaciones de la Comisión en relación con la evaluación del <i>underpin</i> quedará reflejada en el correspondiente Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>

Objetivo y vinculación con estrategia	Aplicación del elemento de la política	Oportunidad máxima	Métricas de desempeño
<p>Stretch Performance Incentive Plan (SPIP)</p> <p>Incentiva el cumplimiento de objetivos de desempeño de máximo nivel vinculados a la ambición estratégica del Grupo.</p> <p>Hasta un 300% del salario</p> <p>A1 A2 A3 A4 A5</p> <p>Desempeño 5 años + período de mantenimiento</p> <p>A1 A2 A3 A4 A5</p>	<p>Al amparo del SPIP un consejero ejecutivo puede obtener una asignación única tras la Junta General de Accionistas 2025.</p> <p>El SPIP consiste en una asignación de acciones de la Sociedad cuya consolidación está sujeta a desempeño, evaluado normalmente a lo largo de un período de tres ejercicios.</p> <p>Son de aplicación disposiciones <i>malus</i> y <i>clawback</i> – véase la sección “Información justificativa de las tablas de la política”.</p> <p>Normalmente a la consolidación de cualquier asignación resultará de aplicación un período de mantenimiento adicional de al menos dos años.</p>	<p>El valor nominal de la asignación concedida al consejero ejecutivo no excederá del 300% del salario.</p>	<p>Las asignaciones normalmente están sujetas a una o varias métricas financieras determinadas por el Consejo. Por lo general, también resultará de aplicación un <i>underpin</i> que en caso de no ser satisfecho permite a la Comisión reducir la consolidación, a modo de salvaguardia.</p> <p>En principio no se efectuará ningún pago con respecto a ninguna de las métricas de desempeño del SPIP hasta que el desempeño relativo a esa métrica concreta haya alcanzado el nivel mínimo del rango del objetivo (que en 2025 será el 20% del máximo). Se asignará el 50% del máximo cuando se alcance el nivel objetivo-medio y solo se asignará el máximo de cada elemento cuando se logre el objetivo máximo (con consolidación lineal entre dichos puntos).</p> <p>El Consejo, tras considerar la recomendación de la Comisión, se reserva la facultad de ajustar el resultado de las fórmulas de determinación de las asignaciones para, a su juicio, reflejar adecuadamente el desempeño empresarial global (véase la sección “Información justificativa de las tablas de la política”.</p>

Información justificativa de las tablas de la política
Requisitos de participación accionarial

Para reforzar la alineación con los accionistas, los consejeros ejecutivos han de acumular una participación accionarial personal mínima equivalente a un determinado porcentaje de su salario base. El CEO de IAG debe acumular y mantener una participación accionarial del 400% del salario base, y otros consejeros ejecutivos (en el caso de que sean nombrados por el Consejo) deben acumular y mantener una participación accionarial equivalente al 200% del salario base. Los consejeros ejecutivos estarán obligados a mantener el 100% de las acciones (netas de impuestos) consolidadas en virtud de planes de acciones hasta que alcancen su respectivo requisito de participación accionarial.

A su salida, los consejeros ejecutivos estarán obligados a mantener un número de acciones acorde con el de la participación accionarial que deban mantener durante su empleo en la Sociedad (o el número de acciones que titulen en el momento de la salida si fuera menor) por un período de dos años a partir de la fecha de su salida del Consejo. Para garantizarlo, normalmente las acciones se mantendrán en la cuenta de depositario administrada por la Sociedad.

Elección de métricas de desempeño

Normalmente, la Comisión fija cada año las métricas de desempeño seleccionadas para el incentivo anual asegurando que puedan reflejar las prioridades de la Sociedad durante todo el ejercicio. Los objetivos para las métricas de desempeño se fijan teniendo en cuenta una serie de factores, que incluyen el plan operativo anual de la Sociedad, prioridades estratégicas, el entorno económico y las condiciones y expectativas del mercado. Las métricas no financieras vinculadas al incentivo anual pueden incluir objetivos estratégicos, personales, relativos a clientes y de ASG. Las asignaciones del SPIP están sujetas, por lo general, a una o varias métricas financieras. Las asignaciones del SPIP concedidas en 2025 estarán sujetas al margen operativo, indicador fundamental del desempeño del negocio con respecto al que el Grupo ha establecido robustos objetivos a medio plazo como parte de nuestras metas estratégicas.

Disposiciones <i>Malus</i> y <i>Clawback</i>	Circunstancias	El Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión, tiene la facultad de reducir o cancelar las asignaciones antes de su satisfacción (y/o de imponer condiciones adicionales a las asignaciones) y de recuperar pagos, si concurren determinadas circunstancias. Estas circunstancias son (entre otras): <ul style="list-style-type: none">• Fraude;• Infracción grave de una ley, reglamento o código de conducta;• Error o falsedad material en los resultados que provoque un pago en exceso o una asignación en exceso;• Conducta irregular;• Gestión de riesgos deficiente;• Acontecimiento excepcional que afecte al valor o a la reputación de la Sociedad;• Pagos basados en resultados que posteriormente se determine que son materialmente engañosos o inexactos en términos financieros;• Daño reputacional grave como resultado de la conducta de un partícipe;• Fracaso empresarial; y• Cualquier otra circunstancia en la que el Consejo considere que a caducidad o el ajuste de la asignación sea lo más conveniente para los intereses de los accionistas.
	Período	<ul style="list-style-type: none">• Respecto de la parte en efectivo del plan de incentivo anual, las cláusulas <i>clawback</i> se aplicarán durante tres años desde la fecha de pago.• Para las asignaciones de incentivo diferido, existirá un plazo de tres años desde la fecha de la asignación en el que podrá perderse el derecho a las acciones, es decir, todo el periodo desde la fecha de asignación hasta la consolidación.• En relación con el RSP y el SPIP, las disposiciones <i>clawback</i> se aplican durante los dos años siguientes a la consolidación; y• La proporción de una asignación que será objeto de devolución o de pérdida del derecho a las acciones quedará a la discreción del Consejo de Administración, tras la consideración de la Comisión, teniendo en cuenta todas las cuestiones relevantes.

Discrecionalidad para ajustar resultados de la aplicación de fórmulas

El Consejo de Administración, tras considerar la recomendación de la Comisión de Retribuciones, tiene discrecionalidad para ajustar (incluso impedir en su totalidad, y no efectuar, ningún pago) el resultado de las fórmulas para el pago de incentivos de manera que reflejen adecuadamente, en su opinión, el desempeño empresarial global. Lo anterior incluye el caso en que el negocio se haya visto afectado por algún acontecimiento excepcional, en particular, cualquiera que tenga un impacto significativo sobre los grupos de interés. Esto conllevará un análisis del desempeño del partícipe y del desempeño financiero subyacente del Grupo para comprobar si ha sido satisfactorio en las circunstancias y si los niveles de consolidación reflejan el desempeño empresarial global. La Comisión de Retribuciones también puede tener en cuenta otros factores que considere pertinentes. Por desempeño financiero subyacente se entiende el desempeño global de la

Sociedad, considerado en referencia a las métricas que la Comisión de Retribuciones considere más adecuadas en ese momento. Los grupos de interés incluirían accionistas, clientes y el personal de la Sociedad. El Consejo de Administración está, asimismo, facultado para reducir los niveles de asignaciones en el momento de la concesión y/o los resultados de consolidación del RSP y SPIP en el caso de que el precio de la acción de la Sociedad sufra una fuerte caída, como consecuencia de la cual considere que los partícipes se han beneficiado indebidamente de ganancias extraordinarias.

Complementos salariales, gastos y tributación

El Consejo de Administración podrá disponer la liquidación de los impuestos y gastos conexos que en su caso deban pagarse si lo considera oportuno, incluidos, a título meramente enunciativo, los impuestos que graven los complementos salariales o cuando, sin esa liquidación, el ejecutivo quede sujeto a doble imposición por la misma remuneración.

Consejeros no ejecutivos

Se resumen en la siguiente tabla los principales elementos que integran la remuneración de los consejeros no ejecutivos:

Objetivo y vinculación con estrategia	Aplicación del elemento de la política	Oportunidad máxima
Asignación fija Las asignaciones fijas tienen en cuenta el nivel de responsabilidad, la experiencia, las capacidades y la dedicación requeridas.	Normalmente, las asignaciones se fijan por referencia a factores tales como el posicionamiento en el mercado. Para reconocer la función clave del Presidente del Consejo de Administración, se fija una asignación específica para este cargo. Podrán pagarse asignaciones adicionales si asume otras responsabilidades en el Consejo de Administración, como la de Consejero Independiente Sénior, o por ocupar la presidencia de una Comisión. Las asignaciones de los consejeros no ejecutivos tendrán en cuenta las condiciones del mercado para asegurar que sea posible atraer y retener el talento necesario. No existe una fecha de revisión específica, pero la Sociedad prevé revisar las asignaciones oportunamente.	El importe bruto de la remuneración anual máxima global (incluida la asignación anual fija y los complementos salariales, incluidos los complementos en forma de viajes) pagadero a los consejeros no excederá de 3.500.000 €, tal y como se aprobó el 19 de octubre de 2010 por la Junta General de Accionistas, de conformidad con el artículo 37.3 de los Estatutos Sociales.
Complementos salariales	Los consejeros no ejecutivos (incluido el Presidente del Consejo) tienen derecho a utilizar billetes de avión de las aerolíneas de la Sociedad o vinculadas a la Sociedad, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en la Política de Viajes Personales para consejeros no ejecutivos de IAG aprobada por el Consejo de Administración. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.8 de los Estatutos de la Sociedad, y en desarrollo de dicho artículo, los consejeros no ejecutivos también podrán recibir este complemento después de haber cesado en su cargo si el Consejo de Administración lo estima adecuado y de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en cada momento en la Política de Viajes Personales para consejeros no ejecutivos de IAG aprobada por el Consejo. Los términos y condiciones aplicables a antiguos consejeros no ejecutivos podrían diferir de los aplicables a los consejeros en funciones y estar sujetos a condiciones o limitaciones adicionales (como, por ejemplo, un período de servicio mínimo o un período máximo de aplicación del derecho, fijo o variable, tras cesar en el cargo) determinados por el Consejo de Administración de tanto en tanto.	El máximo importe bruto global de los complementos en forma de viajes personales es de 500.000 € al año para el conjunto de los consejeros no ejecutivos (incluido cualquier antiguo consejero no ejecutivo que pueda disfrutar de este complemento en un momento determinado).

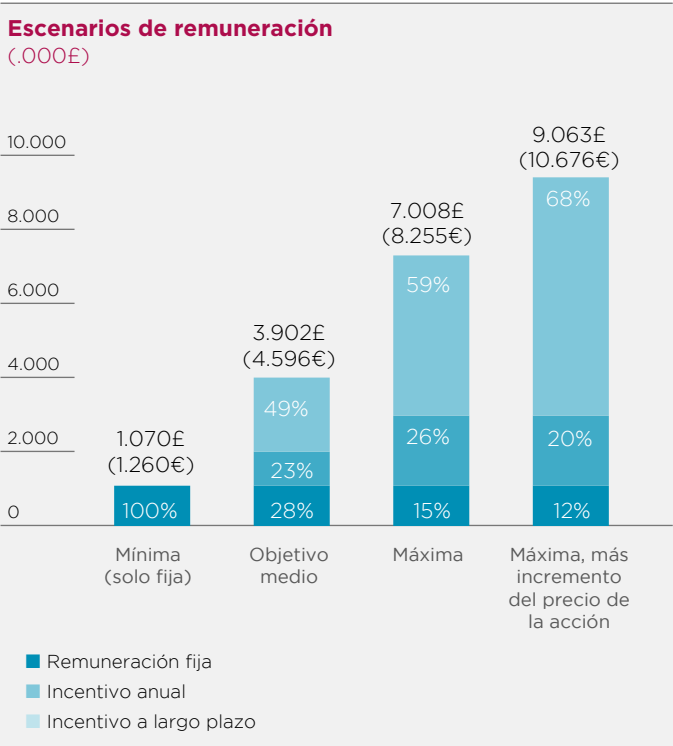
Escenarios de Remuneración

En la siguiente tabla se refleja la remuneración total que puede percibir el consejero ejecutivo en virtud de nuestra Política de Remuneraciones. Los escenarios reflejados en la tabla incluyen la remuneración mínima que puede recibir, la remuneración que puede recibir si el desempeño está en línea con las expectativas de la Sociedad, la remuneración máxima que puede recibir y la remuneración máxima que puede recibir con un incremento del 50% en el precio de la acción. Salvo el del incremento del 50% en el precio de la acción, los escenarios incluidos en la tabla no tienen en cuenta ninguna variación en el precio de la acción.

CEO de IAG – supuestos en que se basan los escenarios de la remuneración de 2025

Se describen a continuación los supuestos en que se basa cada escenario.

Mínima (solo fija)	Consiste en el salario base, complementos salariales sujetos a tributación y complementos salariales relacionados con la pensión.			
	El salario base es a 1 de enero de 2025.			
	El importe de los complementos se determina utilizando las cifras incluidas en la tabla de cifra única.			
	El importe de las pensiones se determina aplicando un tipo de asignación en efectivo del 12,5% del salario base a 1 de enero de 2024.			
		Salario base (.000 £)	Complementos salariales (.000 £)	Pensión (.000 £)
	CEO de IAG	914	41	114
				Remuneración fija total (.000 £)
				1.070,00 £
Objetivo medio	Si el desempeño del consejero está en línea con las expectativas de la Sociedad.			
	En este escenario, el incentivo anual que puede devengarse es del 100% del salario base.			
	La oportunidad del RSP es del 150% del salario base.			
	Dado el grado de exigencia de los objetivos del SPIP, la oportunidad del SPIP en este escenario es del 60% del salario base (o 20% del máximo).			
Máxima	En este escenario, el incentivo anual máximo que puede devengarse es del 200% del salario base.			
	La oportunidad del RSP es del 150% del salario base.			
	En este escenario, la asignación máxima que puede obtenerse al amparo del SPIP es del 300% del salario base.			
Máxima más incremento del precio de la acción	Son de aplicación los mismos supuestos que para “Máxima” pero con una revalorización del precio de la acción del 50%, con el único fin de ilustrar un abanico más amplio de potenciales resultados de remuneración.			
Todos los escenarios	Los importes en euros se indican al tipo de cambio de 2024 de 1 GBP: 1,1780 EUR.			
	Los incentivos a largo plazo consisten exclusivamente en asignaciones de acciones que se computan por su valor nominal, es decir, no se aplica ningún supuesto respecto a equivalentes a dividendos que puedan resultar pagaderos.			



1 Los porcentajes indicados en la tabla representan la ponderación de cada elemento dentro del total en cada escenario.

Contratos de prestación de servicios y política de indemnizaciones en caso de salida de la Sociedad de consejeros ejecutivos

A continuación se describen las principales condiciones de los contratos de prestación de servicios de los consejeros ejecutivos.

Los contratos de prestación de servicios están disponibles para su inspección, previa solicitud, en el domicilio social de la Sociedad.

Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen duración indefinida.

En los contratos de prestación de servicios suscritos por los consejeros ejecutivos con la Sociedad no se prevé expresamente el pago de indemnización en caso de resolución del contrato, aparte de la compensación sustitutiva del periodo de preaviso.

Consejero ejecutivo	Fecha del contrato	Preaviso
Luis Gallego	8 de septiembre de 2020	6 meses / 12 meses

El periodo de preaviso por parte de los consejeros ejecutivos es de seis meses, mientras que el periodo de preaviso por parte de la Sociedad es de 12 meses. Cuando la Sociedad pague una compensación sustitutiva del periodo de preaviso, la cantidad pertinente solo devendrá exigible si, a juicio de la Sociedad, el ejecutivo ha adoptado medidas razonables para encontrar otro trabajo remunerado, y en tal caso solo en pagos mensuales. Los pagos comprenderán únicamente el salario base. La Sociedad podrá reducir la suma pagadera con respecto a cualquier mes en la cuantía devengada por el ejecutivo (incluido salario y complementos salariales) por trabajo que haya realizado durante ese mes (por ejemplo, como resultado del otro trabajo remunerado mencionado anteriormente).

En caso de despido de un ejecutivo, la indemnización correspondiente, ya sea la indemnización legal, la compensación sustitutiva del periodo de preaviso o por daños y perjuicios ocasionados por la pérdida del cargo, tiene un límite de 12 meses de salario base. La Sociedad respetará los derechos contractuales de cualquier consejero ejecutivo cesado; no obstante, la Sociedad podrá resolver el contrato de prestación de servicios de un consejero ejecutivo con efectos inmediatos y sin indemnización por una serie de causas, tales como: la incapacidad del consejero ejecutivo durante 130 días en un periodo de 12 meses; su insolvencia; desempeño de sus funciones por debajo de un estándar razonable; fraude; falta o incumplimiento reiterado de sus obligaciones; si causa el desprestigio de la Sociedad; condena por un delito; inhabilitación de su cargo de consejero; negativa a aceptar la cesión de su contrato de servicio en caso de traspaso de su empresa o deja de ser apto para trabajar en España o en el Reino Unido (según corresponda).

La Comisión se reserva el derecho a abonar otros pagos (incluidos, por ejemplo, honorarios legales o de servicios de recolocación) en relación con el cese de un consejero ejecutivo en su cargo o empleo, cuando los pagos se efectúen de buena fe en cumplimiento de una obligación legal existente (o en concepto de daños y perjuicios por el incumplimiento de una obligación de esa naturaleza) o a efectos de transacción de cualquier reclamación referente al cese de un consejero ejecutivo en su cargo o empleo.

Al amparo de los planes de acciones de la Sociedad, excepto por lo que respecta a las asignaciones de incentivo diferido (que normalmente se consolidarán en su totalidad tras el cese por cualquier causa), si un consejero cesa en su cargo, el Consejo de Administración, tras considerar la recomendación de la Comisión de Retribuciones, podrá ejercer sus facultades discrecionales (conforme a las normas de los planes) para conceder el estatus de good leaver. Dicha condición puede otorgarse en determinadas circunstancias como, por ejemplo (listado no exhaustivo), cuando el consejero cese por motivos de salud, lesiones o discapacidad, salida por causas objetivas, jubilación o fallecimiento. Los consejeros ejecutivos que salgan de la Sociedad con estatus de good leaver recibirán, por lo general, una parte proporcional de sus acciones del SPIP, con sujeción al cumplimiento de las condiciones de desempeño, y una parte proporcional de sus acciones del RSP, con sujeción a la satisfacción del underpin, de conformidad con las normas del plan. En principio, el prorrateo se calcula en función de la parte del periodo de consolidación durante la que el consejero ejecutivo haya trabajado en la Sociedad. En general, las fechas normales de consolidación, los periodos de mantenimiento y los requisitos sobre participación accionarial después de la salida de la Sociedad se seguirán aplicando, salvo en un número limitado de circunstancias excepcionales conforme a las normas del plan y/o a la discreción del Consejo de Administración. En caso de no concederse el estatus de good leaver a un consejero ejecutivo, normalmente todas sus asignaciones pendientes de consolidación se extinguirán.

Los consejeros ejecutivos a los que se conceda el estatus de good leaver tienen derecho a percibir un pago del incentivo anual a prorrata del periodo del año efectivamente trabajado, sujeto a la evaluación periódica de desempeño y abonado de la forma habitual tras el cierre del ejercicio.

Los consejeros ejecutivos cuyos contratos con la Sociedad sean objeto de extinción no podrán incorporarse, ya sea con un contrato de trabajo o de carácter mercantil, a una empresa restringida, (es decir, a una aerolínea o empresa de viajes que compita con la Sociedad) durante un periodo de doce meses.

Consejeros no ejecutivos

Los consejeros no ejecutivos (incluido el Presidente) no tienen contrato de prestación de servicios. Su nombramiento está sujeto a los Estatutos Sociales y al Reglamento del Consejo de Administración y no tienen derecho a ninguna compensación en caso de cese como consejeros. La duración del mandato de los miembros del Consejo de Administración es de un año. Las cartas de nombramiento de los consejeros no ejecutivos están disponibles para su inspección, previa solicitud, en el domicilio social de la Sociedad.

Notas a las tablas de la política

El Consejo de Administración podrá satisfacer remuneraciones y pagos en caso de cese (y ejercer las facultades discrecionales a su disposición en relación con dichos pagos) que no se ajusten a esta política de remuneraciones, cuando las condiciones del pago se hubieran acordado (i) antes de la entrada en vigor de esta política (en tanto en cuanto respetasen la política de remuneración de los consejeros en vigor en el momento en que fueron pactadas) o (ii) en un momento en que la persona en cuestión no fuese consejero de la Sociedad y, a juicio del Consejo de Administración, el pago no se efectuara en consideración a que dicha persona adquiriera la condición de consejero de la Sociedad. A estos efectos 'pagos' incluye la satisfacción por el Consejo de Administración de asignaciones de retribución variable y, en relación con las asignaciones de acciones, las condiciones de pago se acuerdan cuando se concede la asignación. El Consejo de Administración también podrá satisfacer remuneraciones y pagos en caso de cese sin atenerse a la política si dichos pagos vienen exigidos por la legislación del país en cuestión.

Condiciones comunes de las asignaciones

Las asignaciones concedidas conforme a los planes sobre acciones podrán ajustarse en caso de cualquier variación en el capital social de la Sociedad, en caso de escisión, dividendo especial o de otro acontecimiento que pueda afectar al valor actual o futuro de las asignaciones.

Los ejecutivos podrán percibir los dividendos distribuidos, en su caso, durante el período del diferimiento (de las asignaciones de incentivos anuales diferidos) o el período de consolidación (de las asignaciones del RSP y el SPIP) en forma de pagos equivalentes a dividendos.

Todas las facultades discrecionales previstas en las normas de cualquier plan de acciones operado por la Sociedad podrán aplicarse al amparo de esta Política, a menos que su aplicación quede expresamente limitada en la misma.

Cargo de consejero no ejecutivo en otras sociedades

Se requiere el consentimiento previo de la Sociedad para que un ejecutivo pueda aceptar un nombramiento de consejero no ejecutivo en otra sociedad y este permiso solo se concede en determinadas circunstancias. La Sociedad permite la conservación por el ejecutivo de las asignaciones recibidas por dichos nombramientos.

Enfoque de la retribución de las nuevas contrataciones

La retribución de nuevos consejeros ejecutivos estará, en todo lo posible, en línea con la política de remuneraciones de los actuales consejeros ejecutivos tal y como se ha descrito anteriormente.

En el momento de su nombramiento, se fijará el salario base de los nuevos consejeros ejecutivos teniendo en cuenta factores tales como el mercado externo, los puestos comparables y su nivel de experiencia. Los nuevos consejeros ejecutivos participarán en los incentivos anuales y en el RSP en los mismos términos que los consejeros actuales. También podrán participar en el SPIP a discreción de la Comisión (y conforme a los parámetros indicados en la tabla de la política).

Para facilitar la captación, el Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión, puede otorgar asignaciones únicas de acciones para compensar las que el candidato pierda como resultado de su incorporación a la Sociedad. Por lo general, estas asignaciones ("buy-out") se concederán en términos comparables a los de las asignaciones que haya perdido el candidato, teniendo en cuenta todos los factores relevantes (incluido el valor, los objetivos de desempeño, la probabilidad de que se cumplan esos objetivos y los períodos de consolidación). En tales casos, se facilitarán a los accionistas todos los detalles y motivos en el siguiente informe sobre remuneraciones que se publique.

Excluido el valor de cualquier "Buy-out" potencial, el valor máximo de la remuneración variable ofrecida en el momento de la contratación no será superior a los máximos reflejados en la tabla de la política de remuneraciones.

En caso de promoción interna a consejero ejecutivo, la Sociedad seguirá respetando cualquier compromiso asumido con anterioridad a esa promoción.

Al margen de esto, las condiciones retributivas en el momento de la contratación serán las anteriormente descritas.

La remuneración de los consejeros no ejecutivos contratados se regirá por los principios de la política de remuneraciones de la Sociedad señalados anteriormente.

