

**INFORME ANNUAL SOBRE LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A.**

2011 – 2012

29 de marzo de 2012

INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES



Estimado accionista:

Me complace presentar el primer Informe de Retribuciones de IAG. El año al que hace referencia este informe ha sido exitoso para la Sociedad y en él hemos seguido reforzando la sólida estructura de gobierno que ya existía en British Airways e Iberia con el fin último de crear un marco de retribuciones a directivos

que respalde nuestros objetivos empresariales y nos permita conseguir nuestros objetivos financieros. En este contexto, nuestra política retributiva pretende ofrecer una retribución total que sea competitiva con respecto al mercado, con mayor énfasis en la retribución ligada al desempeño.

Durante el ejercicio, la Comisión procedió a revisar los acuerdos retributivos que se implementaron en el momento de constituirse IAG y que se detallaban en los documentos de la fusión. Si bien la Comisión consideró que el marco retributivo seguía siendo adecuado para la Sociedad, se han introducido algunos retoques tras las consultas celebradas con inversores clave.

De forma resumida, los derechos a acciones por desempeño que se otorguen en 2012 estarán ahora sujetos a condiciones de desempeño relacionadas con el Retorno Total para el Accionista (*Total Shareholder Return*, TSR) y el Beneficio por Acción (BPA) (los derechos concedidos en 2011 estuvieron sujetos a objetivos de TSR y sinergias). La Comisión considera que la consecución de los objetivos de sinergias sigue siendo de vital importancia y se incorporarán a los objetivos del incentivo anual. A lo largo de este Informe se expone información más detallada sobre estos cambios.

Aunque el conjunto del año ha arrojado unos resultados sólidos, estos no han sido suficientes para alcanzar los exigentes objetivos financieros que nos habíamos marcado al comienzo del mismo, por lo que las dos terceras partes del incentivo anual de IAG, vinculadas a los resultados financieros, no se devengarán respecto de 2011. No obstante, a lo largo del año, el Grupo ha conseguido logros importantes, como la superación de los objetivos de sinergias de costes y de ingresos para el primer año tras la fusión. Estos logros se reflejarán en la retribución a través del tercio restante del incentivo anual vinculado al desempeño personal. La Comisión seguirá asegurando que la retribución de los directivos respalda la estrategia empresarial y está convencida de que los cambios introducidos para 2012 velan por los mejores intereses de los accionistas.

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

César Alierta Izuel

Presidente de la Comisión de Retribuciones

Introducción

El presente informe se refiere al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011, y contiene información detallada sobre la Comisión de Retribuciones (en adelante, la "Comisión") y la política retributiva de la Sociedad. El informe se ha elaborado de acuerdo con las normas de cotización en el Reino Unido (*Listing Rules*) y, de forma voluntaria por no estar obligada a ello en cuanto que compañía española, con los requisitos del Anexo 8 al Reglamento de las Empresas y Grupos de Tamaño Grande y Mediano (Cuentas e Informes) de 2008. El Informe se ha elaborado de acuerdo con las disposiciones del artículo 61ter de la Ley del Mercado de Valores española (Ley 24/1998, de 28 de julio). Con arreglo a dicho artículo, el presente informe se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo, en la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad.

Corresponde a la Comisión de Retribuciones la responsabilidad de elaborar el informe, que es aprobado por el Consejo de Administración. Información no sujeta a auditoría.

Miembros en el ejercicio de referencia

En el ejercicio de referencia, la composición de la Comisión fue la siguiente: César Alierta Izuel (Presidente), Baronesa Kingsmill, José Manuel Fernández Norriella y John Snow.

De acuerdo con el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones estará 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 función. Al menos dos de los miembros de la Comisión de Retribuciones serán consejeros independientes. En lo que respecta al periodo de referencia, tres miembros estaban considerados consejeros independientes no ejecutivos de la Sociedad, y ninguno de los miembros tenía un interés económico personal, distinto del propio de su condición de accionista, en los asuntos a decidir. Durante el ejercicio se celebraron cuatro reuniones.

Comisión y asesores

Durante el ejercicio de referencia, los principales cometidos de la Comisión eran los siguientes:

- proponer al Consejo de Administración de IAG 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, de conformidad en todo caso con lo previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad;
- informar al Consejo de Administración de IAG sobre las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse en caso de destitución de los altos directivos;
- informar al Consejo de Administración de IAG sobre la política de retribuciones de los altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos;
- informar sobre los planes de incentivos y complementos de pensiones;
- revisar periódicamente los programas de retribución, valorando su adecuación y rendimiento;
- en la determinación de los paquetes retributivos y planes indicados anteriormente, seguir lo dispuesto por los códigos de buen gobierno corporativo que sean de aplicación, por la legislación aplicable o por los reglamentos y requisitos exigidos por cualquier bolsa en la que los valores de IAG estén admitidos a cotización;
- asegurar el cumplimiento de los requisitos de transparencia establecidos por las reglas de admisión a cotización del Reino Unido, por la legislación aplicable o por los reglamentos y requisitos de cualquier bolsa en la que los valores de IAG estén admitidos a cotización;
- aquellas otras facultades que, en su caso, le atribuyan los Estatutos Sociales de la Sociedad, el Reglamento del Consejo de Administración o el propio Consejo de Administración.

INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES - CONTINUACIÓN

Política retributiva

La política retributiva de la Sociedad es ofrecer paquetes retributivos totales que sean competitivos, en términos generales, con respecto a la media del mercado, que estén vinculados a la estrategia del negocio y que tengan en cuenta la función, aptitudes y contribución de cada persona. El principal grupo con el que se compara la Sociedad a estos efectos es el constituido por las compañías del FTSE 26 a 100 (excluido el sector de servicios financieros), con una referencia secundaria a aerolíneas globales cuando procede. La Comisión está al corriente de los salarios y las condiciones de los empleados del Grupo y tiene en cuenta esta información a la hora de determinar la remuneración de los consejeros ejecutivos.

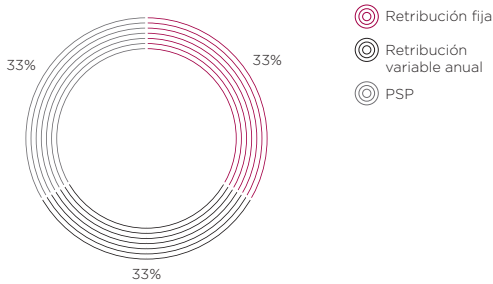
En la siguiente tabla se resumen los principales elementos que integran los paquetes retributivos de los consejeros ejecutivos.

Concepto retributivo	Cómo encaja con la estrategia	Oportunidad	
		2011	2012
Salario base	Tiene en cuenta la función, aptitudes y contribución de la persona	<p>Consejero Delegado del Grupo - 825.000 libras</p> <p>Consejero Delegado de British Airways - 630.000 libras</p> <p>Consejero Delegado de Iberia - 632.000 euros</p>	<p>Consejero Delegado del Grupo - 825.000 libras</p> <p>Consejero Delegado de British Airways - 650.000 libras</p> <p>Consejero Delegado de Iberia - 632.000 euros</p>
Incentivo anual	Incentiva la consecución de los resultados financieros corporativos anuales de IAG y de los objetivos específicos del cargo	<p>Consejero Delegado del Grupo - 200% del salario (100% del salario en caso de cumplimiento del objetivo de desempeño)</p> <p>Otros consejeros ejecutivos - 150% del salario (75% del salario en caso de cumplimiento del objetivo de desempeño)</p>	Inalterado
Plan de Diferimiento en Acciones del Incentivo	Alinea el interés de los directivos y los accionistas y sirve como herramienta de retención	La mitad de cualquier incentivo anual se difiere en forma de acciones	Inalterado
Plan de Acciones por Desempeño (PSP)	Incentiva la creación de valor para el accionista a largo plazo. Impulsa y premia la generación sostenida de Retorno Total para el Accionista (TSR) y el desempeño financiero	<p>Consejero Delegado del Grupo - 200% del salario</p> <p>Otros consejeros ejecutivos - 150% del salario</p>	Inalterado
Pensiones	Proporciona una remuneración tras la jubilación y garantiza que el paquete retributivo total sea competitivo	Plan de aportación definida al que se aporta un 25% del salario base al año	Inalterado
Directrices sobre participación en el capital	Permite una mayor alineación de los intereses de los directivos y los accionistas	Se espera que los directivos acumulen y mantengan una participación personal en el capital equivalente al 100% de su salario	Inalterado

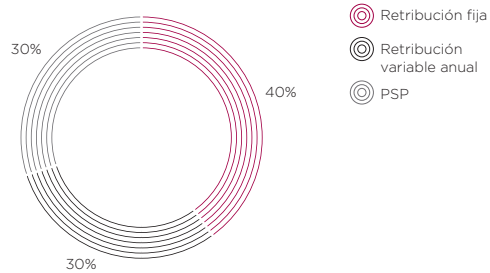
INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES - CONTINUACIÓN

Parámetros de medición y calendario para la consolidación del derecho	Variación para 2012
<p>Comparado con compañías del FTSE 26 a 100 y otras aerolíneas globales</p> <p>Revisado anualmente</p>	<p>El salario base del Consejero Delegado del Grupo y del Consejero Delegado de Iberia se han congelado. El salario base del Consejero Delegado de British Airways se ha incrementado en un 3%</p>
<p>Dos terceras partes en función de los resultados financieros corporativos (para 2011, el beneficio antes de impuestos del Grupo, excluidas partidas excepcionales) y una tercera parte en función de los objetivos específicos del cargo</p>	<p>Incorporar objetivos relevantes de sinergias en la parte vinculada al cargo dentro del incentivo anual</p> <p>Dos terceras partes tomando como referencia el beneficio operativo (en lugar del beneficio antes de impuestos, excluidas partidas extraordinarias) y una tercera parte en función de los objetivos específicos del cargo</p>
<p>El derecho se consolida al cabo de tres años siempre y cuando se continúe siendo empleado de IAG</p> <p>Se aplica una cláusula de recuperación (<i>clawback</i>)</p>	<p>Inalterado</p>
<p>Para 2011, un 70% en función del TSR de IAG por comparación con un grupo de aerolíneas internacionales, y un 30% en función de la consecución de los objetivos de sinergias</p>	<p>Sin cambios en cuanto al pago máximo. Para 2012, las condiciones de desempeño serán: un 50% en función del TSR de IAG en relación con el índice <i>MSCI European Transportation</i>, y un 50% en función del BPA</p>
<p>No aplicable</p>	<p>Inalterado</p>
<p>Se espera que los directivos conserven al menos el 50% de las acciones (deducidos impuestos) que se consoliden en virtud de cualquier plan de participación en acciones hasta que cumplan el mencionado requisito de participación en el capital</p>	<p>Inalterado</p>

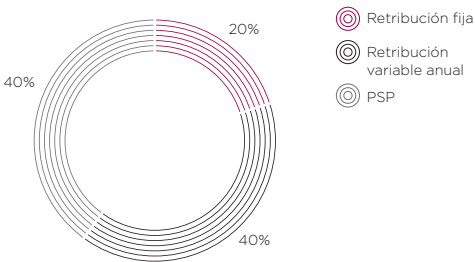
Consejero Delegado del Grupo – Desempeño objetivo



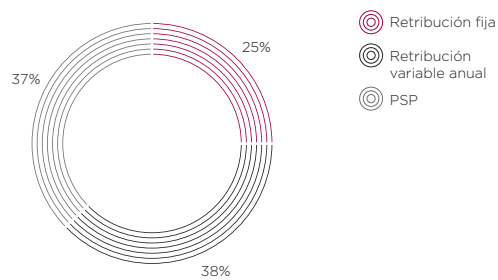
Otros consejeros ejecutivos – Desempeño objetivo



Consejero Delegado del Grupo – Desempeño máximo



Otros consejeros ejecutivos – Desempeño máximo



Durante el ejercicio, la Comisión evaluó su propio desempeño y concluyó que operaba de forma efectiva. A principios de 2012, la Comisión revisó sus términos de referencia y los términos revisados fueron aprobados por el Consejo de Administración y están disponibles en la página web corporativa de la Sociedad.

La Comisión no ha nombrado asesores externos. IAG obtuvo de Towers Watson información sobre encuestas de retribuciones. El Consejero Delegado del Grupo facilitó periódicamente información a la Comisión durante el ejercicio, salvo cuando se discutió sobre su propia retribución.

Equilibrio entre retribución fija y variable

Una parte significativa del paquete retributivo total de la Sociedad es variable, dando especial peso a la compensación a largo plazo con el fin de alinear estrechamente los intereses de los consejeros ejecutivos y los accionistas. Los gráficos anteriores muestran la composición de la retribución total suponiendo unos niveles de desempeño igual al objetivo y máximo para los consejeros ejecutivos.

Aun siendo consciente del complicado entorno económico y de su severo impacto en las cuentas de la Sociedad, la Comisión de Retribuciones reconoce también la importancia de incentivar y retener a los directivos para impulsar el negocio.

La Comisión considera que los paquetes retributivos, que se fijaron por referencia a los niveles salariales y de incentivos del mercado y tuvieron en cuenta los Indicadores Clave de Rendimiento de la Sociedad, no crearon riesgos medioambientales, sociales o de gobernanza al motivar involuntariamente un comportamiento irresponsable o una indebida toma de riesgos.

Elementos integrantes de la retribución

Parte fija

Salario base

La Comisión propone un salario base para los consejeros ejecutivos al comienzo de cada año y cualquier cambio se aplica con efectos a partir del 1 de enero. La determinación del nivel de los salarios base se hace atendiendo a cargos semejantes en otras compañías del grupo de comparación (principalmente el FTSE 26 a 100, excluido el sector de servicios financieros), así como teniendo en cuenta las aptitudes y contribución de cada persona. La Comisión también considera los niveles de incremento del salario base aplicados en el resto del Grupo.

Consejero Delegado de IAG:

El Consejero Delegado de IAG propuso a la Comisión la congelación de su salario y su mantenimiento en el nivel de 2011. Tras considerarlo detenidamente, la Comisión aceptó dicha propuesta, sin perjuicio de ser consciente de la necesidad de seguir manteniendo salarios base a un nivel competitivo, por lo que esta cuestión será objeto de revisión continuada.

Consejero Delegado de British Airways:

Se aplicará un incremento del 3% al Consejero Delegado de British Airways. Este incremento está en línea con el incremento salarial global aplicado al conjunto de los empleados localizados en el Reino Unido. El salario revisado continúa estando dentro del rango de mercado competitivo para dicho cargo.

Consejero Delegado de Iberia:

A la vista de las condiciones económicas del mercado doméstico de Iberia, los salarios de los directivos de Iberia se han congelado y se mantienen en el nivel de 2011. En su virtud, el Consejero Delegado de Iberia solicitó que su salario fuese congelado y se mantuviese en el nivel de 2011, en línea con el

objetivo global de la compañía de no incrementar los salarios de los directivos de Iberia. Tras considerarlo detenidamente, la Comisión aceptó dicha propuesta, sin perjuicio de ser consciente de la necesidad de seguir manteniendo salarios base a un nivel competitivo, por lo que esta cuestión será objeto de revisión continuada.

Pensiones

La Sociedad tiene un plan de pensiones de aportación definida. Los consejeros ejecutivos tienen derecho a recibir una aportación definida por pensiones equivalente al 25% de su salario base. Los directivos que no participan en el plan reciben un complemento salarial en lugar de la aportación por pensiones.

Parte variable Incentivo anual

Los objetivos aplicables a los incentivos anuales son fijados por la Comisión al comienzo de cada año. Estos se establecen por referencia a una serie de factores, entre ellos el plan de negocio (aprobado por el Consejo de Administración) y (para los objetivos específicos del cargo) los objetivos clave asignados a cada persona y sus áreas específicas de responsabilidad.

La Comisión mantiene la capacidad discrecional de impedir cualquier pago del incentivo si, en su opinión, el rendimiento financiero de la Sociedad no ha sido satisfactorio a la vista de las circunstancias.

Para 2011 y 2012, dos terceras partes del incentivo potencial máximo dependen del desempeño financiero corporativo.

Para 2011, el parámetro financiero utilizado fue el beneficio antes de impuestos. Atendiendo a los resultados obtenidos en comparación con los exigentes objetivos fijados al comienzo de 2011, no se cumplió el nivel mínimo requerido para el pago de esta parte del incentivo. En consecuencia, no se procederá a ningún pago del incentivo anual en relación con este parámetro de desempeño.

Una tercera parte del incentivo potencial máximo depende de la consecución de los objetivos específicos del cargo. Como resultado, el incentivo correspondiente al Consejero Delegado del Grupo para 2011 fue de 302.000 libras, mientras que al Consejero Delegado de British Airways le correspondieron 189.000 libras, y al Consejero Delegado de Iberia le correspondieron 79.000 euros. La mitad de este importe es pagadero mediante acciones diferidas de la Sociedad, que se consolidan al cabo de tres años, según se expone en este informe.

Aunque no se devengaron los dos tercios del incentivo anual referenciados únicamente a objetivos financieros, el Grupo ha conseguido un éxito significativo a lo largo del ejercicio y el desempeño del año completo ha sido bueno.

En particular, las sinergias netas de costes e ingresos excedieron considerablemente los objetivos establecidos, reflejando los esfuerzos realizados a lo largo del Grupo. Además, el rendimiento de British Airways fue positivo, con un incremento del nivel de resultados operativos con respecto a 2010 y por encima de los objetivos de servicio al cliente y puntualidad.

Este sólido rendimiento del año completo será recompensado a cada consejero ejecutivo a través del tercio del incentivo anual ligado a los objetivos individuales del cargo. El importe del incentivo obtenido por el Consejero Delegado de British Airways y por el Consejero Delegado de Iberia refleja el desempeño de sus respectivos negocios.

Para 2012, el parámetro financiero utilizado será el beneficio operativo. Se entiende que el beneficio operativo es una magnitud adecuada para remunerar el desempeño de los directivos pues está más bajo el control de la dirección que el beneficio antes de impuestos.

Plan de Diferimiento de Incentivos

El Plan de Diferimiento de Incentivos (IADP) de IAG fue aprobado por el Consejo de Administración de conformidad con la autorización otorgada por los accionistas antes de la fusión. El IADP es el mecanismo para la entrega del elemento diferido del incentivo anual. Excepto en caso de jubilación o despido improcedente, el derecho a las acciones correspondientes se perderá si el directivo deja la Sociedad durante los tres años del periodo de diferimiento. En el momento de la consolidación, los directivos recibirán, además de las acciones, los dividendos que se hubieran abonado durante el periodo de diferimiento.

Sistema de incentivo a largo plazo

El Plan de Acciones por Desempeño (PSP) de IAG fue aprobado por el Consejo de Administración de conformidad con la autorización otorgada por los accionistas antes de la fusión. El PSP es un plan discrecional y va dirigido a altos directivos y determinadas personas con responsabilidad en la gestión del Grupo.

La primera concesión bajo el PSP se realizó en marzo de 2011. El PSP consiste en la concesión de derechos a recibir acciones de IAG que solo se consolidan en caso de cumplirse al tercer año desde la fecha de la concesión, en todo o en parte, unas condiciones de desempeño preestablecidas. Los beneficiarios no tienen que abonar ninguna cantidad cuando se conceden los derechos sobre las acciones o cuando se consolidan.

En el caso de los derechos concedidos en 2011, el 30% está condicionado a la consecución de los objetivos de sinergias de IAG, mientras que el 70% está sujeto a una condición de Retorno Total para el Accionista (TSR) por comparación con un grupo comparable de aerolíneas. La consolidación de cualquier derecho dependerá de que la Comisión estime que el rendimiento financiero subyacente del Grupo fue satisfactorio habida cuenta de las circunstancias imperantes durante el periodo de tres años.

Como máximo, la concesión de derechos a una persona en un ejercicio financiero no podrá superar el 300% de su salario base, a menos que la Comisión considere que concurren circunstancias especiales que justifican una concesión mayor. La concesión máxima de derechos en 2011 fue igual al 200% del salario base en el caso del Consejero Delegado del Grupo, y al 150% del salario base en el caso de los restantes consejeros ejecutivos.

Objetivos de sinergias de IAG (30%) para los derechos concedidos en 2011

Si se consigue el objetivo de sinergias del año 1 de 72 millones de euros, se devengará un 5%.

Si se consigue el objetivo de sinergias del año 2 de 166 millones de euros, se devengará un 5%.

Si se consigue el objetivo de sinergias del año 3 de 279 millones de euros, se devengará un 5%.

El 15% restante se devengará si el objetivo de sinergias del año 3 se supera en más de un 20% (> 335 millones de euros).

Esta parte del PSP incentiva a los participantes a alcanzar las sinergias de la fusión entre British Airways e Iberia a lo largo del periodo de tres años. La concesión plena solo se devenga si las sinergias materializadas en 2013 son al menos un 20% mayores que el objetivo, lo que implica un alto nivel de exigencia.

TSR (70%) para los derechos concedidos en 2011

El TSR mide los beneficios financieros de tener acciones de una compañía y está determinado por la evolución de la cotización de las acciones junto con cualesquiera dividendos que se paguen.

El grupo comparable de aerolíneas utilizado para los derechos concedidos en 2011 está formado por:

Air Berlin	LAN
Air Canada	Lufthansa
Air France/KLM	Qantas Airways
Air New Zealand	Ryanair
All Nippon Airlines	SAS
American Airlines	Singapore Airlines
Cathay Pacific Airways	United Airlines
Delta Airlines	US Airways
Easyjet	

Inicialmente, se incluyó a Japan Airlines en este grupo, pero posteriormente se eliminó al ser excluida de cotización al comienzo del periodo relevante.

Esta condición de desempeño se medirá sobre la base de un periodo único de desempeño de tres años. El desempeño se medirá normalmente desde el cierre del ejercicio financiero anterior a la fecha de la concesión hasta el cierre del tercer ejercicio financiero posterior a la misma. En el caso de los derechos concedidos en 2011, se utilizará el periodo de diez sesiones de negociación entre el 4 y el 17 de febrero para la Sociedad y todas las compañías comparables. El Consejo de Administración considera que este enfoque elimina de los cálculos la posible distorsión derivada del comportamiento inusual de la cotización en Bolsa de la acción en las fechas posteriores a la fusión.

La consolidación de los derechos se determina de acuerdo con el siguiente esquema:

Evolución del TSR de IAG	% que se consolida de esta parte de la concesión
Primer cuartil	100
Entre la mediana y el primer cuartil	A prorrata (linealmente)
Mediana	25
Por debajo de la mediana	0

Cambios en los derechos concedidos en 2012

Como se ha señalado anteriormente, tras consultar con inversores clave, la Comisión ha decidido modificar algunos criterios para refinar las condiciones de desempeño utilizadas. Las concesiones otorgadas en 2012 estarán sujetas a una condición de TSR relativo y de rendimiento del BPA. No se realizan cambios en los niveles de las concesiones correspondientes a los consejeros ejecutivos.

TSR (50%) para los derechos que se concedan en 2012

El 50% de los derechos que se concedan estará sujeto a la evolución del TSR de IAG con respecto a la evolución del TSR del índice MSCI European Transportation (large and mid cap). La Comisión entiende que al comparar el TSR de IAG con el de las compañías europeas de transporte, que incluyen una serie de aerolíneas, se garantiza que la comparación se realiza con otras empresas sujetas a factores externos similares que afectan a la evolución de la acción. Por tanto, ofrece un mejor punto de referencia para medir la excelencia del equipo directivo y la creación de valor.

La Comisión propone cambiar a un TSR basado en un índice dado que el enfoque del TSR basado en un grupo de comparables presenta el inconveniente de que variaciones relativamente pequeñas en la evolución del TSR pueden llevar a variaciones drásticas en la consolidación de los derechos. La Comisión considera que medir la evolución del TSR con respecto a un índice puede ayudar a evitar este efecto escalón.

Además, la Comisión cree que utilizar el enfoque del índice basándose en un índice reconocido por el mercado puede mejorar la objetividad de algunos elementos que forman parte de la toma de decisiones sobre el TSR. La selección de las compañías comparables individuales la realiza de forma independiente el índice MSCI European Transportation y se efectúan ajustes automáticos cuando las compañías integrantes son excluidas de cotización o participan en una operación corporativa, utilizando para ello una metodología aplicada uniformemente y verificada externamente.

En el caso de los derechos que se concedan en 2012, el esquema de consolidación será el siguiente:

Evolución relativa durante el periodo de tres años	% que se paga de esta parte de la concesión
Si la evolución del TSR de IAG supera al índice en más de un 8% anual	100
Si la evolución del TSR de IAG muestra un diferencial de rentabilidad positivo respecto al índice de hasta el 8% anual	A prorrata
Si la evolución del TSR de IAG es igual a la índice	25
Si la evolución del TSR de IAG es inferior a la índice	0

Beneficio por acción (50%) para los derechos que se concedan en 2012

El BPA representa el importe de los beneficios atribuibles a cada acción ordinaria. Para 2012, el 50% de los derechos concedidos estará sujeto a objetivos de consecución del BPA de IAG. La Comisión considera que la consecución del BPA constituye una medida sólida del rendimiento financiero subyacente del negocio.

Los objetivos se establecerán al comienzo del periodo de desempeño de tres años, teniendo en cuenta las proyecciones de crecimiento internas, las cifras del consenso del mercado y las condiciones generales externas. La Comisión cree que los objetivos marcados para las concesiones de 2012 son suficientemente exigentes. Estos se detallan a continuación en la siguiente tabla:

BPA alcanzado en 2014	% que se paga de esta parte de la concesión
50 céntimos de euro	100
Entre 20 céntimos y 50 céntimos de euro	A prorrata
20 céntimos de euro	10
Menos de 20 céntimos de euro	0

El objetivo se establece en el nivel de BPA previsto para 2015, según el plan de negocio de la Sociedad, de 50 céntimos de euro por acción, después de dilución. Esto reconoce la exigencia del objetivo que la Sociedad se ha marcado en su plan de negocio. La Comisión es consciente de que la Sociedad no prevé actualmente alcanzar este objetivo para 2014. No obstante, lo toma como referencia a los efectos del objetivo de BPA.

La Comisión conserva la facultad discrecional de revisar, y si lo considera oportuno, ajustar los objetivos de BPA y/o su definición en el contexto de cualquier operación corporativa, siempre y cuando, a juicio de la Comisión, cualquier objetivo que resulte de dicha revisión entrañe aproximadamente el mismo nivel de exigencia que los objetivos originales. Cuando tales ajustes se lleven a cabo, la Comisión deberá incluir en informes posteriores una mención a la base de dicho ajuste y al razonamiento que lo sustenta.

Cambio de control

En caso de cambio de control de la Sociedad, los derechos concedidos se consolidarán en la medida en que cualquier condición de desempeño se haya cumplido a dicha fecha a prorrata del tiempo transcurrido. La Comisión puede permitir o requerir que los derechos concedidos sean canjeados por derechos equivalentes sobre las acciones de la compañía que obtenga el control.

Derechos pendientes bajo planes de acciones heredados

Antes de la fusión, British Airways operaba varios planes de retribución en acciones con derechos pendientes a favor de los consejeros ejecutivos. Tras la fusión, todas las opciones y derechos de sus participantes, salvo en relación con el plan de incentivos a largo plazo (LTIP), fueron automáticamente canjeados por opciones y derechos, de valor equivalente y en los mismos términos, para adquirir acciones de IAG, todo ello de acuerdo con las normas de los Planes sobre Acciones de British Airways correspondientes. Todas las opciones concedidas en virtud del LTIP ya eran ejercitables y siguieron siéndolo durante los tres meses siguientes a la fusión. Los titulares de opciones en virtud del LTIP tuvieron asimismo la posibilidad de canjear sus opciones por nuevos derechos, de valor equivalente, para adquirir acciones de IAG. En las tablas de concesiones

de acciones en la sección auditada se muestra información detallada sobre los derechos pendientes. A continuación se presenta de forma detallada información sobre la condición de desempeño aplicable al Plan de Acciones por Desempeño (PSP) 2005 de British Airways.

Plan de Acciones por Desempeño 2005 de British Airways

Existen dos concesiones de derechos pendientes bajo este plan referidos al periodo comprendido entre el 1 de abril de 2009 y el 1 de abril de 2010, que se concedieron en marzo de 2010 y septiembre de 2010, respectivamente. Estos derechos se otorgaron a los consejeros ejecutivos como parte de la función que desempeñaban en ese momento en British Airways. Ambos están sujetos a una condición de evolución del TSR durante tres años con respecto a un grupo comparable de compañías del sector. El grupo comparable de aerolíneas utilizado para dichos derechos se muestra en la siguiente tabla:

Air Berlin	Iberia
Air Canada	JAL (solo 2009)
Air France/KLM	LAN
Air New Zealand	Lufthansa
All Nippon Airlines	Qantas Airways
American Airlines	Ryanair
Cathay Pacific Airways	SAS
Continental Airlines	Singapore Airlines
Delta Airlines	United Airlines
Easyjet	US Airways

Contratos de prestación de servicios de los consejeros ejecutivos

Lo siguiente es una descripción de los términos principales de los contratos de servicio de los consejeros ejecutivos.

Consejero ejecutivo	Fecha del contrato	Periodo de preaviso
Willie Walsh	21 de enero de 2011	12 meses
Keith Williams	21 de enero de 2011	12 meses
Rafael Sánchez-Lozano		
Turmo	21 de enero de 2011	12 meses

Los contratos de servicios de los directivos de IAG no prevén expresamente indemnizaciones en caso de extinción del contrato, al margen de la indemnización sustitutiva del periodo de preaviso. El periodo de preaviso por parte de los directivos es de 26 semanas; el periodo de preaviso por parte de IAG es de 52 semanas. La indemnización sustitutiva del periodo de preaviso deberá satisfacerse por IAG en una cantidad única equivalente al salario base de las 26 primeras semanas, 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 26 semanas si, en opinión razonable de IAG, el directivo ha adoptado medidas razonables para encontrar otro trabajo remunerado y, en tal caso, únicamente en seis pagos mensuales. IAG podrá reducir la suma pagadera con respecto a cualquier mes en la cuantía devengada por el directivo (incluidos salario y prestaciones) por el trabajo realizado durante ese mes.

En caso de cese de un directivo, la indemnización correspondiente (ya sea la indemnización legal, la indemnización sustitutiva del periodo de preaviso o los daños y perjuicios ocasionados por la destitución) está sujeta a un límite de 52 semanas de salario base.

La Sociedad podrá resolver el contrato de servicios de un directivo con efectos inmediatos y sin indemnización por una serie de causas, como, entre otras, la incapacidad del directivo durante 130 días en un periodo de 12 meses, su insolvencia, el desempeño de sus funciones por debajo de un estándar razonable, actos fraudulentos por su parte, el hecho de que incurra en falta o incumplimiento persistente de sus obligaciones, cause el desprestigio de la Sociedad, sea condenado por un delito, sea inhabilitado de su cargo de consejero, se niegue a la cesión de su contrato en caso de transmisión de la empresa en que trabaje o deje de ser apto para trabajar en el Reino Unido (cuando corresponda).

Como se detalla en los documentos de la fusión, el Consejero Delegado de Iberia mantendrá el derecho al abono de su compensación por retiro por un importe de 1.168.000 euros. La provisión matemática de la póliza que cubre dicho beneficio (incluyendo el rendimiento generado) se le abonará al momento de su cese por cualquier causa en la Sociedad.

Participación en otros consejos como consejeros no ejecutivos

El previo consentimiento de la Sociedad es requerido para que un directivo pueda aceptar el cargo de consejero no ejecutivo en otra compañía y dicha autorización sólo será concedida en circunstancias apropiadas. Durante el periodo de referencia, el siguiente consejero ocupó un cargo de administrador por el que percibió honorarios:

Consejero	Compañía	Honorarios libras esterlinas
Keith Williams	Transport for London	22.000

Consejeros no ejecutivos

Los niveles de remuneración del Presidente no ejecutivo, el Vicepresidente no ejecutivo y los consejeros no ejecutivos se establecieron en el momento de la fusión. La siguiente tabla muestra los emolumentos pagados.

	2011 y 2012
Asignación fija anual	
Presidente no ejecutivo ¹	645.000 euros
Vicepresidente no ejecutivo ¹	350.000 euros
Otros consejeros no ejecutivos	120.000 euros
Honorarios adicionales	
Remuneración por el cargo de presidente de una Comisión	20.000 euros

¹ Como se especifica en los documentos de fusión, en 2011 el Presidente no ejecutivo y el Vicepresidente no ejecutivo recibieron una asignación fija adicional (de 235.000 euros y 175.000 euros, respectivamente) que respondía a las especiales responsabilidades y dedicación exigidas por el cargo tras la fusión. Estas asignaciones adicionales dejaron de ser pagaderas en 2012.

Los consejeros no ejecutivos (incluidos el Presidente y el Vicepresidente) tienen derecho a la utilización de billetes de las compañías aéreas del Grupo IAG o relacionadas con el Grupo IAG por un importe máximo total bruto anual de 500.000 euros para todos ellos.

En cuanto al Presidente no ejecutivo, tal como se señala en los documentos de la fusión, las condiciones de su contrato de servicios con Iberia se tuvieron en cuenta en el momento de la fusión. Esto significa que mantiene el derecho al abono de su compensación por retiro por un importe de 2.800.000 euros. La provisión matemática de la póliza que cubre dicho beneficio (incluyendo el rendimiento generado) se le abonará al momento de su cese por cualquier causa en la Sociedad.

Nombramiento de los consejeros no ejecutivos

Los consejeros no ejecutivos (incluidos el Presidente y el Vicepresidente) no tienen contratos de servicios. Su nombramiento viene regulado en el Reglamento del Consejo de Administración, y las fechas en las que se incorporaron al Consejo se muestran en la siguiente tabla.

Las fechas de los nombramientos del Presidente y de los consejeros no ejecutivos que ocuparon el cargo durante el periodo de referencia, son las siguientes:

No ejecutivo	Fecha de nombramiento	Fecha de reelección ¹	Fecha de reelección – Junta de accionistas a celebrarse en:
Antonio Vázquez Romero	25 de mayo de 2010	29 de noviembre de 2010	2015
Sir Martin Broughton	25 de mayo de 2010	29 de noviembre de 2010	2013
Baronesa Kingsmill	27 de septiembre de 2010	29 de noviembre de 2010	2014
James Lawrence	27 de septiembre de 2010	29 de noviembre de 2010	2015
César Alierta Izuel	27 de septiembre de 2010	29 de noviembre de 2010	2014
Patrick Cescau	27 de septiembre de 2010	29 de noviembre de 2010	2013
José Manuel Fernández Norniella	27 de septiembre de 2010	29 de noviembre de 2010	2013
José Pedro Pérez-Llorca	27 de septiembre de 2010	29 de noviembre de 2010	2014
Kieran Poynter	27 de septiembre de 2010	29 de noviembre de 2010	2014
Rodrigo de Rato y Figaredo	27 de septiembre de 2010	29 de noviembre de 2010	2015
John Snow	27 de septiembre de 2010	29 de noviembre de 2010	2013

¹ Con efectos a partir de la fecha de efectos de la fusión (21 de enero de 2011)

A la expiración del periodo inicial, el plazo de duración del cargo de consejero, en caso de ser reelegido, será de tres años. De este modo, tras la conclusión del periodo inicial, todos los consejeros estarán sujetos a reelección al cabo de cada plazo de tres años.

Seguro de vida

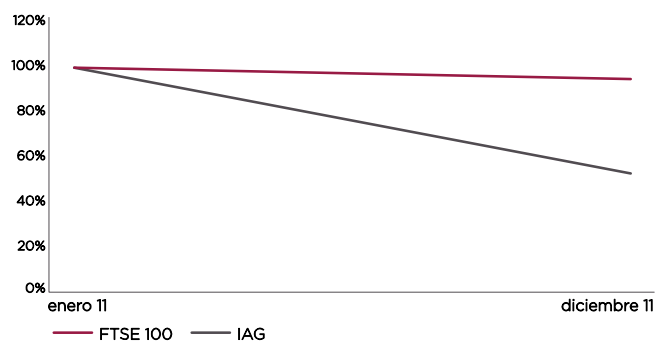
La Sociedad contrata un seguro de vida para todos los consejeros. Para el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2011, la prima pagada por la Sociedad fue de 7.779 euros.

Gráfico de rentabilidad

El siguiente gráfico muestra la comparativa del valor a 31 de diciembre de 2011 de una inversión hipotética de 100 libras en acciones de la Sociedad y en el índice FTSE 100 durante el mismo periodo. A efectos del cálculo se ha tomado el precio de cotización en la fecha de admisión a cotización y la media de los tres meses anteriores al cierre del ejercicio.

Se ha elegido el FTSE 100 por tratarse de un índice de renta variable amplio, del que la Sociedad es un componente y que goza de reconocido prestigio.

Evolución del Retorno Total para el Accionista comparado con el FTSE 100



Fuente: Datastream

INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES – CONTINUACIÓN

La siguiente información está sujeta a auditoría:

Retribución de los consejeros

	Salario base y asignación fija ^{2,4} (miles euros ¹)	Prestaciones en especie ^{3,4} (miles euros ¹)	Complemento de pensión ⁵ (miles euros ¹)	Incentivo concedido vinculado al desempeño		Total para el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2011 (miles euros ¹)
				Efectivo ⁷ (miles euros ¹)	Valor de acciones diferidas (miles euros ¹)	
Consejeros ejecutivos						
Willie Walsh	943	21	182	174	174	1.494
Keith Williams	713	17	172	109	109	1.120
Rafael Sánchez-Lozano Turmo	625	31	136	39	39	870
Consejeros no ejecutivos						
Antonio Vázquez Romero	871	50	–	–	–	921
Sir Martin Broughton ⁶	518	58	–	–	–	576
Baronesa Kingsmill	113	16	–	–	–	129
James Lawrence	113	8	–	–	–	121
César Alierta Izuel	140	–	–	–	–	140
Patrick Cescau	120	16	–	–	–	136
José Manuel Fernández Norniella	113	2	–	–	–	115
José Pedro Pérez-Llorca	113	7	–	–	–	120
Kieran Poynter	140	4	–	–	–	144
Rodrigo de Rato y Figaredo ⁸	113	26	–	–	–	139
John Snow	140	2	–	–	–	142
Retribuciones totales	4.775	258	490	322	322	6.167

¹ El tipo de cambio €:£ aplicado es 1,1514

² Salario base en el caso de consejeros ejecutivos; asignación fija en el caso de consejeros no ejecutivos

³ Las prestaciones en especie incluyen un vehículo de empresa, gasolina, seguro médico privado y viajes personales

⁴ Los salarios, las asignaciones fijas y las prestaciones en especie también incluyen importes relativos a los 20 primeros días del mes de enero de 2011 pagados por British Airways e Iberia

⁵ Efectivo en lugar de pensión (Willie Walsh es asimismo miembro del plan de aportación definida de la Sociedad, cuyos detalles se exponen en este informe)

⁶ Disfrutó de un vehículo de empresa como continuación de la prestación a la que tenía derecho en su calidad de Presidente de British Airways

⁷ Pago del incentivo anual relativo al periodo terminado el 31 de diciembre de 2011

⁸ Desde diciembre de 2011, la asignación correspondiente a Rodrigo de Rato y Figaredo se abona a Bankia, S.A.

Compromisos por pensiones

Willie Walsh y Keith Williams eran miembros activos de los planes de pensiones de British Airways hasta la fecha efectiva de la fusión y sus derechos por pensiones eran los siguientes:

Euros	Beneficios acumulados devengados a 20 de enero de 2011	Incremento de beneficios devengados durante el periodo	Incremento, antes de inflación, en los beneficios devengados durante el periodo	Valor de transferencia ¹ del incremento, antes de inflación, menos aportaciones de los consejeros
Keith Williams	2.476.730	360	30	578

El valor de transferencia¹ de los beneficios devengados al término del ejercicio es el que sigue:

Euros	20 de enero de 2011 ²	31 de diciembre de 2010	Movimiento menos las aportaciones de los consejeros
Keith Williams	2.476.730	2.307.547	169.183

¹ El valor de transferencia representa el pasivo de la Sociedad, no la suma pagada o debida al individuo. Se calcula de acuerdo con la "Occupational Pension Schemes Transfer Value Regulations (1996)" tal y como fue modificada posteriormente.

² Calculado por referencia a las condiciones de mercado a 31 de diciembre de 2011.

Keith Williams era partícipe tanto de NAPS como de un plan de jubilación no cubierto (*unfunded*) que, según los términos de su contrato de servicios, le proporcionarán una pensión de jubilación total a la edad de 60 años equivalente a 1/56 parte del salario

INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES - CONTINUACIÓN

pensionable por cada año de servicio hasta el 31 de marzo de 2007. Por los servicios prestados entre el 1 de abril de 2007 y el 30 de septiembre de 2010, tendrá derecho a 1/60 parte del salario pensionable por año de servicio, pagadero a la edad de 65 años. Por los servicios prestados desde el 1 de octubre de 2010, Keith tiene derecho a 1/75 parte del salario pensionable pagadero a la edad de 65 años. En línea con otros partícipes de NAPS, por los servicios prestados desde el 1 de octubre de 2010, Keith Williams tiene derecho al pago de su pensión desde la edad de 60 años si lo elige.

Willie Walsh era miembro del *British Airways Retirement Plan*, un plan de aportación definida, y British Airways realizó aportaciones por importe de 5.924 euros durante el periodo de referencia (2010: 81.801 euros).

Desde la fecha de efectividad de la fusión, Willie Walsh es miembro del plan de pensiones de la Sociedad, un plan de aportación definida, y la Sociedad realizó aportaciones por importe de 43.174 euros. Keith Williams y Rafael Sánchez-Lozano Turmo eligieron el complemento salarial en lugar de la aportación por pensiones.

Acciones de IAG titularidad, directa o indirecta, de los consejeros

	Total acciones	Derechos de voto	Porcentaje del capital
Antonio Vázquez Romero	512.291	512.291	0,028
Sir Martin Broughton	69.090	69.090	0,004
Willie Walsh	298.915	298.915	0,016
César Alierta Izuel	1.000.000	1.000.000	0,054
Patrick Cescau	-	-	-
José Manuel Fernández Norriella	816	816	0,000
Baronesa Kingsmill	2.000	2.000	0,000
James Lawrence ¹	50.000	50.000	0,003
José Pedro Pérez-Llorca	408	408	0,000
Kieran Poynter	-	-	-
Rodrigo de Rato y Figaredo	408	408	0,000
Rafael Sánchez-Lozano Turmo	103.070	103.070	0,006
John Snow	-	-	-
Keith Williams	135.615	135.615	0,007
Total	2.172.613	2.172.613	0,118

¹ Mantenidas como ADS de IAG (un ADS de IAG equivale a cinco acciones ordinarias de IAG).

Sir Martin Broughton era titular de dos bonos convertibles de British Airways Plc a 31 de diciembre de 2011.

Las participaciones mostradas en la tabla se han mantenido inalteradas entre el 31 de diciembre de 2011 y la fecha de este informe.

Opciones sobre acciones de los consejeros

Los siguientes consejeros eran titulares de opciones para la compra de acciones ordinarias de la Sociedad, concedidas en virtud del *Share Option Plan 1999* (SOP 1999) de British Airways. Dicho plan se cerró después de la última concesión en 2005/06. El plan preveía la concesión de opciones para la adquisición de acciones ordinarias de British Airways o American Depositary Shares de British Airways a un precio de opción no inferior al valor de mercado de las acciones en la fecha de concesión. La concesión inicial de opciones no conllevaba ningún pago.

	Fecha de concesión	Número de opciones a 1 de enero de 2011	Precio de ejercicio	Opciones ejercidas durante el año	Opciones vencidas durante el año	Opciones concedidas durante el año	Ejercitables a partir de	Fecha de caducidad	Número de opciones a 31 diciembre de 2011
Keith Williams	26 de junio de 2001	38.940	321p	-	38.940	-	26 de junio de 2004	26 de junio de 2011	-
	1 de julio de 2002	91.160	181p	-	-	-	1 de julio de 2005	1 de julio de 2012	91.160
	25 de junio de 2003	114.649	157p	-	-	-	25 de junio de 2006	25 de junio de 2013	114.649
	25 de junio de 2004	72.480	262p	-	-	-	25 de junio de 2007	25 de junio de 2014	72.480
	23 de junio de 2005	69.927	276p	-	-	-	23 de junio de 2008	23 de junio de 2015	69.927
Total		387.156		-	38.940	-			348.216

Se han cumplido todas las condiciones vinculadas a desempeño con respecto a todas las opciones indicadas en la tabla y, por lo tanto, todas las opciones están consolidadas.

INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES – CONTINUACIÓN

Derechos condicionales de los consejeros

Los siguientes consejeros eran titulares de derechos condicionales sobre acciones ordinarias de la Sociedad, otorgados en virtud del PSP de IAG, el *Long Term Incentive Plan 1996* (LTIP) de British Airways y el PSP de British Airways. El LTIP se aplicó desde 1996 a 2004 y fue sustituido por el PSP en 2005.

	Plan	Fecha de concesión	Número de derechos a 1 de enero de 2011	Derechos consolidados durante el año	Opciones ejercitadas durante el año	Derechos vencidos durante el año	Derechos concedidos durante el año	Número de derechos a 31 de diciembre de 2011
Willie Walsh								
	BA PSP	19 de agosto de 2008	430.664	148.837	-	281.827	-	-
	BA PSP	17 de septiembre de 2010	469.148	-	-	-	-	469.148
	IAG PSP	31 de marzo de 2011	-	-	-	-	714.285	714.285
Total			899.812	148.837	-	281.827	714.285	1.183.433
Keith Williams								
	LTIP	9 de junio de 2003	46.631	-	-	-	-	46.631
	LTIP	16 de junio de 2004	22.141	-	-	-	-	22.141
	BA PSP	19 de agosto de 2008	257.813	89.100	-	168.713	-	-
	BA PSP	19 de marzo de 2010	325.123	-	-	-	-	325.123
	BA PSP	17 de septiembre de 2010	280.851	-	-	-	-	280.851
	IAG PSP	31 de marzo de 2011	-	-	-	-	409.090	409.090
Total			932.559	89.100	-	168.713	409.090	1.083.836
Rafael Sánchez-Lozano Turmo								
	IAG PSP	31 de marzo de 2011	-	-	-	-	359.990	359.990
Total			-	-	-	-	359.990	359.990

Los derechos consolidados bajo el LTIP anteriormente indicados estaban sujetos a la condición de que el TSR de British Airways fuese igual o superior a la media de los componentes del índice FTSE 100. Al consolidarse los derechos concedidos bajo el LTIP y tras considerar en ambos casos la Comisión de Retribuciones que el desempeño financiero subyacente había sido satisfactorio, se concedieron a los partícipes opciones a coste cero de conformidad con las normas del plan. Las opciones son ejercitables durante un periodo de siete años a contar desde la consolidación del correspondiente derecho concedido bajo el LTIP. El ejercicio de estas opciones no conlleva ningún pago.

Los derechos concedidos bajo el PSP están sujetos a las condiciones de desempeño que se han especificado anteriormente en este informe. En cada caso, las condiciones de desempeño se medirán a lo largo de un único periodo de desempeño de tres años, contados a partir del 1 de abril anterior a la fecha de concesión en el caso de los derechos concedidos bajo los Planes de British Airways, y a partir de la fecha de efectos de la fusión en lo que respecta a los derechos concedidos por IAG.

Los derechos concedidos en 2008 fueron examinados al final del periodo de desempeño. Estos derechos estaban sujetos a dos condiciones de desempeño: el 50% dependía de la evolución del TSR por comparación con un grupo de aerolíneas, y el otro 50% estaba vinculado al margen operativo medio. A resultados de ello, ninguna de las acciones vinculadas a la condición de margen operativo se consolidó, mientras que el 34,56% de los derechos originales vinculados al TSR se consolidaron el 19 de agosto de 2011, caducando el resto. El valor atribuido a las acciones ordinarias de la Sociedad en la fecha de concesión de derechos del PSP 2008 (19 de agosto de 2008), de acuerdo con las normas del plan, fue de 256 peniques. El precio de cotización en la fecha de consolidación de estos derechos (19 de agosto de 2011) fue de 169,04 peniques. El valor monetario de las acciones recibidas fue igual al precio de cotización en la fecha de la consolidación multiplicado por el número de acciones respecto de las que se consolidaron derechos según se indica en la tabla anterior.

El valor atribuido a las acciones ordinarias de acuerdo con las normas del plan en la fecha de concesión de derechos bajo el PSP 2011 fue de 231 peniques (2010: 235 peniques, 2009: 203 peniques, 2008: 256 peniques).

Plan de Diferimiento de Incentivos

Los siguientes consejeros eran titulares de derechos condicionales sobre acciones ordinarias de la Sociedad, concedidos en virtud del IADP de IAG (de acuerdo con el desempeño de British Airways durante el periodo terminado el 31 de diciembre de 2011) y el DSP de British Airways.

	Referente al incentivo devengado según el desempeño del ejercicio	Fecha de concesión	Número de derechos a 1 de enero de 2011	Derechos liberados durante el año	Fecha de consolidación	Derechos vencidos durante el año	Derechos concedidos durante el año	Número de derechos a 31 de diciembre de 2011
Willie Walsh								
IAG IADP	2010	31 de marzo de 2011	-	-	31 de marzo de 2014	-	90.984	90.984
Total			-	-		-	90.984	90.984
Keith Williams								
BA DSP	2007/08	19 de agosto de 2008	26.100	26.100	30 de junio de 2011	-	-	-
BA DSP	2009/10	17 de septiembre de 2010	70.999	-	17 de septiembre de 2013	-	-	70.999
IAG IADP	2010	31 de marzo de 2011	-	-	31 de marzo de 2014	-	44.904	44.904
Total			97.099	26.100		-	44.904	115.903

El valor atribuido a las acciones ordinarias de la Sociedad en la fecha de concesión de derechos bajo el IADP 2011, con arreglo a las normas del plan, fue de 231 peniques (2010: 235 peniques).

El valor atribuido a las acciones ordinarias en la fecha de concesión de derechos bajo el DSP 2008 (19 de agosto de 2008) fue de 256 peniques. El precio de cotización en la fecha de consolidación de estos derechos (30 de junio de 2011) fue de 252,3 peniques. El valor monetario de las acciones recibidas fue igual al precio de cotización en la fecha de la consolidación multiplicado por el número de acciones respecto de las que se consolidaron derechos según se indica en la tabla anterior.

Límites de dilución en el marco de los planes de acciones

La *Association of British Insurers* (ABI) establece guías que limitan el número agregado de acciones ordinarias de nueva emisión bajo todos los planes de acciones de la Sociedad al 10% del capital social ordinario en circulación en cada momento, porcentaje que será como máximo del 5% en el caso de los demás planes de acciones discrecionales de la Sociedad, en cualquier periodo de diez años. En la Junta General de 2010, la Sociedad obtuvo autorización para asignar hasta 45.000.000 acciones (2,43% del capital social) en 2011 y en 2012. De este número máximo, hasta 5.100.000 acciones pueden atribuirse a consejeros ejecutivos bajo todos los planes durante los ejercicios 2011 y 2012. A 31 de diciembre de 2011, 0,66% del capital estaba asignado bajo los planes de acciones de IAG.

Las acciones de IAG empezaron a cotizar el 24 de enero de 2011. Los precios máximo y mínimo de cotización de las acciones de IAG durante el periodo de referencia, y el precio de cotización a 31 de diciembre de 2011, fueron los siguientes:

A 31 de diciembre de 2011	147p
Máximo del periodo	285p
Mínimo del periodo	132p