

**INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS**

Retribuciones

Informe de la Comisión de Retribuciones



Alberto Terol
Presidente de la Comisión de Retribuciones

Miembros de la Comisión

	Fecha de nombramiento
Alberto Terol (Presidente)	31 de diciembre de 2020
Nicola Shaw	1 de enero de 2018
Emilio Saracho	20 de junio de 2019
Heather Ann McSharry	31 de diciembre de 2020
Eva Castillo Sanz	31 de diciembre de 2020

Estimado Accionista:

Como Presidente de la Comisión de Retribuciones y en nombre del Consejo de Administración, me complace presentar el Informe sobre Remuneraciones de 2020. Es mi primer informe como Presidente de la Comisión, tras haber tomado el relevo de Deborah Kerr, quien a su vez lo tomó de Marc Bolland en septiembre de 2020. Quiero expresar mi agradecimiento a Marc y a Deborah por su trabajo mientras estuvieron al frente de la Comisión y mi firme voluntad de estar siempre a vuestra disposición desde este nuevo cargo.

Los miembros de la Comisión durante 2020 fueron los siguientes:

- Marc Bolland (presidente de la Comisión hasta el 8 de septiembre de 2020) dejó la Comisión el 8 de septiembre de 2020.
- Deborah Kerr (presidenta de la Comisión desde el 8 de septiembre de 2020) dejó la Comisión el 31 de diciembre de 2020.
- Javier Ferrán dejó la Comisión el 24 de septiembre de 2020.
- María Fernanda Mejía dejó la Comisión el 31 de diciembre de 2020.

Tal y como se describe con mayor detalle en el cuerpo del informe, no cabe duda de que este ha sido un año muy difícil para el Grupo debido a la pandemia de COVID-19. Además de los desafíos sin precedentes que ha planteado el COVID-19 y la posterior ampliación de capital, también hemos sido testigos del cambio de Consejero Delegado tras la decisión de Willie Walsh de dejar el cargo, y de una serie de cambios en la composición del Comité de Dirección. La Comisión es consciente de la magnitud de estos retos y cambios y de su impacto, tanto sobre nuestros accionistas, empleados y clientes como en general sobre nuestros grupos de interés.

En este momento, enfrentamos un riesgo significativo en la retención de nuestro equipo de Dirección y otros talentos senior clave y es importante para nuestro negocio que estén motivados, incentivados y remunerados de manera adecuada para respaldar el retorno a un rendimiento sólido y sostenible. A lo largo de 2020, el Comité ha tratado de tomar decisiones que equilibren adecuadamente estas consideraciones. Por ello, nos sentimos lógicamente decepcionados de que nuestro Informe Anual sobre Remuneraciones de 2019 recibiera un apoyo inferior al habitual en la aplazada Junta General de Accionistas de 2020. IAG siempre ha reconocido la necesidad de desarrollar relaciones sólidas con nuestros inversores a través de un proceso de diálogo abierto y transparente y la Comisión ha mantenido este mismo enfoque durante 2020. En el último semestre hemos mantenido amplias consultas con los accionistas, tanto para asegurarnos de entender los motivos del voto como para conocer su reacción y opiniones acerca de la próxima revisión de nuestra Política de Remuneración de los Consejeros. Más adelante, desarrollo en mayor profundidad este punto, agradeciendo a los accionistas su tiempo y sus opiniones constructivas.

En la Junta General de 2020, lamentamos que una minoría significativa votara en contra del acuerdo relativo al Informe Anual sobre Remuneraciones de 2019, aunque con el convencimiento de que las decisiones adoptadas en materia de remuneración estaban en línea con nuestra política y eran adecuadas a las circunstancias extraordinarias teniendo en cuenta el desempeño de la Sociedad en 2019. Desde entonces, hemos mantenido un diálogo con los accionistas con el fin de entender bien sus preocupaciones, dentro de una serie de reuniones productivas. Los resultados de estas conversaciones se describen con mayor detalle en el informe sobre remuneraciones.

Junta General de 2020 y consultas con los accionistas

Una vez que se hizo patente el impacto de la pandemia, en especial desde finales de febrero de 2020, actuamos de inmediato y adoptamos medidas decisivas en relación con la remuneración de los ejecutivos:

- El salario o asignaciones de los consejeros ejecutivos y de los consejeros no ejecutivos se redujeron en un 20 % desde el mes de abril de 2020 hasta el final del ejercicio. Entrado el 2021, mantenemos una rebaja del 10%; y
- Siguiendo la recomendación de la Comisión, el Consejo de Administración tomó la decisión de cancelar el Plan de Incentivos Anual de 2020.

Al mismo tiempo, la Comisión sometió a consideración los resultados de incentivos de 2019. Vistos los buenos resultados financieros y operativos de 2019, la Comisión tenía la seguridad de que los pagos devengados por los empleados, incluidos los consejeros ejecutivos, estaban justificados y eran acordes con las circunstancias generales de la Sociedad. Cuando se aprobaron los resultados, todavía no se conocía el pleno impacto del COVID-19.

En el mes de septiembre, cuando se celebró nuestra Junta General 2020, el mundo se hallaba completamente inmerso en la pandemia. La votación consultiva del Informe Anual sobre Remuneraciones de 2019 terminó con un 71,6 % a favor, un resultado decepcionante teniendo en cuenta el grado de apoyo recibido en todas las ocasiones anteriores. En las consultas que mantuvimos con los accionistas después de la Junta General, algunos expresaron su preocupación sobre si los bonus de 2019 estaban en línea con la situación para los accionistas y los empleados a causa de los acontecimientos producidos en 2020. La Comisión escuchó con atención todas las opiniones expresadas, tanto las relacionadas con esta cuestión como las deliberaciones sobre el marco retributivo en general, puesto que había llegado el momento de renovar nuestra Política. Esto ayudó a configurar el planteamiento de la Comisión y sirvió de punto de partida para el debate interno sobre la revisión de nuestra Política.

Estrategia y su vinculación con la retribución

El objetivo de IAG es convertirse en el grupo internacional de aerolíneas líder. Su estrategia consiste en participar activamente en la consolidación del sector de las aerolíneas para crear una cartera multimarca de las principales compañías aéreas, cada una de ellas focalizada en mercados y territorios específicos, al tiempo que consigue sinergias de ingresos y costes mediante la colaboración comercial, el efecto de escala y la ventaja que supone que el Grupo cuente con una plataforma más amplia. La ejecución de esta estrategia unida a una asignación de capital disciplinada permitirá a IAG entregar a sus accionistas un valor superior y rendimientos financieros sostenibles.

El principal objetivo de la Comisión al revisar la Política de Remuneración es asegurar que la remuneración en IAG se mantenga alineada con nuestras prioridades empresariales y estratégicas y contribuya a materializarlas, ya que consideramos que es la mejor forma de impulsar los resultados a corto y largo plazo. Reconocemos la necesidad de asegurar que exista alineación entre desempeño y retribución, de manera que el equipo directivo reciba una remuneración justa resultante de nuestros planes de incentivos solo cuando lo justifiquen los resultados de la Sociedad y el desempeño individual, así como la experiencia para los grupos de interés en general.

Resumen de resultados de desempeño e incentivos de 2020

Como consecuencia de la pandemia, basándose en el informe recibido de la Comisión, el Consejo de Administración tomó la decisión de cancelar el plan de incentivo anual de 2020 en su totalidad.

En 2020 concluyó el período de desempeño de tres años aplicable a la asignación de derechos del PSP de 2018. A causa de la pandemia, las tres métricas (TSR (Retorno Total para el Accionista) relativo, BPA y RoIC) quedaron por debajo del nivel mínimo necesario para activar los pagos de incentivos, por lo que no hubo consolidación cero en términos globales para los consejeros ejecutivos.

Cambios en el Consejo

Luis Gallego relevó a Willie Walsh como Consejero Delegado de IAG en septiembre de 2020. La Comisión estudió detenidamente las condiciones de salida de Willie y el paquete retributivo de Luis en su nuevo puesto.

Ampliación de capital

Finalmente, en octubre de 2020 llevamos a cabo una ampliación de capital con derechos de suscripción por un importe de 2.740 millones de euros, con la finalidad de reforzar nuestra situación financiera. Teniendo en cuenta los efectos de la ampliación de capital sobre los planes basados en acciones de la Sociedad, la Comisión tomó medidas para asegurar que los partícipes no resultaran beneficiados ni perjudicados como resultado de la ampliación.

En nombre de la Comisión, agradezco el tiempo que han dedicado a leer nuestro Informe de Remuneraciones de los Consejeros y espero que reciba su apoyo en la Junta General de 2021. Confío igualmente en que nuestra propuesta final tras la revisión de la Política de Remuneración también cuente con su respaldo como accionistas de la Sociedad.

Aprobado por el Consejo de Administración y firmado en su nombre por

Alberto Terol

Presidente de la Comisión de Retribuciones

Introducción

La Comisión de Retribuciones es la responsable de elaborar el Informe de la Comisión de Retribuciones, cuya aprobación corresponde al Consejo de Administración.

La vigente Política de Remuneración de los Consejeros de la Sociedad fue aprobada por los accionistas en la Junta General celebrada el 14 de junio de 2018. La política se aprobó con un período de vigencia de tres años, por lo que la Comisión inició su revisión en 2020. La propuesta para esta nueva política de remuneración se incluirá como parte de los informes que acompañarán a la convocatoria de la Junta General de 2021.

Como sociedad constituida en España, IAG está sujeta a la legislación mercantil española. El marco jurídico español aplicable a la remuneración de los consejeros es sustancialmente paralelo al británico en lo que respecta a los requisitos de comunicación y aprobación de la remuneración de los consejeros.

La Sociedad agradece la oportunidad que la CNMV española brinda a las sociedades de elaborar informes en formato libre. En este sentido y por tercer año consecutivo, IAG presenta un informe consolidado que responde a los requisitos de información españoles y británicos. El informe irá acompañado del formulario debidamente cumplimentado que requiere la CNMV con algunos datos relevantes. Dicho formulario se prepara de conformidad con la legislación española y está disponible en la respectiva web de la Sociedad y de la CNMV.

Es voluntad de la Sociedad cumplir una vez más de forma voluntaria todos los requisitos de información establecidos por la legislación británica de 2013, los reglamentos "Companies (Miscellaneous Reporting) Regulations de 2018 (SI 2018/860)" y "Companies (Directors' Remuneration Policy and Directors' Remuneration Report) Regulations" de 2019 y cumplir con las mejores prácticas del Reino Unido.

Además de la declaración del Presidente de la Comisión de Retribuciones, este Informe de Remuneraciones de los Consejeros incluye el Informe Anual sobre Remuneración, con información relativa a la remuneración pagada a los consejeros en el año objeto del informe.

Política de Remuneración de los Consejeros

Principales elementos retributivos

Consejeros Ejecutivos

La Política de Remuneración de la Sociedad busca ofrecer paquetes retributivos globales que estén vinculados con la estrategia del negocio, que sean competitivos y que tengan en cuenta el desempeño de la función de cada persona dentro de la Sociedad.

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

La Política de Remuneración de los Consejeros actual y futura

La actual Política de Remuneración de los consejeros fue aprobada en la Junta General de 14 de junio de 2018. El texto completo de la política se incluyó en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2017. La Comisión pretende que la futura política de remuneración propuesta refleje una serie de cambios en el vigente marco regulatorio y de gobierno corporativo. La futura política de remuneración propuesta se presentará en informes que se incluirán en la convocatoria de la Junta General de 2021 y se someterá a la votación de los accionistas en esa junta.

Contratos de prestación de servicios y política de pagos de salida

Consejeros ejecutivos

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

Los contratos de los consejeros ejecutivos son de duración indefinida.

Los contratos de prestación de servicios suscritos entre los consejeros ejecutivos y la Sociedad no prevén expresamente indemnizaciones pagaderas en caso de extinción del contrato, con la excepción de la indemnización sustitutiva del período de preaviso

Consejero ejecutivo	Fecha de contrato	Periodo de preaviso
Luis Gallego	8 de septiembre, 2020	12 meses

El periodo de preaviso exigido al consejero ejecutivo es de seis meses; el periodo de preaviso exigido a la Sociedad es de 12 meses. En su caso, la indemnización sustitutiva del periodo de preaviso debe ser satisfecha por la Sociedad en una cantidad única equivalente al salario base de seis meses, dentro de los 28 días siguientes a la extinción del contrato. Solo será pagadera una segunda cantidad equivalente al salario base del segundo periodo de seis meses si, bajo la opinión razonable de la Sociedad, el consejero ejecutivo ha adoptado medidas razonables para encontrar otro trabajo remunerado y, en tal caso, únicamente será pagadera en seis pagos mensuales. La Sociedad 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 de un consejero ejecutivo, la indemnización, ya sea por despido legal o por indemnización sustitutiva de preaviso o por daños y perjuicios por la pérdida del cargo, tiene un límite máximo de 12 meses de salario base. La Sociedad respetará los derechos contractuales de un consejero cesado; no obstante, la Sociedad puede rescindir el contrato de prestación de servicios de un consejero ejecutivo con efecto inmediato y sin indemnización por una serie de motivos, entre los que se incluyen que el consejero ejecutivo haya estado incapacitado durante 130 días en un periodo de 12 meses, se declare insolvente, no cumpla con sus obligaciones con la diligencia debida, que actúe de mala fe, de forma negligente o incumpliendo reiteradamente sus obligaciones, desacredite a la Sociedad, sea condenado por un delito penal, sea inhabilitado como consejero, o se niegue a aceptar el traslado de su contrato de prestación de servicios cuando haya un traslado de la Sociedad en la que trabaja o deje de ser apto para trabajar en España o el Reino Unido (según sea el caso).

En el marco del PSP y del IADP, si un consejero abandona el cargo, el Consejo de Administración, tras considerar el informe favorable de la Comisión de Retribuciones, puede acordar, a su discreción, que se le otorgue la condición de *Good Leaver* (conforme a las normas de ambos planes). Esta condición puede concederse en determinadas circunstancias, como por ejemplo (lista no exhaustiva) cuando el consejero abandone el cargo por motivos de salud, despido, jubilación o fallecimiento. Los consejeros ejecutivos que abandonen su cargo con la condición de *Good Leaver* recibirán las acciones que se les concedan en el marco del IADP, así como una cantidad prorrateada de sus acciones bajo el PSP, siempre que se cumplan los objetivos de desempeño de la Sociedad. El prorrateo se calcula en función del tiempo que el consejero haya prestado servicios a la Sociedad durante el periodo de desempeño. Si no se otorga la condición de *Good Leaver* a un consejero ejecutivo, todos los derechos pendientes que se le hayan concedido bajo el PSP y el IADP se extinguirán.

En caso de que un consejero ejecutivo cese en la prestación de servicios a la Sociedad, este no podrá ser empleado ni prestar servicios a un Negocio Restringido (es decir, una compañía aérea o de viajes que compita con la Sociedad) durante un periodo de seis meses.

Consejeros no ejecutivos

Los consejeros no ejecutivos (incluido el Presidente) no suscriben contratos de prestación de servicios. Su nombramiento está sujeto al Reglamento del Consejo y a los Estatutos de la Sociedad. No tienen derecho a ninguna indemnización en caso de cese como consejeros. Los miembros del Consejo de Administración ejercen sus funciones por un periodo de un año. Las fechas de nombramiento del Presidente y de los actuales consejeros no ejecutivos son las siguientes:

Consejero no ejecutivo	Fecha de primer nombramiento	Fecha de última reelección
Javier Ferrán	20 de junio de 2019	8 de septiembre de 2020
Alberto Terol	20 de junio de 2013	8 de septiembre de 2020
Giles Agutter	8 de septiembre de 2020	-
Margaret Ewing	20 de junio de 2019	8 de septiembre de 2020
Robin Phillips	8 de septiembre de 2020	-
Emilio Saracho	16 de junio de 2016	8 de septiembre de 2020
Nicola Shaw	1 de enero de 2018 ¹	8 de septiembre de 2020
Peggy Bruzelius	31 de diciembre de 2020	-
Eva Castillo Sanz	31 de diciembre de 2020	-
Heather Ann McSharry	31 de diciembre de 2020	-

¹ Nombramiento aprobado por la Junta General de Accionistas de 2017 el 15 de junio de 2017, pero con efectos a partir del 1 de enero de 2018

Informe Anual sobre Remuneraciones

El Informe Anual sobre Remuneraciones explica cómo se ha aplicado en la práctica en 2020 la Política de Remuneración de los Consejeros (tal y como fue aprobada en la Junta General del 14 de junio de 2018) y cómo se está implementando la política actual en 2021.

Las actividades de la Comisión durante el ejercicio

En 2020, la Comisión se reunió en nueve ocasiones y debatió, entre otras, las siguientes cuestiones:

Reunión	Puntos del orden del día abordados
Enero (dos reuniones)	Términos de la salida del Consejero Delegado Remuneración del nuevo Consejero Delegado Revisión del salario base de los miembros del Comité de Dirección de IAG
Febrero	Pagos resultantes del plan de incentivo anual 2019 a favor de miembros del Comité de Dirección de IAG Objetivos específicos de cada función del Comité de Dirección en 2020 Resultado del Performance Share Plan (PSP) 2017 Propuesta del plan de incentivo anual 2020 Propuesta del PSP 2020 Revisión final del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros 2019 Revisión de planes de incentivos en todas las sociedades operadoras del Grupo Aprobación de la remuneración de un nuevo miembro del Comité de Dirección
Junio	Planteamiento de la remuneración en respuesta al COVID-19
Julio	Preparación de la Junta General 2020
Septiembre	Implicaciones para la remuneración resultantes de la ampliación de capital
Octubre (dos reuniones)	Aprobación de la remuneración para dos nuevos miembros del Comité de Dirección y del cambio en la remuneración del nuevo Consejero Delegado de British Airways (BA) por el cambio de función Términos de salida del Consejero Delegado de BA Actualización sobre la retribución de directivos en el mercado Estrategia sobre remuneración para 2021
Diciembre	Revisión de las medidas sobre remuneración introducidas en respuesta al COVID-19 Revisión inicial de la futura política de remuneración propuesta

Sujeto a auditoría

Cifra única total de la retribución de cada consejero ejecutivo

La tabla siguiente recoge la cifra única total y el desglose respecto a cada consejero ejecutivo durante 2020. A continuación de la tabla se ofrece una explicación de cómo se calculan estas cifras.

Consejero (€'000)	Salario		Complementos salariales		Pensión		Total Fijo		Incentivo anual		Incentivo a largo plazo		Total Variable		Total	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Luis Gallego (GBP) ^{1,2}	206	-	69	-	26	-	301	-	-	-	-	-	-	-	301	-
Luis Gallego (euro)	232	-	78	-	29	-	339	-	-	-	-	-	-	-	339	-
Steve Gunning (GBP) ^{1,3}	519	315	18	8	65	39	602	362	-	286	-	380	-	666	602	1.028
Steve Gunning (euro)	585	358	20	9	73	44	678	411	-	325	-	432	-	757	678	1.168
Willie Walsh (GBP) ^{1,4}	511	850	23	30	128	213	662	1.093	-	883	-	1.222	-	2.105	662	3.198
Willie Walsh (euro)	576	967	26	34	144	242	746	1.243	-	1.004	-	1.390	-	2.394	746	3.637
Total (€'000)	1.393	1.325	124	43	246	286	1.763	1.654	-	1.329	-	1.822	-	3.151	1.763	4.805

1 La retribución de todos los consejeros ejecutivos se abona en libras esterlinas y se refleja en euros para fines meramente informativos.

2 Luis Gallego se incorporó al Consejo el 8 de septiembre de 2020.

3 Steve Gunning salió del Consejo el 31 de diciembre de 2020, habiéndose incorporado al mismo el 20 de junio de 2019.

4 Willie Walsh salió del Consejo el 8 de septiembre de 2020.

Información adicional en relación con la tabla de cifra única total para 2019

Cada Consejero ha confirmado por escrito que, aparte de lo señalado en la tabla anterior, no ha recibido retribución por ningún otro concepto.

Salario base

Salario pagado en el ejercicio a los consejeros ejecutivos. Todos los consejeros ejecutivos aceptaron una reducción del 20 % del salario base como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Willie Walsh redujo su salario de 850.000 £ a 680.000 £ desde el 1 de abril de 2020 hasta su retirada. Steve Gunning redujo su salario de 610.000 £ a 488.000 £ desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020. Luis Gallego redujo su salario de 820.000 £ a 656.000 £ desde la fecha de su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2020. Estas reducciones están reflejadas en la anterior tabla de cifra única total.

Complementos salariales sujetos a tributación

Complementos salariales sujetos a tributación, incluidos billetes de avión personales y, en su caso, coche de empresa, kilometraje y seguro médico. Luis Gallego también recibió pagos para cubrir los costes de traslado.

Pensiones

Aportación de la empresa al plan de pensiones y/o pago en efectivo en lugar de aportación al plan de pensiones.

Plan de Incentivo anual

El plan de incentivo anual correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2020 fue cancelado en respuesta a la pandemia del COVID-19.

Consolidación de incentivo a largo plazo

Se refiere a la asignación bajo el PSP 2018 de IAG basada en el desempeño valorado a 31 de diciembre de 2020. Los resultados de las condiciones de desempeño dieron lugar a una consolidación cero para los consejeros ejecutivos, y se describen en detalle más adelante en este informe.

Para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, se ha aplicado el tipo de cambio €: £ 1,1273 (2019: 1,1371).

Apreciación y depreciación de la acción

El importe de la retribución imputable a la apreciación de la acción es de cero, al ser de cero la consolidación de los derechos del PSP 2018 de IAG. La Comisión no ha ejercido ninguna discrecionalidad como resultado de la apreciación o depreciación de la acción en relación con las retribuciones reflejadas en la tabla anterior.

Seguro de vida

La Sociedad proporciona un seguro de vida para todos los consejeros ejecutivos. En el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, la Sociedad realizó aportaciones por importe de 15.366€ (2019: 26.790€).

Sujeto a auditoría

Resultados de la retribución variable

Plan de Incentivo Anual 2020

El Plan de Incentivo Anual de 2020 fue cancelado en respuesta a la pandemia de COVID-19.

Asignación de 2018 bajo el PSP de IAG

Los derechos asignados al amparo del PSP de IAG el 10 de mayo de 2018 fueron revisados al final del periodo de desempeño que comenzó el 1 de enero de 2018 y finalizó el 31 de diciembre de 2020. Los derechos asignados representaban el 200% del salario de Willie Walsh, que era Consejero Delegado de IAG en el momento de la asignación, y el 150% del salario de Enrique Dupuy de Lôme, que era Consejero Director Financiero de IAG en el momento de la asignación. Luis Gallego y Steve Gunning, que no eran consejeros ejecutivos cuando se realizó la asignación, recibieron derechos equivalentes al 150% y 120% del salario, respectivamente.

Un tercio de la asignación estaba sujeta a una condición relacionada con la evolución del TSR comparada con el índice MSCI European Transportation (large and mid-cap), un tercio estaba condicionado al cumplimiento de los objetivos de BPA ajustado de la Sociedad (BPA diluido, ajustado en función de partidas excepcionales) y un tercio estaba sujeto a una condición de desempeño del RoIC. El RoIC utilizado es el descrito en el Informe y Cuentas Anuales de 2017 de la Sociedad. La consolidación de derechos quedó condicionada en cualquier caso a la conformidad del Consejo de Administración respecto del desempeño financiero subyacente del Grupo en las condiciones existentes durante el periodo de tres años.

El resultado de la condición de desempeño fue el siguiente:

Parámetro	Mínimo	Máximo	Resultado	Consolidación (como porcentaje de derechos asignados en 2018)
Rentabilidad total para el accionista (TSR) comparada 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 la asignación)	La evolución del TSR de IAG excede el índice en un 8% anual (consolidación del 100 % de la asignación)	IAG se situó por debajo del índice en un 20,7% anual.	0 %
Beneficio por acción (BPA) ajustado (un tercio)	BPA 2020 de 130 céntimos € (consolidación del 10% de la asignación)	BPA 2020 de 170 céntimos € (consolidación del 100% de la asignación)	(122,6) céntimos €	0 %
Rendimiento sobre el Capital Invertido (RoIC) (un tercio)	RoIC 2020 del 13%, (consolidación del 10% de la asignación)	RoIC 2020 del 16%, (consolidación del 100% de la asignación)	(22,4)%	0 %
Detalle de cualquier discrecionalidad ejercida				
Resultado total para los consejeros ejecutivos				0 %

Asignación de 2017 bajo el PSP de IAG

Los derechos asignados al amparo del PSP de IAG el 6 de marzo de 2017 fueron revisados al final del periodo de desempeño que comenzó el 1 de enero de 2017 y finalizó el 31 de diciembre de 2019. Los derechos asignados representaban el 200% del salario de Willie Walsh, que era Consejero Delegado de IAG en el momento de la asignación y el 150% del salario de Enrique Dupuy de Lôme, que era el Consejero Director Financiero de IAG en el momento de la asignación. Luis Gallego y Steve Gunning, que no eran consejeros ejecutivos cuando se realizó la asignación, recibieron derechos equivalentes al 150% y 120% del salario, respectivamente.

Las métricas de desempeño y sus ponderaciones y definiciones fueron las mismas que las anteriormente descritas respecto a la asignación de 2018. La consolidación de derechos quedó condicionada en cualquier caso a la conformidad del Consejo de Administración respecto del rendimiento financiero subyacente del Grupo en las condiciones existentes durante el periodo de tres años.

El resultado de la condición de desempeño fue el siguiente:

Parámetro	Mínimo	Máximo	Resultado	Consolidación (como porcentaje de derechos asignados en 2017)
Rentabilidad total para el accionista (TSR) comparada 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 la asignación)	La evolución del TSR de IAG excede el índice en un 8% anual (consolidación del 100 % de la asignación)	IAG se situó por encima del índice en un 4,3% anual.	65%
Beneficio por acción (BPA) ajustado (un tercio)	BPA 2019 de 100 céntimos € (consolidación del 10% de la asignación)	BPA 2019 de 130 céntimos € (consolidación del 100% de la asignación)	116,8 céntimos €	60%
Rendimiento sobre el Capital Invertido (RoIC) (un tercio)	RoIC 2019 del 12% (consolidación del 10% de la asignación)	RoIC 2019 del 15% (consolidación del 100% de la asignación)	14,7%	91%
Detalle de cualquier discrecionalidad ejercida				
Resultado total				72,11%

Sujeto a auditoría

Derechos concedidos en virtud del PSP durante el ejercicio

El PSP de IAG es un plan discrecional dirigido a altos ejecutivos y directivos clave del Grupo que ejercen influencia directa sobre el valor para el accionista. La Sociedad asignó derechos al amparo del PSP el 6 de marzo de 2020. La tabla que se incluye en esta sección refleja los detalles principales de la asignación realizada.

La Comisión considera que la comparación del TSR de la Sociedad con el de las compañías de transporte europeas, incluidas las líneas aéreas, resulta apropiada, dado que estas compañías están sujetas a factores externos que impactan sobre el precio de la acción similares a los del Grupo. Como se indicó en el informe del pasado año, por primera vez el índice será el Índice STOXX Europe 600 Travel and Leisure, por considerar el Consejo que constituye una referencia adecuada, principalmente porque incluye un alto número de otras aerolíneas. Esta comparación proporciona un punto de referencia válido para determinar el rendimiento superior del equipo directivo y la creación de valor.

El BPA ajustado refleja la rentabilidad subyacente de nuestro negocio y los principales elementos de creación de valor para nuestros accionistas.

La Sociedad utiliza el Rendimiento sobre el Capital Invertido (RoIC) medio anualizado como indicador para evaluar la eficiente rentabilidad de la base patrimonial del Grupo. Cuantifica el cash flow generado por las líneas aéreas en relación con el capital invertido en sus negocios, junto con su capacidad para financiar el crecimiento y pagar dividendos.

PSP 2020 – elegibilidad, métricas y objetivos

Tipo de asignación	Acciones		
Base para la determinación del valor de la asignación	Solo se conceden a aquellos ejecutivos con un desempeño constante alto y/o que ocupan cargos clave y/o a los que la Sociedad quiere retener en el largo plazo		
Valor nominal de la asignación (porcentaje del salario)	CEO de IAG (Luis Gallego)-200%	Consejero Delegado de IAG – 175%	
	No hay asignación para Willie Walsh puesto que anunció su retirada poco antes de la fecha de la asignación.		
Precio de la acción en la asignación	4,59€		
Periodo de desempeño	1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2022		
Condiciones de desempeño y ponderaciones	Mínimo	Objetivo	Máximo
Rentabilidad total para el accionista (TSR) comparada con la evolución del TSR del índice STOXX Europe 600 Travel and Leisure (ponderación de un tercio)	Evolución del TSR de IAG igual al índice, se consolida el 25%	Evolución del TSR de IAG entre el retorno del índice y un 8% anual superior al índice (consolidación lineal entre el mínimo y el máximo)	La evolución del TSR de IAG excede el índice en un 8% anual, consolidación del 100%
BPA ajustado. La métrica es el BPA ajustado en el último año del período de desempeño, es decir, el BPA ajustado de 2022 (ponderación de un tercio)	BPA de 140 céntimos €, se consolida el 10%	BPA de entre 140 céntimos € y 180 céntimos € (consolidación lineal entre el mínimo y el máximo)	BPA de 180 céntimos €, consolidación del 100%
RoIC. La métrica es el RoIC del último año del período de desempeño, es decir, el ROIC de 2022 (ponderación de un tercio)	RoIC del 14%, consolidación del 10%	RoIC de entre el 14% y el 16% (consolidación lineal entre el mínimo y el máximo)	RoIC del 16%, consolidación del 100 %
Periodo de mantenimiento	Período adicional de dos años después del período de resultados		

Las métricas del RoIC y BPA ajustado son las definidas anteriormente en este informe en relación con la asignación de 2018 del PSP. 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 ajustado en el contexto de cualquier operación corporativa, siempre que, a su juicio, los objetivos ajustados no sean más ni menos exigentes que los objetivos originales. En la medida en que se realice cualquier ajuste, la Comisión informará sobre los criterios en los que se basan dichos ajustes y su justificación en informes posteriores. La Política de Remuneración de la Sociedad contiene más detalles sobre la discrecionalidad de la Comisión y las cláusulas *malus* y *clawback*.

Sujeto a auditoría

Derechos de pensión totales

Willie Walsh no es partícipe del plan de pensiones de la Sociedad y, por lo tanto, la Sociedad no ha realizado aportaciones durante la parte del ejercicio en que ha sido consejero ejecutivo (1 de enero de 2020 a 8 de septiembre de 2020) (2019: cero). Percibió una cantidad en dinero en lugar de aportaciones de 127.822€ (2019: 212.500 €).

Luis Gallego no es partícipe del plan de pensiones de la Sociedad y, por lo tanto, la Sociedad no ha realizado aportaciones durante la parte del ejercicio en que ha sido consejero ejecutivo (8 de septiembre de 2020 a 31 de diciembre de 2020). Percibió una cantidad en dinero en lugar de aportaciones de 25.780€.

Steve Gunning no es partícipe del plan de pensiones de la Sociedad y por lo tanto la Sociedad no ha realizado aportaciones durante el ejercicio (2019: cero). Percibió una cantidad en dinero en lugar de aportaciones de 64.812€ (2019: 39.357€).

Pagos en caso de cese: Willie Walsh

El 9 de enero de 2020, se anunció que Willie Walsh había decidido dejar su cargo de Consejero Delegado y que saldría del Consejo el 26 de marzo de 2020. Dadas las excepcionales circunstancias a las que se enfrentaba la industria de la aviación debido al COVID-19, el 16 de marzo de 2020 se anunció que aplazaba brevemente su retirada. Salió del Consejo y dejó la Sociedad el 8 de septiembre de 2020.

Los detalles de los términos de su salida se incluyeron en el informe de remuneraciones de 2019 y permanecieron invariables con la excepción de la nueva fecha de salida. Sus derechos pendientes de consolidación bajo los PSP (asignaciones de 2018 y 2019) fueron prorrateados a su nueva fecha de salida, de 8 de septiembre de 2020, en lugar de fecha de 30 de junio de 2020 indicada en el Informe de Remuneraciones de 2019. Como ya se ha mencionado anteriormente, a asignación del PSP 2018 resultó en una consolidación cero.

Desde su salida de la Sociedad, ha recibido un pago de 75.192 € en lugar de 23 días de vacaciones devengados, pero no disfrutados.

No se registraron otras pérdidas de pagos de oficina durante el año que superaran el umbral mínimo de £1.000 establecido para este propósito.

Pagos en caso de cese: Enrique Dupuy de Lôme

El anterior Consejero Delegado de IAG, Enrique Dupuy de Lôme (que salió del Consejo de Administración el 20 de junio de 2019) ha recibido los siguientes pagos durante 2020.

Salario base de 164.091€, complementos salariales sujetos a tributación de 8.693€ y complementos de pensión de 41.023€ (pago en efectivo). En el Informe de Remuneraciones de 2019 se incluyeron detalles sobre la consolidación de sus derechos IADP y PSP pendientes, que permanecen invariables.

Pagos a antiguos consejeros

Baroness Kingsmill recibió beneficios de viajes por valor de 3.395 € durante 2020.

James Lawrence recibió beneficios de viajes por valor de 7.192 € durante 2020.

Dame Marjorie Scardino recibió beneficios de viajes por valor de 13.757 € durante 2020.

Patrick Cescau recibió beneficios de viajes por valor de 12.114 € durante 2020.

Marc Bolland recibió beneficios de viajes por valor de 2.129 € durante 2020 después de haber dejado la Sociedad.

Kieran Poynter recibió beneficios de viajes por valor de 4.116 € durante 2020 después de haber dejado la Sociedad.

Sujeto a auditoría

Estado de la participación accionarial 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 Sociedad.

De acuerdo con las directrices de participación accionarial del Grupo, el Consejero Delegado de IAG debe acumular y mantener una participación del 350% del salario. Otros consejeros ejecutivos deben acumular y mantener participaciones accionariales del 200 % del salario. Asimismo, deben mantener todas 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 del cumplimiento de los requisitos y señala que ambos consejeros ejecutivos están por encima del requisito de participación.

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 incluidas las sujetas al período de mantenimiento del PSP y las acciones no consolidadas del plan de incentivo anual diferido. La siguiente tabla resume la participación de los consejeros ejecutivos a 31 de diciembre de 2020:

Consejero ejecutivo	Requisito de participación accionarial	Acciones en propiedad	Acciones ya consolidadas, o sujetas al período de mantenimiento, de los PSP	Acciones ya consolidadas de los planes anuales de incentivos diferidos	Acciones no consolidadas de los planes anuales de incentivos diferidos	Total a efectos de cumplimiento del requisito
Luis Gallego	350% del salario	403.834	513.747	89.785	130.565	1.137.931 (498% del salario)
Steve Gunning	200% del salario	228.473	220.986	84.220	93.185	626.864 (342% del salario)

La vigente Política de Remuneración no incluye los requisitos de participación accionarial después de la salida de la Sociedad. Por el contrario, la nueva Política de Remuneración (sujeta a aprobación en la Junta General de 2021) sí que detallará los requisitos de participación accionarial aplicables después de la salida de la Sociedad.

Consejeros no ejecutivos en otras sociedades

Se requiere el consentimiento previo de la Sociedad para que un consejero ejecutivo pueda aceptar un nombramiento externo como consejero no ejecutivo y este permiso solo se concede en determinadas circunstancias. Durante el período cubierto por el informe, Steve Gunning fue consejero no ejecutivo en FirstGroup, Plc, por cuyo cargo percibió una asignación de 55.576€.

Consejeros no ejecutivos

Los consejeros no ejecutivos perciben una asignación fija anual, de acuerdo con la siguiente tabla.

Función	Asignación
Presidente no ejecutivo (esta asignación corresponde a Antonio Vázquez, que dejó el Consejo el 7 de enero de 2021. La asignación del nuevo Presidente está cubierta en la sección de implementación de 2021).	645.000€
Consejeros no ejecutivos	120.000€
Asignación adicional por ocupar la presidencia de una Comisión	20.000€
Asignación adicional por el cargo de <i>Senior Independent Director</i>	30.000€

Tal y como se establecía en la documentación relativa a la fusión entre British Airways e Iberia, se tuvieron en cuenta las condiciones del contrato de relación mercantil del anterior Presidente de IAG como directivo de Iberia en el momento de la fusión, lo que significa que seguía teniendo derecho a compensación por retiro en un pago único de 2.800.000 €. Esta prestación se externalizó en aquel momento mediante la correspondiente póliza de seguro, siendo pagadero el saldo del fondo acumulado en la póliza (incluidos los intereses devengados) cuando dejara la Sociedad por cualquier causa. De conformidad con las referidas condiciones, tras su salida de la Sociedad el 7 de enero de 2021, Antonio Vázquez recibió la mencionada compensación por retiro mediante el cobro del saldo del fondo acumulado en la póliza.

Sujeto a auditoría

Cifra única total de la retribución de cada consejero no ejecutivo

Consejero (.000 €)	2020 Asignaciones Fijas	Complementos salariales sujetos a tributación	Total del ejercicio hasta el 31 de diciembre de 2020	2019 Asignaciones Fijas	Complementos salariales sujetos a tributación	Total del ejercicio hasta el 31 de diciembre de 2019
Antonio Vázquez	548	-	548	645	5	650
Alberto Terol	128	10	138	136	26	162
Patrick Cescau ¹	-	-	-	71	27	98
Giles Agutter ²	30.	-	30	-	-	-
Marc Bolland ³	84.	3	87	138	19	157
Margaret Ewing ⁴	107	4	111	64	1	65
Javier Ferrán ⁵	107	4	111	64	2	66
Deborah Kerr ⁶	107	-	107	120	11	131
María Fernanda Mejía ⁷	102	15	117	120	14	134
Robin Phillips ⁸	30.	-	30	-	-	-
Kieran Poynter ⁹	84	2	86	140	24	164
Emilio Saracho	102	6	108	120	18	138
Dame Marjorie Scardino ¹⁰	-	-	-	58	40	98
Nicola Shaw	102	1	103	120	16	136
Total (€'000)	1.531	45	1.576	1.796	203	1.999

1 Patrick Cescau salió del Consejo el 20 de junio de 2019

2 Giles Agutter se incorporó al Consejo el 8 de septiembre de 2020

3 Marc Bolland salió del Consejo el 8 de septiembre de 2020

4 Margaret Ewing se incorporó al Consejo el 20 de junio de 2019

5 Javier Ferrán se incorporó al Consejo el 20 de junio de 2019

6 Deborah Kerr salió del Consejo el 31 de diciembre de 2020

7 María Fernanda Mejía salió del Consejo el 31 de diciembre de 2020

8 Robin Phillips se incorporó al Consejo el 8 de septiembre de 2020

9 Kieran Poynter salió del Consejo el 8 de septiembre de 2020

10 Dame Marjorie Scardino salió del Consejo el 20 de junio de 2019

Peggy Bruzelius, Eva Castillo Sanz y Heather Ann McSharry se incorporaron al Consejo de Administración el 31 de diciembre de 2020 pero no percibieron retribución en relación con 2020.

Información adicional en relación con la tabla de cifra única total.

Cada consejero ha confirmado por escrito que, aparte de lo señalado en la tabla anterior, no ha recibido retribución por ningún otro concepto.

Asignación fija

Asignación fija en el ejercicio a consejeros no ejecutivos. Todos los consejeros no ejecutivos aceptaron una reducción de la asignación fija del 20 % desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020. Las asignaciones objeto de reducción fueron las asignaciones de los consejeros no ejecutivos, la asignación del presidente no ejecutivo, la asignación adicional del *Senior Independent Director* y la asignación adicional por ocupar la presidencia de una Comisión y dicha reducción se refleja en la tabla precedente.

Complementos salariales sujetos a tributación

Complementos salariales sujetos a tributación, incluidos billetes de avión personales.

Para el año finalizado el 31 de diciembre de 2020, se ha aplicado el tipo de cambio €: £ 1,1273 (2019: 1,1371).

Sujeto a auditoría

Acciones titularidad de Consejeros

	Total acciones y derechos de voto	Porcentaje de capital
Antonio Vázquez	1.490.726	0,030
Luis Gallego	749.784	0,015
Alberto Terol	66.341	0,001
Giles Agutter	625	0,000
Margaret Ewing	18.750	0,000
Javier Ferrán	774.750	0,016
Robin Phillips	0	0,000
Emilio Saracho	0	0,000
Nicola Shaw	4.285	0,000
Peggy Bruzelius	0	0,000
Eva Castillo Sanz	0	0,000
Heather Ann McSharry	0	0,000
Total	3.105.261	0,062

No se han producido cambios en las participaciones accionariales indicadas arriba entre el 31 de diciembre de 2020 y la fecha de este Informe.

Límites a la dilución asociada a los planes de acciones

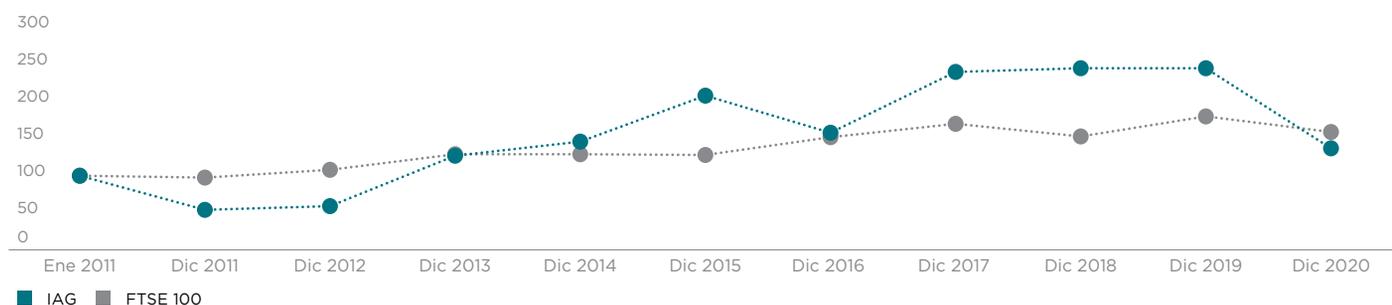
La Investment Association establece directrices que limitan la emisión de nuevas acciones al amparo de todos los planes de acciones de la Sociedad en cualquier periodo de diez años al 10% del capital social ordinario emitido y restringen las emisiones al amparo de los planes discrecionales de la Sociedad al 5% en cualquier periodo de diez años. En la Junta General de 14 de junio de 2018, se autorizó a la Sociedad a asignar hasta 45.000.000 de acciones (2,26% del capital social en ese momento) en 2019, 2020 y 2021. De este importe, un máximo de 5.100.000 acciones podían asignarse a consejeros ejecutivos al amparo de todos los planes de acciones de IAG en relación con las asignaciones realizadas durante 2019, 2020 y 2021.

Gráfico de desempeño de la Sociedad y tabla de “cifra única” del Consejero Delegado de IAG

El gráfico muestra el valor a 31 de diciembre de 2020 de una inversión hipotética de 100 £ en acciones de IAG realizada en la admisión a cotización comparado con el valor de 100 £ invertidas en el índice FTSE 100 en el mismo periodo. Se ha tomado el precio de la acción al contado en la fecha de admisión a cotización y se ha tomado un promedio de tres meses antes del final de los ejercicios.

Se escogió el FTSE 100 porque es un índice amplio de renta variable del que forma parte la Sociedad, y el índice goza de amplio reconocimiento.

Evolución del retorno total para el accionista (TSR) de IAG comparada con el FTSE 100



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:

Año	Consejero Delegado de IAG “cifra total única” de remuneración	Pago de incentivo anual como porcentaje del máximo	Consolidación del incentivo a largo plazo como porcentaje del máximo
2011	1.550.000€	18 % del máximo.	35 % ciento del máximo.
2012	1.083.000€	Ningún pago de incentivo anual	Consolidación cero de incentivos a largo plazo
2013	4.971.000€	78,75 % del máximo	100 % del máximo
2014	6.390.000€	97,78% del máximo.	85% del máximo.
2015	6.455.000€	80% del máximo.	100% del máximo.
2016	2.462.000€	33,33% del máximo.	50% del máximo.
2017	3.954.000€	92,92 % del máximo.	66,67% del máximo.
2018	3.030.000€	61,85% del máximo.	46,19% del máximo.
2019	3.198.000€	51,97 % del máximo.	72,11 % del máximo.
2020	Willie Walsh 662.000€ Luis Gallego 301.000€	Ningún pago de incentivo anual Ningún pago de incentivo anual	Consolidación cero de incentivos a largo plazo Consolidación cero de incentivos a largo plazo

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 y en 2020 refleja la reducción salarial desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2020.

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 2020 comparada con 2019.

A continuación, dicha retribución se compara con la de un grupo adecuado de empleados. Se ha determinado que el grupo más adecuado de empleados son todos los empleados del Reino Unido del Grupo, que a principios de 2020 eran unos 39.000, pero tras las reestructuraciones llevadas a cabo en el Grupo como consecuencia de la pandemia de COVID-19, a finales de 2020 eran aproximadamente 29.000 empleados. Para que la comparación entre el Consejero Delegado de IAG y los empleados fuera lo más significativa posible, se determinó que debía elegirse 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 empleados del Grupo en el Reino Unido están contratados por British Airways, pero hay algunos que 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.

	CEO de IAG	Empleados del Reino Unido
Salario base	No hay incremento del salario base en 2020 (Willie Walsh). El salario base de Luis Gallego en el momento de su nombramiento era un 3,5% inferior al salario base final (no reducido) de Wille Walsh.	Los pagos del salario base en 2020 a empleados en el Reino Unido osciló entre cero y alrededor del 3,0%.
Incentivo anual	Reducción de 883.000 £ (Willie Walsh) en marzo de 2020 (respecto al período de desempeño de 2019) a cero en marzo de 2021 (respecto del período de desempeño de 2020) (tanto Willie Walsh como Luis Gallego) al cancelarse el incentivo anual de 2020 como consecuencia de la pandemia.	Los pagos de incentivos anuales en 2020 fueron de cero en todas las sociedades del Grupo como consecuencia de la pandemia de COVID-19.
Complementos salariales sujetos a tributación	No hay cambios en la política de los complementos salariales. Los pagos efectivos fueron de 23.000 £ (Willie Walsh) y 69.000 £ (Luis Gallego) en 2020 y de 30.000 £ (Willie Walsh) en 2019. Los complementos salariales de Luis Gallego incluyeron costes de traslado.	No hay cambios en la política de los complementos salariales. Los costes totales de 2020 comparados con los de 2019 se incrementaron ligeramente en línea con la inflación.

Cambio en la retribución de los consejeros comparado con los empleados

En la siguiente tabla se refleja el cambio porcentual entre 2019 y 2020 del salario/ asignación fija, complementos salariales y bonus anual de los consejeros en comparación con las ganancias promedio de los empleados británicos del Grupo.

Consejero	Salario/ asignaciones	Complementos salariales sujetos a tributación	Incentivo anual
Luis Gallego	-	-	-
Steve Gunning	65%	125%	(100%)
Willie Walsh	(40%)	(23%)	(100%)
Antonio Vázquez	(15%)	(100%)	-
Alberto Terol	(6%)	(62%)	-
Giles Agutter	-	-	-
Marc Bolland	(39%)	(84%)	-
Margaret Ewing	67%	300%	-
Javier Ferrán	67%	100%	-
Deborah Kerr	(11%)	(100%)	-
María Fernanda Mejía	(15%)	7%	-
Robin Phillips	-	-	-
Kieran Poynter	(40%)	(92%)	-
Emilio Saracho	(15%)	(67%)	-
Nicola Shaw	(15%)	(94%)	-
Salario promedio basado en los empleados del Grupo en el Reino Unido	(12%)	-	-

En relación con Steve Gunning, Margaret Ewing y Javier Ferrán, el incremento de la asignación obedece a que la asignación de 2019 correspondía exclusivamente al período desde la fecha de su incorporación al Consejo de Administración, el 20 de junio de 2019.

Importancia relativa del gasto en salarios

En la tabla siguiente se reflejan, con respecto a 2020 y 2019, los costes salariales totales, el resultado de explotación ajustado y dividendos en relación con la Sociedad.

	2020	2019
Costes salariales totales, IAG ¹	3.247.000.000€	4.962.000.000€
Retribución total de los consejeros (incluidos consejeros no ejecutivos)	3.339.000€	7.485.000€
Resultado ajustado de explotación de IAG (antes de partidas excepcionales)	(4.365.000.000€)	3.285.000.000€
Dividendos declarados	-	288.000.000€
Dividendos propuestos	-	Cancelado ²

1 Los costes salariales totales se reflejan antes de partidas excepcionales e incluyen las ayudas estatales recibidas en relación con las medidas de furlough.

2 El 2 de abril de 2020, la Sociedad anunció la cancelación del dividendo final propuesto de 337.000.000€.

Ratio de la retribución del Consejero Delegado

En la siguiente tabla se refleja el ratio entre la retribución del Consejero Delegado de IAG y la de los empleados del Reino Unido de IAG. La remuneración del CEO de IAG es la «cifra única» de remuneración total de 2020 y es la cifra global de la remuneración de los dos CEO de IAG que ocuparon este cargo durante 2020. Esta cifra se compara con el percentil 25º, medio, y 75º de la remuneración total en 2020 de empleados expresados en equivalentes a tiempo completo de IAG en el Reino Unido. Para calcular la remuneración se ha aplicado la denominada metodología «Option A» del Gobierno, ya que consideramos que es la que cuenta con un mayor respaldo por parte de los inversores y la que arroja el ratio más exacto y fiable. Los datos sobre los empleados del Reino Unido se han obtenido de los registros de nóminas de 37.081 empleados del Reino Unido que trabajaban en el Grupo durante la totalidad o parte de 2020.

Percentil	Ratio de la Remuneración del Consejero Delegado de IAG 2019	Ratio de la Remuneración del Consejero Delegado de IAG 2020	Salario Base, empleados del Reino Unido	Remuneración Total, empleados del Reino Unido
25º (Cuartil Inferior)	109:1	34:1	17.173 £	28.383 £
50º (Medio)	72:1	22:1	28.551 £	42.823 £
75º (Cuartil Superior)	49:1	15:1	45.228 £	63.877 £

Alrededor del 98% de los empleados del Reino Unido del Grupo trabajan para BA. En los últimos años, BA ha emprendido numerosas iniciativas para garantizar que aquellos de sus trabajadores que se encuentran en la banda salarial inferior perciban una retribución justa.

Plan de Interacción con los Inversores

En la Junta General de 2020 de la Sociedad, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2019 recibió un voto favorable inferior al 75 % en la votación consultiva. Desde la Junta General, la Sociedad ha mantenido un diálogo con los principales accionistas para entender las causas del bajo número de votos a favor. Estas causas fueron:

- Los pagos de bonus anuales respecto a 2019, teniendo en cuenta las circunstancias actuales de la Sociedad, en particular el bonus de 883.000 £ pagado al CEO saliente, Willie Walsh, considerando el uso de las ayudas gubernamentales y los evidentes retos a los que se enfrenta el sector; y
- el paquete retributivo del nuevo Consejero Director Financiero, con un salario mayor y con niveles máximos de bonus anual y de asignaciones bajo los planes de PSP superiores a los de su antecesor.

La Sociedad ha mantenido un diálogo provechoso y productivo con nuestros principales accionistas en relación con estas cuestiones. La Comisión escuchó con atención todas las opiniones expresadas a este respecto, así como las deliberaciones sobre el marco retributivo en general, puesto que ha llegado el momento de renovar nuestra Política. Esto ayudará a la Comisión a configurar su planteamiento y servirá de punto de partida para el debate interno y el desarrollo de la nueva Política de Remuneración propuesta. La respuesta de la Sociedad se describe con mayor detalle en la sección de Gobierno Corporativo del Informe Anual.

Implementación de la Política de Remuneración para 2021

En 2021, la Política de Remuneración es de aplicación al único consejero ejecutivo en el Consejo de Administración, el Consejero Delegado de IAG, ya que el Consejero Director Financiero de IAG dejó su puesto en el Consejo el 31 de diciembre de 2020..

Salario base

Los salarios base de los consejeros ejecutivos se revisan anualmente desde el 1 de enero de cada año. Sobre la base de la recomendación de la Comisión de Retribuciones y después de considerar detenidamente si resulta asumible para la Sociedad, la valía de cada ejecutivo, los riesgos de retención y el volumen de los incrementos salariales generales en todo el Grupo para 2020 (que variaron entre el 0% y el 3,0% en todo el Grupo), el Consejo de Administración aprobó lo siguiente:

Consejero ejecutivo	Revisión de salario base
CEO de IAG	820.000€ (924.000€) (ningún incremento respecto al de 2020). Luis Gallego ha aceptado una reducción salarial del 10 % a partir del 1 de enero de 2021 y hasta nuevo aviso.

Plan de incentivos anuales 2021 y plan de incentivos a largo plazo 2021

La vigente Política de Remuneración de la Sociedad incluye un incentivo anual, cuyo límite máximo para el Consejero Delegado de IAG es del 200 % del salario. Este incentivo está sujeto a determinadas métricas financieras y no financieras: (i) un mínimo del 60% y un máximo del 80% está sujeto a métricas financieras (por ejemplo, el beneficio de explotación de IAG); (ii) un 25% o menos está sujeto a objetivos específicos del cargo; y (iii) el porcentaje restante está sujeto a métricas no financieras (por ejemplo, las relacionadas con NPS y carbono). No se realizará ningún pago hasta que el desempeño correspondiente a cada métrica haya alcanzado el umbral mínimo de cumplimiento del rango del objetivo acordado; el 50% del límite máximo del incentivo se pagará en caso de cumplimiento del objetivo medio de desempeño, y el máximo respecto a cada elemento solo se pagará una vez alcanzado el objetivo máximo de desempeño. Por último, la mitad del resultado total del incentivo anual anteriormente detallado se paga en acciones con entrega diferida de la Sociedad que se consolidan pasados tres años (conforme al *Incentive Award Deferral Plan*).

En cuanto al incentivo a largo plazo, la Política actual incluye un *Performance Share Plan* (PSP), plan discrecional destinado a los altos ejecutivos clave y directivos del Grupo. El PSP consiste en la concesión de derechos sobre acciones de la Sociedad que se consolidan cumplirse condiciones de desempeño predefinidas, diseñadas para reflejar la creación de valor a largo plazo en el negocio y que se miden a lo largo de un período de desempeño de tres años. Una vez concluido el período de desempeño, hay un período adicional de mantenimiento de las acciones de al menos dos años.

La descripción completa de la actual Política de Remuneración de la Sociedad está disponible en la página web de la Sociedad.

Puesto que la Política de Remuneración de la Sociedad debe renovarse en la Junta General de 2021, el marco del plan de incentivo anual 2021 y el del plan de incentivo a largo plazo 2021 se detallarán en la propuesta de la Política de Remuneración, que se someterá a la votación de los accionistas en dicha junta.

Complementos salariales sujetos a tributación y complemento de pensión

Los complementos salariales sujetos a tributación permanecen invariables en 2021.

Asignación fija de consejero no ejecutivos

La asignación fija de los consejeros no ejecutivos se revisó por última vez en 2017 y permanece invariable en 2021. Esta asignación no se ha modificado desde 2011.

Javier Ferrán fue nombrado Presidente del Consejo el 7 de enero de 2021. Su asignación en el momento del nombramiento era de 645.000 € anuales.

Todos los consejeros no ejecutivos, incluido el nuevo Presidente, han aceptado una reducción del 10 % en sus asignaciones desde el 1 de enero de 2021 hasta nuevo aviso, a causa de la pandemia.

La Comisión de Retribuciones

La Comisión de Retribuciones se regula en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración y por su propio Reglamento aprobado el 25 de febrero de 2021. El Reglamento se encuentra disponible en la página web de la Sociedad (www.iairgroup.com).

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 ocasional, las cuestiones sobre remuneración que afectan a los directivos en todo el Grupo).

De conformidad con el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones debe estar compuesta por un mínimo de tres consejeros no ejecutivos independientes que dispongan de la dedicación, capacidad y experiencia necesarias para desempeñar su cargo. Alberto Terol preside la Comisión. Ninguno de los miembros de la Comisión tiene intereses financieros particulares, salvo como accionista, sobre los asuntos objeto de decisión.

De conformidad con el Código de 2018 del Reino Unido, también es responsabilidad de la Comisión de Retribuciones revisar la remuneración de la plantilla y las políticas conexas, así como la alineación de los incentivos y recompensas con la cultura.

Asesores de la Comisión

En septiembre de 2016 la Comisión designó a Deloitte como su asesor externo. Deloitte reporta directamente a la Comisión. El importe de los honorarios pagados a Deloitte por el asesoramiento prestado a la Comisión de Retribuciones durante 2020 fue de 117.071€, cobrados por tiempo y materiales. Deloitte es miembro del *Remuneration Consultants Group* y firmante del Código de Conducta voluntario del Reino Unido. Además de prestar asesoramiento a la Comisión de Retribuciones, otros equipos de Deloitte asesoraron al Grupo en 2020 en materia de remuneración, pensiones, programas de empleo globales, *data governance*, mejora de procesos de negocio, trabajo de asesoramiento financiero y tributos. La Comisión ha examinado el asesoramiento en materia de retribuciones prestado por Deloitte durante el ejercicio y no le cabe ninguna duda de que ha sido objetivo e independiente.

La Sociedad ha obtenido datos de diversos estudios de primer orden sobre retribuciones de alto nivel. Durante el ejercicio, ambos Consejeros Delegados de IAG informaron de forma periódica a la Comisión, salvo en aquellas ocasiones en que se analizaba su propia remuneración.

Resultado de votaciones

En la siguiente tabla se reflejan los resultados de la votación consultiva sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2019 en la Junta General de 2020 y de la votación vinculante sobre la Política de Remuneración de los Consejeros en la Junta General de 2018:

	Número de votos emitidos	A favor	En contra	Abstenciones/ Votos en Blanco
Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2019	871.102.122	623.709.500 (71,60 %)	179.093.920 (20,56 %)	68.298.702 (7,84 %)
Política de Remuneración de los Consejeros	1.463.865.426	1.396.029.011 (95,37%)	13.091.180 (0,89%)	54.745.235 (3,74%)

Información complementaria

Opciones sobre acciones de los Consejeros

Los siguientes consejeros tenían opciones a coste cero sobre acciones ordinarias de la Sociedad, concedidas de acuerdo con el PSP de IAG a 31 de diciembre de 2020:

Consejero	Fecha de concesión	Número de opciones en la fecha de nombramiento	Precio de ejercicio	Opciones ejercidas durante el año	Opciones caducadas durante el año	Opciones concedidas durante el año	Ajuste como resultado de la ampliación de capital	Ejercitables desde	Fecha de extinción	Nº de opciones a 31 de diciembre de 2020
Consejeros Ejecutivos										
Luis Gallego	28 de mayo de 2015	87.031	-	-	-	-	44.211	1 de enero de 2020	31 de diciembre de 2024	131.242
	7 de marzo de 2016	64.988	-	-	-	-	33.013	1 de enero de 2021	31 de diciembre de 2025	98.001
	6 de marzo de 2017	160.476	-	-	44.757	-	58.785	1 de enero de 2022	31 de diciembre de 2026	174.504
	10 de mayo de 2018	128.826	-	-	-	-	65.443	1 de enero de 2023	31 de diciembre de 2027	194.269
	8 de marzo de 2019	162.543	-	-	-	-	82.571	1 de enero de 2024	31 de diciembre de 2028	245.114
	6 de marzo de 2020	357.298	-	-	-	-	181.507	1 de enero de 2025	31 de diciembre de 2029	538.805
Total		961.162	-	-	44.757	-	465.530			1.381.935

Consejero	Fecha de concesión	Nº de opciones a 1 de enero de 2020	Precio de ejercicio	Opciones ejercidas durante el año	Opciones caducadas durante el año	Opciones concedidas durante el año	Ajuste como resultado de la ampliación de capital	Ejercitables desde	Fecha de extinción	Nº de opciones a 31 de diciembre de 2020
Steve Gunning	28 de mayo de 2015	52.363	433,4p	52.363	-	-	-	1 de enero de 2020	31 de diciembre de 2024	-
	7 de marzo de 2016	37.621	-	-	-	-	19.111	1 de enero de 2021	31 de diciembre de 2025	56.732
	6 de marzo de 2017	96.703	-	-	26.970	-	35.424	1 de enero de 2022	31 de diciembre de 2026	105.157
	10 de mayo de 2018	77.800	-	-	-	-	39.522	1 de enero de 2023	31 de diciembre de 2027	117.322
	8 de marzo de 2019	101.587	-	-	-	-	51.606	1 de enero de 2024	31 de diciembre de 2028	153.193
	6 de marzo de 2020	-	-	-	-	226.852	115.240	1 de enero de 2025	31 de diciembre de 2029	342.092
Total		366.074	-	52.363	26.970	226.852	260.903			774.496

Los derechos asignados el 6 de marzo de 2017 fueron verificados al final del periodo de desempeño y como resultado se consolidó el 72,11% de los mismos, tal y como se detalla en este Informe en la sección de Resultados de la Retribución Variable.

Para determinar el nivel de consolidación se verificará el cumplimiento de las condiciones asociadas a cada una de las demás asignaciones del PSP antes mencionadas. En relación con cada una de estas asignaciones, una tercera parte está condicionada a la evolución del TSR comparada 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 desempeño de tres años. Es aplicable a cada una de estas asignaciones, una vez transcurrido el período de desempeño, un período de mantenimiento adicional de dos años.

El valor atribuido a las acciones ordinarias de la Sociedad de conformidad con las normas del plan en la fecha de la asignación del PSP 2020 era de 459 peniques (2019: 567 peniques; 2018: 691 peniques; 2017: 546 peniques; 2016: 541 peniques; y 2015: 550 peniques).

Plan de Diferimiento de Incentivos Otorgados (IADP por sus siglas en inglés)

Los siguientes consejeros tenían derechos condicionales sobre acciones ordinarias de la Sociedad otorgados bajo el IADP de IAG (otorgados como resultado del desempeño de IAG en los periodos finalizados el 31 de diciembre de 2016, el 31 de diciembre de 2017, el 31 de diciembre de 2018 y 31 de diciembre de 2019).

Consejero	Referido a la asignación de incentivo por desempeño	Fecha de asignación	Número de asignaciones en la fecha de nombramiento	Asignaciones autorizadas durante el año	Fecha de consolidación	Asignaciones vencidas durante el año	Asignaciones concedidas durante el año	Ajuste como resultado de la ampliación de capital	Nº de asignaciones a 31 de diciembre de 2020
Consejeros Ejecutivos									
Luis Gallego	2017	10 de mayo de 2018	59.850	-	8 de marzo de 2021	-	-	30.403	90.253
	2018	8 de marzo de 2019	49.454	-	8 de marzo de 2022	-	-	25.122	74.576
	2019	6 de marzo de 2020	54.059	-	6 de marzo de 2023	-	-	27.461	81.520
Total			163.363	-		-	-	82.986	246.349

	Referido a la asignación de incentivo por desempeño	Fecha de asignación	Número de asignaciones a 1 de enero de 2020	Asignaciones autorizadas durante el año	Fecha de consolidación	Asignaciones vencidas durante el año	Asignaciones concedidas durante el año	Ajuste como resultado de la ampliación de capital	Nº de asignaciones a 31 de diciembre de 2020
Steve Gunning	2016	6 de marzo de 2017	16.117	16.117	6 de marzo de 2020	-	-	-	-
	2017	10 de mayo de 2018	37.603	-	8 de marzo de 2021	-	-	19.102	56.705
	2018	8 de marzo de 2019	32.813	-	8 de marzo de 2022	-	-	16.669	49.482
	2019	6 de marzo de 2020	-	-	6 de marzo de 2023	-	46.177	23.457	69.634
Total			86.533	16.117		-	46.177	59.228	175.821

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 Sociedad en el momento de la consolidación o haber dejado la Sociedad en buenos términos (*Good Leaver*).

El valor atribuido a las acciones ordinarias de la Sociedad de conformidad con las normas del plan en la fecha de la asignación del IADP 2020 era de 459 peniques (2019: 567 peniques; 2018: 691 peniques; y 2017: 546 peniques).

El valor atribuido a las acciones ordinarias de la Sociedad de conformidad con las normas del plan en la fecha de la asignación del IADP 2017 era de 546 peniques. El precio de la acción en la fecha de consolidación de esta asignación (6 de marzo de 2020) era de 432 peniques. El valor monetario de las acciones recibidas era 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.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A85845535]

Denominación Social:

[**INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A.**]

Domicilio social:

[El Caserío, Iberia Zona Industrial, nº 2 (La Muñoza), Camino de la Muñoza, s/n, 28042 Madrid]

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

B.4. 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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	871.102.122	99,34

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	179.093.920	20,56
Votos a favor	623.709.500	71,60
Abstenciones	68.298.702	7,84

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don ANTONIO VÁZQUEZ	Presidente Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LUIS GALLEGO	Consejero Ejecutivo	Desde 08/09/2020 hasta 31/12/2020
Don WILLIE WALSH	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 08/09/2020
Don GILES AGUTTER	Consejero Dominical	Desde 08/09/2020 hasta 31/12/2020
Don MARC BOLLAND	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 08/09/2020
Doña MARGARET EWING	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER FERRÁN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don STEVE GUNNING	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña DEBORAH KERR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA FERNANDA MEJÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ROBIN PHILLIPS	Consejero Dominical	Desde 08/09/2020 hasta 31/12/2020
Don KIERAN POYNTER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 08/09/2020
Don EMILIO SARACHO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña NICOLA SHAW	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALBERTO TEROL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don ANTONIO VÁZQUEZ	548								548	650
Don LUIS GALLEGO				232				107	339	
Don WILLIE WALSH				576				170	746	1.745
Don GILES AGUTTER	30								30	
Don MARC BOLLAND	84							3	87	157
Doña MARGARET EWING	107							4	111	65
Don JAVIER FERRÁN	107							4	111	66
Don STEVE GUNNING				585				93	678	573
Doña DEBORAH KERR	107								107	131
Doña MARÍA FERNANDA MEJÍA	102							15	117	134
Don ROBIN PHILLIPS	30								30	
Don KIERAN POYNTER	84							2	86	164
Don EMILIO SARACHO	102							6	108	138
Doña NICOLA SHAW	102							1	103	136
Don ALBERTO TEROL	128							10	138	162

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Don LUIS GALLEGO	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2015	87.031	87.031	44.211	44.211			0,00				131.242	131.242
Don LUIS GALLEGO	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2016	64.988	64.988	33.013	33.013			0,00				98.001	98.001
Don LUIS GALLEGO	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2017	160.476	160.476	58.785	58.785			0,00		44.575		174.504	174.504
Don LUIS GALLEGO	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2018	128.826	128.826	65.443	65.443			0,00				194.269	194.269
Don LUIS GALLEGO	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2019	162.543	162.543	82.571	82.571			0,00				245.114	245.114
Don LUIS GALLEGO	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2020	357.298	357.298	181.507	181.507			0,00				538.805	538.805
Don LUIS GALLEGO	Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2017	26.746	26.746			26.746	26.746	4,87	130				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS GALLEGO	Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2018	59.850	59.850	30.403	30.403			0,00			90.253	90.253
Don LUIS GALLEGO	Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2019	49.454	49.454	25.122	25.122			0,00			74.576	74.576
Don LUIS GALLEGO	Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2020	54.059	54.059	27.461	27.461			0,00			81.520	81.520
Don STEVE GUNNING	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2015	52.363	52.363			52.363	52.363	4,89	256			
Don STEVE GUNNING	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2016	37.621	37.621	19.111	19.111			0,00			56.732	56.732
Don STEVE GUNNING	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2017	96.703	96.703	35.424	35.424			0,00		26.970	105.157	105.157
Don STEVE GUNNING	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2018	77.800	77.800	39.522	39.522			0,00			117.322	117.322
Don STEVE GUNNING	Plan de Acciones por	101.587	101.587	51.606	51.606			0,00			153.193	153.193

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	Desempeño - PSP 2019											
Don STEVE GUNNING	Plan de Acciones por Desempeño - PSP 2020			342.092	342.092			0,00			342.092	342.092
Don STEVE GUNNING	Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2017	16.117	16.117			16.117	16.117	4,87	78			
Don STEVE GUNNING	Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2018	37.603	37.603	19.102	19.102			0,00			56.705	56.705
Don STEVE GUNNING	Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2019	32.813	32.813	16.669	16.669			0,00			49.482	49.482
Don STEVE GUNNING	Plan de Diferimiento de Incentivos - IADP 2020			69.634	69.634			0,00			69.634	69.634

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don LUIS GALLEGO								
Don WILLIE WALSH					289	289		
Don STEVE GUNNING								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS GALLEGO	Primas de seguro de vida	1
Don WILLIE WALSH	Primas de seguro de vida	11
Don STEVE GUNNING	Primas de seguro de vida	4

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ANTONIO VÁZQUEZ	548				548						548
Don LUIS GALLEG0	339	130		1	470						470
Don WILLIE WALSH	746	252		11	1.009						1.009
Don GILES AGUTTER	30				30						30
Don MARC BOLLAND	87				87						87
Doña MARGARET EWING	111				111						111
Don JAVIER FERRÁN	111				111						111
Don STEVE GUNNING	678	334		4	1.016						1.016
Doña DEBORAH KERR	107				107						107
Doña MARÍA FERNANDA MEJÍA	117				117						117
Don ROBIN PHILLIPS	30				30						30
Don KIERAN POYNTER	86				86						86
Don EMILIO SARACHO	108				108						108
Doña NICOLA SHAW	103				103						103

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ALBERTO TEROL	138				138						138
TOTAL	3.339	716		16	4.071						4.071

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[25/02/2021]

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

- Si
 No