

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-84236934

DENOMINACIÓN SOCIAL

AMADEUS IT GROUP, 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.

Nuestro principal objetivo al definir la política de remuneración es que sea acorde con nuestra estrategia empresarial y los objetivos de negocio. También se tiene en cuenta las opiniones de los accionistas e inversores al diseñar la remuneración de los altos 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 la aportación de valor a nuestros accionistas;
- Una parte importante de la remuneración de los consejeros ejecutivos debe asociarse a los resultados (tanto a largo como a corto plazo);
- Ofrecer compensaciones significativas únicamente cuando así lo justifiquen los resultados; y
- 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.

La Junta General de Accionistas celebrada el 15 de junio de 2017 adoptó los siguientes acuerdos en el marco de la política de remuneración aprobada en 2015 (conforme a la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014):

- Aprobar el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad (votación consultiva conforme al artículo 541.4 de la Ley de Sociedades de Capital).
- Fijar la cuantía máxima agregada de la remuneración del ejercicio 2017, que se abonará a los consejeros en su condición de tales, en 1.426.000 euros.

El Departamento de Relación con Inversores, junto con el Departamento Corporativo de Compensación y la Secretaría del Consejo de Administración, mantienen un diálogo periódico con los accionistas y celebran reuniones anuales con los principales inversores de Amadeus para discutir y recibir comentarios sobre la política de remuneración y cuestiones de gobierno de la Sociedad. Teniendo en cuenta los comentarios recibidos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo la introducción de una nueva métrica en el Plan de Incentivos a Largo Plazo ("Performance Share Plan", o "PSP").

No se han introducido cambios adicionales a la política de remuneración de 2018 respecto a la política aplicada en 2017. Por otra parte, el Consejo de Administración presentará a los accionistas, para su aprobación con carácter vinculante, una nueva política de remuneración para el periodo 2019-2021.

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

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo tiene en cuenta los siguientes aspectos al establecer la política de remuneración:

— Las disposiciones de los Estatutos y el Reglamento del Consejo: el sistema y la política de remuneración aplicable al Consejo de Administración de Amadeus, así como su proceso de elaboración, se encuentran regulados en los Estatutos (artículo 36) y en 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 cuantías que los consejeros deben percibir por desempeñar las funciones de supervisión y toma de decisiones colectiva inherentes a su cargo y posición, dentro del límite máximo fijado por los accionistas en la Junta General Ordinaria de la Sociedad.

— La remuneración mencionada, derivada de la pertenencia al Consejo de Administración de Amadeus, es compatible con otras retribuciones que los consejeros puedan percibir en concepto de otras funciones ejecutivas que desempeñen en la Sociedad o con otras funciones de asesoramiento que puedan desempeñar para la Sociedad, aparte de las que son inherentes a sus cargos de consejeros. Esta retribución deberá ser aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los sistemas de remuneración que estén vinculados al precio de cotización de las acciones, o que impliquen la entrega de acciones u opciones sobre las mismas, se someterán a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en la legislación y normativa vigente.

— Legislación y normativa vigente.

— Los principios de remuneración definidos en la sección A.1.1.

— Los objetivos fijados para el Grupo, que permiten, entre otras cosas, la determinación de los parámetros de evaluación a los que están vinculadas las remuneraciones variables anuales y a largo plazo.

— Las opiniones de los accionistas y proxy advisors. Con anterioridad a solicitar la aprobación de nuestra política, se sondea la opinión de los principales accionistas y se han tenido en cuenta los comentarios recibidos durante dicho proceso.

— Las condiciones salariales y laborales de los empleados de Amadeus en su conjunto, en particular cuando se estudia el nivel de cualquier aumento en la revisión anual de salarios de nuestros consejeros.

— Datos comparativos de mercado.

— Velar para que no se produzca ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión u orientación sexual.

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).

Los consejeros externos serán retribuidos en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva. En este sentido, la cuantía de la remuneración de consejeros externos se calculará de modo que ofrezca incentivos a la dedicación, pero que al mismo tiempo no comprometa su independencia. Por este motivo, la remuneración de los consejeros externos consiste en una remuneración fija (según se define en la sección A.3). Dichos consejeros no tendrán derecho a planes de incentivos.

La remuneración global del consejero ejecutivo se compone de varios elementos, que consisten principalmente en: (i) salario base, (ii) remuneración variable a corto plazo; (iii) remuneración variable a largo plazo, y (iv) otras remuneraciones (honorarios por pertenencia al Consejo, retribuciones en especie y pensiones).

Una parte importante del paquete retributivo total del consejero ejecutivo (considerando, a este efecto, el salario base + remuneración variable a corto plazo + remuneración variable a largo plazo) es de carácter variable, poniendo especial énfasis en el incentivo a largo plazo. En 2018, si los resultados de la Sociedad se sitúan en el nivel máximo previsto, aproximadamente hasta un 77% de la retribución total del consejero ejecutivo estaría ligada a riesgo (es decir, sujeta a condiciones de rendimiento).

Para un cumplimiento de objetivos del 100%, el porcentaje de la retribución total ligado a riesgo sería aproximadamente del 63%.

Los incentivos máximos se abonan únicamente cuando se alcanzan objetivos excepcionales de rendimiento. No se abonan incentivos por un rendimiento que quede por debajo del umbral fijado.

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. Trabajo preparatorio y proceso de toma de decisiones

Al proponer al Consejo de Administración la política retributiva de los directivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta las retribuciones y condiciones laborales de los empleados de Amadeus en su conjunto, en particular cuando estudia el nivel de cualquier aumento en la revisión anual de salario del consejero ejecutivo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también tiene en cuenta los datos comparativos de mercado. El grupo de comparación está compuesto principalmente por empresas europeas con actividades de negocio similares (como tecnología, telecomunicaciones y medios de comunicación), que tienen un tamaño similar a Amadeus en cuanto a ingresos o capitalización bursátil, con un perfil geográfico parecido o bien, empresas que compiten con Amadeus a la hora de contratar talento.

A la hora de seleccionar las métricas de evaluación del rendimiento, la Comisión tiene en cuenta los objetivos estratégicos del Grupo y las prioridades de negocio a corto y largo plazo. Los objetivos ligados a métricas financieras internas (como ingresos, EBITDA y beneficio por acción ajustado) se fijan normalmente de acuerdo con el presupuesto del Grupo para el ejercicio (bonus anual) mientras que la remuneración variable a largo plazo se fija de acuerdo al plan a largo plazo. Los objetivos relacionados con métricas externas (como la rentabilidad relativa total para los accionistas) se basan en estándares del mercado. Siguiendo las prácticas del mercado, la Comisión ha establecido un estrecho margen entre el umbral y el máximo, donde el umbral de rendimiento refleja el resultado mínimo aceptable, y el nivel de rendimiento máximo representa un resultado muy exigente pero alcanzable.

Al término del periodo de valoración del rendimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza el rendimiento respecto a los objetivos y podrá adoptar criterios subjetivos para dar cabida a situaciones como (a título meramente enunciativo) fusiones, adquisiciones, enajenaciones, oscilaciones del tipo de cambio de divisas, cambios en el tratamiento contable, liquidaciones tributarias puntuales significativas, etc. La aplicación de estos criterios subjetivos es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento sea justa y adecuada. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará para que el nivel de cumplimiento de los objetivos y la retribución o adjudicación final del incentivo tenga en cuenta, entre otros factores, la estrategia de la Sociedad y el riesgo asumido. Después de este análisis, la citada Comisión podría ajustar la retribución o adjudicación final al alza o a la baja si las circunstancias parecen ser lo bastante excepcionales para justificar el ajuste pertinente. Se incluirá una explicación de estos ajustes en el Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio correspondiente.

Los principales asuntos tratados durante las reuniones celebradas por la Comisión en 2017 se incluyen en el Informe Anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 2017.

A.2.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Mandato

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuyas funciones se definen en el artículo 43 de los Estatutos y en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, desempeña un papel fundamental en la definición de la política de remuneración del Grupo Amadeus y en el desarrollo y la aplicación de sus componentes. Su mandato en el ámbito de las retribuciones consiste en analizar, formular y revisar periódicamente el sistema de remuneración aplicable a los consejeros y altos directivos y en diseñar nuevos planes de remuneración que permitan a la Sociedad atraer, retener y motivar a los más destacados profesionales, alineando sus intereses con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

A.2.3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Composición

En virtud del artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por consejeros externos, la mayoría de los cuales deberán ser consejeros independientes, cuyo número será determinado por el Consejo, con un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5).

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones designará a un presidente de entre sus miembros. Este habrá de ser un consejero independiente y será relevado en el cargo cada dos (2) años. Podrá ser nombrado de nuevo cuando haya transcurrido un (1) año desde la fecha en que dejó de ser presidente.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la preside actualmente D. Guillermo de la Dehesa Romero (consejero externo independiente), quien, en fecha 20 de abril de 2017, fue nombrado Presidente por un periodo de dos años. Reemplazó en el cargo al D. Francesco Loredan, como consecuencia de la reclasificación de su categoría de "independiente" a "otro externo". Los demás miembros de la Comisión son Doña Clara Furse (consejera externa independiente), D. Francesco Loredan (otro externo), Dr. Roland Busch (otro externo) y D. David Webster (consejero externo independiente).

A.2.4. Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Asesores Externos

La consultora Willis Towers Watson ha sido nombrada formalmente por la Comisión como asesor independiente en materia de remuneraciones. Como tal, presta asesoramiento y facilita información de mercado y datos retributivos cuando resulta preciso.

Un tercero independiente (Aon Hewitt) mide periódicamente el retorno total para los accionistas (RTA) de la Sociedad respecto al RTA de las compañías de un grupo de referencia creado específicamente a efectos de comparación con la Sociedad (véase más información sobre incentivos a largo plazo de la Sociedad en las secciones A.4 y D.2).

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

1. Remuneración fija pagada al consejero ejecutivo:

El consejero ejecutivo recibe un salario base anual, que se abona mensualmente, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad. La finalidad de este elemento retributivo es reflejar el valor de mercado del puesto, atraer a los mejores profesionales y recompensar los conocimientos y la experiencia.

El salario base se revisa cada año y cualquier cambio normalmente se hace efectivo el 1 de abril. Se compara periódicamente con un grupo de sociedades de referencia y se tiene en cuenta además la situación económica, las condiciones de mercado, los resultados de la Sociedad, el puesto de la persona, sus capacidades y cometidos, y las subidas que se producen en el resto del Grupo.

Tal y como se ha explicado anteriormente, el grupo de referencia de la Sociedad a efectos de comparación abarca una amplia muestra de sociedades principalmente europeas seleccionadas a partir de criterios objetivos tales como ingresos anuales o capitalización bursátil y que comprende compañías del sector de la tecnología, telecomunicaciones y medios de comunicación (se puede consultar más información sobre el grupo de referencia en la sección E de este informe).

Para 2018, tras una detenida consideración del rendimiento de la Sociedad, datos de mercado y salarios y condiciones en todo el Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó un incremento del salario base del 5% (con efecto el 1 de abril de 2018) respecto al salario de 2017.

Además del salario base, el consejero ejecutivo recibe una retribución por su pertenencia al Consejo de Administración, de acuerdo con la política de remuneración que se describe a continuación para consejeros en su condición de tales, la cual refleja las prácticas habituales del mercado en España. En 2018, el consejero ejecutivo recibirá la misma remuneración del Consejo que en los últimos tres años (35.000 €).

2. Remuneración fija pagada al Presidente y a los consejeros no ejecutivos:

Ofrecemos remuneraciones competitivas acordes con la dedicación de tiempo y las responsabilidades que conllevan los cargos de presidente y consejeros no ejecutivos.

Cada año, el Consejo somete a la aprobación de la Junta Ordinaria de Accionistas la remuneración global máxima a pagar a los consejeros en su condición de tales. En 2018, este máximo no deberá superar en su conjunto 1.426.000 €, siempre y cuando el número de consejeros sea de once para todo el año y que haya dos Comisiones (la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Auditoría), compuestas por cinco consejeros cada una.

En lo que se refiere a los consejeros no ejecutivos, los niveles de remuneración de 2018 serán los mismos que en 2017:

- Remuneración anual del Presidente: 305.000 €.
- Remuneración anual de cada consejero no ejecutivo: 90.500 €.
- Remuneración anual del presidente de una Comisión: 45.250 €.
- Remuneración anual de cada miembro de una Comisión: 22.625 €.

El Presidente y los consejeros no ejecutivos no participan en planes de incentivos ni pensiones, ni tienen derecho a dietas por asistencia.

Las características principales de las retribuciones en especie se explican en la sección A.10.

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.

La política de remuneración contempla los siguientes componentes variables en el caso del consejero ejecutivo:

i) Bonus anual: el objetivo de este sistema es incentivar y premiar 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.

Las métricas y los objetivos son aprobados por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de cada año. Al seleccionar las métricas, la Comisión tiene en cuenta los objetivos estratégicos del Grupo y las prioridades de negocio a corto y largo plazo. Los objetivos se fijan de acuerdo con el plan operativo del Grupo y se revisan cada año con el fin de que sean lo suficientemente exigentes. Al fijar los objetivos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también tiene en cuenta las previsiones de los analistas, las condiciones económicas y las expectativas de rendimiento que tiene la Comisión para el periodo en cuestión.

Para el año 2018, las métricas son los ingresos, el EBITDA y el beneficio por acción o BPA ajustado, con igual ponderación para cada criterio. El BPA ajustado se incluye como criterio de evaluación tanto para el bonus anual como para el plan de incentivos a largo plazo, lo cual refleja la importancia estratégica de alcanzar un crecimiento rentable. La cuantía máxima del bonus anual en 2018 es del 150% del salario base para el consejero ejecutivo y únicamente se satisface si se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales que se han fijado. La cuantía total a pagar por el bonus anual podría situarse entre el 0% y el 100% de la cuantía máxima fijada. De esta cantidad máxima, se concede el 25% si se ha alcanzado el umbral mínimo de cumplimiento en cada métrica, el 50% si se alcanza el nivel objetivo o "target" y aumenta hasta el 100% si se ha logrado un sobrecumplimiento de objetivos. Los valores intermedios se calculan mediante interpolación lineal. En caso de que no se alcance el umbral mínimo de cumplimiento la retribución será cero.

ii) Plan de incentivos a largo plazo (Performance Share Plan): este plan incentiva la creación de valor a largo plazo, alineando los intereses de los directivos y los accionistas mediante la entrega de acciones como compensación retributiva. Cada año, se otorgan derechos sobre acciones cuya consolidación final está condicionada al rendimiento durante un periodo plurianual de, como mínimo, 3 años.

La concesión del ciclo 2018 del Performance Share Plan se realizará de acuerdo con la política de remuneración de la Sociedad y conforme a las condiciones aprobadas por la Junta General de Accionistas de 2016. El número máximo de acciones a conceder al consejero ejecutivo en 2018 no superará el 200% del salario base para el nivel máximo de rendimiento. Se concede el 30% del número máximo de acciones si se ha alcanzado el umbral mínimo de cumplimiento en cada métrica, el 50% del número máximo de estas si se alcanza el nivel objetivo o "target" y el 100% si se ha logrado un sobrecumplimiento de objetivos. Los valores intermedios se calculan por interpolación lineal. En caso de que no se alcance el umbral mínimo de cumplimiento la retribución será cero.

La consolidación en 2021 de los derechos sobre las acciones concedidos en 2018 dependerá de las siguientes métricas:

- Crecimiento en BPA ajustado (ponderación del 50%).
- Crecimiento en flujo de caja operativo antes de impuestos (ponderación del 30%).
- Rendimiento en términos de RTA (TSR en inglés) comparado con el grupo de referencia (ponderación del 20%).

El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la introducción del flujo de caja operativo (OCF en inglés) como nueva métrica de evaluación del rendimiento en el Performance Share Plan de 2018, reduciendo así la ponderación de las otras dos métricas (BPA de 60% a 50%, y RTA de 40% a 20%). Además de evaluar el rendimiento a largo plazo de la Sociedad a través del BPA ajustado y la RTA relativa, la introducción de una métrica de

liquidez como el OCF, que está directamente vinculado a los resultados de negocio, ofrecerá una visión más completa de la salud financiera de la Sociedad.

Para 2018, el grupo de referencia de RTA consistirá en las siguientes 66 sociedades, la mayoría de ellas pertenecientes al índice Eurofirst 300, con operaciones en sectores similares a los de Amadeus -viajes y ocio, medios de comunicación, tecnología y telecomunicaciones, así como sociedades con capacidades de procesamiento de datos y transacciones que formaron parte del grupo de comparación en el proceso de salida a Bolsa (OPV):

Accor
ADP
Altice NV A
Amadeus IT Group
ASML Holding
BT Group
Cap Gemini
Capita Group
Carnival
Cognizant Tech
Compass Group
Dassault Systemes
Deutsche Telekom
Dun & Bradstreet
Easyjet
Equifax
Ericsson B
Experian
Fidelity National IS
Fiserv
Genpact
Global Payments
Hexagon B
Iliad
Infineon Technology
InterContinental Hotels Group
Intl. Consolidated Airlines
ITV
JC Decaux
Mastercard
Nokia
Orange
Paddy Power Betfair
Paychex
Pearson
ProSiebenSat.1 Media SE
Proximus
Publicis Groupe
RELX
Royal KPN
RTL Group
Ryanair Holdings
Sabre Corp
Sage Group
SAP
Serco Group
SES FDR
Sky
Sodexo
Swisscom
Telecom Italia
Telefonica
Telenor A/S
TeliaSonera
Total System Services
Travelport Worldwide
TUI AG
United Internet AG
Verisk Analytics
Visa
Vivendi
Vodafone Group
Western Union
Whitbread
Wolters Kluwer CVA
WPP

La escala de pagos dependientes del RTA es la siguiente:

- si el nivel de rendimiento es inferior al percentil 50, el pago será del 0%.

- si el nivel de rendimiento se sitúa en el umbral (percentil 50), el pago será del 30% del máximo.
- si el nivel de rendimiento es el máximo (percentil 75 o superior), el pago será del 100% del máximo.

Los niveles intermedios se calcularán por interpolación lineal entre el umbral y el nivel objetivo o “target”, y entre el nivel objetivo/target y el máximo.

Para el ciclo de 2018, las acciones que en su caso se entreguen con ocasión de su consolidación serán libremente transmisibles, siempre y cuando el consejero ejecutivo cumpla los requisitos de tenencia de acciones (de acuerdo con las reglas de tenencia de acciones aprobadas por la Junta General de Accionistas en 2016; consúltese la sección A.13 para mayor información). Al igual que en el pasado, no se abonarán dividendos sobre las acciones no consolidadas de forma efectiva.

Por otra parte, la consolidación del ciclo del Performance Share Plan concedido en 2015 tendrá lugar en julio de 2018, si se cumplen las condiciones pertinentes de servicio y rendimiento.

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 percibido durante el año. En la sección D.1.a) iii) del presente informe, Sistemas de ahorro a largo plazo, se facilita un desglose de la aportación realizada para el consejero ejecutivo en 2017. Las aportaciones de la Sociedad están condicionadas a que el consejero ejecutivo realice sus propias aportaciones a título personal, que se deducen de su salario base.

Las contingencias cubiertas por este plan son: (i) supervivencia a los 65 años de edad o la edad legal de jubilación; (ii) fallecimiento; o (iii) declaración de incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total para la profesión habitual, incapacidad absoluta permanente o gran invalidez.

La cuantía de la prestación del plan será equivalente a la provisión matemática que corresponda al asegurado en la fecha en la que el tomador notifique esta situación y acredite al asegurador el acceso a la misma.

En caso de rescisión de contrato por parte de la Sociedad debida a una conducta gravemente dolosa y culpable por parte del consejero ejecutivo, éste perdería los derechos económicos sobre las aportaciones realizadas por la Sociedad al sistema de pensiones.

En caso de rescisión por cualquier otro motivo, el consejero ejecutivo conservaría los derechos económicos derivados de las aportaciones realizadas por la Sociedad.

Además, en virtud de las disposiciones de su anterior contrato de trabajo, el consejero ejecutivo participaba en un plan de pensiones del sistema de empleo (como otros empleados de la Sociedad) y un seguro colectivo de vida. Las contingencias cubiertas por estos planes son jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento y supuestos excepcionales de liquidez de acuerdo con la legislación vigente en materia de pensiones. Sin embargo, la Sociedad no efectúa contribuciones a estos instrumentos desde que el consejero ejecutivo fue nombrado miembro del Consejo de Administración.

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos que rigen el desempeño de funciones y responsabilidades del consejero ejecutivo y de Amadeus incluyen las cláusulas habituales en estos tipos de contratos, habida cuenta de las prácticas habituales del mercado a este respecto, que están destinadas a atraer y conservar a los profesionales más destacados y a salvaguardar los intereses legítimos de la Sociedad.

Las condiciones y estipulaciones más significativas de dichos contratos se describen a continuación:

El periodo de preaviso para la resolución del contrato a instancias del consejero ejecutivo y de la Sociedad es de un mínimo de seis meses.

En caso de rescisión por voluntad libre de la Sociedad, por cualquier motivo, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable del consejero ejecutivo (es decir, despido improcedente), o en caso de dimisión por parte del consejero ejecutivo si la decisión se basa en un incumplimiento grave o culpable por parte de Amadeus respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto, o si sus funciones o poderes se vieran sustancialmente reducidos y vaciados de contenido, el consejero ejecutivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos veces su salario base bruto anual.

En caso de un cambio de control de la Sociedad, el consejero ejecutivo tendrá la opción de rescindir su contrato en un plazo de seis meses, con derecho a recibir una indemnización equivalente a dos veces su salario base bruto anual.

Cualesquiera otras circunstancias no darán lugar a ninguna indemnización.

Así mismo, el contrato del consejero ejecutivo incluye un pacto de no competencia que le impide competir con Amadeus durante los 12 meses posteriores a la rescisión de su contrato (por cualquier motivo que fuere). La aplicación de dicha cláusula es discrecional para el Consejo y, si se aplica, se abonará al consejero ejecutivo una cuantía equivalente a un año del salario base bruto anual vigente en la fecha de su salida efectiva de la Sociedad.

Los derechos del consejero ejecutivo sobre las acciones no consolidadas otorgadas en virtud del Performance Share Plan, se tratarán de acuerdo con las condiciones del plan. En situaciones de fallecimiento, incapacidad permanente, jubilación, despido improcedente, extinción de contrato de mutuo acuerdo o cese, los derechos sobre las acciones se prorratearán, con sujeción al cumplimiento de las condiciones de rendimiento aplicables. Las acciones adjudicadas se harán efectivas en un plazo de 90 días tras la fecha de rescisión y, a discreción de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrán liquidarse en efectivo en lugar de acciones. En cualquier otra circunstancia, incluida la dimisión o el despido procedente, se perderán todos los derechos.

Otras condiciones del contrato del consejero ejecutivo:

- En virtud del artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración, el consejero ejecutivo no podrá llevar a cabo ninguna actividad que constituya una competencia efectiva a las actividades que realiza la Sociedad. Esta obligación podrá ser objeto de dispensa por la Junta General de Accionistas si no se prevé ningún perjuicio para la Sociedad, o si se prevé una compensación por los beneficios que se esperase obtener de la dispensa.

- En virtud del artículo 22 Reglamento del Consejo de Administración, el consejero ejecutivo mantendrá el secreto de toda información no pública a la que haya tenido acceso durante el desempeño de su cargo. La obligación de confidencialidad perdurará aun después de haber cesado en su cargo.

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 la fecha de publicación del presente informe, no existe ninguna remuneración adicional devengada a favor de los consejeros en contraprestación por servicios prestados diferentes a los que son 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 la fecha de publicación del presente informe, no se han concedido ni anticipos, ni préstamos ni garantías a ningún consejero, ni por cuenta de ninguno de ellos.

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

Explique las remuneraciones en especie

El consejero ejecutivo tiene derecho a determinadas prestaciones y retribuciones en especie. Su finalidad es ofrecer un paquete retributivo competitivo en el mercado. Entre dichas prestaciones se cuentan a título meramente enunciativo:

- Seguro médico privado para el consejero ejecutivo y sus familiares directos;
- Seguro de vida e incapacidad;
- Vehículo, tarjeta para combustible y aparcamiento (en las instalaciones de Amadeus);
- Asistencia en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias;
- Dietas de manutención; y
- Otras prestaciones complementarias de reducida cuantía.

Los gastos de representación justificados en que incurra el consejero ejecutivo en el desempeño de sus funciones le son reembolsados.

Aparte del Presidente, que disfruta de un seguro médico (incluido en la retribución del Consejo de 305.000 € por año), los consejeros no ejecutivos no participan en ningún plan de prestaciones. Únicamente se les reembolsarán los gastos de viaje y alojamiento razonables y justificados que hayan tenido que satisfacer para asistir a reuniones del Consejo o de las Comisiones.

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 la fecha de publicación del presente informe, no se ha devengado ninguna retribución 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 la fecha de publicación del presente informe, el sistema de retribuciones de los consejeros no contempla ningún otro elemento de retribución, aparte de los que se han expuesto en las secciones 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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La política de remuneración de Amadeus se ha elaborado a partir de la estrategia y los resultados a largo plazo de la Sociedad:

- La remuneración total del consejero ejecutivo y de los altos directivos se compone de diversos elementos, que consisten principalmente en: (i) remuneración fija, (ii) remuneración variable a corto plazo y (iii) remuneración variable a largo plazo.

- Los planes de remuneración variable a largo plazo son plurianuales con el fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en resultados a largo plazo y que 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 modo que los intereses de los directivos estén vinculados con los de los accionistas. Además, abarcan ciclos solapados que se suceden en el tiempo, para que en todos los procesos de decisión se mantenga siempre una orientación al largo plazo.

La política de remuneración de Amadeus establece un equilibrio apropiado entre los componentes fijos y variables de la remuneración:

- El diseño del plan de remuneración permite una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables: en una situación normal de cumplimiento estándar de los objetivos vinculados a la remuneración variable, la remuneración fija del consejero ejecutivo representa aproximadamente el 36% de la remuneración total (salario base + variable a corto plazo + variable a largo plazo). Esta proporción se considera lo bastante elevada y no excesiva, teniendo en cuenta que en ciertos casos el hecho de no alcanzar los objetivos puede provocar que no se reciba ninguna cuantía en concepto de remuneración variable.

- Por ello, los componentes variables de la remuneración son lo bastante flexibles para permitir su modulación, hasta el punto de que pueden eliminarse completamente. En una situación en la que los objetivos vinculados a la remuneración variable no se alcanzasen, el consejero ejecutivo y los altos directivos solo recibirían la remuneración fija.

- No se contempla la obtención de remuneración variable garantizada.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

La política de remuneración de los consejeros ejecutivos y no ejecutivos aplicada en 2017 se ha ceñido a la estricta aplicación de la política de remuneración en vigor, el resultado de la cual se detalla en la sección D del presente informe.

En relación con la política de remuneración del consejero ejecutivo aplicada en 2017, las secciones D.2 y E incluyen lo siguiente:

- El desglose del grado de cumplimiento de los criterios de evaluación establecidos en el bonus anual.
- El desglose del grado de cumplimiento de los distintos criterios de evaluación establecidos en el PSP de 2014, la descripción del grupo de referencia de la RTA y la posición alcanzada por Amadeus en el ranking de las sociedades incluidas en ese grupo.

La remuneración global satisfecha a consejeros en su condición de tales durante 2017 se elevó a 1.384.520 €, cifra que queda por debajo del valor agregado máximo (1.426.000 €) aprobado por la Junta General de Accionistas el 15 de junio de 2017. La variación en la remuneración global satisfecha a consejeros en su condición de tales con respecto al año anterior (1.315.400 € en 2016) es debida al aumento de retribuciones aprobado por el Consejo en 2017, según se expone en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2016, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas en 2017 (con carácter consultivo).

Tal y como se explica en el informe citado, las retribuciones satisfechas a los consejeros no ejecutivos se incrementaron entre 1,5% y 1,9%, teniendo en cuenta las tasas medias de inflación de los dos últimos años en las principales emplazamientos de Amadeus en Europa.

Las retribuciones fijas aplicables durante 2017 fueron las siguientes:

- Retribución anual satisfecha al presidente del Consejo: 305.000 € (aumento del 1,67% respecto a la retribución satisfecha en 2015 y 2016).
- Retribución anual satisfecha a consejeros no ejecutivos: 90.500 € (aumento del 1,5% respecto a la retribución satisfecha en 2015 y 2016).
- Retribución anual satisfecha al presidente de una comisión: 45.250 € (aumento del 1,5% respecto a la retribución satisfecha en 2015 y 2016).
- Retribución anual satisfecha a cada miembro de una comisión: 22.625 € (aumento del 1,9% respecto a la retribución satisfecha en 2015 y 2016).

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
MARC VERSPYCK	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ROLAND BUSCH	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
STUART MCALPINE	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 14/12/2017.
PIERRE-HENRI GOURGEON	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CLARA FURSE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
DAVID WEBSTER	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCESCO LOREDAN	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
NICOLAS HUSS	Independiente	Desde 15/06/2017 hasta 31/12/2017.
PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZÚÑIGA	Independiente	Desde 15/12/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS MAROTO CAMINO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	0	303	0	0	0	0	0	2	305	300
CLARA FURSE	0	91	0	0	0	45	0	0	136	154

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	91	0	0	0	61	0	0	152	147
DAVID WEBSTER	0	91	0	0	0	67	0	0	158	143
FRANCESCO LOREDAN	0	91	0	0	0	29	0	0	120	113
MARC VERSPYCK	0	91	0	0	0	22	0	0	113	111
ROLAND BUSCH	0	91	0	0	0	22	0	0	113	111
STUART MCALPINE	0	86	0	0	0	0	0	0	86	89
PIERRE-HENRI GOURGEON	0	91	0	0	0	22	0	0	113	111
NICOLAS HUSS	0	49	0	0	0	0	0	0	49	0
PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZÚÑIGA	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0
LUIS MAROTO CAMINO	880	35	0	1.138	0	0	0	30	2.083	2.098

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

LUIS MAROTO CAMINO PSP CICLO 2014												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
02/06/2014	0	0	0,00	N/A	0	0	0,00	N/A				
Condiciones: N/A												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
50.797	53,70	2.728	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	N/A	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
LUIS MAROTO CAMINO	176	173	703	495

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 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
74	78	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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	305	0	0	305	0	0	0	0	305	300	0
CLARA FURSE	136	0	0	136	0	0	0	0	136	154	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	152	0	0	152	0	0	0	0	152	147	0
DAVID WEBSTER	158	0	0	158	0	0	0	0	158	143	0
FRANCESCO LOREDAN	120	0	0	120	0	0	0	0	120	113	0
MARC VERSPYCK	113	0	0	113	0	0	0	0	113	111	0
ROLAND BUSCH	113	0	0	113	0	0	0	0	113	111	0
STUART MCALPINE	86	0	0	86	0	0	0	0	86	89	0
PIERRE-HENRI GOURGEON	113	0	0	113	0	0	0	0	113	111	0
NICOLAS HUSS	49	0	0	49	0	0	0	0	49	0	0
PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZÚÑIGA	4	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0
LUIS MAROTO CAMINO	2.083	2.728	0	4.811	0	0	0	0	4.811	4.950	176
TOTAL	3.432	2.728	0	6.160	0	0	0	0	6.160	6.229	176

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.

Tal y como se explica en la sección A.1.4, la mayor parte de la remuneración total del consejero ejecutivo está sujeta a los resultados de la Sociedad.

i) Bonus anual:

Durante 2017, el consejero ejecutivo participó en el plan de bonus anual que se abonará en abril de 2018. El plan se centra en los resultados financieros de Amadeus, asociándose a los ingresos, el EBITDA y el BPA ajustado, con igual ponderación para cada criterio.

La evaluación final se ha basado en los resultados auditados de 2017 y del nivel de cumplimiento de los siguientes objetivos: (i) ingresos; (ii) EBITDA; y (iii) BPA ajustado.

Tras esta evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elaborado una propuesta de bonus que se presentó al Consejo de Administración para su aprobación. La Comisión también ha tenido en cuenta la calidad de los resultados a largo plazo y los riesgos asociados al formular la propuesta de remuneración variable. El Consejo de Administración ha evaluado el grado de cumplimiento de los objetivos por encima de lo fijado en los tres criterios.

La sección E incluye una tabla con el pago correspondiente a los objetivos citados y su nivel de cumplimiento.

ii) Incentivos a largo plazo:

Durante 2017, se consolidó el Performance Share Plan concedido al consejero ejecutivo en 2014. El resultado del PSP estaba vinculado al crecimiento del BPA en los tres años completos de 2014 a 2016 (con una ponderación del 60%), así como al posicionamiento relativo de la rentabilidad total para los accionistas de Amadeus respecto a un grupo de referencia de 57 sociedades (con una ponderación del 40%).

El grupo de referencia estaba compuesto por sociedades incluidas en el índice Eurofirst 300 a 1 de marzo de 2013 en los sectores de viajes, ocio, medios de comunicación, telecomunicaciones y tecnología (tanto de software como de hardware), así como sociedades con capacidades de procesamiento de datos o transacciones que formaban parte del grupo de comparación en el proceso de salida a Bolsa (OPV). A continuación se facilita la lista completa del grupo:

Accor (AC FP Equity)
ARM Holdings (ARM LB Equity)
ASML Holding (ASML NA Equity)
ADP (ADP US Equity)
Belgacom (BELG BB Equity)
B. Sky Broadcasting (BSY LNEquity)
BT Group (BT/A LN Equity)
Capita Group (CPI LN Equity)
Cap Gemini (CAP FP Equity)
Carnival (CCL LN Equity)
Cognizant Tech (CTSH US Equity)
Compass Group (CPG LN Equity)
Dassault Systemes (DSY FP Equity)
Deutsche Lufthansa (LHA GY Equity)
Deutsche Telekom (DTE GY Equity)
Dun & Bradstreet (DNB US Equity)
Equifax (EFX US Equity)
1Ericsson (ERICB SS Equity)
Eutelsat Comms (ETL FP Equity)
Experian (EXPN LN Equity)
Fidelity National IS (FIS US Equity)
Fiserv (FISV US Equity)
France Telecom (FTE FP Equity)
Genpact (G US Equity)
Global Payments (GPN US Equity)
ICTLHotels Group (IHG LN Equity)
Iliad (ILD FP Equity)
Infineon Technologies (IFX GR Equity)
KPN KON (KPN NA Equity)
Mastercard (MA US Equity)
Nokia (NOK1V FH Equity)
Paychex (PAYX US Equity)
Pearson (PSON LN Equity)
Publicis Groupe (PUB FP Equity)
Reed Elsevier (REL LN Equity)
Ryanair Holdings (RYA ID Equity)
SAP (SAP GY Equity)

SAGE Group (SGE LN Equity)
 Serco Group (SRP LN Equity)
 SES FDR (SESG FP Equity)
 Sodexo (SW FP Equity)
 Solera Holdings (SLH US Equity)
 Stmicroelectronics (STM FP Equity)
 Swisscom (SCMN VX Equity)
 Tele2 (TEL2B SS Equity)
 Telecom Italia (TIT IM Equity)
 Telefónica (TEF SM Equity)
 Telenor (TEL NO Equity)
 Teliasonera (TLSN SS Equity)
 Total System Services (TSS US Equity)
 Verisk Analytics (VRSK US Equity)
 Visa (V US Equity)
 Vivendi (VIV FP Equity)
 Vodafone Group (VOD LN Equity)
 Western Union (WU US Equity)
 Whitbread (WTB LN Equity)
 WPP (WPP LN Equity)

La evaluación final del resultado del PSP se llevó a cabo a partir de los resultados auditados del objetivo de BPA y una valoración de un consultor externo del rendimiento en RTA de las 58 sociedades del grupo de referencia (incluida Amadeus). En lo que respecta a la RTA relativa, Amadeus se clasificó en el 18º lugar del grupo de referencia (equivalente a un percentil 69.1, donde el 1º lugar equivale a un percentil de 100).

La sección E incluye una tabla con el pago correspondiente a los objetivos citados y su nivel de cumplimiento.

El presidente y los consejeros no ejecutivos no participan en los planes de incentivos, por lo que su remuneración no está vinculada a 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	321.611.094	73,29%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	40.722.180	12,66%
Votos a favor	262.878.862	81,74%
Abstenciones	18.010.052	5,60%

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.

Información adicional respecto a las secciones A.2 y A.3:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones normalmente analiza de forma anual los resultados de los estudios de compensación y cuenta con los servicios de un consultor externo, Willis Towers Watson, para asistirle en este análisis.

El grupo de referencia principal de la Sociedad a efectos de comparación abarca un conjunto de compañías predominantemente europeas con actividades de negocios similares, de un tamaño similar a la de Amadeus en cuanto a ingresos o capitalización bursátil, con un perfil geográfico similar al de Amadeus o que son empresas que compiten con Amadeus a la hora de contratar talento. La lista de sociedades incluidas en el grupo de referencia a efectos de comparación es la siguiente:

Alcatel-Lucent
Altice
ARM Holdings
ASM International
ASML Holding
Atos
Bechtle
Bureau Veritas Intl.
Cap Gemini
Dassault Systemes
Deutsche Boerse
Experian
Gemalto
IBM*
Indra Sistemas
Infineon Technologies
Informa
Ingenico Group
ITV
Kabel Deutschland
KPN
Mediaset España
Neopost
Oracle*
Proximus (Belgacom)
Sabre
Sage Group
SAP
Software
Tele2
Telenet Group Holding
Travelport Worldwide
Wolters Kluwer

*En la comparación, se consideran las funciones en las divisiones europeas de Oracle e IBM, no los cargos corporativos radicados en los EE.UU.

Información adicional respecto a la sección A.13:

En lo que se refiere a medidas adoptadas respecto a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto importante en el perfil de riesgo de la entidad:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable de revisar y analizar la política de remuneración y su aplicación. Aproximadamente 11 altos directivos pertenecen al ámbito de competencia de la Comisión. Este grupo incluye a profesionales cuyas actividades pueden tener un impacto material en el perfil de riesgo de la entidad.

- Asimismo, la Comisión de Auditoría de la Sociedad participa en el proceso de toma de decisiones respecto a la remuneración variable a corto plazo (bonus) del consejero ejecutivo, verificando la información económico-financiera que pueda incluirse como parte de los objetivos asociados a dicha remuneración, puesto 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 5 miembros, 3 de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría. La presencia simultánea de consejeros en estas dos Comisiones garantiza que los riesgos vinculados a la remuneración se tengan en cuenta en los debates de ambas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto para la definición como para el proceso de evaluación anual y plurianual de los incentivos.

- Ajustes ex-post: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en virtud de las funciones establecidas en los Estatutos de la Sociedad y el Reglamento del Consejo de Administración, está facultada para proponer al Consejo la cancelación o el reembolso de cualquier remuneración variable a corto o largo plazo que se haya satisfecho a los beneficiarios correspondientes, en el caso de circunstancias imprevistas que indiquen que la remuneración variable se ha devengado o se ha satisfecho en función de información o datos inexactos o erróneos, o que incumplan las normas internas de la Sociedad o la legislación vigente, según se haya demostrado posteriormente.

- Requisitos de tenencia de acciones: en aras de incrementar su vínculo con los intereses de los accionistas, se requiere a los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección que mantengan un cierto número de acciones de Amadeus a lo largo del tiempo ("shareholding guidelines"). En el caso del consejero ejecutivo, el número de acciones que se le requiere mantener es el equivalente a dos (2) veces su salario fijo bruto anual.

El número de acciones actual del consejero ejecutivo es considerablemente mayor al requisito de tenencia aprobado (a fecha 31 de diciembre de 2017, el consejero ejecutivo era titular de 201.480 acciones de la Sociedad).

En cuanto a medidas para evitar conflictos de intereses, el Reglamento del Consejo establece lo siguiente:

- El consejero tendrá que adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones en las que sus intereses, ya sea por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus obligaciones para con la Sociedad.

- El consejero deberá informar de la existencia de conflictos de intereses al Consejo de Administración y abstenerse de participar e intervenir en deliberaciones y votaciones sobre resoluciones o decisiones en las que el consejero, o una persona relacionada con él, tenga un conflicto de intereses.

- El consejero no podrá, ni directa ni indirectamente, llevar a cabo transacciones con la Sociedad salvo en los casos de dispensa establecidos en el Reglamento del Consejo.

- Los consejeros deberán comunicar al Consejo la participación que posean en el capital de una entidad con el mismo, análogo o complementario género de actividad al que constituya el objeto social de Amadeus, así como los cargos o funciones que en ellas ejerzan, y la realización por cuenta propia o ajena, del mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituye el objeto social de la Sociedad.

- En todo caso, las situaciones de conflicto de intereses en las que se encuentren los consejeros tendrán que ser comunicadas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la memoria anual.

Información adicional respecto a las secciones C y D.2:

i) Bonus anual 2017:

El grado de cumplimiento de los distintos objetivos arroja el siguiente desglose de pago:

Objetivos y Ponderación

Ingresos 33,3% Grado de cumplimiento: Entre el objetivo "target" y el máximo

EBITDA 33,3% Grado de cumplimiento: Entre el objetivo "target" y el máximo

BPA ajustado 33,3% Grado de cumplimiento: Máximo

Total Entre el objetivo "target" y el máximo

ii) PSP 2014:

El grado de cumplimiento de los distintos objetivos se materializa en el siguiente desglose de pago:

Objetivos y Ponderación

BPA ajustado 60% Grado de cumplimiento: Máximo

RTA relativa 40% Grado de cumplimiento: Entre el objetivo "target" y el máximo

Total Entre el objetivo "target" y el máximo

Información adicional respecto a la sección D.1.:

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

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Téngase en cuenta que el importe de los fondos acumulados de la tabla anterior incluye las contribuciones personales realizadas por el consejero ejecutivo, tal y como se ha explicado en la sección A.5.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2018.

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

Sí

No