

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-84236934

DENOMINACIÓN SOCIAL

AMADEUS IT HOLDING, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

SALVADOR DE MADARIAGA ,1 28027 MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

A.1.1. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

Nuestra consideración principal para determinar las políticas de remuneraciones es velar por que estas sirvan a nuestra estrategia empresarial y nuestros objetivos de negocio.

También se tienen en cuenta las opiniones de nuestros accionistas a la hora de determinar la remuneración de los directivos.

Los principios que sirven de base para determinar nuestra política retributiva son los siguientes:

- Establecer un estrecho vínculo entre la consecución de los objetivos estratégicos y el traslado de valor a los accionistas.
- Una parte significativa de la remuneración de los consejeros debe asociarse a los resultados (tanto a largo como a corto plazo).
- Ofrecer compensaciones significativas únicamente cuando así lo justifiquen los resultados, en su caso.
- Ofrecer retribuciones y prestaciones competitivas y justas, para poder atraer y conservar a los mejores profesionales.

A.1.2. Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.

Cada dos años, la comisión revisa los datos sobre retribuciones de consejeros no ejecutivos de empresas comparables integradas en los principales índices europeos, incluido el IBEX 35.

Como consecuencia del estudio de mercado llevado a cabo en 2015, la comisión ha propuesto al Consejo aumentar la retribución anual del Presidente para 2015 en un 50% respecto a 2014, de 200.000 € a 300.000 €.

La retribución anual pagadera a cada uno de los consejeros no ejecutivos en 2015 se incrementará en un 4,9% respecto a 2014, de 85.000 € a 89.200 €. Así mismo, la retribución anual de los presidentes de las comisiones aumentarán un 4,9%, de 42.500 € a 44.600 €, y la de los miembros de dichas comisiones se incrementará un 4,5%, de 21.250 € a 22.200 €.

A.1.3. Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad.

A propuesta de la Comisión, el Consejo toma en cuenta los siguientes criterios a la hora de establecer la política de remuneraciones:

- Las disposiciones de los Estatutos y del Reglamento del Consejo: el sistema y la política de remuneraciones que se aplican al Consejo de Administración de Amadeus, así como a su proceso de preparación, se encuentran regulados por los Estatutos (artículo 36) y el Reglamento del Consejo de Administración (artículo 20). De conformidad con lo previsto

en esos textos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determina las cantidades que los Consejeros deben percibir por el desempeño de las funciones de supervisión y toma colectiva de decisiones inherentes a su condición y puesto, dentro del límite máximo establecido por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad.

La citada remuneración, resultante de la pertenencia al Consejo de Administración de Amadeus, es compatible con otras retribuciones que puedan percibir los Consejeros en relación con las funciones ejecutivas que puedan desempeñar en la Sociedad, o con otras funciones de asesoramiento que puedan desarrollar para la Sociedad, y que sean ajenas a las inherentes a su condición de Consejeros. Es el Consejo de Administración de la Sociedad quien autoriza estas retribuciones, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los sistemas de remuneración que se encuentran asociados al precio de cotización de las acciones o que conllevan la entrega de acciones u opciones sobre acciones se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, conforme a lo previsto en la legislación y normativas vigentes.

- La legislación y normativas vigentes.
- Los objetivos establecidos para el Grupo, que permiten, entre otras cosas, la determinación de los parámetros a los que se asocian las remuneraciones variables a largo plazo y anuales.
- Datos de mercado.

A.1.4. Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

La remuneración de los consejeros externos depende de su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad. Así pues, la cuantía de la remuneración de los consejeros externos se establece de modo que se ofrezcan incentivos a la dedicación pero que a la vez no constituyan un impedimento para su independencia. Consiguientemente, la remuneración de los consejeros externos consiste en una retribución fija (según se describe en el apartado A.3.). No tienen derecho a participar en los planes de incentivos.

La remuneración total del Consejero Ejecutivo (CEO) consta de varios componentes, siendo los principales: (i) salario base, (ii) remuneración variable a corto plazo; (iii) remuneración variable a largo plazo; y (iv) otras remuneraciones (honorarios de pertenencia al Consejo, retribuciones en especie y plan de pensiones).

Una parte importante del paquete retributivo total del CEO (salario base + remuneración variable a corto plazo + remuneración variable a largo plazo) es variable, haciéndose hincapié en los incentivos a largo plazo. Si los resultados de la Sociedad se sitúan en el nivel máximo previsto, hasta un total del 85% de la remuneración total del CEO estaría en riesgo (esto es, supeditada a las condiciones de rendimiento). En 2015, este porcentaje equivale al 78%.

Los incentivos máximos se abonan únicamente cuando se alcanza un conjunto de objetivos preestablecidos muy elevados. No se abonan incentivos cuando los resultados de la Sociedad se sitúan por debajo del umbral establecido.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

A.2.1. Trabajos preparatorios y proceso de toma de decisiones

Al proponer al Consejo de Administración la política retributiva de los directivos, la comisión tiene en consideración los salarios y condiciones de trabajo de los empleados de Amadeus en su conjunto, sobre todo al ponderar el nivel de cualquier incremento del salario anual del CEO.

La comisión también tiene en cuenta datos comparativos de mercado. El principal grupo de comparación de la Sociedad a efectos de referencia se compone de una amplia selección de empresas, sobre todo europeas, escogidas conforme a criterios objetivos como ingresos anuales, capitalización bursátil y sector. Normalmente, la comisión revisa los resultados del análisis comparativo una vez al año, y recurre para ello a un consultor externo: Towers Watson.

En la selección de los criterios de rendimiento, la comisión toma en consideración los objetivos estratégicos del grupo y las prioridades del negocio a corto y largo plazo. Los objetivos asociados a parámetros financieros internos (como ingresos, EBITDA y beneficio por acción ajustado) suelen establecerse conforme a los presupuestos del grupo (para el bonus anual) y al plan a largo plazo (para el plan de incentivos a largo plazo). Los objetivos relacionados con mediciones externas (como la evolución del retorno total al accionista respecto de un conjunto de entidades de referencia) se basan en estándares de mercado. En todos los parámetros de rendimiento se establece un umbral que representa el resultado mínimo aceptable, así como un nivel de rendimiento máximo que refleja un resultado muy exigente pero alcanzable.

Al término del periodo de valoración del rendimiento, la comisión puede evaluar el rendimiento conforme a los objetivos, adoptando criterios subjetivos para dar cabida a situaciones como (a título meramente enunciativo) fusiones, adquisiciones, enajenaciones, fluctuaciones de los tipos de cambio, variaciones en el tratamiento contable, liquidaciones extraordinarias de elevada cuantía, etc. La aplicación de estos criterios subjetivos resulta importante para garantizar que

la valoración final del rendimiento sea apropiada y justa. Tras la revisión de los resultados del plan de incentivos, antes de que se realice ningún pago, la comisión tiene la potestad de proponer al Consejo el ajuste al alza o a la baja de los pagos o consolidaciones definitivos, si considera que las circunstancias así lo justifican.

Los motivos de todos los ajustes que se realicen se consignarán en el Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio correspondiente.

A.2.2. Comisión de Retribuciones: Mandato

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuyos deberes se establecen en el artículo 43 de los Estatutos Sociales y en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, representa un papel esencial en la configuración de la política retributiva del Grupo Amadeus y en el desarrollo y aplicación de sus componentes. Su mandato en el ámbito de las remuneraciones consiste en analizar de forma continuada, formular y revisar periódicamente el sistema de remuneraciones aplicable a los Consejeros y Altos Directivos, así como diseñar nuevos planes retributivos que permitan a la Sociedad atraer, conservar y motivar a los profesionales más destacados, alineando sus intereses con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

A.2.3. Comisión de Retribuciones: Composición

Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará compuesta por Consejeros externos, la mayoría de los cuales deberán ser Consejeros independientes, cuyo número será determinado por el Consejo de Administración, siendo el mínimo de tres (3) y el máximo de cinco (5) miembros.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán designados por el Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá designar de entre sus miembros a un Presidente. Este habrá de ser un Consejero independiente y rotar cada dos (2) años, pudiendo ser reelegido tras cumplirse un (1) año desde que hubiera cesado en el cargo de Presidente.

Así pues, la Comisión está presidida por Dame Clara Furse (Consejera externa independiente), y sus integrantes son: D. Guillermo de la Dehesa Romero (Consejero externo independiente), D. Francesco Loredan (Consejero externo independiente), Dr. Roland Busch (Consejero externo - otros), y D. David Webster (Consejero externo independiente).

A.2.4. Comisión de Retribuciones: Asesores externos

Towers Watson ha sido nombrada formalmente por la comisión como asesora independiente sobre remuneraciones, para prestar asesoramiento cuando resulte preciso. En 2014, Towers Watson ofreció datos retributivos comparativos para los puestos del Comité Ejecutivo de Dirección y orientación acerca de la elaboración del informe sobre remuneraciones.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

El Consejero Ejecutivo percibe un salario base anual, que se abona mensualmente, por el ejercicio de funciones ejecutivas en el seno de la Sociedad. La finalidad de este elemento consiste en reflejar el valor de mercado del puesto, atraer a profesionales de gran talento y recompensar las capacidades y la experiencia.

El salario base se revisa anualmente. Las variaciones suelen entrar en vigor el 1 de abril. Periódicamente, se evalúa su pertinencia comparándolo con un grupo de referencia ad hoc y se tienen en cuenta además la situación económica, las condiciones del mercado, los resultados de la Sociedad, el cargo de la persona, sus capacidades y cometidos, el grupo externo de referencia y las subidas practicadas en el resto del Grupo.

Para 2015, tras considerar cuidadosamente los resultados de la Sociedad, datos del mercado y las condiciones salariales y de otro tipo dentro del Grupo, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado una subida salarial del 2,1% (en vigor a partir del 1 de abril de 2015) con respecto a 2014. Esta medida se ajusta al promedio de la política general adoptada para el personal de nuestros principales emplazamientos europeos (España, Francia y Alemania).

En lo que respecta a las subidas del salario base en próximos ejercicios, podrán practicarse incrementos significativamente superiores a la media de la política general para el personal en determinadas circunstancias, como son (a título meramente enunciativo) cambios sustanciales en la actividad, cometidos o responsabilidades, retención o resultados excepcionales de la Sociedad. El motivo de cualquier subida significativamente superior a la media se consignará en el Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio correspondiente.

Además, el CEO percibe honorarios por su pertenencia al Consejo, de conformidad con la política retributiva que seguidamente se describe para todos los consejeros, en razón de tal condición, y que refleja la práctica habitual en España. En 2015, el CEO percibirá 35.000 € en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo.

En lo que respecta a la remuneración del Presidente y de los Consejeros no ejecutivos, ofrecemos una compensación competitiva y proporcionada al tiempo de dedicación necesario y a las responsabilidades atribuidas. Dicha compensación se revisa cada dos años. Además, se comparan con grupos de referencia externos, compuestos principalmente por índices del mercado de valores europeo, incluido el IBEX 35.

Cada año, el Consejo somete a la aprobación de la Junta Ordinaria de Accionistas la retribución global máxima que perciben los consejeros por su condición de tales.

En 2015, este máximo no deberá superar, en su conjunto, los 1.405.000 € (suponiendo que el número de Consejeros sea de once durante todo el ejercicio, y que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Auditoría estén integradas por cinco miembros cada una).

En relación con los Consejeros externos, en 2015:

— El Presidente del Consejo percibe una remuneración anual fija, que incluye pagos en especie. Esta remuneración es de 300.000 €.

— Los Consejeros no ejecutivos perciben una remuneración fija por su pertenencia al Consejo de 89.200 €. Así mismo, también se establece una remuneración fija para los presidentes (44.600 €) y miembros (22.200 €) de las Comisiones de Auditoría y de Nombramientos y Remuneraciones.

El Presidente y los Consejeros no ejecutivos no participan en ningún plan de incentivos ni de pensiones, ni tienen derecho a percibir dietas por asistencia al consejo.

En el apartado A.10 se recogen las características principales de las retribuciones en especie.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

El Presidente y los Consejeros no ejecutivos no participan en planes de incentivos.

En la política de remuneraciones se prevén los siguientes componentes variables para el Consejero Ejecutivo:

i) Bonus anual: el propósito de este elemento es incentivar y recompensar la consecución de determinados resultados financieros anuales por parte de la Sociedad. Se abona en metálico y está ligado a los resultados del ejercicio anterior.

El Consejo, a propuesta de la comisión, es quien aprueba los criterios y objetivos de medición del desempeño, al inicio de cada ejercicio. Para seleccionar los criterios de valoración del desempeño, la Comisión tiene en consideración los objetivos estratégicos del Grupo y las prioridades del negocio a corto y largo plazo. Los objetivos de rendimiento se establecen conforme al plan de explotación del Grupo, y se revisan anualmente para asegurar que sean los suficientemente exigentes. Para establecer los objetivos, la Comisión tiene en cuenta también las previsiones de los analistas, la situación económica y las previsiones de la Comisión sobre los resultados del periodo correspondiente.

Los criterios de valoración del desempeño suelen incluir parámetros financieros, como (con carácter meramente enunciativo) ingresos, EBITDA o beneficio por acción ajustado, asignándose normalmente la misma importancia a cada uno de ellos. También pueden incluirse objetivos estratégicos o individuales, si bien la representación de estos en el total de objetivos no puede superar el 20% de la oportunidad de consecución del bonus.

Los incentivos máximos se abonan únicamente cuando se alcanza un conjunto de objetivos preestablecidos muy elevados. No se abonan incentivos cuando los resultados se sitúan por debajo del umbral establecido.

La comisión tiene potestad para revisar y ajustar, de un ejercicio a otro, los parámetros de valoración del rendimiento, la importancia relativa de cada uno de ellos o los niveles de cumplimiento objetivos (targets), para garantizar que se correspondan en todo momento con la estrategia de la Sociedad.

Tras el cierre de cada ejercicio, la comisión evalúa el desempeño conforme a los objetivos, adoptando criterios subjetivos para dar cabida a situaciones como (a título meramente enunciativo) fusiones, adquisiciones, enajenaciones, fluctuaciones de los tipos de cambio, variaciones en el tratamiento contable, liquidaciones extraordinarias de elevada cuantía, etc. La aplicación de estos criterios subjetivos resulta importante para garantizar que la valoración final del rendimiento sea apropiada y justa.

Así mismo, la Comisión tiene la potestad de proponer al Consejo el ajuste al alza o a la baja de cualquier pago de incentivos, si considera que las circunstancias así lo justifican. Los motivos de cualquier ajuste de este tipo deben hacerse constar en el Informe Anual sobre Remuneraciones.

En 2015, los parámetros de valoración del rendimiento son: ingresos, EBITDA y beneficio por acción ajustado, y cada uno de ellos tiene la misma importancia relativa. El beneficio por acción ajustado se incluye como parámetro de valoración del rendimiento tanto para el bonus anual como para el plan de incentivos a largo plazo, en reflejo de la importancia estratégica que reviste la consecución de un crecimiento rentable.

El tope máximo establecido para la prima anual de 2015 es la oportunidad de lograr el 150% del salario base, en el caso del CEO, y únicamente se alcanzará en caso de lograr un conjunto de objetivos de rendimiento de un nivel muy elevado. El 50% de esta oportunidad puede concederse si los objetivos se cumplen al 100% y el 25% si se alcanza el nivel mínimo. No se abona ninguna prima si el rendimiento se sitúa por debajo de dicho umbral.

CONTINÚA EN APARTADO E-1 (OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS)

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

El Consejero Ejecutivo participa en un plan de aportación definida. La aportación anual de la Sociedad es igual al 20% del salario base pagadero durante el ejercicio correspondiente. En el apartado D.1.a) iii) (Sistemas de ahorro a largo plazo) del presente Informe se ofrece un desglose de la aportación realizada para el Consejero Ejecutivo en 2014. Las aportaciones de la Sociedad se encuentran condicionadas a que el Consejero Ejecutivo efectúe sus propias aportaciones, a título personal, al citado plan, que se deducen de su salario base.

En caso de terminación de la relación contractual por parte de la Sociedad a causa de una conducta gravemente dolosa y culpable por parte del Consejero Ejecutivo, este perdería los derechos económicos sobre las aportaciones realizadas por la Sociedad al sistema de pensiones.

En caso de resolución por otros motivos, el Consejero Ejecutivo seguiría disfrutando de los derechos económicos derivados de las aportaciones realizadas por la Sociedad.
El Presidente y los Consejeros no ejecutivos no participan en ningún plan de pensiones.

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

Explique las indemnizaciones

No se ha acordado el pago de ninguna indemnización por la terminación de las funciones como consejero. Sí existen derechos de indemnización por el cese de las funciones ejecutivas que, en su caso, pueda desempeñar cada consejero, como se detalla seguidamente en el apartado A.7.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos que gobiernan el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Ejecutivo y de Amadeus incluyen las cláusulas habituales de este tipo de contratos, habida cuenta de las prácticas de mercado convencionales en este sentido, y tienen el objetivo de atraer y conservar a los profesionales más destacados y salvaguardar los intereses legítimos de la Sociedad.

Seguidamente se describen los términos y condiciones más significativos de los citados contratos:

El periodo de preaviso para la resolución del contrato a instancias del CEO o de la Sociedad es de seis meses como mínimo.

En caso de resolución a instancias de la Sociedad por causas cuales fueren, siempre que no exista una conducta gravemente dolosa y culpable por parte del CEO, (esto es, despido improcedente) o de dimisión por parte del CEO por causas relacionadas con un incumplimiento grave o culpable por parte de Amadeus de las obligaciones asumidas en relación con el cargo, o por reducirse sustancialmente o quedar desprovistas de contenido las funciones y facultades del CEO, este tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al doble de su salario base anual.

En caso de un cambio en el control de la Sociedad, el CEO tiene la opción de resolver su contrato con un preaviso de seis meses, con derecho a percibir una indemnización equivalente al doble de su salario base anual.

No se prevé ningún otro supuesto que conlleve indemnización.

Así mismo, en el contrato del CEO se recoge una cláusula de no concurrencia que impide al CEO competir contra Amadeus durante los 12 meses siguientes a la resolución de su contrato (con independencia de las causas de tal resolución). La aplicación de esta cláusula estará sometida al criterio del Consejo y, si se hace valer, deberá abonarse al CEO un importe equivalente a un año de su salario base anual en la fecha de su salida efectiva de la empresa.

Los derechos del CEO sobre concesiones de acciones no consolidadas, adjudicadas en virtud del ILP, recibirán el tratamiento contemplado en la normativa del plan. En caso de fallecimiento, enfermedad, jubilación, despido improcedente, extinción de la relación laboral de mutuo acuerdo y cese, las concesiones de acciones se prorratearán (con supeditación al cumplimiento de las condiciones de rendimiento aplicables). Las concesiones adjudicadas se harán efectivas en un plazo de 90 días a partir de la fecha de resolución y, a discreción de la comisión, podrán liquidarse al contado en lugar de acciones. En cualquier otro caso, incluida su dimisión o despido procedente, perderá todos sus derechos de este tipo.

Otras estipulaciones del contrato del CEO:

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejero Ejecutivo no podrá desarrollar ninguna actividad que constituya competencia efectiva de las que desarrolle la Sociedad. El Consejo podrá dispensarle del cumplimiento esta obligación cuando considere que la actividad en cuestión no menoscaba ni supone un riesgo para los intereses de la Sociedad.
- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejero Ejecutivo deberá mantener el secreto de cualquier información que no sea de dominio público a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones. Este deber de secreto persistirá cuando abandone su puesto.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

A fecha de emisión del presente Informe, no existe ninguna remuneración suplementaria devengada a favor de los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

A fecha de emisión del presente Informe, no se han facilitado anticipos, créditos ni garantías a ninguno de los Consejeros, ni por cuenta de ellos.

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

Explique las remuneraciones en especie

El Consejero Ejecutivo tiene derecho a percibir determinadas prestaciones y remuneraciones en especie. Su finalidad es ofrecerle un paquete retributivo competitivo según el mercado. Entre las prestaciones se incluyen las siguientes, a título meramente enunciativo:

- Seguro médico privado para el Consejero Ejecutivo y sus familiares directos
- Seguro de vida e incapacidad
- Vehículo, tarjeta de combustible y aparcamiento
- Asistencia tributaria
- Dietas de manutención
- Otras prestaciones complementarias de reducida cuantía

Los gastos en que incurre el Consejero Ejecutivo en el desempeño de sus funciones se verifican y le son reintegrados.

Además del Presidente, que disfruta así mismo de un seguro médico (incluido en la retribución por pertenencia al Consejo de 300.000 € al año), los Consejeros no ejecutivos no participan en ningún plan de prestaciones. Únicamente se les reintegran los gastos de viaje y alojamiento justificados, relacionados con su asistencia a las reuniones del Consejo y de cualquier comisión del Consejo a la que pertenezcan.

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

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

A fecha de emisión del presente Informe, no se había devengado ninguna remuneración de este tipo.

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

Explique los otros conceptos retributivos

A fecha de emisión del presente Informe, en el sistema de remuneraciones de los Consejeros no se prevé ningún concepto retributivo adicional distinto de los que se describen en los apartados anteriores.

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La política de remuneraciones de Amadeus ha sido diseñada teniendo en cuenta la estrategia de la Sociedad y sus resultados a largo plazo:

- La remuneración total del Consejero Ejecutivo y de los altos directivos consta de varios componentes, principalmente: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo.

- Los planes de retribución variable a largo plazo son plurianuales, para que su proceso de evaluación se centre en los resultados a largo plazo y se tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta remuneración se concede y abona en forma de acciones, en función de la creación de valor, de manera que se alinean los intereses de los directivos con los de los accionistas. Así mismo, comprenden ciclos solapados que normalmente se van sucediendo a lo largo del tiempo, para que en todos los procesos de decisión se mantenga siempre una orientación al largo plazo.

La política de remuneraciones de Amadeus establece un equilibrio apropiado entre los componentes retributivos fijos y variables:

- El sistema de remuneraciones establece una relación equilibrada y eficaz entre los elementos fijos y variables: en un supuesto normal, en el que se logran al 100% los objetivos asociados a la retribución variable, la remuneración fija del Consejero Ejecutivo representa aproximadamente entre el 30% y el 35% de su retribución total (salario base + variable a corto plazo + variable a largo plazo). Esta proporción se considera suficientemente elevada, pero no excesiva, teniendo en cuenta que en caso de no cumplir los objetivos mínimos de desempeño no se pagaría retribución variable alguna.

- Así pues, los elementos variables de la remuneración son lo suficientemente flexibles como para poder modularse, hasta el punto de que pueden llegar a eliminarse por completo. En un supuesto en el que no se alcancen los objetivos asociados a la retribución variable, el Consejero Ejecutivo y los altos directivos únicamente percibirían la remuneración fija.

- No se contempla la obtención de retribución variable garantizada, salvo en casos de nuevas contrataciones, en los que podrá garantizarse, excepcionalmente, el cobro de retribuciones de este tipo en el primer año de trabajo.

En lo que respecta a las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable de revisar y analizar la política de remuneraciones y su aplicación. Son aproximadamente diez los altos directivos que pertenecen al ámbito de competencia de la Comisión. Este grupo incluye profesionales cuyas actividades pueden ejercer un efecto significativo sobre el perfil de riesgos de la entidad.

- Igualmente, la Comisión de Auditoría de la Sociedad participa en el proceso de decisión relativo a la retribución variable (bonus) a corto plazo del Consejero Ejecutivo, verificando la información económica y financiera que pueda incluirse en el conjunto de objetivos asociado a dicha retribución, ya que esta Comisión debe verificar primero los resultados de la Sociedad que se tomen como base para la valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes.

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se compone actualmente de cinco miembros, tres de los cuales son además miembros de la Comisión de Auditoría. Concretamente, en la fecha de elaboración de este Informe, tanto el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como el de la Comisión de Auditoría pertenecen a ambas Comisiones. La presencia solapada de Consejeros en ambas Comisiones garantiza que se tengan en cuenta los riesgos asociados a la remuneración en las sesiones de ambas Comisiones y en las propuestas que estas presenten al Consejo, tanto para determinar como para evaluar los incentivos anuales y plurianuales.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones

de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

A fecha de emisión del presente Informe, está previsto que los principios y criterios que gobiernen la política de remuneraciones en ejercicios futuros sean similares a los que se encuentran actualmente en vigor y que se describen en los apartados anteriores. Consiguientemente, y salvo que los órganos sociales competentes acuerden introducir variaciones en dicha política debido a cambios en la regulación o en el ámbito estratégico o financiero, o a que concurran otras circunstancias o hechos que así lo justifiquen, está previsto que se mantenga la política de remuneraciones descrita en el presente Informe.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Está previsto que el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros y el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sean similares a los descritos en los apartados A.1. y A.2, no contemplándose actualmente la introducción de ningún cambio en los mismos.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

A lo largo del ejercicio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza un seguimiento de los objetivos asociados a los incentivos anuales y plurianuales. En su evaluación final, basada en los resultados registrados para todo el periodo de valoración (facilitados por el departamento financiero), también se tiene en cuenta la calidad de los resultados a largo plazo y los riesgos asociados. Como se ha explicado anteriormente, la Comisión de Auditoría verifica primero los resultados del Grupo que se tienen en cuenta para la determinación del grado de consecución del conjunto de objetivos del que depende la retribución variable (bonus) a corto plazo.

Los planes de retribución variable a largo plazo son plurianuales, para que su proceso de evaluación se centre en los resultados a largo plazo y se tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta remuneración se concede y abona en forma de acciones, en función de la creación de valor, de manera que se alinean los intereses de los directivos con los de los accionistas. Así mismo, comprenden ciclos solapados que normalmente se van sucediendo a lo largo del tiempo, para que en todos los procesos de decisión se mantenga siempre una orientación a largo plazo.

También cabe destacar, en lo que respecta a los planes accionariales (retribución a largo plazo), que un consultor externo asesora a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la determinación del retorno total al accionista (TSR), tanto para Amadeus como para las empresas comprendidas en el grupo de comparación.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se compone actualmente de cinco miembros, tres de los cuales son además miembros de la Comisión de Auditoría, en la fecha de elaboración de este Informe. Concretamente, tanto el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como el de la Comisión de Auditoría pertenecen a ambas Comisiones.

Las funciones de la Comisión de Auditoría comprenden la realización de un seguimiento sobre la eficiencia de los sistemas de control interno y gestión de riesgos de la Sociedad. En este sentido, es responsable de proponer al Consejo de Administración una política de control y gestión de riesgos, en la que deben identificarse, como mínimo, los siguientes elementos:

- Los tipos de riesgos (operativo, tecnológico, financiero, jurídico y reputacional) que atañen a la Sociedad.
- La determinación del nivel de riesgo que la Sociedad considera aceptable.
- Las medidas para mitigar los efectos de los riesgos identificados, en caso de que lleguen a materializarse.
- Los sistemas de información y control que deben emplearse para controlar y gestionar los citados riesgos.

La presencia solapada de Consejeros en estas dos Comisiones garantiza que se tengan en cuenta los riesgos asociados a la remuneración en las sesiones de ambas Comisiones y en las propuestas que estas presenten al Consejo, tanto para determinar como para evaluar los incentivos anuales y plurianuales.

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

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

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

El CEO fue nombrado Consejero a finales de junio de 2014. Los datos que se recogen a continuación corresponden a su primer semestre completo como Consejero Ejecutivo (del 1 de julio al 31 de diciembre de 2014):

- i) Salario base: 417.500 €
- ii) Honorarios de pertenencia al Consejo: 17.500 €
- iii) Retribuciones en especie: 57.744 €
- iv) Fondo de pensiones: 83.500 €. Téngase en cuenta que la cifra de fondos acumulados que se consigna en la tabla (iii) del apartado D.1.a) incluye las aportaciones realizadas a título personal por el CEO, según se explica en el apartado A.5.
- v) Bonus anual:

En 2014, el CEO participó en el plan de prima anual que se abonará en abril de 2015. El plan se centra en los resultados financieros de Amadeus, asociándose principalmente a los ingresos, el EBITDA y el beneficio por acción ajustado, dotándose la misma representación a cada uno de estos parámetros. A lo largo del ejercicio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza un seguimiento del conjunto de objetivos, si bien la evaluación final se basa en los resultados auditados de 2014, visados primero por la Comisión de Auditoría, y en el grado de consecución de dichos objetivos. Tras examinar estos datos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora una propuesta de prima que presenta al Consejo de Administración para su aprobación. La Comisión tiene en cuenta así mismo la calidad de los resultados a largo plazo y los riesgos asociados para formular la propuesta de retribución variable.

El grado de consecución general de los objetivos en 2014 se situó por encima de los objetivos establecidos, en los tres parámetros, lo cual dará lugar al pago de una prima de 480.647 € en relación con el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2014.

- vi) Incentivo a largo plazo:

El CEO recibió acciones consolidadas conforme al Plan de Incentivos a Largo Plazo para Directivos (Performance Share Plan) en junio de 2014, antes de ser nombrado Consejero Ejecutivo.

En el caso del Presidente y los Consejeros no ejecutivos, la remuneración total recibida en relación con el ejercicio concluido el 31 de diciembre de 2014 ascendió a 1.226.400 €. En las tablas de retribución total consignadas en el apartado D.1 se ofrecen datos individualizados.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
MARC VERSPYCK	Dominical	Desde 26/06/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS MAROTO CAMINO	Ejecutivo	Desde 26/06/2014 hasta 31/12/2014.
STUART ANDERSON MCALPINE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CHRISTIAN GUY MARIE BOIREAU	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 26/06/2014.
BERNARD ANDRÉ JOSEP BOURIGEAUD	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 28/04/2014.
ENRIQUE DUPUY DE LÔME CHAVARRI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 16/10/2014.
CLARA FURSE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PIERRE HENRI GOURGEON	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCESCO LOREDAN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ROLAND HEINRICH BUSCH	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	0	196	0	0	0	0	0	4	200	200

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
CLARA FURSE	0	85	0	0	0	46	0	0	131	128
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	85	0	0	0	69	0	0	154	149
BERNARD ANDRÉ JOSEP BOURIGEAUD	0	28	0	0	0	7	0	0	35	106
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	0	85	0	0	0	44	0	0	129	128
FRANCESCO LOREDAN	0	85	0	0	0	21	0	0	106	106
ENRIQUE DUPUY DE LÔME CHAVARRI	0	68	0	0	0	17	0	0	85	106
MARC VERSPYCK	0	44	0	0	0	11	0	0	55	0
CHRISTIAN GUY MARIE BOIREAU	0	41	0	0	0	10	0	0	51	106
ROLAND HEINRICH BUSCH	0	85	0	0	0	21	0	0	106	51
STUART ANDERSON MCALPINE	0	85	0	0	0	0	0	0	85	85
PIERRE HENRI GOURGEON	0	85	0	0	0	4	0	0	89	85
LUIS MAROTO CAMINO	418	18	0	481	0	0	0	58	975	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
LUIS MAROTO CAMINO	84	0	97	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

LUIS MAROTO CAMINO					
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos					
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos	
0,00		N/A		N/A	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros			
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014		Ejercicio 2013	
42	0	N/A		N/A	

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CLARA FURSE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BERNARD ANDRÉ JOSEP BOURIGEAUD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCESCO LOREDAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENRIQUE DUPUY DE LÔME CHAVARRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARC VERSPYCK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHRISTIAN GUY MARIE BOIREAU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROLAND HEINRICH BUSCH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STUART ANDERSON MCALPINE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PIERRE HENRI GOURGEON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS MAROTO CAMINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	200	0	0	200	0	0	0	0	200	200	0
CLARA FURSE	131	0	0	131	0	0	0	0	131	128	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	154	0	0	154	0	0	0	0	154	149	0
BERNARD ANDRÉ JOSEP BOURIGEAUD	35	0	0	35	0	0	0	0	35	106	0
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	129	0	0	129	0	0	0	0	129	128	0
FRANCESCO LOREDAN	106	0	0	106	0	0	0	0	106	106	0
ENRIQUE DUPUY DE LÔME CHAVARRI	85	0	0	85	0	0	0	0	85	106	0
MARC VERSPYCK	55	0	0	55	0	0	0	0	55	0	0
CHRISTIAN GUY MARIE BOIREAU	51	0	0	51	0	0	0	0	51	106	0
ROLAND HEINRICH BUSCH	106	0	0	106	0	0	0	0	106	51	0
STUART ANDERSON MCALPINE	85	0	0	85	0	0	0	0	85	85	0
PIERRE HENRI GOURGEON	89	0	0	89	0	0	0	0	89	85	0
LUIS MAROTO CAMINO	975	0	0	975	0	0	0	0	975	0	84
TOTAL	2.201	0	0	2.201	0	0	0	0	2.201	1.250	84

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

Según se explica en el apartado A.1.4, la mayor parte de la remuneración total del CEO se encuentra supeditada a los resultados de la Sociedad.

Las medidas de rendimiento que se han tenido en consideración para el cálculo del bonus anual han sido los ingresos, el EBITDA y el beneficio por acción ajustado. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha evaluado que el grado de consecución de los objetivos se sitúa por encima de lo esperado, a tenor de los resultados auditados para el ejercicio 2014.

El Presidente y los Consejeros no ejecutivos no participan en planes de incentivos, de manera que su remuneración no depende de los resultados de la Sociedad.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	327.405.184	73,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	23.654.938	7,20%
Votos a favor	302.186.405	92,30%
Abstenciones	1.563.841	0,50%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

CONTINUACIÓN APARTADO A.4

ii) Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP): Este plan está destinado a incentivar la creación de valor a largo plazo, alineando los intereses de los directivos y accionistas mediante concesiones de acciones. Cada año, se adjudican paquetes de acciones, cuya consolidación final depende de los resultados obtenidos a lo largo de un periodo de varios años, como mínimo, tres.

El rendimiento se evalúa conforme a distintos parámetros, entre los que se incluyen, a título meramente enunciativo, criterios financieros y de creación de valor.

La cuantía máxima de los incentivos se abona únicamente cuando se logra un conjunto de objetivos de rendimiento de un nivel muy elevado. Por debajo del umbral mínimo establecido no se abona ningún tipo de incentivo.

Sujeto a la aprobación del Consejo, la comisión se reserva la potestad de revisar y ajustar los parámetros de valoración del rendimiento, su importancia relativa, objetivos y grupos comparativos de referencia (en su caso) para cada ciclo de adjudicación, para garantizar que se correspondan en todo momento con la estrategia de la Sociedad.

El valor nominal máximo de la concesión es el 200% del salario base, en el caso del CEO. Supeditado a la aprobación del Consejo, la comisión se reserva la potestad de aumentar este porcentaje hasta el 400% de su salario base en situaciones excepcionales, como puede ser, a título meramente enunciativo, su retención, la consecución de resultados excepcionales por parte de la Sociedad o la compensación de un ejercicio en el que no se haya concedido ningún incentivo ("año de barbecho"), si se amplía el periodo de concesión.

La justificación de cualquier incremento de este tipo se consignará en el Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio correspondiente.

No se abonan dividendos sobre las acciones no consolidadas de forma efectiva.

La concesión conforme al Plan de Incentivos a Largo Plazo para Directivos de 2015 (Performance Share Plan) se realizará conforme a la política de remuneraciones que aquí se describe. Supeditado a la autorización de los accionistas, el CEO sería beneficiario de una concesión de acciones cuyo valor nominal máximo sería el 200% de su salario base, y su consolidación tendría lugar en 2018. La medida en que las acciones concedidas serán objeto de consolidación en 2018 dependerá de los siguientes parámetros de rendimiento:

- Beneficio por acción (EPS) ajustado (ponderación del 60%)
- Rendimiento en términos de retorno total al accionista (TSR) en relación con el grupo de referencia (ponderación del 40%)

En 2015, el grupo de referencia a efectos comparativos del TSR está compuesto por unas 60 empresas, la mayoría de ellas pertenecientes al índice Eurofirst 300, con operaciones en sectores similares a los de Amadeus: viajes y turismo, medios de comunicación, tecnología y telecomunicaciones. La escala de pagos dependientes del TSR es la siguiente:

- Si el nivel de rendimiento se sitúa por debajo del percentil 50, el pago por desempeño será del 0%.
- Si el nivel de rendimiento se sitúa en el umbral (percentil 50), el pago por desempeño será del 30%.
- Si el nivel de rendimiento se sitúa en el máximo (percentil 75 o superior), el pago por desempeño será del 100%.
- Los niveles intermedios se calcularán por interpolación lineal entre el umbral y el objetivo y, después, entre el objetivo y el máximo.

La consolidación diferida de acciones pendientes concedidas en ejercicio anteriores, incluyendo los ciclos de 2013 y 2014 del Plan de Incentivos a Largo Plazo para Directivos(Performance Share Plan), seguirán formando parte del paquete retributivo del CEO hasta su consolidación definitiva. Las acciones concedidas y aún no consolidadas serán canceladas si no se cumplen las correspondientes condiciones de servicio y rendimiento.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2015.

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

Sí

No