

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A85845535

DENOMINACIÓN SOCIAL

INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

EL CASERÍO, IBERIA ZONA INDUSTRIAL,2 LA MUÑOZA MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Principios generales y bases de la política de remuneraciones.

Las bases y principios generales de la política de remuneraciones de International Consolidated Airlines Group, S.A. ("IAG" o la "Compañía") para 2018 son los incluidos en la Política de Remuneraciones de los consejeros de IAG aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión del día 18 de junio de 2015 y cuyos principales aspectos son los siguientes:

Consejeros ejecutivos

Los principales conceptos de los paquetes retributivos de los consejeros ejecutivos son:

- Salario base.
- Incentivo anual.
- Plan de Diferimiento de Incentivos (IADP por sus siglas en inglés): opera sobre el 50% del incentivo anual y está diseñado para alinear los intereses de los ejecutivos y accionistas mediante el abono de una parte del incentivo anual en acciones diferidas.
- Plan de Acciones por Desempeño (PSP por sus siglas en inglés): plan discrecional de acciones por desempeño dirigido a altos ejecutivos y directivos claves del Grupo IAG que ejercen influencia directa sobre el valor para el accionista y diseñado para reflejar la creación de valor a largo plazo con condiciones de desempeño que son objeto de medición a lo largo de un periodo de, al menos, tres ejercicios.
- Complementos salariales sujetos a tributación: seguro de vida, viajes personales y, en su caso, un coche de empresa, combustible y seguro médico privado.
- Pensión: aportación al plan de pensiones de aportación definida promovido por IAG o complemento salarial equivalente.

Consejeros no ejecutivos

Los principales conceptos de los paquetes retributivos de los consejeros no ejecutivos son los siguientes:

- Asignación fija.
- Complementos sujetos a tributación: derecho a utilizar, hasta un determinado límite, billetes de avión de las aerolíneas de la Compañía o vinculadas a la Compañía, de acuerdo con la política de viaje aplicable.

Criterios utilizados para establecer la política de remuneraciones de la Sociedad

La política de remuneraciones de la Compañía para 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 del cargo de cada persona en la Compañía. La Comisión está al corriente del salario y las condiciones de los empleados del Grupo IAG y lo tiene en cuenta para determinar la remuneración de los consejeros ejecutivos.

Las asignaciones de los consejeros no ejecutivos se fijan tomando como referencia el posicionamiento en el mercado. Para determinar ciertas funciones clave a nivel del Consejo de Administración, se fijan de forma separada las

asignaciones del Presidente no ejecutivo y del Vicepresidente no ejecutivo. Existe también una asignación adicional pagada al consejero no ejecutivo por el cargo de Consejero Independiente Senior, así como a cualquier consejero no ejecutivo por ocupar la presidencia de una comisión.

Las asignaciones de los consejeros no ejecutivos tienen en cuenta las condiciones externas de mercado para asegurar que sea posible atraer y retener el talento necesario.

Implementación de la política de remuneraciones para los Consejeros Ejecutivos en 2018: novedades

La Política de Remuneración actual ha estado en vigor durante los últimos tres años, habiéndose aprobado en la Junta General de Accionistas de 2015. La Comisión ha llevado a cabo una revisión exhaustiva de la Política para su implementación en 2018 y en adelante a los efectos de garantizar su idoneidad en línea con los comentarios recibidos de los accionistas y los proxy advisors, así como para poner en práctica las mejores prácticas y tendencias del mercado. Después de esta revisión, hemos llegado a la conclusión de que los elementos centrales de nuestra Política de Remuneración actual siguen siendo adecuados a los objetivos, y no estamos proponiendo cambios sustanciales a la Política. Sin embargo, sí que consideramos que hay algunos cambios y aclaraciones que creemos son apropiados. Los principales cambios que proponemos son:

- Métricas de desempeño. En la bonificación anual, proponemos que la ponderación de las métricas financieras (actualmente el beneficio de explotación de IAG) sea de, al menos, el 60% y no más del 80% para proporcionar más flexibilidad que antes cuando un 66,7% fijo estaba sujeto a métricas financieras. La ponderación de los objetivos específicos no excederá del 25% (actualmente el 33,3%) y cualquier parte restante de la bonificación estará vinculada a métricas no financieras (por ejemplo, la Métrica de Satisfacción del Cliente).
- Pensión. Las contribuciones a las pensiones para los nuevos consejeros ejecutivos contratados externamente se reducirán del 25% al 15% del salario base. Esto se alinea con lo que se ofrece a los nuevos altos directivos contratados externamente.
- Oportunidad de incentivo a largo plazo. De acuerdo con los comentarios recibidos anteriormente de los accionistas, planeamos eliminar de la Política el margen adicional incorporado en el PSP por circunstancias excepcionales, que se estableció en un límite del 300%. El incentivo del PSP máximo tendrá un límite del 200% del salario, en línea con el incentivo actual del CEO de IAG.
- Requisito de tenencia de acciones. El requisito de tenencia de acciones se incrementará al 350% del salario (del 250% del salario) para el CEO de IAG para asegurar una alineación sustancial con los accionistas. El requisito de participación se mantendrá en 200% para otros directores ejecutivos.

[Continúa en la sección E (Otra información de interés)]

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La composición de la Comisión de Retribuciones, sus competencias y normas de funcionamiento se regulan en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración, que se encuentra disponible en la página web de la Compañía.

La Comisión de Retribuciones tiene las siguientes facultades:

- a) Proponer al Consejo el sistema y cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
- b) Informar al Consejo sobre las condiciones de terminación de los contratos de los altos directivos, incluyendo consejeros ejecutivos, y asegurar que cualquier pago a realizar sea justo para el profesional y la Compañía, que no se retribuya la falta de rendimiento y que el deber de mitigar daños esté plenamente reconocido.
- c) Informar al Consejo de Administración sobre la política de remuneraciones de los altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- d) Informar sobre los planes de incentivos y los acuerdos sobre pensiones.
- e) Revisar periódicamente la política de remuneración aplicada a los consejeros y altos directivos, valorando su adecuación y rendimientos y cómo reflejan y apoyan la estrategia de la Compañía. Al considerar la política de remuneración, revisar y tomar en cuenta las tendencias sobre remuneración y los salarios y condiciones de los empleados en el Grupo. Y, asimismo, obtener información fiable y actualizada sobre remuneraciones en otras compañías. Para cumplir estas responsabilidades, la Comisión tendrá plena autoridad para contratar consultores y para encomendar o contratar los informes, estudios o informaciones que estime necesarios.
- f) Supervisar el cumplimiento de la política de remuneración de la Compañía.
- g) Asegurar el cumplimiento de los requisitos de transparencia establecidos por las reglas de admisión a cotización de España y del Reino Unido, por la ley o por los reglamentos y requisitos de cualquier Bolsa en la que los valores de la Compañía estén admitidos a cotización, incluyendo el informe anual sobre la remuneración de los consejeros.
- h) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

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

De conformidad con el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones debe estar compuesta por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros no ejecutivos nombrados por el Consejo de Administración, que dispongan de la dedicación, capacidad y experiencia necesarias para desempeñar su cargo. Una mayoría de los miembros de la Comisión de Retribuciones deben ser consejeros independientes.

Dame Marjorie Scardino es la Presidenta de la Comisión. Durante el ejercicio todos los miembros tuvieron la consideración de consejeros no ejecutivos independientes de la Compañía, sin que ninguno de ellos tenga intereses financieros particulares, salvo como accionista, sobre los asuntos que han de decidirse.

La Comisión nombró a Deloitte como sus asesores externos en septiembre de 2016. Deloitte reporta directamente a la Comisión. Los honorarios pagados a Deloitte por el asesoramiento prestado a la Comisión de Retribuciones en el 2017 fueron de 49.280 €, fijados en función de tiempo y materiales. Deloitte es miembro del Grupo de Asesores en materia de Remuneración firmantes del Código de Conducta voluntario del Reino Unido. Además de asesorar a la Comisión de Retribuciones, otros equipos de Deloitte prestaron asesoramiento al Grupo durante 2017 en materia de remuneración, pensiones, programas globales de empleo, gestión de datos, auditoría interna, y aspectos fiscales. La Comisión ha examinado el asesoramiento en materia retributiva prestado por Deloitte durante el ejercicio, constatando que ha sido objetivo e independiente.

La Compañía ha obtenido información de alto nivel de estudios sobre remuneración procedentes de distintas fuentes. Durante el ejercicio, el Consejero Delegado de IAG reportó de forma periódica a la Comisión, salvo en aquellas ocasiones en las que se trataba su propia retribución.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Consejeros Ejecutivos

Salario base:

- Objetivo y vinculación con la estrategia: atraer y retener talento para ayudar a conseguir nuestros objetivos estratégicos.
 - Funcionamiento del elemento de la política: tiene en cuenta el cargo, capacidad y aportación de cada persona.
- El nivel de los salarios base se fija tomando como referencia los niveles del mercado externo así como las habilidades y aportación de la persona.

Los salarios base son objeto de revisión anualmente con efectos el 1 de enero de cada año.

- Oportunidad máxima: No existe un máximo formal. Los salarios base se revisan anualmente por la Comisión de Retribuciones teniendo en cuenta los siguientes factores: el hecho de que resulte asumible para la Compañía, la valía y méritos del ejecutivo, los riesgos de retención y el volumen de los incrementos salariales en general en todo el Grupo.
- Métricas del desempeño: para la revisión y fijación del salario base se tienen en cuenta el desempeño individual y del negocio.

Complementos salariales sujetos a tributación:

- Objetivo y vinculación con la estrategia: asegurar que el paquete retributivo total sea competitivo.
 - Funcionamiento del elemento de la Política: 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.
- Oportunidad máxima: No existe un máximo formal. La Compañía determina la política de complementos salariales teniendo en cuenta la capacidad de pago de la Compañía y tomando como referencia las condiciones de mercado.

Implementación para 2018

El Consejo de Administración, sobre la base de la recomendación de la Comisión de Retribuciones, aprobó los siguientes salarios base para 2018 después de considerar en detalle si resultan asumibles para la Compañía, la valía de cada ejecutivo, los riesgos de retención y el volumen de los incrementos salariales generales en todo el Grupo en 2018 (que variaron entre el 2% y el 4,1%):

- Willie Walsh (Consejero Delegado): 850.000 £ (974.000 €) (sin variación con respecto a 2017).
- Enrique Dupuy de Lôme (Director Financiero): 557.000 £ (638.000 €) (lo que, en libras esterlinas del Reino Unido, supone un aumento del 1,8% con respecto a 2017).

Los Consejeros Ejecutivos de IAG disponen de los siguientes complementos salariales sujetos a tributación: 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.

Por último, tal y como se detalla en la sección A.5, se ofrece a los Consejeros Ejecutivos un complemento por pensión.

Los complementos salariales sujetos a tributación permanecen invariables en 2018. El complemento de pensión como porcentaje del salario base disminuirá para los nuevos consejeros externos según se estipula en la Política de Remuneración.

[Continúa en la sección E (Otra información de interés)]

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

La retribución variable únicamente resulta de aplicación a los consejeros ejecutivos. Los principales conceptos de los paquetes retributivos variables de los consejeros ejecutivos son:

Incentivo Anual:

- Objetivo y vinculación con la estrategia: incentiva el rendimiento financiero corporativo anual y el cumplimiento de objetivos específicos del cargo.
- Funcionamiento del elemento de la política: el Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión de Retribuciones, establece los objetivos financieros y no financieros aplicables al incentivo anual al comienzo de cada ejercicio. 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). Respecto de la parte basada en objetivos individuales, la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Presidente, evaluará el desempeño del Consejero Delegado de IAG en relación con los objetivos específicos de su cargo; y la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Consejero Delegado de IAG, evaluará el desempeño de otros consejeros ejecutivos en relación con los objetivos específicos de sus cargo. Todas las evaluaciones del desempeño de los consejeros ejecutivos se someterán a la aprobación final del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración, sobre la base de una recomendación de la Comisión de Retribuciones, se reserva la facultad discrecional de cancelar cualquier pago del incentivo anual si, a su juicio, los resultados financieros subyacentes de la Compañía no han sido satisfactorios en las circunstancias pertinentes.

Asimismo resultan de aplicación las cláusulas de bloqueo del pago de la remuneración diferida (cláusulas malus) y de reembolso de remuneraciones (cláusulas claw-back) descritas en la sección A.13 de este Informe.

- Oportunidad máxima: el importe máximo del plan de incentivo anual es el 200% del salario. Cada métrica de desempeño del plan de incentivos es independiente. Para cada métrica de desempeño del plan de incentivos, no se llevará a cabo ningún pago mientras no se alcance el umbral mínimo de cumplimiento del objetivo para dicha métrica particular, el 50% del máximo se otorgará para el cumplimiento del objetivo y el máximo de cada incentivo se otorgará cuando se obtenga el nivel objetivo máximo.
- Métricas del desempeño: Al menos el 60% y no más del 80% del incentivo anual queda sujeto a métricas financieras (por ejemplo, el beneficio de explotación de IAG). La proporción de la parte basada en objetivos específicos del cargo no superará el 25% y cualquier parte restante estará sujeta a métricas no financieras (por ejemplo, la Métrica de Satisfacción del Cliente).

Plan de Diferimiento de Incentivos (IADP):

- Objetivo y vinculación con la estrategia: alinea los intereses de los ejecutivos y accionistas y proporciona una herramienta de retención.
- Funcionamiento del elemento de la política: opera sobre el 50% del incentivo anual. Está diseñado para alinear los intereses de los ejecutivos y accionistas mediante el abono de una parte del incentivo anual en acciones con entrega diferida.

El ejecutivo perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el periodo de diferimiento de tres años, a menos que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (salida en buenos términos), tal y como se describe en la sección A.7 de este Informe.

En el momento de la consolidación, los ejecutivos percibirán cualesquiera dividendos abonados a lo largo del periodo de diferimiento.

En línea con las normas del IADP y con la filosofía de IAG de fomentar y facilitar la participación en el capital de los empleados, los partícipes pueden optar por satisfacer cualquier impuesto debido en lugar de vender una parte de las acciones consolidadas para cumplir con las obligaciones fiscales.

Son de aplicación las cláusulas de bloqueo del pago de la remuneración diferida (cláusulas malus) descritas en la sección A.13 de este Informe.

- Oportunidad máxima: la mitad de cualquier pago derivado del plan de incentivo anual se difiere en forma de acciones.
- Métricas de desempeño: no resulta de aplicación ninguna otra condición de desempeño porque se basa en el desempeño pasado.

Plan de Acciones por Desempeño (PSP):

- Objetivo y vinculación con la estrategia: incentiva la creación de valor para los accionistas. Impulsa y recompensa la generación de TSR y resultados financieros sostenibles.
- Funcionamiento del elemento de la política: el PSP es un plan discrecional de acciones por desempeño dirigido a altos directivos y directivos clave del Grupo que ejercen influencia directa sobre el valor para el accionista. El PSP consiste en la concesión de derechos a recibir acciones de la Compañía cuya consolidación depende del cumplimiento de unas condiciones predefinidas de desempeño, diseñadas para reflejar la creación de valor a largo plazo en el negocio. Estas condiciones de desempeño son objeto de medición a lo largo de un periodo de desempeño de, al menos, tres ejercicios. Los beneficiarios no están obligados a satisfacer pago alguno con ocasión de la concesión o consolidación de los derechos sobre las acciones.

El Consejo de Administración, sobre la base de una recomendación de la Comisión de Retribuciones, se reserva la facultad de cancelar la consolidación de derechos bajo el PSP si, a su juicio, los resultados financieros subyacentes de la Compañía no han sido satisfactorios para las circunstancias pertinentes.

En el momento de la consolidación, en línea con las normas del PSP y de la filosofía de IAG de fomentar y facilitar la participación en el capital de los empleados, los partícipes pueden optar por satisfacer cualquier impuesto debido en lugar de vender una parte de las acciones consolidadas para cumplir con las obligaciones fiscales.

Tras el periodo de desempeño existe un periodo adicional de mantenimiento de las acciones consolidadas de, al menos, dos años.

Son de aplicación las cláusulas de bloqueo del pago de la remuneración diferida (cláusulas malus) y las cláusulas de reembolso de remuneraciones (cláusulas claw-back) descritas en la sección A.13 de este Informe.

- Oportunidad máxima: por lo general, el valor nominal de los derechos concedidos no excederá del 200% del salario respecto de cualquier ejercicio de la Compañía. En el nivel mínimo del rango de desempeño, se consolidará no más del 25% dependiendo de la medida de desempeño que se esté analizando.
- Métricas de desempeño: cualquier concesión de derechos al amparo del PSP será objeto de medición a lo largo de un periodo de, al menos, tres años.

Cada año, el Consejo de Administración, sobre la base de una recomendación de la Comisión de Retribuciones, determinará unas condiciones de desempeño apropiadas, con unos rangos de objetivos apropiados y exigentes. Estas condiciones tienen en cuenta las condiciones de mercado y también aseguran el alineamiento con los intereses de los accionistas. Es previsible que al menos una condición sea una medida del comportamiento del precio de la acción de la Compañía en comparación con un índice de otras sociedades sujetas a factores externos que tengan un impacto sobre la cotización similar a la de IAG. Una o varias medidas ofrecerán una indicación sólida del rendimiento financiero subyacente del negocio.

[Continúa en la sección E (Otra información de interés)]

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida,

las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los sistemas de ahorro a largo plazo únicamente resultan de aplicación a los consejeros ejecutivos.

La Compañía promueve un plan de pensiones de aportación definida sobre la base de un porcentaje del salario y todos los consejeros ejecutivos son elegibles para participar. Los consejeros ejecutivos pueden optar por percibir un complemento salarial en lugar de una aportación al plan de pensiones.

La aportación máxima de la Compañía al plan de pensiones para consejeros ejecutivos recién contratados será del 15% del salario base. Para los consejeros ejecutivos actuales y para promociones internas que ya cuenten con una aportación del 25%, la aportación de la Compañía se mantendrá en el nivel actual.

En caso de terminación de sus contratos por cualquier motivo, los consejeros ejecutivos, en su condición de beneficiarios de los citados planes de pensiones, mantienen todos sus derechos sobre los fondos acumulados en dichos planes, siendo esto compatible con cualquier tipo de compensación que surja de la terminación anticipada de la relación contractual entre la Compañía y el consejero ejecutivo.

No existen otras obligaciones o compromisos por pensiones más allá de este plan de pensiones de aportaciones definidas.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Los consejeros no ejecutivos no tienen derecho a ninguna indemnización en caso de su cese como Consejeros. El acuerdo específico para el Presidente se detalla en la sección A.7 de este Informe.

En los contratos de servicios suscritos por los consejeros ejecutivos con la Compañía 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 que se detallan en la sección A.7 de este Informe.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las 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 Compañía 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.

El periodo de preaviso por parte de los consejeros ejecutivos es de seis meses, mientras que el periodo de preaviso por parte de la Compañía es de doce meses. La compensación sustitutiva del periodo de preaviso deberá satisfacerse por la Compañía en una cantidad única equivalente al salario base de seis meses, dentro de los 28 días siguientes a la resolución del contrato. Solo será pagadera una segunda cantidad equivalente al salario base del segundo periodo de seis meses si la Compañía considera que el consejero ejecutivo ha adoptado medidas razonables para encontrar otro trabajo remunerado y, en tal caso, este segundo pago se abonará en seis pagos mensuales. La Compañía podrá reducir la suma pagadera con respecto a cualquier mes en la cuantía devengada por el consejero ejecutivo (incluido salario y prestaciones) por el trabajo realizado durante ese mes.

En caso de despido por causas objetivas, la indemnización correspondiente (ya sea la indemnización legal la compensación sustitutiva del periodo de preaviso o los posibles daños y perjuicios ocasionados por la destitución) está sujeta a un límite de doce meses de salario base.

La Compañía respetará los derechos contractuales de cualquier consejero ejecutivo destituido; no obstante, la Compañía podrá terminar el contrato 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 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 Compañía, sea condenado por un delito, haya sido inhabilitado de su cargo de consejero ejecutivo, 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).

De conformidad con el PSP y el IADP, si un consejero ejecutivo cesa en la Compañía, el Consejo de Administración, tras considerar la recomendación de la Comisión de Retribuciones, podrá calificar el cese, a su discreción de conformidad con las normas de cada plan, como una salida en buenos términos ("Good Leaver"). Dicha condición puede otorgarse en determinadas circunstancias como, por ejemplo, cuando el consejero ejecutivo cesa por motivos de salud, salida por causas objetivas, jubilación o fallecimiento. Los consejeros ejecutivos a los que se conceda ese estatus de "Good Leaver" percibirán las acciones que les hayan sido concedidas en virtud del IADP, así como una cantidad prorrateada de sus acciones bajo el PSP, conforme a las condiciones de desempeño. El prorrateo se calcula en función del periodo de desempeño que el consejero ejecutivo haya cumplido al servicio de la Compañía. En caso de no concederse el estatus de "Good Leaver" a un consejero ejecutivo, sus derechos bajo el PSP y el IADP se extinguirán.

Los consejeros ejecutivos cuyos contratos con la Compañía sean objeto de terminación 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 Compañía) durante un periodo de seis 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.

No obstante lo anterior, en relación con el Presidente, tal y como se establecía en la documentación relativa a la fusión entre British Airways e Iberia, se tuvieron en cuenta las condiciones de su contrato de servicios con Iberia en el momento de la fusión. Esto significa que mantiene su derecho al abono de su compensación por retiro por un importe de 2.800.000€. El saldo de fondo correspondiente que cubre dicho beneficio (incluyendo el rendimiento generado) se le abonará en el momento de su cese por cualquier motivo.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No aplicable.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No aplicable.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Consejeros ejecutivos

El paquete retributivo de los consejeros ejecutivos incluye complementos salariales sujetos a tributación, tales como: 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.

Consejeros no ejecutivos

Los consejeros no ejecutivos (incluido el Presidente y el Vicepresidente) tienen derecho a utilizar hasta un cierto límite billetes de avión de las aerolíneas de la Compañía o vinculadas a la Compañía, de acuerdo con la política de viajes de la Compañía. 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).

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No aplicable.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No aplicable.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Una parte significativa del paquete retributivo global de la Compañía 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 y de los altos directivos con los de los accionistas.

Si el desempeño queda por debajo del nivel mínimo, el Incentivo Anual y el PSP será cero. Si el desempeño se ajusta al nivel objetivo-medio, el pago, tanto por el Incentivo Anual como por el PSP, equivaldrá al 50% de la oportunidad máxima.

La Compañía ha puesto en marcha una serie de medidas para reducir riesgos siendo las principales medidas las siguientes:

- Diferimiento. La mitad del Incentivo Anual se paga en acciones diferidas conforme al Plan de Diferimiento de Incentivos (IADP).
- Periodo de tenencia adicional en el PSP. Habrá un periodo adicional de mantenimiento de las acciones de, al menos, dos años en el Plan de Acciones por Desempeño. Esto significa que se exigirá a los beneficiarios del plan que retengan las acciones durante un mínimo de dos años finalizado el periodo de desempeño para fortalecer la alineación entre ejecutivos y accionistas.
- Requisitos de participación accionarial. A efectos de incrementar su alineación con los accionistas, los ejecutivos han de acumular una participación accionarial personal mínima equivalente a un determinado porcentaje de su salario base. El Consejero Delegado de IAG debe acumular y mantener una participación accionarial equivalente al 350% del salario base y otros consejeros ejecutivos han de acumular y mantener una participación accionarial del 200% del salario base. Estos requisitos no se reducirán durante la vigencia de esta Política, sin embargo, la Comisión de Retribuciones puede evaluar incrementar los porcentajes si lo estima conveniente. Los ejecutivos estarán obligados a mantener el 100% de las acciones (netas de impuestos) que resulten de la consolidación de derechos derivados de los planes sobre acciones hasta cumplir su respectiva participación accionarial.
- Cláusulas de bloqueo del pago de la remuneración diferida (cláusulas malus) y cláusulas de reembolso de remuneraciones (cláusulas clawback). El Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión, tiene la facultad, al amparo de las cláusulas de bloqueo del pago de la remuneración diferida (cláusulas malus) del Plan de Acciones por Desempeño (PSP) y del Plan de Diferimiento de Incentivos Otorgados (IADP) a reducir o cancelar los derechos concedidos antes de que consoliden y la facultad, y al amparo de las cláusulas de reembolso de

remuneraciones (cláusulas clawback) del Plan de Acciones por Desempeño (PSP), de recuperar pagos ya efectuados durante el periodo de mantenimiento adicional en determinadas circunstancias. Estas circunstancias incluyen el fraude, incumplimiento grave de cualquier ley, reglamento o código de conducta, declaración errónea de los resultados, mala conducta, falta de gestión de riesgos o cualquier otra circunstancia en la que el Consejo de Administración considere que es beneficioso para los accionistas que la remuneración consolidada decaiga o se ajuste.

En el PSP, las cláusulas de reembolso de remuneraciones (cláusulas clawback) son aplicables durante el plazo de mantenimiento adicional de dos años. En el IADP 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 de diferimiento desde la fecha de la concesión hasta la consolidación. Respecto de la parte en efectivo del Incentivo Anual, las cláusulas de reembolso de remuneraciones (cláusulas claw-back) se aplicarán durante tres años desde la fecha de pago. La proporción de la remuneración a retener o recuperar se determinará de forma discrecional por el Consejo de Administración, tras la consideración de la Comisión de Retribuciones, teniendo en cuenta todas las cuestiones relevantes.

- Desempeño financiero subyacente: Se define como el desempeño general de la Compañía que se puede evaluar con referencia a una serie de medidas que el Comité de Remuneración considera apropiadas en ese momento.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el periodo al que se refiere este Informe (2017) es la siguiente:

Consejeros Ejecutivos

Salario base 2017:

Cargo: Willie Walsh (Consejero Delegado de IAG). Salario base: 974.000 €

Cargo: Enrique Dupuy de Lôme Chávarri (Director Financiero de IAG): Salario Base: 627.000 €

Complementos salariales sujetos a tributación:

En 2017, los complementos salariales sujetos a tributación incluyeron seguro de vida, viajes personales y, en su caso, un coche de empresa, combustible, servicios ocasionales de chófer y seguro médico privado y ascendieron a 29.000 € para Willie Walsh y a 23.000 € para Enrique Dupuy de Lôme.

Las primas de seguros de vida pagadas por la Compañía en 2017 para Willie Walsh ascendieron a 10.746€ y para Enrique Dupuy de Lôme a 6.093€.

Pensión:

Willie Walsh fue partícipe del plan de pensiones de la Compañía hasta 31 de marzo de 2016. La Compañía no realizó aportaciones durante el ejercicio de este informe (2016: 9.987 £). Percibió una cantidad en dinero en lugar de aportaciones de 212.500 £ (2016: 202.513 £).

Enrique Dupuy de Lôme no es partícipe del plan de pensiones de la Compañía y por lo tanto la Compañía no ha realizado aportaciones durante el ejercicio (2016: cero). Percibió una cantidad en dinero en lugar de aportaciones de 136.750 £ (2016: 133.950 £).

[Continúa en la sección E (Otra información de interés)]

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
ANTONIO VÁZQUEZ ROMERO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
WILLIE WALSH	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARC BOLLAND	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PATRICK CESCOU	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ENRIQUE DUPUY DE LÔME	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BARONESA KINGSMILL	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAMES LAWRENCE	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA FERNANDA MEJÍA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
KIERAN POYNTER	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
EMILIO SARACHO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
DAME MARJORIE SCARDINO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ALBERTO TEROL	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ANTONIO VÁZQUEZ ROMERO	0	645	0	0	0	0	0	35	680	546
WILLIE WALSH	974	0	0	905	0	0	0	273	2.152	1.680

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
MARC BOLLAND	0	120	0	0	0	0	0	6	126	65
PATRICK CESCAU	0	150	0	0	0	0	0	47	197	158
ENRIQUE DUPUY DE LÔME	627	0	0	419	0	0	0	180	1.226	999
BARONESA KINGSMILL	0	55	0	0	0	0	0	12	67	147
JAMES LAWRENCE	0	120	0	0	0	0	0	13	133	138
MARÍA FERNANDA MEJÍA	0	120	0	0	0	0	0	17	137	123
KIERAN POYNTER	0	120	0	0	0	20	0	21	161	166
EMILIO SARACHO	0	120	0	0	0	0	0	26	146	69
DAME MARJORIE SCARDINO	0	120	0	0	0	20	0	89	229	195
ALBERTO TEROL	0	120	0	0	0	0	0	36	156	153

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

WILLIE WALSH

Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
06/03/2014	379.310	379.310	0,00	Desempeño: 2014-2016; entrega acciones 2017	0	0	0,00	-			
Condiciones: El PSP 2014 depende del cumplimiento de unas condiciones predefinidas de desempeño: BPA (50%) y TSR en relación a la evolución del TSR del índice European Transportation (large and mid cap) (50%).											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	189.655	189.655	1.192	189.655	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de desempeño de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)											

WILLIE WALSH

Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/05/2015	309.091	309.091	0,00	Desempeño 2015-2017; ejercicio 2020-2024	0	0	0,00	-			
Condiciones: El PSP 2015 depende del cumplimiento de unas condiciones predefinidas de desempeño: BPA (1/3) y TSR en relación a la evolución del TSR del índice European Transportation (1/3) y RoIC (1/3).											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	309.091	309.091	0,00	Desempeño 2015-2017; ejercicio 2020-2024

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de desempeño de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)

WILLIE WALSH
Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
07/03/2016	314.233	314.233	0,00	-	0	0	0,00	Desempeño 2016-2018; ejercicio 2021-2025

Condiciones: El PSP 2016 depende del cumplimiento de unas condiciones predefinidas de desempeño: BPA (1/3) y TSR en relación a la evolución del TSR del índice European Transportation (1/3) y RoIC (1/3).

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	314.233	314.233	0,00	Desempeño 2016-2018; ejercicio 2021-2025

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de desempeño de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)

WILLIE WALSH
Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
06/03/2017	0	0	0,00	-	311.355	311.355	0,00	Desempeño 2017-2019; ejercicio 2022-2026

Condiciones: El PSP 2017 depende del cumplimiento de unas condiciones predefinidas de desempeño: BPA (1/3) y TSR en relación a la evolución del TSR del índice European Transportation (1/3) y RoIC (1/3).

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	311.355	311.355	0,00	Desempeño 2017-2019; ejercicio 2022-2026

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de desempeño de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)

WILLIE WALSH
Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
06/03/2014	149.353	149.353	0,00	Finalización periodo diferimiento 06/03/2017	0	0	0,00	-

Condiciones: El IADP 2014 representa el 50% del Incentivo Anual. Está diseñado para alinear los intereses de los ejecutivos y accionistas mediante el abono de una parte del Incentivo Anual en acciones.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
149.353	6,29	939	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de diferimiento de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)

WILLIE WALSH
Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
28/05/2015	151.111	151.111	0,00	Finalización período de diferimiento 08/03/2018	0	0	0,00	-

Condiciones: El IADP 2015 representa el 50% del Incentivo Anual. Está diseñado para alinear los intereses de los ejecutivos y accionistas mediante el abono de una parte del Incentivo Anual en acciones.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	151.111	151.111	0,00	Finalización período de diferimiento 08/03/2018

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de diferimiento de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)

WILLIE WALSH

Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
07/03/2016	125.693	125.693	0,00	-	0	0	0,00	Finalización período de diferimiento 07/03/2019

Condiciones: El IADP 2016 representa el 50% del Incentivo Anual. Está diseñado para alinear los intereses de los ejecutivos y accionistas mediante el abono de una parte del Incentivo Anual en acciones.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	125.693	125.693	0,00	Finalización período de diferimiento 07/03/2019

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de diferimiento de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)

WILLIE WALSH

Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
06/03/2017	0	0	0,00	-	51.893	51.893	0,00	Finalización período de diferimiento 06/03/2020

Condiciones: El IADP 2017 representa el 50% del Incentivo Anual. Está diseñado para alinear los intereses de los ejecutivos y accionistas mediante el abono de una parte del Incentivo Anual en acciones.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	51.893	51.893	0,00	Finalización período de diferimiento 06/03/2020

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de diferimiento de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)

ENRIQUE DUPUY DE LÔME
Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
06/03/2014	137.931	137.931	0,00	Desempeño 2014-2016; entrega acciones 2017	0	0	0,00	-

Condiciones: El PSP 2014 depende del cumplimiento de unas condiciones predefinidas de desempeño: BPA (50%) y TSR en relación a la evolución del TSR del índice European Transportation (large and mid cap) (50%).

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	68.965	68.965	434	68.966	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de desempeño de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)

ENRIQUE DUPUY DE LÔME
Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
28/05/2015	112.364	112.364	0,00	Desempeño 2015-2017; ejercicio 2020-2024	0	0	0,00	-

Condiciones: El PSP 2015 depende del cumplimiento de unas condiciones predefinidas de desempeño: BPA (1/3) y TSR en relación a la evolución del TSR del índice European Transportation (1/3) y RoIC (1/3).

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio

0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	112.364	112.364	0,00	Desempeño 2015-2017; ejercicio 2020-2024
Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de desempeño de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)											

ENRIQUE DUPUY DE LÔME
Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
07/03/2016	145.647	145.647	0,00	-	0	0	0,00	Desempeño 2016-2018; ejercicio 2021-2025

Condiciones: El PSP 2016 depende del cumplimiento de unas condiciones predefinidas de desempeño: BPA (1/3) y TSR en relación a la evolución del TSR del índice European Transportation (1/3) y RoIC (1/3).

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	145.647	145.647	0,00	Desempeño 2016-2018; ejercicio 2021-2025

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de desempeño de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7).

ENRIQUE DUPUY DE LÔME
Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
06/03/2017	0	0	0,00	-	147.198	147.198	0,00	Desempeño 2018-2019; ejercicio 2022-2026

Condiciones: El PSP 2016 depende del cumplimiento de unas condiciones predefinidas de desempeño: BPA (1/3) y TSR en relación a la evolución del TSR del índice European Transportation (1/3) y RoIC (1/3).

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio

0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	147.198	147.198	0,00	Desempeño 2018-2019; ejercicio 2022-2026
Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de desempeño de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)											

ENRIQUE DUPUY DE LÔME
Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
06/03/2014	50.862	50.862	0,00	Finalización período de diferimiento 06/03/2017	0	0	0,00	-

Condiciones: El IADP 2014 representa el 50% del Incentivo Anual. Está diseñado para alinear los intereses de los ejecutivos y accionistas mediante el abono de una parte del Incentivo Anual en acciones.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
50.862	6,29	320	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de diferimiento de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)

ENRIQUE DUPUY DE LÔME
Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
28/05/2015	50.252	50.252	0,00	Finalización período de diferimiento 08/03/2018	0	0	0,00	-

Condiciones: El IADP 2015 representa el 50% del Incentivo Anual. Está diseñado para alinear los intereses de los ejecutivos y accionistas mediante el abono de una parte del Incentivo Anual en acciones.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio

0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	50.252	50.252	0,00	Finalización período de diferimiento 08/03/2018
Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de diferimiento de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)											

ENRIQUE DUPUY DE LÔME
Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
07/03/2016	44.665	44.665	0,00	-	0	0	0,00	Finalización plan de diferimiento 07/03/2019

Condiciones: El IADP 2016 representa el 50% del Incentivo Anual. Está diseñado para alinear los intereses de los ejecutivos y accionistas mediante el abono de una parte del Incentivo Anual en acciones.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	44.665	44.665	0,00	Finalización plan de diferimiento 07/03/2019

Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de diferimiento de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)

ENRIQUE DUPUY DE LÔME
Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
06/03/2017	0	0	0,00	-	22.080	22.080	0,00	Finalización período de diferimiento 07/03/2020

Condiciones: El IADP 2017 representa el 50% del Incentivo Anual. Está diseñado para alinear los intereses de los ejecutivos y accionistas mediante el abono de una parte del Incentivo Anual en acciones.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio

0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	22.080	22.080	0,00	Finalización período de diferimiento 07/03/2020
Otros requisitos de ejercicio: El consejero perderá el derecho a las acciones que le correspondan si cesa durante el período de diferimiento de 3 años, salvo que se le otorgue la condición de "Good Leaver" (ver sección A.7)											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
WILLIE WALSH	0	12	289	289
ENRIQUE DUPUY DE LÔME	0	0	31	31

iv) Otros beneficios (en miles de €)

WILLIE WALSH			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
11	12	No aplica	No aplica

ENRIQUE DUPUY DE LÔME			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
6	7	No aplica	No aplica

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO VÁZQUEZ ROMERO	680	0	0	680	0	0	0	0	680	546	0
WILLIE WALSH	2.152	939	1.192	4.283	0	0	0	0	4.283	6.245	0
MARC BOLLAND	126	0	0	126	0	0	0	0	126	65	0
PATRICK CESCAU	197	0	0	197	0	0	0	0	197	158	0
ENRIQUE DUPUY DE LÔME	1.226	320	434	1.980	0	0	0	0	1.980	3.074	0
BARONESA KINGSMILL	67	0	0	67	0	0	0	0	67	147	0
JAMES LAWRENCE	133	0	0	133	0	0	0	0	133	138	0
MARÍA FERNANDA MEJÍA	137	0	0	137	0	0	0	0	137	123	0
KIERAN POYNTER	161	0	0	161	0	0	0	0	161	166	0
EMILIO SARACHO	146	0	0	146	0	0	0	0	146	69	0
DAME MARJORIE SCARDINO	229	0	0	229	0	0	0	0	229	195	0
ALBERTO TEROL	156	0	0	156	0	0	0	0	156	153	0
TOTAL	5.410	1.259	1.626	8.295	0	0	0	0	8.295	11.079	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

El Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión de Retribuciones, aprobó una Política de Remuneraciones que guarda una estrecha correlación entre el desempeño de la Compañía (medido a través de los resultados financieros, beneficio por acción y rentabilidad total relativa para el accionista) y la retribución de los consejeros ejecutivos. Una gran parte del paquete retributivo de los consejeros ejecutivos consiste en el plan de incentivos anual y el plan de incentivos a largo plazo, y bajo ambos planes no se consolida ningún derecho si el desempeño de la Compañía se encuentra por debajo de un determinado umbral. En la sección A.1 de este Informe se incluyen más detalles sobre posibles escenarios de remuneración.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	1.419.239.541	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	120.810.395	8,51%
Votos a favor	1.246.756.022	87,85%
Abstenciones	51.673.124	3,64%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[Continúa en la sección E (Otra información de interés)]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/02/2018.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

[Continuación de la sección A.1.]

Escenarios de remuneraciones (mix retributivo) – Consejeros Ejecutivos

Una parte significativa del paquete retributivo global de la Compañía 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 y de los altos directivos con los de los accionistas. Las tablas siguientes muestran para 2018 y para cada uno de los consejeros ejecutivos, la remuneración mínima que pueden percibir, la remuneración que pueden percibir si el desempeño está en línea con las expectativas de la Compañía y la remuneración máxima que pueden percibir. En estos escenarios no se tiene en cuenta la variación del precio de la acción durante el periodo de desempeño.

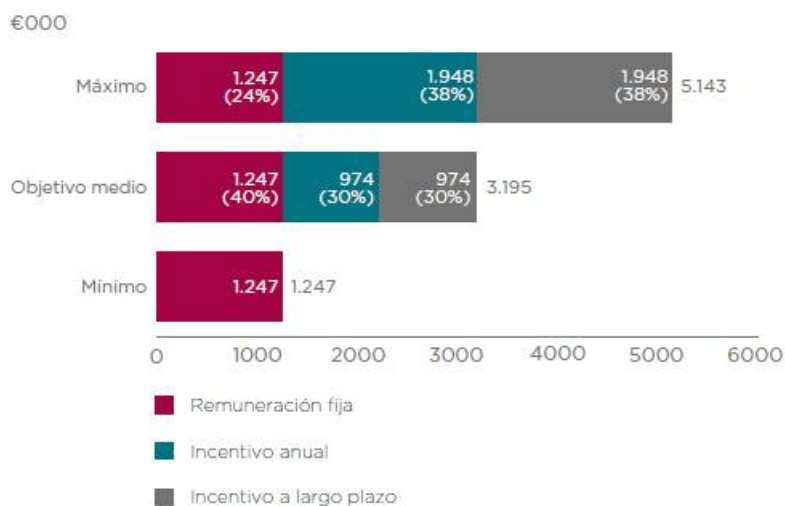
Consejero Delegado de IAG

La retribución fija es el salario base (2018: 974.000€), más los complementos salariales sujetos a tributación (2017: 29.000 €), más los beneficios en materia de pensiones (2017: 244.000 €).

El importe del incentivo anual en el nivel de desempeño mínimo es cero, en el nivel de desempeño objetivo-medio es de 974.000 € (100% del salario) y en el nivel de desempeño máximo es de 1.948.000 € (200% del salario).

El importe del incentivo a largo plazo en el nivel de desempeño mínimo es cero, en el nivel de desempeño objetivo-medio es de 974.000 € (la mitad de la oportunidad máxima que es el 200% del salario) y en el nivel de desempeño máximo es de 1.948.000 € (200% del salario).

Todas las cantidades se abonan en libras esterlinas y se incluyen en euros, conforme a un tipo de cambio €:£ de 1,1461.



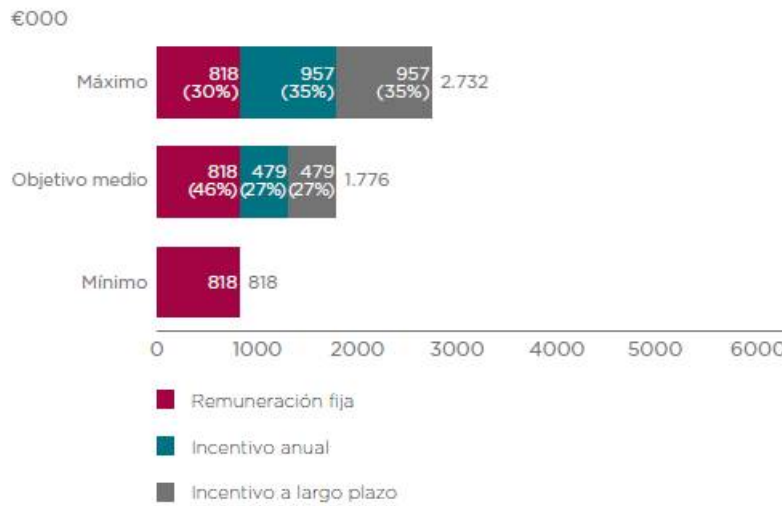
Director Financiero de IAG

La retribución fija es el salario base (2018: 638.000 €), más los complementos salariales sujetos a tributación (2017: 23.000 €) más los beneficios en materia de pensiones (2017: 157.000 €).

El importe del incentivo anual en el nivel de desempeño mínimo es cero, en el nivel de desempeño objetivo-medio es de 479.000 € (75% del salario) y en el nivel de desempeño máximo es de 957.000 € (150% del salario).

El importe del incentivo a largo plazo en el nivel de desempeño mínimo es cero, en el nivel de desempeño objetivo-medio es de 479.000 € (la mitad de la oportunidad máxima que es el 150% del salario) y en el nivel de desempeño máximo es de 957.000 € (150% del salario).

Todas las cantidades se abonan en libras esterlinas y se incluyen en euros, conforme a un tipo de cambio €:£ de 1,1461.



A.3 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

[Continuación de la sección A.3]

Consejeros no ejecutivos

Asignación fija:

- *Objetivo y vinculación con la estrategia:* las asignaciones se fijan teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad, la experiencia, las capacidades y la dedicación requeridas.
- *Funcionamiento del elemento de la Política:* las asignaciones se fijan tomando como referencia el posicionamiento en el mercado.

Para reconocer el papel fundamental del Presidente No Ejecutivo, se fijan asignaciones específicas para este papel. Existe también una asignación adicional para el consejero no ejecutivo que ocupe el cargo de Consejero Independiente Senior y para los que ocupen la presidencia de una Comisión.

No existe una asignación adicional por ser miembro de una Comisión.

Las asignaciones de los consejeros no ejecutivos tienen 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 Compañía tiene la intención de revisar las asignaciones cada cierto tiempo.

- *Oportunidad máxima:* 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 de Accionistas de la Compañía, de conformidad con el artículo 37.3 de los Estatutos Sociales.

Complementos sujetos a tributación:

- *Funcionamiento del elemento de la política:* los consejeros no ejecutivos (incluido el Presidente) tienen derecho a utilizar billetes de avión de las aerolíneas de la Compañía o vinculadas a la Compañía, de acuerdo con los términos y condiciones de la política de viaje de la Compañía.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 37.8 de los Estatutos Sociales de la Compañía, los consejeros no ejecutivos, una vez hayan cesado, podrían tener derecho a este complemento de acuerdo con los términos y condiciones de la política de viajes de la Compañía.

- *Oportunidad máxima:* 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 (incluyendo cualquier antiguo consejero no ejecutivo que pudiera disfrutar de este beneficio en un momento determinado).

Los consejeros no ejecutivos perciben una asignación fija anual y, en su caso, una asignación adicional por presidir alguna comisión.

Cargo:	Asignación:
Presidente No Ejecutivo	645.000 € (reducida voluntariamente en un 25% a 483.750 € con efectos desde el 1 de diciembre de 2012 y hasta 31 de octubre de 2016, ver nota abajo).
Otros Consejeros No Ejecutivos	120.000 €
Presidencia de una Comisión	20.000 €

En lo que respecta al cargo de Consejero Independiente Senior, sus funciones las desempeñaba anteriormente el Vicepresidente y estaban incluidas en su remuneración (una asignación anual de 350.000 €). Dado que el nuevo Consejero Independiente Senior no es Vicepresidente, la asignación adicional por desempeñar las funciones de Consejero Independiente Senior se ha reducido a 30.000 €.

Implementación para 2018

La asignación fija de los consejeros no ejecutivos ha sido revisada en 2017, aunque permanece invariable en 2018. Esta asignación no se ha modificado desde 2011.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

[Continuación de la sección A.4.]

Resultado de la retribución variable para 2018

Incentivo Anual de 2018

El diseño del incentivo anual de 2018 es parte de la nueva Política de Remuneración y está sujeto a la aprobación en la Junta General de Accionistas de 2018. Para el 2018, la asignación máxima para el Consejero Delegado de IAG será del 200% del salario y para el Director Financiero de IAG será del 150% del salario.

La ponderación respecto al parámetro del beneficio de explotación (antes de partidas excepcionales) de IAG será del 60% y respecto de los objetivos específicos del cargo un 25%. El restante 15% corresponderá al parámetro relativo a la Métrica de Satisfacción del Cliente, el *Net Promoter Score* (NPS). El Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión de Retribuciones, ha fijado un rango objetivo exigente para el beneficio de explotación de IAG y el *Net Promoter Score* (NPS) de 2018 para los niveles mínimo, objetivo-medio y máximo. En el nivel mínimo no existirá pago, en el nivel objetivo-medio se pagará el 50% del máximo y en el nivel máximo se pagará el 100% del máximo. Existirá una escala gradual por interpolación lineal entre el nivel mínimo y el nivel objetivo-medio y entre este último y el nivel máximo. Por motivos comerciales, no se revelará el rango de objetivos del beneficio de explotación de IAG hasta que finalice el ejercicio. Por tanto, esta información se incluirá en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros del año siguiente.

Asignación de derechos al amparo del PSP 2018

El Consejo de Administración, sobre la base de una recomendación de la Comisión de Retribuciones, aprobó la asignación de derechos bajo el PSP para 2018, con un periodo de desempeño desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020.

Para 2018, el valor nominal de los derechos concedidos no excederá del 200% del salario para el Consejero Delegado de IAG y del 150% para el Director Financiero de IAG.

El Consejo de Administración ha aprobado tres métricas de desempeño, cada una de ellas con una ponderación de un tercio. Estas condiciones y ponderaciones son las mismas que se aplicaron en 2015, 2016, y 2017. Las razones por las cuales el Consejo estimó que estas métricas son apropiadas son las mismas que las establecidas para la concesión del PSP 2017 explicadas anteriormente en este informe.

La primera de las condiciones de desempeño se basa en la evolución del TSR de IAG respecto a la evolución del TSR del índice *MSCI European Transportation*. Los niveles objetivo son idénticos a los de 2017 que se describen en este Informe.

La segunda condición de desempeño se basa en el beneficio por acción (BPA) ajustado (según se define en la concesión de 2015). El Consejo de Administración y Comisión de Retribuciones han acordado que el rango objetivo del beneficio por acción ajustado (BPA) para el PSP 2018 debe incrementarse ligeramente con respecto al del PSP 2017. La métrica del BPA ajustado será la siguiente:

Ponderación	Un tercio
Nivel mínimo	BPA ajustado 2020 de 130 céntimos de euro, consolidación del 10%
Nivel objetivo-medio (consolidación lineal entre el mínimo y el máximo)	BPA ajustado 2020 entre 130 céntimos de euro y 170 céntimos de euro
Nivel máximo	BPA ajustado 2020 de 170 céntimos de euro, consolidación del 100%

La tercera condición de desempeño se basa en el rendimiento sobre el capital invertido (RoIC). La medición del RoIC será la siguiente:

Ponderación	Un tercio
Nivel mínimo	RoIC 2020 del 13%, consolidación del 10%
Nivel objetivo-medio (consolidación lineal entre el mínimo y el máximo)	RoIC 2020 entre el 13% y el 16%
Nivel máximo	RoIC 2020 del 16%, consolidación del 100%

Existirá un periodo adicional de mantenimiento de las acciones de dos años. Esto significa que se exigirá a los Consejeros que retengan las acciones durante un mínimo de dos años finalizado el periodo de desempeño para fortalecer la alineación entre ejecutivos y accionistas.

En la sección A.1 de este Informe se ha incluido información adicional sobre las estimaciones del importe absoluto de la retribución variable del plan de remuneraciones en vigor para el Consejero Delegado de IAG y para el Director Financiero de IAG.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

[Continuación de la sección C.1.]

Incentivo Anual de 2017:

Al comienzo de 2017, el Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión de Retribuciones, estableció el beneficio de explotación (antes de partidas excepcionales) de IAG como objetivo financiero aplicable a las dos terceras partes del incentivo anual para ese año. El beneficio de explotación fue considerado como la mejor métrica financiera a efectos de la alineación de los intereses de los accionistas con el resultado de la Compañía y el desempeño personal. Respecto del tercio basado en objetivos específicos del cargo, los resultados se calcularon en base a la métrica de satisfacción del cliente que se introdujo por primera vez en el plan de incentivos anuales (Métrica de Satisfacción del Cliente, con ponderación igual al 8,33%) y en base a los objetivos personales de desempeño (con ponderación del 25%). El NPS se utiliza para medir la satisfacción y lealtad de los clientes del Grupo. Se calcula en base a respuestas obtenidas en encuestas, sustrayendo el porcentaje de aquellos clientes “Detractores” del porcentaje de clientes que son “Promotores” del servicio. La Comisión de Retribuciones, a propuesta del Presidente, evaluó el desempeño del Consejero Delegado en relación con sus objetivos y la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Consejero Delegado, evaluó el desempeño del Director Financiero de IAG en relación con sus objetivos. Ambas evaluaciones de desempeño fueron sometidas al Consejo de Administración para su aprobación final el 22 de febrero de 2018.

El incentivo anual máximo del Consejero Delegado de IAG era del 200% del salario (100% del salario en caso de cumplimiento del objetivo-medio de desempeño) y en el caso del Director Financiero de IAG era del 150% del salario (75% del salario en caso de cumplimiento del objetivo-medio de desempeño).

Los resultados de las condiciones de desempeño fueron los siguientes:

Parámetro		Consejero Delegado de IAG	Director Financiero de IAG
Beneficio de explotación de IAG (antes de partidas excepcionales) (66,67%)	importe	1.298.913€ 1.133.333€	626.917€ 547.000€
	porcentaje sobre el máximo asignado	100% Véanse abajo los detalles de los rangos del objetivo basado en el desempeño	100% Véanse abajo los detalles de los rangos del objetivo basado en el desempeño
Objetivos específicos del cargo (33,33% de los cuales: Métrica de Satisfacción del Cliente (8,33%))	Resultados comparados con los objetivos	97.419€ 85.000€ Véanse abajo detalles de la consecución de objetivos	47.019€ 41.025€ Véanse abajo detalles de la consecución de objetivos
	porcentaje del máximo asignado	60%	60%
	Objetivos personales de desempeño (25%)	Resultados comparados con los objetivos	419.029€ 361.250€ Véanse abajo detalles de la consecución de objetivos
	porcentaje del máximo asignado	85%	70%
Detalle de facultades discrecionales ejercidas			
Resultado total		1.810.361€ 1.579.583€	838.502€ 731.613€

La mitad del importe del incentivo anual total que se incluye en la tabla anterior se satisface en acciones de la Compañía con entrega diferida, que se consolidarán pasados tres años (conforme al Plan de Diferimiento de Incentivos Otorgados - IADP).

El beneficio de explotación (antes de partidas excepcionales) de IAG en 2017 (dos tercios del incentivo anual) excedió del umbral del objetivo máximo, lo que ha dado lugar a un importe máximo susceptible de pago por este concepto del incentivo (2016: 0%). El rango del objetivo de 2017 era el siguiente: el nivel mínimo para consolidar el incentivo bajo esta métrica era de 2.500 millones de euros, el nivel objetivo-medio en el que se pagaría el 50% del máximo era de 2.670 millones de euros y el nivel máximo en el que se pagaría el máximo era de 2.840 millones de euros. Se fijaba además una graduación lineal entre el nivel mínimo y el nivel objetivo-medio y entre este último y el nivel máximo. La puntuación de la Métrica de Satisfacción del Cliente obtenida para el 2017 fue de 16,8 y se encuentra entre el nivel objetivo-medio y el nivel máximo, lo que supone el pago del 60% del máximo para este concepto. El rango objetivo para el 2017 era el siguiente: el nivel mínimo para que existiesen pagos era de 15,0, el nivel objetivo-medio al cual se pagaría el 50% del máximo era de 16,5 y el nivel objetivo-máximo al cual se pagaría el máximo era de 18,0. Se fijaba además una graduación lineal entre el nivel mínimo y el nivel objetivo-medio y entre este último y el nivel máximo.

Desempeño Personal

Al evaluar el desempeño personal, la Comisión examina una serie de factores para garantizar que exista una evaluación global y detallada de la contribución de los directores ejecutivos a las prioridades estratégicas generales del Grupo. Los factores para los directores ejecutivos se resumen a continuación:



Consejero Delegado de IAG

1. Ofertas comerciales sin competencia

- Liderar el exitoso lanzamiento de LEVEL en un tiempo record.
- Enfoque sostenido y actuaciones en todas las aerolíneas para mejorar la experiencia del cliente y fortalecer nuestra cartera de marcas.
- Impulsar la métrica de satisfacción del cliente (*Net Promoter Score*).
- Asegurar personalmente que el Grupo aprenda del desafío de la avería del suministro eléctrico y formular y ejecutar un plan integral para mejorar la planificación de la continuidad del negocio y la resiliencia de TI del Grupo.
- Convertir iniciativas digitales en resultados exitosos que satisfagan mejor las

necesidades de los clientes, por ejemplo, la *New Distribution Capability* (NDC), Hangar 51, Comercial en vuelo.

2. Crecimiento sostenible y creación de valor

- Bajo el liderazgo de Willie Walsh, el Grupo logró un sólido desempeño en 2017 con un beneficio operativo de hasta un 18,9% más en comparación con el año anterior y todas las aerolíneas lograron su mejor desempeño financiero.
- Supervisar el cambio en Vueling, que ha restaurado el desempeño operativo y financiero.

3. Eficiencia e innovación

- Continuó aprovechando las eficiencias, impulsando la fortaleza y la cultura empresarial.
- Potenciar la Plataforma IAG con Aer Lingus y Vueling, completamente integradas bajo su liderazgo.
- Progreso continuo en la armonización de la flota y la captación de oportunidades de mantenimiento.

Director Financiero de IAG

1. Ofertas comerciales sin competencia

- Enfocar la inversión para ayudar a mejorar el valor de nuestras marcas y ofertas comerciales e invertir en la resiliencia de nuestros modelos de negocio.
- Aprovechar las sólidas posiciones en nuestros mercados estratégicos principales y desarrollar nuestras nuevas unidades corporativas, tales como LEVEL.

2. Crecimiento sostenible y creación de valor

- Apoyar al Consejero Delegado dado que el Grupo tuvo un sólido desempeño en 2017 con un beneficio operativo de hasta un 18,9% más en comparación con el año anterior y todas las aerolíneas lograron su mejor desempeño financiero.
- Bajo su liderazgo, la Compañía aumentó significativamente el potencial de caja de los accionistas, ofreciendo retornos sostenibles a los accionistas superiores a mil millones de euros en 2017.
- Asegurar que la Compañía mantiene un sólido balance que genere un alto nivel de solidez financiera y liquidez para permitir una mejor rentabilidad para los accionistas y oportunidades de fusiones y adquisiciones.

3. Eficiencia e innovación

- Impulsar la utilización mejorada de los activos y las eficiencias de CAPEX, lo que lleva a una mejor rentabilidad de la inversión.
- Continuar con el desarrollo de la Plataforma IAG para crear valor futuro y entregar planes de reducción de costes y eficiencia de la compañía operativa.

Plan de Acciones por Desempeño 2014 (PSP 2014)

Los derechos otorgados conforme al PSP 2014 el 6 de marzo de 2014 fueron revisados al final del periodo de desempeño que comenzó el 1 de enero de 2014 y finalizó el 31 de diciembre de 2016. Las asignaciones representaban el 200% del salario del Consejero Delegado de IAG y al 120% del salario de Director Financiero de IAG.

La consolidación del 50% de los derechos concedidos quedó sujeta a la consecución de los objetivos de BPA ajustado de la Compañía (BPA diluido, ajustado por partidas extraordinarias) y el 50% sujeto a la evolución del TSR medido en relación a un índice. La consolidación de cualquier derecho quedó condicionada en cualquier caso a la conformidad del Consejo de

Administración respecto del desempeño financiero subyacente del Grupo en las condiciones existentes durante ese periodo de tres años.

El resultado de las condiciones de desempeño fue el siguiente:

Parámetro	Mínimo	Máximo	Resultado	Consolidación (como porcentaje de derechos otorgados en 2014)
Evolución del TSR en comparación con la evolución del TSR del índice MSCI European Transportation (large and mid-cap) (50%)	Evolución del TSR de IAG igual al índice (consolidación del 25% de los derechos)	La evolución del TSR de IAG excede el índice en un 8% anual (consolidación del 100% de los derechos)	IAG se sitúa por debajo del índice en un 3% anual.	0%
Beneficio por Acción (BPA) ajustado (50%)	BPA 2016 de 34 céntimos de euro (consolidación del 10% de los derechos)	BPA 2016 de 56 céntimos de euro (consolidación del 100% de los derechos)	90,2 céntimos de euro	100%
Detalle de cualquier discrecionalidad ejercida				
Resultado total				50%

Plan de Acciones por Desempeño 2015 (PSP 2015)

Los derechos otorgados conforme al PSP 2015 el 28 de mayo de 2015 fueron revisados al final del periodo de desempeño que comenzó el 1 de enero de 2015 y finalizó el 31 de diciembre de 2017. Las asignaciones representaban el 200% del salario del Consejero Delegado de IAG y al 120% del salario de Director Financiero de IAG.

Un tercio de la concesión de los derechos quedó sujeta a la evolución del TSR métrica en comparación con un índice, un tercio de la concesión quedó sujeta a la obtención de los objetivos de BPA ajustados de la Compañía (BPA diluido, ajustado por partidas extraordinarias) y un tercio quedó sujeta al desempeño del ROIC. La consolidación de cualquier derecho quedó condicionada en cualquier caso a la conformidad del Consejo de Administración respecto del desempeño financiero subyacente del Grupo en las condiciones existentes durante ese periodo de tres años.

El resultado de las condiciones de desempeño fue el siguiente:

Parámetro	Mínimo	Máximo	Resultado	Consolidación (como porcentaje de derechos otorgados en 2015)
Evolución del TSR en comparación con la evolución del TSR del índice MSCI European Transportation (large and mid-cap) (un tercio)	Evolución del TSR de IAG igual al índice (consolidación del 25% de los derechos)	La evolución del TSR de IAG excede el índice en un 8% anual (consolidación del 100% de los derechos)	IAG se sitúa por debajo del índice en un 4% anual	0%
Beneficio por acción (BPA) ajustado (un tercio)	BPA 2017 de 70 céntimos de euro (consolidación del 10% de los derechos)	BPA 2017 de 100 céntimos de euro (consolidación del 100% de los derechos)	102,8 céntimos de euro	100%
Rendimiento sobre el capital invertido (RoIC) (un tercio)	RoIC 2017 de 12% (consolidación del 10% de los derechos)	RoIC 2017 de 15% (consolidación del 100% de los derechos)	16,0%	100%
Detalle de cualquier discrecionalidad ejercida				
Resultado total				66,67%

Plan de Acciones por Desempeño 2017 (PSP 2017)

La Compañía concedió derechos al amparo del PSP 2017 el 6 de marzo de 2017.

La Comisión de Retribuciones considera que la comparación del TSR de la Compañía con el de compañías de transporte europeas, incluidas líneas aéreas, resulta apropiada, dado que estas compañías están sujetas a factores externos que impactan sobre el precio de la acción de forma similar al de IAG. Esta comparación proporciona, por tanto, un punto de referencia adecuado para determinar el rendimiento del equipo directivo y la creación de valor.

El beneficio por acción refleja la rentabilidad de nuestro negocio y de los elementos centrales de creación de valor para nuestros accionistas. El crecimiento del beneficio indica que el Grupo está en el buen camino para crear valor para nuestros accionistas.

La Compañía utiliza el rendimiento sobre el capital invertido como indicador de la rentabilidad para evaluar el rendimiento eficiente sobre la base de los activos del Grupo. Cuantifica cuán bien el Grupo genera flujo de efectivo en relación con el capital invertido en el negocio junto con su capacidad de financiar crecimiento y pagar dividendos.

Los detalles del PSP 2017 son los siguientes:

- *Tipo de derechos concedidos:* acciones.
- *Base para la determinación del valor de la asignación:* concesiones solo a directivos con un desempeño constante alto y/o que ocupan cargos clave y/o a los que la Compañía quiere retener en el largo plazo.
- *Valor nocional de la asignación:* Consejero Delegado de IAG: 200%. Otros consejeros ejecutivos de IAG: 150% (como porcentaje del salario).
- *Precio de la acción en la asignación:* 5,46£.
- *Período de desempeño:* 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019.
- *Condiciones de desempeño:* Objetivos de desempeño de BPA ajustado (un tercio de ponderación), objetivos de desempeño de RoIC (un tercio de ponderación) y rentabilidad total para el accionista (TSR) respecto a la evolución del TSR del índice *MSCI European Transportation* (large and mid-cap) (un tercio de ponderación).
- *Rango objetivo de BPA:* umbral: BPA de 2019 de 100 céntimos de euro (se consolida el 10%); objetivo: BPA de 2019 entre 100 céntimos y 130 céntimos de euro (consolidación lineal entre el umbral y el máximo); máximo: BPA de 2019 de 130 céntimos de euro (consolidación del 100%).
- *Rango objetivo del RoIC:* umbral: RoIC de 2019 de 12% (se consolida el 10%); objetivo: RoIC de 2019 entre el 12% y el 15% (consolidación lineal entre el umbral y el máximo); máximo: RoIC de 2019 del 15% (se consolida el 100%).
- *Rango objetivo del TSR:* umbral: la evolución del TSR de IAG es igual al índice (se consolida el 25%); objetivo: TSR de IAG entre el índice y el 8% anual por encima del índice (consolidación lineal entre el umbral y el máximo); máximo: TSR de IAG supera el índice en un 8% anual (se consolida el 100%).

El BPA ajustado se basa en el BPA según se define en el PSP 2015 en el presente informe. El Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión de Retribuciones, se reserva el derecho a revisar y, en su caso, a ajustar los objetivos y/o la definición del BPA en el contexto de cualquier operación corporativa, siempre que, a su juicio, cualquier objetivo revisado no sea más ni menos exigente que los objetivos originales. En la medida en que se realice cualquier ajuste, la Compañía informará sobre los criterios en los que se basan dichos ajustes y su justificación en informes posteriores.

Pagos en caso de cese

Ninguno de los consejeros ejecutivos ha causado baja durante 2017.

No se ha realizado ningún pago a consejeros no ejecutivos después de haber causado baja durante 2017.

Pagos a antiguos Consejeros durante 2017

José Pedro Pérez-Llorca recibió beneficios de viajes por valor de 4.940 € durante 2017 después de haber dejado la Compañía.

La Baronesa Kingsmill recibió beneficios de viajes por valor de 10.788 € durante el 2017 después de haber dejado la Compañía.

Consejeros no ejecutivos

Como se ha señalado en la sección A.3 anterior, los consejeros No Ejecutivos percibieron en 2017 una asignación fija anual y una asignación adicional por cada comisión presidida. Asimismo, los consejeros no ejecutivos disfrutaron de complementos sujetos a tributación (billetes de avión de las aerolíneas de la Compañía o vinculadas a la Compañía, de acuerdo con la política de viajes aplicable).

Cada uno de los consejeros ha confirmado por escrito que no ha recibido ningún otro concepto que tenga la naturaleza de retribución distinto de los incluidos en la tabla de la sección D de este Informe.

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

E.1 Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[Continuación de la sección E.1.]

La tabla siguiente muestra los resultados de la votación vinculante sobre la política de remuneraciones de la Junta General de Accionistas de 2016:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	1.313.200.803	100%
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	49.560.764	3,774%
Votos a favor	973.503.807	74,132%
Abstenciones	290.136.232	22,094%

Retribución de los consejeros ejecutivos correspondiente a 2017 (cifras individuales)

Dado que:

- el periodo de desempeño del PSP 2015 finalizó el 31 de diciembre de 2017, (aunque las acciones resultantes de la consolidación de derechos del plan se entregarán antes de marzo de 2018), mientras que el período de desempeño del PSP 2014 finalizó el 31 de diciembre de 2016 (aunque las acciones resultantes de la consolidación de derechos de este plan se entregaron en 2017) y
- el Incentivo Anual de 2017 se liquida en efectivo en un 50% y el 50% restante se difiere en forma de acciones de conformidad con el Plan de Diferimiento de Incentivos (IADP) de 2018,

a fin de facilitar una información más completa, la siguiente tabla contiene un desglose por conceptos de remuneración de cada uno de los consejeros ejecutivos, incluidas las acciones consolidadas al amparo del PSP 2015 (a ser entregadas en 2018) y no incluyendo las acciones consolidadas bajo el PSP 2014 (que fueron entregadas en 2017, al considerarse remuneración del año 2016 en esta misma tabla incluida en el Informe sobre Remuneraciones de 2016) y el importe total del Incentivo Anual de 2017 (el cual será pagado el 50% en dinero y el 50% en acciones diferidas bajo el IADP 2018). A continuación de la tabla se recoge una explicación de cómo se han calculado las cifras.

Consejero (000€)	Salario base	Complementos salariales sujetos a tributación	Pensiones	Incentivo anual	Consolidación de incentivo a largo plazo	Total del ejercicio hasta el 31 de diciembre de 2017
Consejeros Ejecutivos						
Willie Walsh (GBP) ¹	850	25	213	1.580	1.286	3.954
Willie Walsh (euro)	974	29	244	1.810	1.474	4.531
Enrique Dupuy de Lôme (GBP) ¹	547	20	137	732	467	1.903
Enrique Dupuy de Lôme (euro)	627	23	157	839	535	2.181
Total (000 €)	1.601	52	401	2.649	2.009	6.712

¹ La retribución de Willie Walsh y Enrique Dupuy de Lôme se paga en libras esterlinas y se expresa en euros a efectos meramente informativos.

Información adicional sobre la información incluida en la tabla de cifra única de 2017

Cada consejero ha confirmado por escrito que no ha recibido remuneración en otros conceptos que no sean los incluidos en la tabla anterior.

Salario base

Salario pagado en el año a los consejeros ejecutivos.

Complementos salariales sujetos a tributación

Seguro de vida, viajes personales y, en su caso, un coche de empresa, combustible, servicios ocasionales de chófer y seguro médico privado.

Pensiones

Aportación de la empresa al plan de pensiones y/o complemento salarial en lugar de contribución al plan de pensiones.

Plan de Incentivo Anual otorgado

Pagos del incentivo anual respecto al periodo finalizado el 31 de diciembre de 2017 (devengados a 31 de diciembre de 2017, pero los pagos en efectivo (50% del incentivo concedido) no serán satisfechos hasta el mes de marzo de 2018). Los resultados de las condiciones de desempeño en que se basan los pagos se describen en la sección siguiente. La mitad del incentivo anual se difiere en forma de acciones por un periodo de tres años (IADP). Se espera que los derechos bajo el IADP de 2017 se consoliden en marzo de 2021.

Incentivo a largo plazo

Se refiere al PSP 2015, en función del desempeño valorado a 31 de diciembre de 2017, aunque las acciones consolidadas no se entregarán hasta marzo de 2018. A los efectos de la tabla anterior, las acciones consolidadas se han valorado según el precio medio de la acción en el periodo de tres meses finalizado el 31 de diciembre de 2017, siendo de 624,0 peniques. Los resultados de las condiciones de desempeño en que se basa la consolidación se describen a continuación.

Para el año finalizado el 31 de diciembre de 2017, se ha aplicado un tipo de cambio €:£ de 1,1461

Información adicional sobre la política de remuneración futura

La Comisión satisfará cualquier remuneración y pago por terminación de la relación (y ejercer cualquier facultad discrecional que le corresponda en relación con dichos pagos) que no esté alineada con la política de remuneración establecida anteriormente, cuando los términos del pago se hubieren acordado (i) antes de que la política entrara en vigor (siempre que estuvieran en línea con la política de remuneración en vigor en el momento en el que se acordasen) o (ii) en un momento en el que la persona de que se trate no era consejero de la Compañía y, en opinión del Consejo de Administración, el pago no fuera una contraprestación por convertirse en consejero de la Compañía. A estos efectos, los pagos incluyen el abono por parte de la Compañía de remuneraciones variables. En relación con la concesión de acciones, los términos del pago se entienden acordados en el momento en el que se otorgue el incentivo.

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 queda reflejada en la tabla descriptiva de la política incluida anteriormente en este informe.

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.

El Consejo de Administración, tras considerar la recomendación de la Comisión de Retribuciones, se reserva el derecho a desviarse de la política de remuneración establecida en la medida necesaria para garantizar la contratación de candidatos apropiados, teniendo en cuenta lo más beneficioso para los intereses de los accionistas. Por ejemplo, para facilitar la contratación, el Consejo de Administración 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 plazos de consolidación). En estos 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 “compensación por contratación”, el valor máximo de la remuneración variable ofrecida en el momento de la contratación no será superior a la concedida a los actuales consejeros.

En caso de una promoción interna a consejero ejecutivo, la Compañía 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 Compañía aplicable a los actuales consejeros no ejecutivos y descrita anteriormente.

Consideración de las condiciones laborales en el Grupo IAG

La retribución de los empleados de 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 la asignación bajo el PSP de los consejeros ejecutivos, la Comisión de Retribuciones tiene en cuenta los criterios de selección y el valor de las asignaciones realizadas a favor de los ejecutivos de todas las sociedades de IAG 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 Compañía, 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 los sueldos y beneficios salariales.

Consideración de las opiniones de los accionistas

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

La Compañía mantiene contactos periódicos con sus principales inversores en los que tratan cuestiones relacionadas con la retribución de los consejeros ejecutivos. La Compañía realizará un amplio proceso de consulta con sus inversores en relación con cualquier cambio significativo en la Política de Remuneración.

Derechos condicionados sobre acciones de los consejeros ejecutivos

Los siguientes consejeros tenían derechos sobre acciones de la Compañía sujetos a condición otorgados al amparo del PSP IAG.

Consejero	Plan	Fecha de asignación	Nº de derechos a 1 de enero de 2017	Derechos consolidados durante el año	Derechos caducados durante el año	Derechos asignados durante el año	Nº de derechos a 31 de diciembre de 2017
Consejeros ejecutivos							
Willie Walsh	IAG PSP	6 de marzo de 2014	379.310	189.655	189.655	-	-
Enrique Dupuy de Lôme	IAG PSP	6 de marzo de 2014	137.931	68.965	68.966	-	-

Los derechos otorgados el 6 de marzo de 2014 fueron revisados al final del periodo de desempeño y como resultado se consolidó el 50% de los mismos.

Los valores atribuidos a las acciones ordinarias de la Compañía de conformidad con las normas del plan en la fecha de asignación del PSP 2014 era de 435 peniques.

Opciones sobre acciones de los consejeros

Los siguientes consejeros tenían opciones a coste cero sobre acciones ordinarias de la Compañía, concedidas de acuerdo con el PSP de IAG:

Consejero	Fecha de concesión	Nº de opciones a 1 de enero de 2017	Precio de ejercicio	Opciones ejercidas durante el año	Opciones caducadas durante el año	Opciones concedidas durante el año	Ejercitables desde	Fecha de extinción	Nº de opciones a 31 de diciembre de 2017
Consejeros ejecutivos									
Willie Walsh	28 de mayo de 2015	309.091	-	-	-	-	1 de enero de 2020	31 de diciembre de 2024	309.091
	7 de marzo de 2016	314.233	-	-	-	-	1 de enero de 2021	31 de diciembre de 2025	314.233
	6 de marzo de 2017	-	-	-	-	311.355	1 de enero de 2022	31 de diciembre de 2026	311.355
Total		623.324	-	-	-	311.355			934.679
Enrique Dupuy de Lôme	28 de mayo de 2015	112.364	-	-	-	-	1 de enero de 2020	31 de diciembre de 2024	112.364
	7 de marzo de 2016	145.647	-	-	-	-	1 de enero de 2021	31 de diciembre de 2025	145.647
	6 de marzo de 2017	-	-	-	-	147.198	1 de enero de 2022	31 de diciembre de 2026	147.198
Total		258.011	-	-	-	147.198			405.209

Para determinar el nivel de consolidación de cada PSP se verificará el cumplimiento de las condiciones asociadas a resultados aplicables a las indicadas asignaciones de PSP. En relación con estas asignaciones, una tercera parte está condicionada a los resultados relativos al TSR comparado con un índice, una tercera parte está condicionada a los resultados relativos al beneficio por acción (BPA) ajustado y una tercera parte está condicionada a los resultados relativos al rendimiento sobre el capital invertido (RoIC). Estas condiciones se medirán a lo largo de un único período de resultados de tres años. Es aplicable a cada asignación, una vez transcurrido el período de resultados, un período de mantenimiento adicional de dos años.

El valor atribuido a las acciones ordinarias de la Compañía de conformidad con las normas del plan en las fechas de las asignaciones del PSP fue el siguiente: 2017: 546 peniques, 2016: 541 peniques y 2015: 550 peniques.

Plan de Diferimiento de Incentivos de los consejeros ejecutivos

Los siguientes consejeros ejecutivos tenían derechos condicionales sobre acciones ordinarias de la Compañía otorgados bajo el IADP (otorgados como consecuencia de los resultados de IAG en los periodos finalizados el 31 de diciembre de 2014, el 31 de diciembre de 2015 y el 31 de diciembre de 2016).

Consejero	Referido a la asignación de incentivo por desempeño	Fecha de asignación	Número de derechos a 1 de enero de 2017	Asignaciones efectuadas durante el año	Fecha de consolidación	Derechos vencidos durante el año	Derechos concedidos durante el año	Número de derechos a 31 de diciembre de 2017
Consejeros ejecutivos								
Willie Walsh	2013	6 de marzo de 2014	149.353	149.353	6 de marzo de 2017	-	-	-
	2014	28 de mayo de 2015	151.111	-	8 de marzo de 2018	-	-	151.111
	2015	7 de marzo de 2016	125.693	-	7 de marzo de 2019	-	-	125.693
	2016	6 de marzo de 2017	-	-	6 de marzo de 2020	-	51.893	51.893
Total			426.157	149.353		-	51.893	328.697
Enrique Dupuy de Lôme	2013	6 de marzo de 2014	50.862	50.862	6 de marzo de 2017	-	-	-
	2014	28 de mayo de 2015	50.252	-	8 de marzo de 2018	-	-	50.252
	2015	7 de marzo de 2016	44.665	-	7 de marzo de 2019	-	-	44.665
	2016	6 de marzo de 2017	-	-	6 de marzo de 2020	-	22.080	22.080
Total			145.779	50.862		-	22.080	116.997

No existen condiciones de desempeño a verificar antes de la consolidación en el caso del IADP, con la excepción del hecho de que el consejero debe seguir contratado por la Compañía en el momento de la

consolidación o se haya producido una salida en buenos términos (“Good Leaver”).

El valor atribuido a las acciones ordinarias de la Compañía de conformidad con las normas del plan en la fecha del IADP 2017 era de 546 peniques (2016: 541 peniques; 2015: 550 peniques; y 2014: 435 peniques).

El valor atribuido a las acciones ordinarias de la Compañía de conformidad con las normas del plan en la fecha del IADP 2014 era de 435 peniques. El precio de la acción en la fecha de consolidación de estos derechos (6 de marzo de 2017) era de 548,5 peniques. El valor monetario de las acciones recibidas fue el precio de la acción en la fecha de consolidación multiplicado por el número de acciones consolidadas, tal y como se muestra en la tabla anterior.

Estado de la participación y los derechos sobre acciones de los consejeros

A fin de que sus intereses estén alineados con los de los accionistas, cada consejero ejecutivo debe acumular y mantener personalmente una participación accionarial mínima en la Compañía.

De acuerdo con las directrices de participación accionarial del Grupo, el Consejero Delegado de IAG debe acumular y mantener una participación del 250% del salario. Este porcentaje se incrementará al 350% del salario a partir del 2018 sujeto a la aprobación por los accionistas de la nueva Política de Remuneración de los Consejeros en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2018. Otros consejeros ejecutivos deben acumular y mantener participaciones accionariales del 200% del salario. Asimismo, deben mantener el 100% de las acciones (neto de impuestos) que consoliden de los planes de acciones hasta que se alcance su respectivo requisito de participación. La Comisión ha revisado el progreso de los consejeros ejecutivos respecto de los requisitos y señala que ambos consejeros ejecutivos están muy por encima del requisito de participación antes indicado. Se ha producido una mejora significativa en la participación accionarial de los consejeros ejecutivos en los cuatro últimos años, como resultado de la consolidación de los derechos del PSP y de las asignaciones de acciones diferidas de los planes de incentivo anual.

Las acciones que se tienen en cuenta de cara a considerar el cumplimiento de las directrices incluyen las acciones ya poseídas por el ejecutivo, las acciones consolidadas y ejercitadas, las acciones consolidadas y no ejercitadas y las acciones diferidas no consolidadas de planes anuales de incentivos. La siguiente tabla resume la participación de los consejeros ejecutivos a 31 de diciembre de 2017:

Consejero ejecutivo	Requisito de participación accionarial	Acciones en propiedad	Acciones ya consolidadas de los planes de acciones por desempeño	Acciones ya consolidadas de los planes anuales de incentivos diferidos	Acciones no consolidadas de los planes anuales de incentivos diferidos	Participación Accionarial Total a efectos de cumplimiento del requisito
Willie Walsh	250% del salario (350% del salario a partir del 2018)	72.000	1.562.759	209.781	174.209	2.018.749 (1.116% del salario)
Enrique Dupuy de Lôme	200% del salario	100	452.305	81.013	62.008	595.426 (569% del salario)

Consejeros no ejecutivos en otras sociedades

Se requiere el consentimiento previo de la Compañía para que un consejero ejecutivo pueda aceptar un nombramiento como consejero no ejecutivo en otra sociedad y este permiso solo se concede en determinadas circunstancias. Durante el ejercicio objeto de este informe ningún consejero ejecutivo ha ocupado el cargo de consejero no ejecutivo en otra sociedad habiendo obtenido remuneración por dicho cargo. Willie Walsh es consejero no ejecutivo de la Irish National Treasury Management Agency, habiendo renunciado a cobrar honorarios por dicho cargo. También es miembro de la Junta Directiva de IATA. Enrique Dupuy de Lôme es el Presidente de Iberia Cards.

Acciones titularidad de los consejeros

	Total acciones y derechos de voto	Porcentaje de capital
Antonio Vázquez	512.291	0,025
Willie Walsh	1.844.540	0,090
Marc Bolland	0	0,000
Patrick Cescau	0	0,000
Enrique Dupuy de Lôme	533.418	0,026
James Lawrence ¹	752.300	0,037
María Fernanda Mejía	100	0,000
Kieran Poynter	15.000	0,001
Emilio Saracho	0	0,000
Dame Marjorie Scardino	100	0,000
Alberto Terol	26.537	0,001
Total	3.684.286	0,179

¹ Mantenidas como ADRs de IAG (un ADR de IAG equivale a 2 acciones de IAG)

No se han producido cambios en las participaciones accionariales indicadas arriba entre el 31 de diciembre de 2017 y la fecha de este Informe a excepción de Nicola Shaw (se incorporó al Consejo el 1 de enero de 2018) que compró 1.495 acciones el 2 de enero de 2018.

Límites a la dilución asociada a los planes de acciones

La Investment Association establece directrices que limitan la emisión de nuevas acciones al amparo de los planes de acciones de la Compañía en cualquier periodo de diez años al 10% del capital social ordinario emitido, y restringen las emisiones al amparo de los planes discrecionales de la Compañía al 5% en cualquier periodo de diez años.

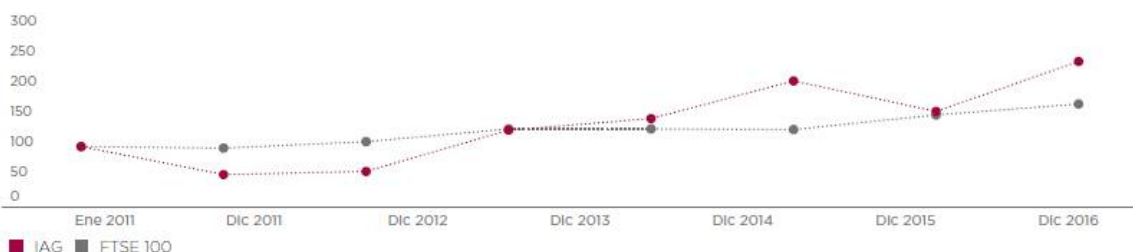
En la Junta General Ordinaria de 18 de junio de 2015 se autorizó a la Compañía para asignar hasta 67.500.000 acciones (3,31% del capital social) en 2015, 2016, 2017 y 2018. De este importe, un máximo de 7.650.000 acciones podrían asignarse a consejeros ejecutivos al amparo de todos los planes de acciones de IAG para adjudicaciones realizadas durante 2015, 2016, 2017 y 2018. A 31 de diciembre de 2017, el 2,33% del capital social había sido asignado con arreglo a los planes de acciones de IAG.

Los precios de cierre más altos y bajos de las acciones de la Compañía durante el periodo y el precio de la acción a 31 de diciembre de 2017 fueron:

A 31 de diciembre de 2017	651p
Más alto del periodo	670p
Más bajo del periodo	441p

Gráfico de desempeño de la Compañía y tabla de "cifra única" del Consejero Delegado de IAG

El cuadro siguiente muestra el valor a 31 de diciembre de 2017 de una inversión hipotética de £100 en la Compañía comparada con el valor de £100 invertidas en el índice FTSE 100 a lo largo del mismo periodo. Se ha tomado el precio de la acción al contado en la fecha de cotización y un promedio de tres meses antes del final del ejercicio. Se escogió el FTSE 100 porque es un índice amplio de renta variable del que forma parte la Compañía, y el índice goza de amplio reconocimiento.



La tabla siguiente muestra la “cifra única total” de retribución del Consejero Delegado en cada ejercicio desde la creación de IAG en enero de 2011:

	Consejero Delegado de IAG "cifra total única" de remuneración	Incentivo Anual	Incentivo a largo plazo
2011	1.550.000€	Incluye pago de incentivo anual de 302.000€ (18% del máximo)	Incluye consolidación de incentivo a largo plazo por valor de 251.594€ (35% del máximo)
2012	1.083.000€	Ningún pago de incentivo anual	Consolidación cero de incentivo a largo plazo
2013	4.971.000€	Incluye pago de incentivo anual de 1.299.375€ (78,75% del máximo)	Incluye consolidación de incentivo a largo plazo por valor de 2.593.569 € (100% del máximo)
2014	6.390.000€	Incluye pago de incentivo anual de 1.662.222€ (97,78% del máximo)	Incluye consolidación de incentivo a largo plazo por valor de 3.640.135 € (85% del máximo)
2015	6.455.000€	Incluye pago de incentivo anual de 1.360.000€ (80% del máximo)	Incluye consolidación de incentivo a largo plazo por valor de 4.405.185 € (100% del máximo)
2016	2.462.000€	Incluye pago de incentivo anual de 566.667€ (33,33% del máximo)	Incluye consolidación de incentivo a largo plazo por valor de 807.741€ (50% del máximo)
2017	3.954.000€	Incluye pago de incentivo anual de 1.579.583€ (92,92% del máximo)	Incluye consolidación de incentivo a largo plazo por valor de 1.285.819€ (66,67% del máximo)

La cifra única total de retribución incluye el salario base, los complementos salariales sujetos a tributación, los complementos de pensiones, el incentivo anual y la consolidación del incentivo a largo plazo.

La cifra de 2011 incluye 20 días de remuneración pagada por British Airways en enero de 2011.

Cambio porcentual en la retribución del Consejero Delegado de IAG comparado con los empleados

La tabla siguiente muestra el cambio en la retribución del Consejero Delegado de IAG en 2017 comparada con 2016.

A continuación, dicha retribución se compara con la de un grupo determinado de empleados. Se ha considerado que el grupo de empleados más apropiado para realizar esta comparación es el grupo de empleados de IAG en el Reino Unido, unos 40.000 en total. Para que la comparación entre el Consejero Delegado y los empleados sea lo más significativa posible, se eligió el grupo de empleados más amplio posible. La selección de todos los empleados del Grupo en el Reino Unido (aproximadamente dos tercios de todos los empleados del Grupo) cumple este criterio.

La mayor parte de los 40.000 empleados del Grupo en el Reino Unido están contratados por British Airways, pero otros proceden del resto de sociedades del Grupo que están domiciliadas en el Reino Unido. Se decidió no incluir en la comparación a los empleados de fuera del Reino Unido ya que las condiciones laborales existentes en otros países son muy distintas.

	Consejero Delegado de IAG	Empleados del Reino Unido
Salario base	No hay incremento del salario base en 2017	El promedio de los pagos del salario base en 2017 en compañías del Reino Unido pertenecientes al Grupo rondó el 2%
Incentivo anual	Un incremento desde 566.667€ en marzo de 2017 (que cubre el periodo de resultados de 2016) a 1.579.583€ en marzo de 2018 (que cubre el periodo de resultados de 2017). Representa un aumento del 179%	Los cambios en los pagos de incentivos anuales globales de 2017 respecto a los de 2016 variaron considerablemente en el Grupo, dependiendo del diseño del incentivo, resultados financieros y resultados no financieros de cada compañía
Complementos salariales sujetos a tributación	No hay cambios en la política de los complementos salariales. Los pagos efectivos incrementaron a 25.000€ en 2017 respecto a la cifra de 24.000€ de 2016	No hay cambios en la política de los complementos salariales. Los costes totales de 2017 comparados con los de 2016 se incrementaron muy ligeramente en línea con la inflación

Importancia relativa del gasto en salarios

En la tabla siguiente se reflejan, con respecto a 2017 y 2016, los costes totales en concepto de retribución, el beneficio de explotación y los dividendos distribuidos por la Compañía.

	2017	2016
Costes salariales totales, IAG	4.740.000.000€	4.731.000.000€
Retribución total de los consejeros (incluidos consejeros no ejecutivos)	8.744.000€	6.561.000€
Beneficio de explotación de IAG (antes de partidas excepcionales)	3.015.000.000€	2.535.000.000€
Dividendos declarados	256.000.000€	495.000.000€
Dividendos propuestos	298.000.000€	

Los costes salariales totales están calculados antes de las partidas excepcionales.