

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-84236934

DENOMINACIÓN SOCIAL

AMADEUS IT HOLDING, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

SALVADOR DE MADARIAGA S/N 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 (en particular la de los ejecutivos) 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.

La Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2015 adoptó los siguientes acuerdos:

i) Adaptar el artículo 36 de los Estatutos Sociales, referido a la retribución de los Consejeros, a las disposiciones de Ley 31/2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo ("Ley 31/2014");

ii) Aprobar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (en votación consultiva). De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, la política de remuneraciones de la Sociedad, contenida en el mencionado Informe Anual, fue aprobada como política de remuneraciones para los próximos tres años.

iii) Fijar el importe máximo de la remuneración para el año 2015, a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales, en 1.405.000 euros.

iv) Extender la aplicación del plan de incentivos a largo plazo o Performance Share Plan (PSP) consistente en la entrega de acciones de Amadeus IT Holding, S.A. al personal directivo del Grupo Amadeus, y que fue aprobado por la Junta General Ordinaria de fecha 21 de junio de 2012, al Consejero Ejecutivo de la Sociedad, en lo que se refiere al ciclo del año 2015 del Plan, bajo los mismos términos y condiciones básicos aprobados por mencionada Junta General.

No se han realizado cambios a la política de retribuciones de los Consejeros con posterioridad a la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2015.

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 85% de la remuneración total del CEO estaría en riesgo, esto es, supeditada a las condiciones de rendimiento. Para un cumplimiento de objetivos del 100%, el porcentaje de retribución total en riesgo sería del 63%.

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. A solicitud de la Comisión, se ha desarrollado y acordado un nuevo grupo de comparación. El nuevo grupo de comparación continúa estando compuesto principalmente de empresas europeas, escogidas conforme a criterios objetivos - como ingresos anuales, capitalización bursátil y sector - teniendo ahora un enfoque mucho mayor en los sectores de la tecnología, telecomunicaciones y medios de comunicación, que la Comisión considera que es un grupo más relevante de compañías. La Comisión ha revisado los resultados del análisis comparativo anual y ha recurrido para ello al asesoramiento de un consultor externo, Willis 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. Siguiendo prácticas de mercado, la Comisión ha adoptado un estrecho rango entre el umbral y el máximo, en el que el umbral de rendimiento representa el resultado mínimo aceptable, y el nivel de rendimiento máximo refleja un resultado muy exigente pero alcanzable.

Al término del periodo de valoración del rendimiento, la Comisión evalúa el rendimiento conforme a los objetivos, pudiendo adoptar 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 Doña 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

Willis Towers Watson ha sido nombrada formalmente por la Comisión como asesor independiente en materia de remuneraciones, para prestar asesoramiento cuando resulte preciso. En 2015 y 2016, Willis Towers Watson ha facilitado la información de mercado y datos retributivos comparativos para el nuevo grupo de comparación y los puestos del Comité Ejecutivo de Dirección.

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 componente retributivo 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 razonabilidad 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.

Tal y como se ha explicado anteriormente, el principal grupo de comparación de la Sociedad a efectos retributivos está compuesto por una amplia selección de compañías principalmente europeas, escogidas conforme a criterios objetivos como ingresos anuales, capitalización bursátil y está formado por compañías del sector de la tecnología, telecomunicaciones y medios de comunicación.

Para 2016, 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 2.2% (en vigor a partir del 1 de abril de 2016) con respecto a 2015. Esta medida se ajusta al promedio de la política general adoptada para el personal de nuestros principales emplazamientos europeos (España, Francia y Alemania) y en el nivel inferior de las previsiones de mercado para posiciones ejecutivas.

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 2016, el CEO percibirá 35.000 € en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo (al igual que en el año 2015).

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 2016, este máximo no deberá superar, en su conjunto, 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, la remuneración anual fija para el año 2016 no varía respecto de 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 lo 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.

En 2016, 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, como reflejo de la importancia estratégica que reviste la consecución de un crecimiento rentable.

El tope máximo establecido para el bono anual de 2016 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 ningún bonus si el rendimiento se sitúa por debajo de dicho umbral.

ii) Plan de Incentivos a Largo Plazo (Performance Share Plan): 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.

Sujeto a la aprobación por parte de los accionistas, la concesión del ciclo 2016 del Performance Share Plan se hará de acuerdo con la política de retribuciones aprobada en 2015. El número máximo de acciones a conceder al Consejero Delegado será propuesto por el Consejo a la Junta General de Accionistas (JGA) de junio de 2016 y no excederá del 200% del salario base para el nivel máximo de rendimiento. El grado en el que se consolide la concesión en 2019 dependerá de las condiciones de rendimiento aprobadas por el Consejo de Administración, que tendrán en cuenta distintos parámetros, entre los que se incluirán, 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. No se abonan dividendos sobre las acciones no consolidadas de forma efectiva. Se darán a conocer más detalles a la fecha de publicación de la propuesta de acuerdos de la JGA de 2016.

La consolidación del ciclo del Performance Share Plan concedido en 2013 tendrá lugar en junio de 2016, si se cumplen las correspondientes condiciones 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 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 2015. 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 Performance Share Plan, 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 de 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 de representación justificados 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 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.

En lo que se refiere a medidas adoptadas para evitar conflictos de interés, el Reglamento del Consejo dispone lo siguiente:

- El Consejero deberá adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.
- El Consejero deberá comunicar la existencia de conflictos de interés al Consejo de Administración y abstenerse de participar e intervenir en las deliberaciones y votaciones de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada tenga un conflicto de intereses.
- El Consejero no podrá realizar directa o indirectamente transacciones con la Sociedad, salvo en los supuestos de dispensa contemplados en el Reglamento del Consejo.
- Los Consejeros deberán comunicar al Consejo la participación que tuvieren en el capital de una sociedad 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 interés en que se encuentren los Consejeros serán objeto de información en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la Memoria.

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 retribuciones de los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, aplicada durante el ejercicio 2015 se ha ceñido a la aplicación estricta de la política vigente de remuneración detallada en el punto A del Informe Anual de Remuneraciones que fue aprobado por la Junta General de Accionistas en junio de 2015, cuyo resultado se detalla en el punto D del presente informe.

Al comparar la retribución devengada durante 2015 y 2014, debe tenerse en cuenta que la información relativa a 2014 se refiere a la retribución devengada por el primer ejecutivo de la Sociedad una vez que fue nombrado Consejero Ejecutivo (es decir, desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2014, de acuerdo con lo señalado en el Informe Anual sobre Remuneraciones del año pasado).

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CLARA FURSE	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FRANCESCO LOREDAN	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARC VERSPYCK	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ROLAND HEINRICH BUSCH	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
STUART ANDERSON MCALPINE	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
PIERRE-HENRI GOURGEON	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
LUIS MAROTO CAMINO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

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 2015	Total año 2014
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	0	296	0	0	0	0	0	4	300	200
CLARA FURSE	0	89	0	0	0	67	0	0	156	131
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	89	0	0	0	67	0	0	156	154
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	0	89	0	0	0	44	0	0	133	129

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 2015	Total año 2014
FRANCESCO LOREDAN	0	89	0	0	0	22	0	0	111	106
MARC VERSPYCK	0	89	0	0	0	22	0	0	111	55
ROLAND HEINRICH BUSCH	0	89	0	0	0	22	0	0	111	106
STUART ANDERSON MCALPINE	0	89	0	0	0	0	0	0	89	85
PIERRE-HENRI GOURGEON	0	89	0	0	0	22	0	0	111	89
LUIS MAROTO CAMINO	848	35	0	1.273	0	0	0	117	2.273	975

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 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
LUIS MAROTO CAMINO	170	84	294	97

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 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
84	42	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 2015	Total año 2014
CLARA FURSE	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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	300	0	0	300	0	0	0	0	300	200	0
CLARA FURSE	156	0	0	156	0	0	0	0	156	131	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	156	0	0	156	0	0	0	0	156	154	0
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	133	0	0	133	0	0	0	0	133	129	0
FRANCESCO LOREDAN	111	0	0	111	0	0	0	0	111	106	0
MARC VERSPYCK	111	0	0	111	0	0	0	0	111	55	0
ROLAND HEINRICH BUSCH	111	0	0	111	0	0	0	0	111	106	0
STUART ANDERSON MCALPINE	89	0	0	89	0	0	0	0	89	85	0
PIERRE-HENRI GOURGEON	111	0	0	111	0	0	0	0	111	89	0
LUIS MAROTO CAMINO	2.273	0	0	2.273	0	0	0	0	2.273	975	170
TOTAL	3.551	0	0	3.551	0	0	0	0	3.551	2.030	170

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.

En 2015, el CEO participó en el plan de prima o bonus anual que se abonará en abril de 2016. El plan se centra en los resultados financieros de Amadeus, asociándose a los ingresos, el EBITDA y el beneficio por acción ajustado, dotándose la misma ponderación a cada uno de estos parámetros.

La evaluación final se ha basado en los resultados auditados de 2015 y en el grado de consecución de dichos objetivos. Tras dicha evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora una propuesta de bonus que presenta al Consejo de Administración para su aprobación. La Comisión ha tenido en cuenta así mismo la calidad de los resultados a largo plazo y los riesgos asociados para formular la propuesta de retribución variable.

El Consejo de Administración ha evaluado que el grado de consecución de los objetivos se sitúa por encima de lo esperado.

En relación con el Incentivo a Largo Plazo, durante el 2015 no se han entregado acciones en virtud del Performance Share Plan. La razón para ello es que en el año 2013 el periodo de consolidación se incrementó de dos a tres años.

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	298.692.178	66,70%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	15.522.341	5,20%
Votos a favor	273.659.244	91,60%
Abstenciones	9.510.593	3,20%

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.

A 31 de diciembre de 2015, el Consejero Ejecutivo poseía 145.153 acciones de la Sociedad (el 0,033% del capital social) que, según el precio de la acción al cierre del ejercicio (40,69€), equivaldrían a 5,90 millones de euros. Esto representa casi siete veces su salario base anual, lo que demuestra claramente su alineamiento con los intereses de los accionistas.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2016.

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

Sí

No