
Política de Remuneración de los Consejeros

Este documento recoge la Política de Remuneración de los Consejeros de International Consolidated Airlines Group que fue aprobada en la Junta General de Accionistas de 2021 y la modificación de la política, con respecto a la oportunidad máxima del RSP del CEO de IAG, que ha sido aprobada en la junta de accionistas de 2022. La Política de Remuneración de los Consejeros sustituye a la que fue aprobada en la Junta General de Accionistas de 2018.

La presente Política de Remuneración de los Consejeros se ajusta a la nueva redacción del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, modificada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, y resultará de aplicación, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del referido artículo 529 novodecies, a partir de la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de 2021 y a lo largo de los tres ejercicios siguientes (es decir, en los ejercicios 2022, 2023 y 2024). Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneración durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Como sociedad de nacionalidad española, IAG no está sujeta a la normativa de información sobre remuneración que resulta de aplicación a las sociedades constituidas en el Reino Unido. No obstante, la Comisión reconoce la importancia de un gobierno corporativo efectivo y está firmemente comprometida con las mejores prácticas del Reino Unido, por lo que seguiremos operando conforme a la normativa.

Principios de Remuneración

Alineación	Nuestras políticas de remuneración promueven la creación de valor a largo plazo, mediante la alineación transparente con nuestra estrategia corporativa.
Simplicidad y claridad	Mantendremos nuestras estructuras de remuneración lo más simples y claras posible para garantizar que sean comprensibles y significativas para 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 la región. Al fijar la remuneración de los altos ejecutivos, tendremos en cuenta la experiencia, la dependencia de factores externos de la remuneración y la capacidad de IAG para competir por el talento global.
Pago por 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 retribuciones 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, recurriremos a la participación en el capital a largo plazo para incentivar el desempeño, la creación de valor para el accionista y su retención. Los objetivos y las métricas de desempeño tratarán de equilibrar el éxito colectivo con una línea de visión clara para los participantes. La remuneración aspira a reflejar el desempeño subyacente sostenido a largo plazo de IAG.
Criterio	Aplicaremos nuestra discreción y criterio a la revisión del desempeño basado en fórmulas para lograr una remuneración justa y equilibrada tanto para IAG, como para los empleados.
Sostenibilidad	Nuestras políticas de remuneración incentivan el desempeño individual y los resultados corporativos, apoyan la atracción y retención de talento y promueven una firme gestión de riesgos para mejorar la solidez financiera sostenible a largo plazo del Grupo. La aportación y los valores y conductas de cada persona se reflejarán en la remuneración.

Consideración de las opiniones de los accionistas

La Sociedad consulta regularmente a sus principales inversores sobre todas las cuestiones relativas a la remuneración de los ejecutivos. La Sociedad realizará un amplio proceso de consulta con sus inversores en relación con cualquier cambio significativo en la política de remuneración.

En 2021 y 2022, el Presidente del Consejo de Administración, el Presidente de la Comisión de Retribuciones y ejecutivos de la Sociedad han celebrado reuniones con nuestros principales inversores sobre la propuesta de la nueva política de remuneración en 2021 y la modificación en 2022. Las discusiones fueron muy útiles, la Sociedad estudió detenidamente las opiniones expuestas e introdujo en la política las modificaciones pertinentes.

La Comisión trata anualmente las cuestiones y conclusiones extraídas tras la Junta General Ordinaria celebrada habitualmente en junio y determina, en su caso, cualquier actuación que pudiera ser conveniente.

La política, expuesta en las siguientes páginas, tiene un plazo previsto de aplicación de tres años, hasta 2024, y entrara en vigor en la fecha de su aprobación.

Los principales cambios con respecto a la actual política de remuneración (aprobada en la Junta General de 2018) se muestran en la siguiente tabla.

Cambios respecto a la política de 2018	Resumen de cambios
Incentivo a largo plazo	Sustitución del <i>Performance Share Plan</i> (PSP) existente por un <i>Restricted Share Plan</i> (RSP). Modificación de la política con respecto a la oportunidad máxima del RSP del CEO de IAG.
Aportaciones al plan de pensiones	Al efectuarse su nombramiento, las aportaciones al plan de pensiones del nuevo Consejero Delegado y el Director Financiero de IAG se revisaron a la baja al 12,5% del salario, equiparable al porcentaje aplicable a la mayoría del personal del Reino Unido. En la presente política de remuneración, la Sociedad formalizará el acuerdo en cuanto a la alineación de las aportaciones al plan de pensiones de los consejeros ejecutivos con las del resto del personal.
Requisitos de participación accionarial después de la salida de la Sociedad	Introducción de un requisito de participación accionarial después de la salida de la Sociedad para los consejeros ejecutivos, en línea con las mejores prácticas.
Malus y clawback	Ampliar los supuestos de aplicación de las cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> para incluir pagos basados en datos erróneos o engañosos, daños reputacionales graves y malos resultados por gestión deficiente, a efectos de alineamiento con directrices.
Facultad discrecional	Nuevo texto a efectos de alineación con el <i>Corporate Governance Code</i> y para permitir la facultad discrecional de ajustar los resultados basados en fórmulas a efectos de que reflejen el desempeño corporativo.
Consideración de fuertes caídas del precio de la acción en el marco de incentivos a largo plazo	Texto adicional para abordar ganancias extraordinarias que puedan producirse en incentivos a largo plazo.

Estos cambios:

- Hacen posible un enfoque centrado en el desempeño a largo plazo de la Sociedad, prestando atención principalmente al logro de retornos sostenibles para el accionista.
- Aseguran que los directivos no se vean disuadidos de adoptar decisiones estratégicas oportunas y difíciles que puedan tener repercusiones a corto plazo, pero que redunden en beneficio de la solidez a largo plazo del negocio.
- Ayudan a crear y mantener un estructura accionarial a largo plazo que garantice que los ejecutivos y los altos directivos se centren en la recuperación y el incremento del valor para el accionista.
- Garantizan que la dirección tenga la misma experiencia de propiedad que los accionistas.
- Simplifica la remuneración de consejeros ejecutivos y altos directivos.
- Garantizar que el Grupo pueda ofrecer al Consejero Delegado de IAG la oportunidad de recibir un incentivo a largo plazo que sea justo y proporcionado y que refleje la complejidad del Grupo y su estrategia y que al mismo tiempo reconozca adecuadamente los continuos desafíos del mercado exterior.

Principales elementos retributivos

Consejeros ejecutivos

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

Objetivo y vinculación con estrategia	Funcionamiento 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 el cargo, capacidad y aportación de cada persona. El nivel de los salarios base se fija tomando como referencia factores como el mercado externo, así como las habilidades y aportación de la persona. Los salarios base son objeto de revisión anualmente con efectos, normalmente, el 1 de enero de cada año.	No existe un máximo formal. Los salarios base se revisan anualmente por la Comisión de Retribuciones teniendo en cuenta factores como: el hecho de que resulte asumible para la sociedad, la valía y méritos del ejecutivo, los riesgos de retención y el volumen de los incrementos salariales en general en todo el grupo de sociedades.	Para la revisión y fijación del salario base se tienen en cuenta el desempeño individual y los resultados del negocio.
Incentivo Anual Incentiva el desempeño financiero y no financiero corporativo anual y el cumplimiento de objetivos específicos del cargo. El elemento de acciones con entrega diferida alinea los intereses de ejecutivos y accionistas y proporciona una herramienta de retención	El Consejo de Administración, por recomendación de la Comisión de Retribuciones, establece los objetivos financieros y no financieros que resultan de aplicación al incentivo anual. Estos 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 enfoque estratégico del Grupo. Para la parte basada en objetivos personales, la Comisión considerará el desempeño de cada ejecutivo en relación con los objetivos específicos de su cargo. Todas las evaluaciones de desempeño de los consejeros ejecutivos se someterán a la aprobación final del Consejo de Administración. El Consejo, tras considerar la recomendación de la Comisión, se reserva la facultad de ajustar el resultado basado en fórmulas de concesión de derechos para, a su juicio, reflejar adecuadamente el desempeño corporativo global (véase más adelante). El 50% del incentivo anual se difiere en forma de acciones. El objetivo es alinear los intereses de ejecutivos y accionistas mediante la entrega de una parte del incentivo anual en acciones en forma de derecho de diferimiento de bonus (<i>bonus deferral award</i>). En el momento de la consolidación, los ejecutivos percibirán los dividendos abonados, en su caso, a lo largo del periodo de diferimiento en forma de pagos equivalentes a dividendos. Son de aplicación cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> – véase más adelante.	El importe máximo del plan de incentivo es el 200 % del salario. Cada métrica de desempeño del plan de incentivo es independiente. No se efectuará ningún pago con respecto a cada métrica de desempeño del plan de incentivo hasta que el desempeño de esa métrica concreta haya alcanzado el nivel mínimo del rango objetivo. El 50 % del máximo se obtiene en caso de alcanzar el nivel objetivo-medio y el máximo de cada elemento únicamente se obtendrá al alcanzarse el nivel máximo.	Un mínimo del 60% y un máximo del 80% del incentivo anual está sujeto a métricas financieras. La ponderación de los objetivos específicos del cargo no superará el 25%, y la parte restante, en su caso, estará sujeta a métricas no financieras medibles. Por lo que respecta a los derechos de diferimiento de bonus, no resulta de aplicación ninguna otra condición de desempeño, pues se basan en desempeño pasado.

Objetivo y vinculación con estrategia	Funcionamiento del elemento de la política	Oportunidad máxima	Métricas de desempeño
<p>Restricted Share Plan (RSP) Incentiva la creación de valor a largo plazo y la retención.</p>	<p>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. El RSP consiste en la concesión de un derecho a acciones de la Sociedad cuya consolidación depende del mantenimiento por el ejecutivo de su empleo en la Sociedad en la fecha de consolidación y que está sujeto a la evaluación del indicador de desempeño. En el momento de la consolidación, en línea con las normas del RSP y la filosofía de IAG de fomentar y facilitar la participación accionarial de los empleados, los partícipes pueden optar por satisfacer cualquier impuesto debido, en lugar de vender una parte de sus acciones para cumplir sus obligaciones fiscales. Son de aplicación cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> – véase más adelante. Tras la evaluación del indicador de desempeño, normalmente resultará de aplicación un período de mantenimiento adicional de al menos dos años.</p>	<p>El valor nominal de la asignación o asignaciones no excederá del 150% del salario con respecto a cualquier ejercicio.</p>	<p>Las asignaciones no están vinculadas a métricas de desempeño. La consolidación estará sujeta a la satisfacción de una condición de consolidación (underpin) discrecional, que normalmente se evaluará a lo largo de tres ejercicios contados desde aquel en el que se haya concedido la asignación. Al evaluar el indicador de desempeño, la Comisión tendrá en cuenta el desempeño global de la Sociedad, incluidas métricas de desempeño financiero y no financiero a lo largo del periodo de consolidación, así como cualquier incumplimiento de la normativa o riesgo significativo identificados. El desempeño financiero puede incluir elementos tales como ingresos, rentabilidad, generación de caja, retorno del capital y puede compararse 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 la experiencia de nuestros grupos de interés y que no se recompense el rendimiento empresarial o individual deficiente. De producirse una falta de rendimiento o malos resultados corporativos significativos, la consolidación podría verse reducida, incluso a cero. Toda la información sobre las deliberaciones de la Comisión en relación con la evaluación de la condición de consolidación quedará reflejada en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros en el momento de la consolidación.</p>
<p>Complementos salariales Asegurar que el paquete retributivo total sea competitivo</p>	<p>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. Cuando corresponda, los complementos salariales pueden incluir costes de traslado y desplazamiento internacional. Igualmente, se reembolsará a los ejecutivos todos los gastos razonables.</p>	<p>No existe un máximo formal. En general, la Sociedad espera mantener las prestaciones en el nivel actual.</p>	
<p>Pensión Ofrecer una retribución tras la jubilación y asegurar que el paquete retributivo total sea competitivo</p>	<p>La Sociedad promueve un plan de pensiones de aportación definida sobre la base de un porcentaje del salario, al que pueden acogerse todos los consejeros ejecutivos. Los ejecutivos pueden optar por percibir un complemento salarial en lugar de una pensión.</p>	<p>El nivel de aportación de la empresa para los consejeros ejecutivos, expresado como un porcentaje del salario base, se ajustará al aplicable a la mayoría del personal en el país donde desarrolle su labor el consejero ejecutivo. En el caso del personal del Reino</p>	

Unido, dicho porcentaje es actualmente del 12,5% del salario base.

Plan de Acciones por Desempeño (PSP por sus siglas en inglés) No se concederán más derechos al amparo de este plan. La consolidación de los derechos antiguos seguirá su curso.

Información justificativa de las tablas de la política

Requisitos de participación accionarial

A efectos de incrementar su 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 precio de la acción utilizado para calcular la directriz es el precio de las acciones en la fecha de concesión del derecho, o en la fecha de consolidación/ejercicio. Los consejeros ejecutivos estarán obligados a mantener el 100 % de las acciones (netas de impuestos) que consoliden de los planes de acciones hasta que se alcance su respectivo requisito de participación accionarial. El Consejero Delegado de IAG debe acumular y mantener una participación accionarial del 350% del salario base, y otros consejeros ejecutivos han de acumular y mantener una participación accionarial del 200% del salario base.

A su salida, los consejeros ejecutivos estarán obligados a mantener un número de acciones acorde con el requisito de participación accionarial aplicable durante la vigencia de su empleo en la Sociedad (o el número de acciones de su titularidad en el momento de la salida si fuera menor) por un período de dos años a partir de la fecha de su cese en el Grupo. Las acciones normalmente se mantendrán en la cuenta de depositario administrada por la Sociedad para garantizar que así sea.

Cláusulas *Malus* y *Clawback*

El Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión, tiene la facultad de reducir o cancelar los derechos concedidos antes de su satisfacción (y/o de imponer condiciones adicionales a la concesión de derechos) y de recuperar pagos, en determinadas circunstancias. Dichas circunstancias incluyen (a título meramente enunciativo) fraude; incumplimiento grave de cualquier ley, reglamento o código de conducta; error o declaración errónea significativa de resultados que provoque un pago en exceso o una asignación en exceso; conducta irregular; falta de gestión de riesgos; acontecimiento excepcional que afecte al valor o a la reputación de la Sociedad; pagos basados en resultados que posteriormente se determine que son significativamente engañosos o inexactos desde el punto de vista financiero; daño reputacional grave como resultado de la conducta de un partícipe; malos resultados por gestión deficiente; o cualquier otra circunstancia en la que el Consejo de Administración considere que es beneficioso para los accionistas que los derechos caduquen o se ajusten. Las circunstancias expuestas se ajustan a lo dispuesto en la versión más reciente del *Corporate Governance Code* del Reino Unido.

Los derechos al amparo del RSP y el PSP están sujetos a la aplicación de cláusulas *clawback* durante los dos años posteriores a su consolidación (que normalmente coincidirán con el período de mantenimiento adicional). Para los derechos de diferimiento de bonus, existirá un plazo de tres años desde la fecha de concesión en el que las acciones podrán ser denegadas, es decir, la totalidad del periodo comprendido entre la fecha de la concesión hasta la consolidación. Respecto de la parte en efectivo del plan de incentivo anual, las cláusulas *clawback* se aplicarán durante tres años desde la fecha de pago. La proporción de la remuneración que se denegará o recuperará quedará a la discreción del Consejo de Administración, tras la consideración de la Comisión de Retribuciones, teniendo en cuenta todas las cuestiones relevantes.

Discrecionalidad para ajustar resultados basados en fórmulas

El Consejo de Administración, tras considerar la recomendación de la Comisión de Retribuciones, se reserva la facultad de ajustar (incluso impedir en su totalidad y no efectuar ningún pago) los resultados basados en fórmulas de los pagos de incentivos para, a su juicio, reflejar adecuadamente el desempeño corporativo global. Incluye el hecho de 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 rendimiento del partícipe y del desempeño financiero subyacente del Grupo para comprobar si han sido satisfactorios dadas las circunstancias y si los niveles de consolidación reflejan el desempeño corporativo 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 personal de la Sociedad. El Consejo de Administración está asimismo facultado para reducir los niveles de derechos concedidos y/o los resultados de consolidación del anterior PSP y el RSP si la Sociedad ha experimentado una fuerte caída del precio de la acción, como consecuencia de la cual considera 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 quedará 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 la estrategia	Funcionamiento del elemento de la Política	Oportunidad máxima
Asignación fija Las asignaciones tienen en cuenta el nivel de responsabilidad, la experiencia, las capacidades y la dedicación requeridas.	Las asignaciones se fijan tomando como referencia el posicionamiento en el mercado. Para reconocer la función clave del Presidente del Consejo de Administración, se fija una asignación específica para este cargo. Existe asimismo una asignación adicional por asumir el cargo de <i>Senior Independent Director</i> y también por la presidencia de una Comisión. No existe ninguna asignación adicional por ser miembro de una Comisión. 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. No existe una fecha de revisión específica, pero la Sociedad tiene la intención de revisar las asignaciones cada cierto tiempo.	La remuneración bruta total máxima anual (incluida la asignación anual fija y los complementos salariales, incluidos los complementos en forma de viajes) pagadera a los consejeros no excederá de 3.500.000 €, tal y como se aprobó el 19 de octubre de 2010 por la Junta General Ordinaria, 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 de la Sociedad aplicable. De acuerdo con lo previsto en el artículo 37.8 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, los consejeros no ejecutivos, una vez hayan cesado, pueden tener derecho a este complemento de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en la política de viajes de la Sociedad aplicable.	El importe bruto anual máximo total de complementos en forma de viajes personales es de 500.000 € para el conjunto de los consejeros no ejecutivos (incluido cualquier antiguo consejero no ejecutivo que pueda disfrutar de este beneficio en un momento determinado).

Escenarios de Remuneración

Una parte significativa del paquete retributivo global de la Sociedad es variable, poniendo especial énfasis en los incentivos a largo plazo con el fin de alinear al máximo posible los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas. La modificación de la política para 2022 aumentó el nivel de oportunidad respecto al componente de incentivo a largo plazo, reequilibrando así el paquete retributivo global del Consejero Ejecutivo, con un mayor énfasis sobre la remuneración basada en acciones y diferida. De esta forma se aumenta la proporción de la oportunidad de remuneración global directamente alineada con los intereses de los accionistas.

La tabla en la página siguiente muestra la remuneración resultante en 2021 para el Consejero Ejecutivo frente a varios escenarios de remuneración basados en la estructura de la política para 2022. Los escenarios incluidos en la tabla reflejan, 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. A excepción del crecimiento del 50% del precio de la acción mostrado en la tabla, no se ha tenido en cuenta ninguna fluctuación del precio de la acción en estos escenarios.

Supuestos de los escenarios de remuneración del CEO de IAG para 2022

La retribución fija es el salario base a 1 de enero de 2022 ((820.000 £ (950.134 €), más complementos salariales sujetos a tributación (est. 275.000 £ (318.642 €) más beneficios por pensiones (en 2022 de 102.500 £ (118.766 €). El valor de los complementos salariales sujetos a tributación de 2021 incluye un complemento de transición de plazo fijo de 250.000 £ anuales (pagadero únicamente hasta diciembre de 2022).

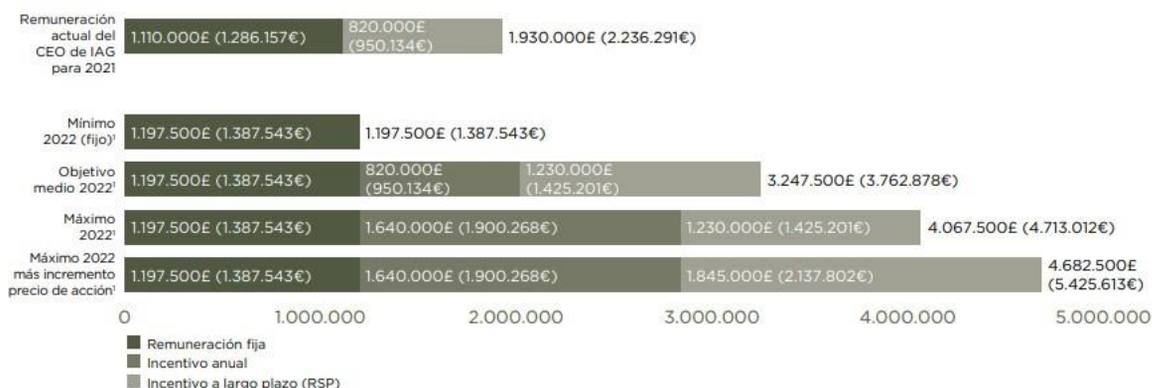
El importe del incentivo anual en el nivel de desempeño mínimo es cero; en el nivel de desempeño objetivo-medio es de 820.000£ (950.134€) (equivalente al 100% del salario), y 1.640.000£ (1.900.268€) en el nivel de desempeño máximo (equivalente al 200% del salario).

La oportunidad de incentivo a largo plazo (RSP) se presenta sobre la base de la modificación de la política de 2020, que incrementa la oportunidad del Consejero Ejecutivo del 100 % del salario al 150 % del salario. Los resultados del RSP reflejados son iguales a cero en el nivel de remuneración mínimo, de 1.230.000 (1.425.201 €) en el nivel de desempeño objetivo-medio (equivalente al 150% del salario) y de 1.845.000 £ (2.137.802 €) en el nivel máximo, que incluye una apreciación del 50% de la acción, solo como ejemplo de un rango más amplio de posibles resultados de remuneración.

A diferencia de la remuneración del Consejero Ejecutivo reflejada en la tabla de cifra única total de remuneración de 2021, en que el valor de RSP es el existente en la consolidación y no en el momento de concederse la asignación, a efectos ilustrativos del escenario correspondiente, los valores del RSP para 2021 y 2022 son los existentes en el momento de la concesión y no en el momento de la consolidación.

Los importes en euros se muestran al tipo de cambio de 2021 1GBP: 1,1587 EUR

Escenarios de remuneración: remuneración resultante del CEO de IAG en 2021 frente a la oportunidad de remuneración para 2022



1 La remuneración fija incluye un complemento salarial de transición bruto de 250.000 £ por año (pagadero solo hasta el final de 2022).

Política de remuneración para niveles inferiores al de consejero

Los directivos de las compañías operadoras del Grupo participan en los planes de incentivos anuales específicos de su respectiva compañía. Todos ellos utilizan medidas de desempeño específicas de su compañía que, por lo general, son métricas financieras, operativas y de servicio al cliente.

Algunos altos ejecutivos seleccionados participan en el RSP conforme a las normas del Plan de Acciones para Ejecutivos. Los empleados por debajo del nivel de alto ejecutivo no participan en el RSP.

Contratos y política de indemnizaciones en caso de salida de la Sociedad

Consejeros ejecutivos

A continuación se recoge una descripción de las principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.

Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen duración indefinida.

En los contratos de servicios suscritos por los consejeros ejecutivos con la Sociedad no existe ninguna estipulación expresa sobre indemnizaciones a pagar en caso de resolución de sus contratos, aparte de la compensación sustitutiva del periodo de preaviso.

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

El periodo de preaviso por parte de los ejecutivos es de seis meses, mientras que el periodo de preaviso por parte de la Sociedad es de doce 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, solamente en mensualidades. 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 el trabajo realizado durante ese mes (por ejemplo, como resultado del otro trabajo remunerado mencionado anteriormente).

En caso de despido por causas objetivas, la indemnización correspondiente (ya sea la indemnización legal o la compensación sustitutiva del periodo de preaviso) está sujeta a un límite de doce meses de salario base. La Sociedad respetará los derechos contractuales de cualquier consejero destituido; no obstante, la Sociedad podrá terminar el contrato de servicios de un ejecutivo con efectos inmediatos y sin indemnización por una serie de causas, tales como, la incapacidad del ejecutivo durante 130 días en un periodo de doce meses, su insolvencia, el desempeño de sus funciones por debajo de un estándar razonable, actuación fraudulenta, el hecho de que incurra en falta o incumplimiento continuado de sus obligaciones, cause el desprestigio de la Sociedad, sea condenado por un delito, haya sido inhabilitado de su cargo de consejero, se niegue a transferir su contrato de servicio en caso de que se transmita el negocio en que trabaje o deje de ser apto para trabajar en España o en el Reino Unido (según corresponda).

La Comisión se reserva el derecho de 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 los derechos de diferimiento de bonus (que normalmente se consolidan en su totalidad tras el cese por cualquier motivo), si un consejero cesa en su cargo, el Consejo de Administración, tras considerar la recomendación de la Comisión de Retribuciones, a su discreción (conforme a las normas de los planes), podrá 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 a los que se conceda el estatus de "good leaver" percibirán una cantidad prorrateada de sus acciones al amparo del PSP, con sujeción a la satisfacción de las condiciones de desempeño de la sociedad y un número prorrateado de sus acciones al amparo del RSP, siempre que se cumpla el underpin correspondiente, de conformidad con las normas del plan. El prorrateo se calcula normalmente en función del periodo de desempeño que el consejero ejecutivo haya cumplido al servicio de la sociedad. Las fechas normales de consolidación, los periodos de mantenimiento y las directrices sobre participación accionarial después de la salida de la Sociedad habitualmente 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, todos sus derechos 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 al Reglamento del Consejo de Administración y a los Estatutos Sociales de la Sociedad y no tienen derecho a ninguna compensación en caso de cese como consejeros. La duración del mandato de todos los miembros del Consejo de Administración es de un año.

Notas a las tablas de la política

El Consejo podrá satisfacer remuneraciones y pagos en caso de cese (y hacer ejercicio de cualquier facultad discrecional a su alcance en relación con dichos pagos) que no se ajusten a la presente política de remuneración, cuando las condiciones del pago se hubieren acordado (i) antes de que la presente política entrase en vigor (en tanto en cuanto respetasen la política de remuneración de consejeros aplicable en vigor en el momento en que fueron pactadas) o (ii) cuando la persona en cuestión no fuese consejero de la Sociedad y, en opinión del Consejo de Administración, el pago no fuera una contraprestación por convertirse en consejero de la Sociedad. A estos efectos 'pagos' incluye el abono por el Consejo de Administración de remuneraciones variables y, en relación con la concesión de derechos sobre acciones, las condiciones de pago se entienden acordadas en el momento en que se otorgue el incentivo. Esto incluirá asimismo la consolidación de derechos concedidos al amparo del PSP de IAG. El Consejo de Administración también podrá satisfacer remuneraciones y pagos en caso de cese sin atenerse a la política expuesta anteriormente si dichos pagos vienen exigidos por la legislación de un país pertinente.

Consejeros no ejecutivos 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 retención por el ejecutivo de las asignaciones percibidas, en su caso, 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 remuneración 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 las condiciones de mercado y de puestos comparables, y su nivel de experiencia. Los nuevos consejeros ejecutivos participarán en los incentivos anuales y a largo plazo sobre los mismos principios que los consejeros ejecutivos actuales.

Para facilitar la contratación, el Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión, puede otorgar derechos específicos para "compensar" la pérdida de retribución variable o derechos contractuales por la terminación de la relación anterior. Por lo general, esa "compensación por contratación" será equivalente a los derechos perdidos, 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 estos casos, se

facilitará a los accionistas todos los detalles y motivos en el siguiente informe sobre remuneraciones que se publique.

Excluido el valor de cualquier potencial "compensación por contratación", el valor máximo de la remuneración variable ofrecida en el momento de la contratación no será superior a la otorgada a los actuales consejeros.

En caso de una promoción interna a consejero ejecutivo, la Sociedad respetará cualquier compromiso contraído anterior a esa promoción. Al margen de esto, los acuerdos de remuneración en el momento de la contratación serán los antes descritos.

Los consejeros no ejecutivos serán contratados en línea con los principios de la política de remuneración de la Sociedad aplicable a los actuales consejeros no ejecutivos y descrita anteriormente.

Consideración de las condiciones laborales en el Grupo

La Comisión de Retribuciones está al corriente del salario y las condiciones de los empleados del Grupo y lo tiene en cuenta para determinar la remuneración de los consejeros ejecutivos.

La retribución de los empleados en todas las sociedades del Grupo es tenida en consideración al fijar el nivel de cualquier revisión salarial anual de los consejeros. Esta revisión se realiza todos los años en la reunión de la Comisión de Retribuciones que se celebra en el mes de enero.

A la hora de determinar los derechos concedidos a los consejeros ejecutivos al amparo del RSP, la Comisión tiene en cuenta los criterios de selección y el valor de las asignaciones realizadas a favor de los ejecutivos de todas las sociedades del Grupo con una categoría inferior a la de consejero.

A nivel de las compañías operadoras, cada sociedad realiza las consultas oportunas con los órganos de representación de los trabajadores, incluidos sindicatos y comités de empresa. Estas consultas incluyen cuestiones sobre la estrategia de la sociedad, el entorno competitivo y los términos y condiciones laborales de los empleados. Asimismo, algunas de las compañías operadoras realizan encuestas entre sus empleados a fin de recabar su opinión sobre distintos temas, incluido el liderazgo, la gestión y la experiencia de los empleados en general.