

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

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

- 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.

- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior

No se han realizado cambios significativos a la política de retribuciones con respecto a la política de retribuciones aplicada durante 2016.

La Junta General de Accionistas de 24 de junio de 2016 adoptó los siguientes acuerdos en el marco de la política de retribuciones aprobada en 2015 (de acuerdo con la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014):

- Aprobar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (en votación consultiva, de acuerdo con el artículo 541.4 de la Ley de Sociedades de Capital).
- Fijar el importe máximo de la remuneración para el año 2016, a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales, en 1.405.000 euros.
- Aprobar los planes retributivos para Consejeros ejecutivos, Directivos y/o Empleados del Grupo, consistentes en la entrega de acciones de la Sociedad y/o referenciados al valor de la acción. Los siguientes planes fueron objeto de votación separada:

- Plan de Incentivos a Largo Plazo para Consejeros ejecutivos y Directivos o Performance Share Plan (PSP), consistente en la entrega de acciones a los principales Directivos del Grupo Amadeus, incluidos los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección y Consejeros ejecutivos (excluidos los Consejeros no ejecutivos);
- Plan de Acciones Restringidas o Restricted Share Plan (RSP), consistente en la entrega de acciones a determinados empleados del Grupo Amadeus (excluyendo a Consejeros tanto ejecutivos como no ejecutivos);
- Share Match Plan, consistente en un plan de compra de acciones para todos los empleados (del que están excluidos tanto los Consejeros ejecutivos como no ejecutivos).

Tal y como prevé la política de retribuciones de la Compañía, cada dos años la Comisión de Retribuciones revisa los datos retributivos de Consejeros no ejecutivos de compañías comparables que cotizan en los principales índices del mercado de valores europeo (incluido el IBEX 35). La última revisión tuvo lugar en 2015, por lo que procede una nueva revisión en 2017.

Tras analizar las tendencias de mercado junto con los asesores independientes nombrados por Amadeus en materia de retribuciones, la Comisión ha propuesto al Consejo incrementar la retribución anual, teniendo en cuenta la inflación de los últimos dos años en los países en los que Amadeus tiene sus principales sedes europeas (España, Francia y Alemania).

- Retribución anual pagadera al Presidente del Consejo de Administración: 305.000€ (incremento del 1.67% con respecto a la retribución pagada en 2015 y 2016);
- Retribución anual pagadera a los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración: 90.500€ (incremento del 1.5% con respecto a la asignación pagada en 2015 y 2016);
- Retribución anual pagadera al Presidente de cada Comisión: 45.250€ (incremento del 1.5% con respecto a la retribución pagada en 2015 y 2016);
- Retribución anual pagadera a cada miembro de una Comisión: 22.625€ (incremento del 1.9% con respecto a la retribución pagada en 2015 y 2016).

El importe agregado máximo a pagar a los Consejeros en su condición de tales en 2017 será sometido a aprobación de la Junta General de Accionistas en junio de 2017.

- 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.

- 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 por pertenencia al Consejo, retribuciones en especie y 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 ligado a riesgo, esto es, supeditada a las condiciones de rendimiento. Para un cumplimiento de objetivos del 100%, el porcentaje de retribución total ligado a 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

• Trabajos preparatorios y proceso de toma de decisiones

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

La Comisión también tiene en cuenta datos comparativos de mercado. El grupo de comparación está compuesto principalmente por empresas europeas, escogidas conforme a criterios objetivos - como ingresos anuales, capitalización bursátil y sector – con un especial enfoque en los sectores de la tecnología, telecomunicaciones y medios de comunicación.

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, cambios de criterios contables, liquidaciones fiscales 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 periodos de vesting definitivos, si considera que las circunstancias así lo justifican. Los motivos de cualquier ajuste que se realice se consignarán en el Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio correspondiente.

Los principales temas discutidos durante las reuniones mantenidas por la Comisión durante 2016 se incluyen en el Informe Anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

• 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.

• 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 actualmente presidida por D. Francesco Loredan (Consejero externo independiente), que fue nombrado presidente el 2 de diciembre de 2016, por un periodo de dos años, reemplazando a Doña Clara Furse. Los miembros de la Comisión son Doña Clara Furse (Consejera externa independiente), D. Guillermo de la Dehesa Romero (Consejero externo independiente), Dr. Roland Busch (Consejero externo - otros) y D. David Webster (Consejero externo independiente).

- Comisión de 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 de forma habitual la evolución del retorno total al accionista (RTA) de la Sociedad respecto del RTA de las compañías que conforman el grupo de comparación (para más información sobre el incentivo a largo plazo de la Compañía, ver los apartados 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
--

- Retribución fija pagada al Consejero ejecutivo:

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 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 comprende compañías del sector de la tecnología, telecomunicaciones y medios de comunicación.

Para 2017, 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 1.3% (en vigor a partir del 1 de abril de 2017) con respecto al salario de 2016. Este porcentaje representa la media de los datos de inflación más recientes en nuestros principales emplazamientos europeos (España, Francia y Alemania), estando por debajo tanto de la política general adoptada para el personal del Grupo en dichos emplazamientos, como 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 2017 el CEO percibirá la misma remuneración por pertenencia al Consejo que en 2015 y 2016 (35.000€).

- 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 al Presidente y los Consejeros no ejecutivos.

Como se ha mencionado en el apartado A.1.2., la Comisión ha propuesto al Consejo incrementar la retribución anual a pagar al Presidente no ejecutivo en 2017 en un 1.67% con respecto al 2016, de 300.000€ a 305.000€.

La retribución anual a pagar a cada Consejero no ejecutivo en 2017 se incrementará en un 1.5% con respecto al 2016, de 89.200€ a 90.500€. Así mismo, la retribución anual a pagar al Presidente de una Comisión se incrementará en un 1.5%, de 44.600€ a 45.250€, y la retribución a pagar a cada miembro de una Comisión se incrementará un 1.9%, de 22.200€ a 22.625€.

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 (incluido el Consejero ejecutivo). En 2017, este máximo no deberá superar, en su conjunto, 1.426.000 € (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).

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

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

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

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

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

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

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

En 2017, 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 2017 se fija en la oportunidad de lograr el 150% del salario base, en el caso del CEO, y únicamente se alcanzará en caso de alcanzar un conjunto de objetivos de rendimiento de un nivel muy elevado. El 50% 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.

La concesión del ciclo 2017 del Performance Share Plan se hará de acuerdo con la política de retribuciones de la Compañía y de acuerdo con los términos y condiciones aprobados por la Junta General de Accionistas en 2016. El número máximo de acciones a conceder al Consejero ejecutivo no excederá del 200% del salario base para el nivel máximo de rendimiento. El 50% podrá consolidarse si los objetivos se cumplen al 100% y el 30% si se alcanza el nivel mínimo. Por debajo del umbral mínimo establecido no se entrega ninguna acción.

Para que las acciones concedidas sean objeto de consolidación en 2020, se deberán cumplir los siguientes parámetros de rendimiento:

- Crecimiento en el beneficio por acción (BPA) ajustado (con una ponderación del 60%)
- Rendimiento en términos de retorno total al accionista (RTA o TSR, en inglés) en relación con el grupo de referencia (con una ponderación del 40%)

Para el 2017, el grupo de referencia de RTA está compuesto por aproximadamente 65 compañías, la mayoría de ellas pertenecientes al índice Eurofirst 300, con operaciones en sectores similares a los de Amadeus (viajes y turismo, medios de comunicación, tecnología y telecomunicaciones). La escala de pagos dependientes del RTA es la siguiente:

- Si el nivel de rendimiento se sitúa por debajo del percentil 50, el pago será del 0%.
- Si el nivel de rendimiento se sitúa en umbral (percentil 50), el pago será del 30% del máximo.
- Si el nivel de rendimiento se sitúa en el nivel 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, y entre el nivel objetivo y el máximo.

La cuantía máxima de los incentivos se abona únicamente cuando se logra un conjunto de objetivos de rendimiento de un nivel muy elevado.

La consolidación del ciclo del Performance Share Plan concedido en 2014 tendrá lugar en junio de 2017, si se cumplen las correspondientes condiciones de servicio y rendimiento.

Las acciones que se entreguen con ocasión de su consolidación son 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, de las que se ofrecen más detalles en el apartado A.13). Al igual que en el pasado, no se abonan dividendos sobre las acciones no consolidadas de forma efectiva.

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 2016. 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 con 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 (en las oficinas de Amadeus)
- 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.

[*305.000€ a partir de 2017]

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.

Por 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. 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.

- Requisitos de tenencia: En aras de incrementar su vínculo con los intereses de los accionistas, los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección estarán obligados a acumular un determinado número de acciones en el tiempo (“shareholding guidelines”), que, en el caso del Consejero ejecutivo (CEO) es el equivalente a dos (2) veces su salario fijo bruto anual.

El número de acciones que actualmente tiene el CEO es sustancialmente mayor al requisito de tenencia aprobado. A 31 de diciembre de 2016, el Consejero ejecutivo poseía 187.018 acciones de la Sociedad, que equivaldrían a aproximadamente nueve veces su salario base anual.

Por 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 2016 se ha ceñido a la aplicación estricta de la política vigente, cuyo resultado se detalla en el punto D del presente Informe.

Al comparar la retribución durante 2016 y 2015, debe tenerse en cuenta que no se abonó ningún Incentivo a Largo Plazo en 2015 al haberse extendido el periodo de consolidación del Performance Share Plan de dos a tres años en 2013, dando lugar a un año de “barbecho” en 2015 (por cuanto que el ciclo de 2012 finalizó en 2014, pero el ciclo iniciado en 2013 no finalizó hasta 2016).

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CLARA FURSE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCESCO LOREDAN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARC VERSPYCK	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ROLAND HEINRICH BUSCH	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
STUART ANDERSON MCALPINE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PIERRE-HENRI GOURGEON	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS MAROTO CAMINO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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 2016	Total año 2015
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	0	298	0	0	0	0	0	2	300	300
CLARA FURSE	0	89	0	0	0	65	0	0	154	156
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	89	0	0	0	58	0	0	147	156
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	0	89	0	0	0	54	0	0	143	133

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 2016	Total año 2015
FRANCESCO LOREDAN	0	89	0	0	0	24	0	0	113	111
MARC VERSPYCK	0	89	0	0	0	22	0	0	111	111
ROLAND HEINRICH BUSCH	0	89	0	0	0	22	0	0	111	111
STUART ANDERSON MCALPINE	0	89	0	0	0	0	0	0	89	89
PIERRE-HENRI GOURGEON	0	89	0	0	0	22	0	0	111	111
LUIS MAROTO CAMINO	867	35	0	1.166	0	0	0	30	2.098	2.273

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

LUIS MAROTO CAMINO PSP CICLO 2013												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
20/06/2013	0	0	0,00	N/A	0	0	0,00	N/A				
Condiciones: N/A												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	
74.865	38,10	2.852	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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
LUIS MAROTO CAMINO	173	170	495	294

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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
78	84	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 2016	Total año 2015
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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	300	0	0	300	0	0	0	0	300	300	0
CLARA FURSE	154	0	0	154	0	0	0	0	154	156	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	147	0	0	147	0	0	0	0	147	156	0
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	143	0	0	143	0	0	0	0	143	134	0
FRANCESCO LOREDAN	113	0	0	113	0	0	0	0	113	111	0
MARC VERSPYCK	111	0	0	111	0	0	0	0	111	111	0
ROLAND HEINRICH BUSCH	111	0	0	111	0	0	0	0	111	111	0
STUART ANDERSON MCALPINE	89	0	0	89	0	0	0	0	89	89	0
PIERRE-HENRI GOURGEON	111	0	0	111	0	0	0	0	111	111	0
LUIS MAROTO CAMINO	2.098	2.852	0	4.950	0	0	0	0	4.950	2.273	173
TOTAL	3.377	2.852	0	6.229	0	0	0	0	6.229	3.552	173

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.

i) Bonus anual: En 2016, el CEO participó en el plan de bonus anual que se abonará en abril de 2017. 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 2016 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.

ii) Incentivo a Largo Plazo: Durante el 2016 se consolidó el Performance Share Plan concedido al CEO en 2013. El resultado del PSP estaba vinculado al crecimiento en el BPA entre 2013 y 2016 (con un peso del 60%), así como al posicionamiento del RTA de Amadeus comparado con el de un grupo de referencia de 57 compañías (con un peso del 40%).

El grupo de referencia estaba compuesto por compañías que estaban 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 software como hardware), así como compañías con capacidad de proceso o transacción de datos que formaban parte del grupo extendido de comparación en la OPV. La lista completa se adjunta a continuación:

Accor (AC FP Equity) Experian (EXPN LN Equity) Serco Group (SRP LN Equity)
ARM Holdings (ARM LB Equity) Fidelity National IS (FIS US Equity) SES FDR (SESG FP Equity)
ASML Holding (ASML NA Equity) Fiserv (FISV US Equity) Sodexo (SW FP Equity)
ADP (ADP US Equity) France Telecom (FTE FP Equity) Solera Holdings (SLH US Equity)
Belgacom (BELG BB Equity) Genpact (G US Equity) Stmicroelectronics (STM FP Equity)
B. Sky Broadcasting (BSY LN Equity) Global Payments (GPN US Equity) Swisscom (SCMN VX Equity)
BT Group (BT/A LN Equity) ICTLHotels Group (IHG LN Equity) Tele2 (TEL2B SS Equity)
Capita Group (CPI LN Equity) Iliad (ILD FP Equity) Telecom Italia (TIT IM Equity)
Cap Gemini (CAP FP Equity) Infineon Technologies (IFX GR Equity) Telefónica (TEF SM Equity)
Carnival (CCL LN Equity) KPN KON (KPN NA Equity) Telenor (TEL NO Equity)
Cognizant Tech (CTSH US Equity) Mastercard (MA US Equity) Teliasonera (TLSN SS Equity)
Compass Group (CPG LN Equity) Nokia (NOK1V FH Equity) Total System Services (TSS US Equity)
Dassault Systemes (DSY FP Equity) Paychex (PAYX US Equity) Verisk Analytics (VRSK US Equity)
Deutsche Lufthansa (LHA GY Equity) Pearson (PSON LN Equity) Visa (V US Equity)
Deutsche Telekom (DTE GY Equity) Publicis Groupe (PUB FP Equity) Vivendi (VIV FP Equity)
Dun & Bradstreet (DNB US Equity) Reed Elsevier (REL LN Equity) Vodafone Group (VOD LN Equity)
Equifax (EFX US Equity) Ryanair Holdings (RYA ID Equity) Western Union (WU US Equity)
Ericsson (ERICB SS Equity) SAP (SAP GY Equity) Whitbread (WTB LN Equity)
Eutelsat Comms (ETL FP Equity) SAGE Group (SGE LN Equity) WPP (WPP LN Equity)

La evaluación final del resultado del PSP se basó en los resultados auditados para el objetivo de BPA y la valoración por un tercero del desempeño de RTA de las 58 compañías en el grupo de comparación (incluyendo a Amadeus). El grado de consecución de ambos objetivos superó el nivel máximo de desempeño, dando lugar al abono del número máximo de acciones, esto es 200% de las acciones iniciales (target shares). En términos de RTA, Amadeus ocupó la decimocuarta posición en el ranking del grupo de comparación.

Tal y como se ha explicado en la sección C, al comparar las retribuciones del 2016 y el 2015, ha de tenerse en cuenta que en el 2015 no estaba pendiente de consolidación acción alguna del Performance Share Plan (puesto que fue un año de "barbecho").

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	312.016.412	71,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	23.341.578	7,00%
Votos a favor	283.069.282	91,00%
Abstenciones	5.605.552	2,00%

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.

N/A

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2017.

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

Sí

No

ANNUAL REPORT ON THE REMUNERATION OF DIRECTORS OF LISTED COMPANIES

Data identifying issuer: AMADEUS IT GROUP, S.A.

Ending date of reference financial year: 31/12/2016

Tax identification code: A-84236934

Registered name: AMADEUS IT GROUP, S.A.

Registered address: Calle Salvador de Madariaga, 1, 28027 - Madrid

ANNUAL REPORT ON THE REMUNERATION OF DIRECTORS OF LISTED COMPANIES

A. REMUNERATION POLICY OF THE COMPANY FOR THE CURRENT FINANCIAL YEAR

A.1. Explain the company's remuneration policy. This section will include information regarding:

- General principles and foundations of the remuneration policy.
- Most significant changes made to the remuneration policy from the policy applied during the prior financial year, as well as changes made during the financial year to the terms for exercising options already granted.
- Standards used to establish the company's remuneration policy.
- Relative significance of the variable items of remuneration as compared to fixed items and standards used to determine the various components of the director remuneration package (remuneration mix).

Explain the remuneration policy

A.1.1. General principles and foundations of the remuneration policy.

Our principal consideration when determining remuneration policies is to ensure that they support our company strategy and business objectives. The views of our shareholders are also taken into account when determining executive remuneration.

Our remuneration principles, which our detailed policies support, are as follows:

- To provide a strong alignment between the achievement of strategic objectives and the delivery of value to shareholders;
- A significant portion of executive directors' remuneration should be performance related (on both a short- and long-term basis);
- To only deliver significant rewards if and when they are justified by performance; and
- To offer competitive and fair rates of pay and benefits to attract and retain the best people.

A.1.2. Most significant changes made to the remuneration policy from the policy applied during the prior financial year, as well as changes made during the financial year to the terms for exercising options already granted.

No significant changes have been made to the remuneration policy from the policy applied during 2016.

The General Shareholders Meeting held on 24 June, 2016, adopted the following agreements under the framework of the remuneration policy approved in 2015 (in accordance with the Transitional Provision of Act 31/2014):

- To approve the Annual Report on the Remuneration of the Company's Directors (advisory voting in accordance with article 541.4 of the Spanish Capital Companies Act).
- To fix the maximum aggregate amount of the remuneration for the year 2016, to be paid to Directors in their capacities as such, at 1,405,000 Euros.
- To approve remuneration plans for Executive Directors, Senior Management and/or Employees of the Group consisting of the delivery of Company' shares and/or linked to the Company' share price. The following plans were subject to a separate vote:
 - Performance Share Plan ("PSP"), consisting of the award of shares to senior leaders of the Amadeus Group, including members of the Executive Committee and Executive Directors (but excluding non-executive Directors);
 - Restricted Share Plan ("RSP"), consisting of the award of shares to certain employees of the Amadeus Group (excluding executive and non-executive Directors).
 - "Share Match Plan", consisting of an all-employee share purchase plan (which excludes executive and non-executive Directors).

As contemplated in the Company's remuneration policy, every two years the Remuneration Committee reviews the non-executive director fee data from comparable companies in the main European indices (including the IBEX 35). The last review took place in 2015, therefore a review was due in 2017.

After analyzing the current market trends with the independent remuneration advisors as appointed by Amadeus, the Committee has proposed to the Board to increase the annual fees taking into account the average inflation rates over the last two years in Amadeus' main European locations (Spain, France and Germany).

- Annual fee paid to the Chairman of the Board: €305,000 (increase of 1.67% with respect to the fees paid in 2015 and 2016).
- Annual fee paid to the Non-Executive Directors: €90,500 (increase of 1.5% with respect to the fees paid in 2015 and 2016).
- Annual fee paid to the Chairman of a Committee: €45,250 (increase of 1.5% with respect to the fees paid in 2015 and 2016).
- Annual fee paid to each member of a Committee: €22,625 (increase of 1.9% with respect to the fees paid in 2015 and 2016).

The maximum aggregate amount to be paid to Directors in their capacities as such in 2017 will be submitted to the General Shareholders Meeting's approval in June 2017.

A.1.3. Standards used to establish the company's remuneration policy.

At the proposal of the Committee, the Board takes the following into account in establishing the remuneration policy:

- The provisions of the By-Laws and the Regulations of the Board: the remuneration system and policy applicable to the Board of Directors of Amadeus, as well as the process for preparation thereof, are established in its By-Laws (article 36) and in its Regulations of the Board of Directors (article 20). Pursuant to the provisions of such texts, the Board of Directors, at the proposal of the Nominations and Remuneration Committee, determines the amount that Directors are to receive for discharging the duties of supervision and collective decision-making inherent in their capacity and position, within the maximum limit set by the shareholders at the Company's Ordinary General Shareholders' Meeting.

The aforementioned remuneration, deriving from membership of the Board of Directors of Amadeus, is compatible with other remuneration received by Directors by reason of the executive duties they perform at the Company or by reason of any other advisory duties they may perform for the Company, other than those inherent in their capacity as Directors. Such remuneration is approved by the Board of Directors of the Company, at the proposal of the Nominations and Remuneration Committee.

Remuneration systems that are linked to the listing price of the shares or that entail the delivery of shares or of options thereon are submitted to the decision of the shareholders at the General Shareholders' Meeting of the Company, as provided by applicable laws and regulations.

- Applicable laws and regulations.
- The objectives established in the Group, which allow, among other things, for the determination of the metrics to which annual and long-term variable remuneration is tied.
- Market data.

A.1.4. Relative significance of the variable items of remuneration as compared to fixed items and standards used to determine the various components of the director remuneration package (remuneration mix).

External Directors are remunerated with respect to their effective dedication, qualification and responsibility. As such, the amount of remuneration of external Directors is calculated so that it offers incentives to dedication, but at the same time without constituting an impediment to their independence. Along these lines, the remuneration of external Directors consists of a fixed fee (as described in Section A.3.). They are not entitled to incentive plans.

The total remuneration of the Executive Director (CEO) is made up of various components, primarily consisting of: (i) base salary (ii) short-term variable remuneration; (iii) long-term variable remuneration; and (iv) other remuneration (board fees, benefits and pension).

A significant proportion of the CEO's total remuneration package (base salary + short-term variable remuneration + long-term variable remuneration) is variable with emphasis placed on the long-term incentive reward. For performance at maximum level, up to 85% of the CEO's total pay would be at risk (i.e. subject

to performance conditions). For performance at target level, the percentage of total pay at risk would be 63%.

Maximum incentives are only paid out for reaching the stretch performance targets set. No incentives are payable for performance below threshold level.

A.2. Information regarding preparatory work and the decision-making process followed to determine the remuneration policy, and any role played by the remuneration committee and other control bodies in the configuration of the remuneration policy. This information shall include any mandate given to the remuneration committee, the composition thereof, and the identity of external advisers whose services have been used to determine the remuneration policy. There shall also be a statement of the nature of any directors who have participated in the determination of the remuneration policy.

Explain the process for determining the remuneration policy

A.2.1. Preparatory work and decision-making

When proposing the policy for executive remuneration to the Board of Directors, the Committee is mindful of the pay and employment conditions of employees in Amadeus as a whole, in particular when considering the level of any increase in the annual salary review for the CEO.

The Committee also takes into account comparative market data. The comparator group is comprised of predominantly European companies, selected on objective criteria such as annual revenue, market capitalization and industry - with a large emphasis on the technology, telecommunications and media industries.

In the selection of performance measures the Committee takes into account the group's strategic objectives and short- and long-term business priorities. Targets related to internal financial metrics (such as revenue, EBITDA and adjusted EPS) are normally set in accordance with the group's budget (for the annual bonus) and long-term plan (for the long-term incentive plan). Targets related to external measures (such as relative total shareholder return) are based on market standards. Following market practice, the Committee has adopted a narrow range between threshold and maximum, where the threshold level of performance reflects the minimum acceptable outcome, and the maximum level of performance represents a very stretching but achievable outcome.

At the end of the performance period the Committee reviews performance against targets, and may use judgement to account for items such as (but not limited to) mergers, acquisitions, disposals, foreign exchange rate movements, changes in accounting treatment, material one-off tax settlements, etc. The application of judgement is important to ensure that the final assessments of performance are appropriate and fair. Following the review of incentive plan results, before any payments are made, the Committee has discretion to propose to the Board an adjustment of the final payment or vesting upwards or downwards if they believe circumstances warrant it. The reason for any adjustment will be disclosed in the Annual Report on Remuneration for the relevant year.

The main issues discussed during the meetings held by the Committee in 2016 are included in the 2016 Annual Report of the Nominations and Remuneration Committee.

A.2.2. Remuneration Committee: Mandate

The Nominations and Remuneration Committee, the duties of which are established in article 43 of the By-Laws and article 36 of the Regulations of the Board of Directors, plays a key role in the determination of the Amadeus Group's remuneration policy and in the development and implementation of its components. Its mandate in the area of remuneration consists of continuously analyzing, formulating and periodically reviewing the remuneration system applicable to Directors and Senior Executives and of designing new remuneration plans that enable the Company to attract, retain and motivate the most outstanding professionals, bringing their interests into line with the strategic objectives of the Company.

A.2.3. Remuneration Committee: Composition

Pursuant to article 36 of the Regulations of the Board, the Nominations and Remuneration Committee shall be formed by external Directors, the majority being independent Directors, in the number to be determined by the Board, with a minimum of three (3) and a maximum of five (5).

The members of the Nominations and Remuneration Committee shall be designated by the Board of Directors.

The Nominations and Remuneration Committee shall designate from among its number a Chairman. This shall be an independent Director and shall be replaced every two (2) years. He or she may be reappointed once one (1) year has elapsed from the time he or she ceased to be Chairman.

In this regard, the Committee is currently chaired by Mr. Francesco Loredan (External Independent Director), who was appointed Chairman on December 2, 2016, for two years term, replacing Dame Clara Furse. The members of the Committee are Dame Clara Furse (External Independent Director), Mr. Guillermo de la Dehesa Romero (External Independent Director), Dr. Roland Busch (Other External Director), and Mr. David Webster (External Independent Director).

A.2.4. Remuneration Committee: External Advisers

Independent remuneration advisers, Willis Towers Watson, are formally appointed by the Committee. They provide advice, market trends and benchmark data where appropriate. An independent third party (Aon Hewitt) regularly measures the outcome of the Company's Total Shareholders Return (TSR) relative to the TSR of the companies in the bespoke comparator group (please see further information on the Company's Long Term Incentive in sections A.4 and D.2).

A.3. State the amount and nature of the fixed components, with a breakdown, if applicable, of remuneration for the performance by the executive directors of the duties of senior executives, of additional remuneration as chair or member of a committee of the board, of attendance fees for participation on the Board and the committees thereof or other fixed remuneration as director, and an estimate of the annual fixed remuneration to which they give rise. Identify other benefits that are not paid in cash and the basic parameters upon which such benefits are provided.

Explain the fixed components of remuneration

1. Fixed remuneration paid to the Executive Director:

The Executive Director receives an annual base salary, payable monthly, for the performance of executive duties at the Company. The purpose of this element is to reflect the market value of the role, attract talent and reward skills and experience.

Base salary is reviewed annually with any change normally effective from 1 April. It is benchmarked periodically against a bespoke comparator group as appropriate and it is considered in light of economic climate, market conditions, company performance, the individual's role, skills and remit, external comparator group and increases elsewhere in the Group.

As explained above, the company's primary comparator group for benchmarking purposes spans a broad set of predominantly European companies selected on objective criteria such as annual revenue, market capitalization and comprising of technology, telecommunications and media companies.

For 2017, following careful consideration of company performance, market data and pay and conditions across the Group, the Board, at the proposal of the Remuneration Committee, approved a base salary increase of 1.3% (effective 1 April, 2017) relative to the 2016 salary. This percentage represents the average of the latest inflation figures in the main European locations (Spain, France and Germany). It is below the Group's general policy for staff in those sites and below the market forecast for executive positions.

In addition to his base salary, the CEO receives fees in relation to his membership of the Board according to the remuneration policy described below for Directors in their condition as such, which reflects common market practice in Spain. For 2017 the CEO will receive the same board fees as in 2015 and 2016 (€35,000).

2. Fixed remuneration paid to the Chairman and Non-Executive Directors:

We offer competitive fees commensurate with the required time commitment and responsibilities of the Chairman and Non-Executive Directors.

As mentioned in section A.1.2., the Committee has proposed to the Board to increase the annual fee to be paid to the Chairman in 2017 by 1.67% with respect to 2016, from €300,000 to €305,000.

The annual fee to be paid to each Non-Executive Director in 2017 will increase by 1.5% with respect to 2016, from €89,200 to €90,500. In addition, the annual fee paid to the Chairman of a Committee will increase by 1.5%, from €44,600 to €45,250, and the fee paid to each member of a Committee will increase by 1.9%, from €22,200 to €22,625.

Every year total fees payable to the directors (including the Executive Director) in their condition as such are proposed by the Board for approval at the Annual Shareholders' Meeting. In 2017 this maximum shall not exceed €1,426,000 in aggregate (assuming the number of directors is eleven for the whole year and the Nominations and Remuneration Committee as well as the Audit Committee comprise five directors each).

The Chairman and Non-Executive Directors do not participate in any incentive or pension plans, nor are they entitled to attendance fees.

The main features of the benefits in kind are explained in section A.10.

A.4 Explain the amount, nature and main features of the variable components of the remuneration systems. In particular:

– Identify each of the remuneration plans of which the directors are beneficiaries, the scope thereof, the date of approval thereof, the date of implementation thereof, the date of effectiveness thereof, and the main features thereof. In the case of share option plans and other financial instruments, the general features of the plan shall include information on the conditions for the exercise of such options or financial instruments for each plan.

– State any remuneration received under profit-sharing or bonus schemes, and the reason for the accrual thereof;

– Explain the fundamental parameters and rationale for any annual bonus plan.

– The classes of directors (executive directors, external proprietary directors, external independent directors or other external directors) that are beneficiaries of remuneration systems or plans that include variable remuneration.

– The rationale for such remuneration systems or plans, the chosen standards for evaluating performance, and the components and methods of evaluation to determine whether or not such evaluation standards have been met, and an estimate of the absolute amount of variable remuneration to which the current remuneration plan would give rise, based on the level of compliance with the assumption or goals used as the benchmark.

– If applicable, information shall be provided regarding any payment deferral periods that have been established and/or the periods for retaining shares or other financial instruments.

Explain the variable components of the remuneration systems

The Chairman and Non-Executive Directors do not participate in incentive plans.

The remuneration policy contemplates the following variable components for the Executive Director:

i) Annual bonus: the purpose of this scheme is to incentivize and reward the delivery of annual corporate financial performance. It is delivered in cash for performance over the previous financial year.

Measures and performance targets are approved by the Board at the proposal of the Committee at the beginning of each year. In the selection of performance measures the Committee takes into account the Group's strategic objectives and short and long-term business priorities. The performance targets are set in accordance with the Group's operating plan and are reviewed annually to ensure that they are sufficiently stretching. In selecting the targets the Committee also takes into account analysts' forecasts, economic conditions and the Committee's expectation of performance over the relevant period.

In 2017 the performance measures are Revenue, EBITDA and adjusted EPS, with equal weighting placed on each measure. Adjusted EPS is included as a performance measure in both the annual bonus and long term incentive plan, reflecting the strategic importance of achieving profitable growth.

The maximum annual bonus opportunity in 2017 is 150% of base salary for the CEO and is only paid out for reaching the stretch performance targets set. 50% of this may be awarded for on-target performance and 25% for threshold performance. No bonus is payable for performance below threshold level.

ii) Long-term Incentive Plan (Performance Share Plan): this plan incentivizes long-term value creation, aligning the interests of executives and shareholders through the delivery of awards in shares. On an annual basis an award of shares is made with vesting conditional upon performance over a multi-year period of, at least, 3 years.

The grant of the 2017 cycle of the Performance Share Plan will be made in line with the Company's remuneration policy and pursuant to the terms and conditions approved by the General Shareholders Meeting in 2016. The maximum number of shares to be granted to the CEO in 2017 will not exceed 200% of base salary for the maximum level of performance. 50% of this may be awarded for on-target performance and 30% for threshold performance. No shares vest for performance below threshold level.

The extent to which the award will vest in 2020, will depend on the following performance conditions:

- Growth in Adjusted EPS (60% weighting)
- TSR performance relative to a comparator group (40% weighting).

For 2017, the TSR comparator group consists of around 65 companies predominantly drawn from the Eurofirst 300 index with operations in similar sectors to Amadeus – travel and leisure, media, technology and telecommunications. The TSR payout scale is shown below:

- if performance level is less than 50th percentile, the performance payout will be 0%.
- if performance level is at threshold (50th percentile), the performance payout will be 30% of the maximum.
- if performance level is maximum (75th percentile and above), the performance payout will be 100% of the maximum.

Intermediate levels will be calculated by linear interpolation between threshold and target and between target and maximum.

Vesting of the Performance Share Plan cycle granted in 2014 will take place in June 2017, if the relevant service and performance conditions are met.

Shares that are delivered after vesting are freely tradeable, provided that the Executive Director meets the required shareholding guidelines (pursuant to the shareholding guidelines approved by the General Shareholders Meeting in 2016, please see section A.13 for more details). As in the past, no dividends are paid on unvested shares.

A.5. Explain the main features of the long-term savings systems, including retirement and any other survival benefit, either wholly or partially financed by the company, and whether funded internally or externally, with an estimate of the equivalent annual amount or cost thereof, stating the type of plan, whether it is a defined-contribution or -benefit plan, the conditions for the vesting of economic rights in favour of the directors, and the compatibility thereof with any kind of indemnity for advanced or early termination of the labour relationship between the company and the director.

Also state the contributions on the director's behalf to defined contribution pension plans; or any increase in the director's vested rights, in the case of contributions to defined-benefit plans.

Explain the long-term savings systems

The Executive Director participates in a defined contribution plan. The annual company contribution is 20% of base salary paid during the year. A breakdown of the contribution made for the Executive Director in 2016 is provided in section D.1.a) iii) of this Report, Long-term savings systems. The company contributions are conditioned upon the Executive Director making his own personal contributions to the scheme which are deducted from his base salary.

In the event of termination by the Company due to a serious or punishable breach of his duties by the Executive Director, he will forfeit the economic rights to the contributions made by the Company to the pension scheme.

In case of termination for any other reason, the Executive Director would be entitled to vested economic rights derived from contributions made by the Company.

The Chairman and Non-Executive Directors do not participate in pension plans.

A.6. State any termination benefits agreed to or paid in case of termination of duties as a director.

Explain the termination benefits

No provision has been made for payment of termination benefits to Directors in the event of termination of their duties as such. Provision is made only for payment of termination benefits in the event of termination of the executive duties, if any, that Directors perform, as explained in section A.7. below.

A.7. State the terms and conditions that must be included in the contracts of executive directors performing senior management duties. Include information regarding, among other things, the term, limits on termination benefit amounts, continuance in office clauses, prior notice periods, and payment in lieu of prior notice, and any other clauses relating to hiring bonuses, as well as benefits or golden parachutes due to advanced or early termination of the contractual relationship between the company and the executive director. Include, among other things, any clauses or agreements on non-competition, exclusivity, continuance in office or loyalty, and post-contractual non-competition.

Explain the terms of the contracts of the executive directors

The contracts governing the performance of duties and the responsibilities of the Executive Director and of Amadeus include the clauses that are ordinarily contained in these types of contracts, taking into account customary market practices in this regard, and seek to attract and retain the most outstanding professionals and to safeguard the legitimate interests of the Company.

The most significant terms and conditions of such contracts are described below:

The period of notice required from the CEO and from the Company is a minimum of six months.

In case of termination at the free will of the Company for any reason, without a serious or punishable breach by the CEO (i.e. dismissal without cause) or resignation by the CEO if the decision is based on a serious or punishable breach by Amadeus vis-à-vis the obligations assumed in connection with the position or if duties or powers are substantially reduced and made devoid of content, the CEO will be entitled to compensation equivalent to twice his annual gross base salary.

In the event of a change in control, the CEO has the option to terminate his contract within a period of six months, with the right to receive an indemnity equal to twice his annual gross base salary.

Any other circumstances will not lead to an indemnity.

In addition the CEO's contract includes a non-compete covenant which prevents the CEO from competing against Amadeus during the 12 months following termination of his contract (whatever the reason for such termination is). The application of the clause will be subject to the Board's discretion and, if enforced, an amount equivalent to one year of the annual gross base salary in force at the effective date of actual departure will be paid to the CEO.

The CEO's entitlements to unvested share awards granted in connection with the Performance Share Plan will be treated in accordance with the terms of the plan rules. In circumstances of death, ill health, retirement, dismissal without cause, mutually agreed termination of employment and redundancy, the award will be pro-rated (subject to satisfaction of performance conditions). Awards will be settled within 90 days of the date of termination and at the discretion of the Committee could be settled in cash instead of shares. In any other circumstance, including resignation or dismissal with cause, all rights are forfeited.

Other terms of the CEO's contract:

- Pursuant to article 23 of the Board of Directors' Regulations, the Executive Director may not carry out any activity which constitute effective competition with those carried out by the Company. This obligation may be excused by the Board when it considers that it neither impairs nor places at risk the Company's interests.
- Pursuant to article 22 of the Board of Directors' Regulations, the Executive Director shall maintain the secrecy of any non-public information to which he has had access in the exercise of his position. The confidentiality obligation shall survive even after he has departed his position.

[A.8. Explain any supplemental remuneration accrued by the directors in consideration for services provided other than those inherent in their position.](#)

Explain the supplemental remuneration

As of the date of issuance of this Report, there is no supplemental remuneration accrued in favour of the Directors in consideration for services provided other than those inherent in their position.

[A.9. State any remuneration in the form of advances, loans or guarantees provided, with an indication of the interest rate, main features, and amounts potentially returned, as well as the obligations assumed on their behalf as a guarantee.](#)

Explain the advances, loans and guarantees provided

As of the date of issuance of this Report, no advances, loans or guarantees have been provided to or on behalf of any Director.

[A.10. Explain the main features of remuneration in-kind.](#)

Explain the remuneration in-kind.

The Executive Director is entitled to certain benefits and remuneration in kind. The purpose is to provide a market competitive remuneration package. Benefits include, but are not limited to:

- Private healthcare for the Executive Director and his immediate family;
- Life and disability insurance;
- Car, fuel card and parking (at Amadeus' premises);
- Tax compliance support;
- Lunch allowance; and
- Other minor ancillary benefits.

Verified expenses that are incurred by the Executive Director in undertaking his role are reimbursed.

Apart from the Chairman, who benefits from health insurance (included in the board fees of €300,000 per annum), Non-Executive Directors do not participate in any benefit plans. Only reasonable and verified travel and overnight accommodation expense incurred in attending board meetings and/or any board committee meetings are reimbursed.

A.11. State the remuneration accrued by the director by virtue of payments made by the listed company to a third party to which the director provides services, if such payments are intended to provide remuneration for the services thereof at the company.

Explain the remuneration accrued by the Director by virtue of the payments made by the listed company to a third party to which the Director provides services

As of the date of issuance of this Report, no such remuneration has accrued.

A.12. Any item of remuneration other than those listed above, of whatever nature and provenance within the group, especially when it is deemed to be a related-party transaction or when the making thereof detracts from a true and fair view of the total remuneration accrued by the director.

Explain the other items of remuneration

As of the date of issuance of this Report, the Directors' remuneration system does not provide for any additional item of remuneration other than those explained in the preceding sections.

A.13. Explain the actions taken by the company regarding the remuneration system in order to reduce exposure to excessive risk and align it with the long-term goals, values and interests of the company, including any reference to: measures provided to ensure that the remuneration policy takes into account the long-term results of the company, measures establishing an appropriate balance between the fixed and variable components of remuneration, measures adopted with respect to those categories of personnel whose professional activities have a significant impact on the entity's risk profile, recovery formulas or clauses to be able to demand the return of the variable components of remuneration based on results if such components have been paid based on data that is later clearly shown to be inaccurate, and measures provided to avoid any conflicts of interest.

Explain actions taken to reduce risks

Amadeus' remuneration policy has been designed by taking into account the Company's strategy and results over the long term:

- The total remuneration of the Executive Director and Senior Executives is made up of various items, primarily consisting of: (i) fixed remuneration, (ii) short-term variable remuneration and (iii) long-term variable remuneration.
- Long-term variable remuneration plans are designed as multi-annual in order to ensure that the evaluation process is based on long-term results and that the underlying economic cycle of the Company is taken into account. This remuneration is granted and paid in the form of shares based on the creation of value, such that the Executive's interests are aligned with those of the shareholders. In addition, they involve overlapping cycles that generally follow one another over time, with a permanent focus on the long-term in all decision-making.

Amadeus' remuneration policy establishes an appropriate balance between the fixed and variable components of remuneration:

- The design of the remuneration scheme provides for a balanced and efficient relationship between fixed and variable components: in a normal scenario of standard achievement of the objectives tied to variable remuneration, the fixed remuneration of the Executive Director accounts for approximately 35% of the total remuneration (base salary + short-term variable + long-term variable). This proportion is deemed

to be sufficiently high and not excessive, given that in certain cases of failure to achieve objectives may lead to no amount being received as variable remuneration.

- Thus, the variable components of remuneration are flexible enough to allow for modulation thereof, to the extent that they may be eliminated altogether. In a scenario in which objectives tied to variable remuneration are not achieved, the Executive Director and Senior Executives would only receive fixed remuneration.
- There is no guaranteed variable remuneration.

As regards measures adopted with respect to those categories of personnel whose professional activities have a significant impact on the entity's risk profile:

- The Nominations and Remuneration Committee is responsible for reviewing and analyzing the remuneration policy and the implementation thereof. Approximately 10 Senior Executives fall within the scope of the Committee's work. This group includes professionals whose activities may have a significant impact on the entity's risk profile.
- Also, the Company's Audit Committee participates in the process of decision-making in connection with the short-term variable remuneration (bonus) of the Executive Director, by verifying the economic/financial information that may be included as part of the objectives set for purposes of such remuneration, as this Committee must first verify the Company's results as a basis for calculation of the respective objectives.
- The Nominations and Remuneration Committee is currently made up of 5 members, 3 of whom are also members of the Audit Committee. The interlocking presence of Directors in these two Committees ensures that the risks associated with remuneration are taken into account in the discussions at both Committees and in their proposals to the Board, both for determining and in the process of evaluating annual and multi-annual incentives.
- Shareholding guidelines: In order to increase the alignment with shareholders' interests, the members of the Executive Committee are required to build up a certain holding of Amadeus shares over time. In the case of the executive Director (CEO), his required shareholding level is equivalent to two (2) times his gross annual base salary.

The current shareholding of the CEO is substantially higher than the approved shareholding guideline. As at 31 December 2016, the Executive Director held 187,018 company shares, which is equivalent to approximately nine times his annual base salary.

As regards measures adopted to avoid conflicts of interest, the Board Regulations establish the following:

- The Director has to adopt the necessary measures to avoid situations where his interests, whether for his own or another's account, may come into conflict with the interest of the Company and with his duties to the Company.
- The Director must report the existence of conflicts of interest to the Board of Directors and abstain from participating and intervening in deliberations and voting on resolutions or decisions in which the Director or a related person has a conflict of interest.
- The Director may not directly or indirectly carry out transactions with the Company except in cases of waiver set out in the Board Regulations.
- The Directors must notify the Board of the stake they hold in the capital of a company having the same, analogous or complementary business as the one forming the corporate purpose of Amadeus, as well as of the positions or duties they perform at such companies, and the carrying out as an independent contractor or salaried employee, of the same, analogous or complementary business as the one forming the Company's corporate purpose.
- In any case, situations of conflict of interest to which the Directors are subject have to be reported in the Annual Report on Corporate Governance and in the notes to the financial statements.

C OVERALL SUMMARY OF THE APPLICATION OF THE REMUNERATION POLICY DURING THE FINANCIAL YEAR JUST ENDED

C.1 Summarise the main features of the structure and items of remuneration from the remuneration policy applied during the financial year just ended, which give rise to the breakdown of individual remuneration accrued by each of the directors as reflected in section D of this report, and provide a summary of the decisions made by the board to apply such items.

Explain the structure and items of remuneration from the remuneration policy applied during the financial year

The remuneration policy of the executive and non-executive directors applied in 2016 was limited to the strict application of the remuneration policy in force, the outcome of which is detailed in section D of the present Report.

When comparing the remuneration in 2016 and 2015, it should be taken into account that no Long Term Incentive was paid in 2015 as the vesting period of the Performance Share Plan was extended from two to three years in 2013, creating a “fallow” year in 2015 (since the 2012 cycle vested in 2014 but the 2013 cycle only vested in 2016).

D. BREAKDOWN OF INDIVIDUAL REMUNERATION ACCRUED BY EACH OF THE DIRECTORS

Name	Nature	Year period 2016
José Antonio Tazón García	Independent	From 01/01/2016 to 31/12/2016
Clara Furse	Independent	From 01/01/2016 to 31/12/2016
Guillermo de la Dehesa Romero	Independent	From 01/01/2016 to 31/12/2016
David Gordon Comyn Webster	Independent	From 01/01/2016 to 31/12/2016
Francesco Loredan	Independent	From 01/01/2016 to 31/12/2016
Marc Verspyck	Other External	From 01/01/2016 to 31/12/2016
Roland Heinrich Busch	Other External	From 01/01/2016 to 31/12/2016
Stuart Anderson McAlpine	Independent	From 01/01/2016 to 31/12/2016
Pierre-Henri Gourgeon	Other External	From 01/01/2016 to 31/12/2016
Luis Maroto Camino	Executive	From 01/01/2016 to 31/12/2016

D.1. Complete the following tables regarding the individualised remuneration of each of the directors (including remuneration for the performance of executive duties) accrued during the financial year.

a) Remuneration accrued at the company that is the subject of this report:

i) Compensation in Cash (in thousands of €)

Name	Salary	Fixed Remuneration	Attendance fees	Short-term variable compensation	Long-term variable compensation	Compensation for membership on Board Committees	Severance payments	Other concepts	Total fiscal year 2016	Total fiscal year 2015
Jose Antonio Tazón García	0	298	0	0	0	0	0	2	300	300
Clara Furse	0	89	0	0	0	65	0	0	154	156
Guillermo de la Dehesa Romero	0	89	0	0	0	58	0	0	147	156
David Gordon Comyn Webster	0	89	0	0	0	54	0	0	143	133
Francesco Loredan	0	89	0	0	0	24	0	0	113	111
Marc Verspyck	0	89	0	0	0	22	0	0	111	111
Roland Heinrich Busch	0	89	0	0	0	22	0	0	111	111
Stuart Anderson McAlpine	0	89	0	0	0	0	0	0	89	89
Pierre-Henri Gourgeon	0	89	0	0	0	22	0	0	111	111
Luis Maroto Camino	867	35	0	1,166	0	0	0	30	2,098	2,273

ii) Share-based remuneration systems

Name/Type/ Accrual period 2016	Name of Plan and date of implementation	Ownership of options at the beginning of 2016				Ownership of options during 2016				Shares delivered in the year 2016		
		Number of options	Number of shares affected	Exercise price (€)	Exercise period	Number of options	Number of shares affected	Exercise price (€)	Exercise period	Number	Price	Amount
Luis Maroto Camino	PSP 2013 cycle (20/06/2013)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	74,865	38.10	2,852

Name/Type/ Accrual period 2016	Name of Plan and date of implementation	Options exercised in 2016				Options expired and not exercised	Options at the end of 2016				
		Number of options	Number of shares affected	Exercise price (€)	Exercise period	Number of options	Number of options	Number of shares affected	Exercise price (€)	Exercise period	Other requirements for exercise
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

iii) Long-term savings systems

	Company contribution during the year (thousands €)		Accumulated funds (thousands €)	
	2016	2015	2016	2015
Luis Maroto Camino	173	170	495	294

iv) Other benefits

	Life insurance premiums	
	2016	2015
Luis Maroto Camino	78	84

c) Summary of remuneration (in thousands €)

Name	Remuneration accrued at the Company				Remuneration accrued at Group companies				Total		
	Total Cash Remuneration	Amount of shares delivered	Gross profit on options exercised	Total Fiscal Year 2016 Company	Total Cash Remuneration	Amount of shares delivered	Gross profit on options exercised	Total Fiscal Year 2016 Group	Total Fiscal Year 2016	Total Fiscal Year 2015	Contribution to savings systems during the fiscal year
Jose Antonio Tazón García	300	0	0	300	0	0	0	0	300	300	0
Clara Furse	154	0	0	154	0	0	0	0	154	156	0
Guillermo de la Dehesa Romero	147	0	0	147	0	0	0	0	147	156	0
David Gordon Comyn Webster	143	0	0	143	0	0	0	0	143	134	0
Francesco Loredan	113	0	0	113	0	0	0	0	113	111	0
Marc Verspyck	111	0	0	111	0	0	0	0	111	111	0
Roland Heinrich Busch	111	0	0	111	0	0	0	0	111	111	0
Stuart Anderson McAlpine	89	0	0	89	0	0	0	0	89	89	0
Pierre-Henri Gourgeon	111	0	0	111	0	0	0	0	111	111	0
Luis Maroto Camino	2,098	2,852	0	4,950	0	0	0	0	4,950	2,273	173

D.2 Report the relationship between remuneration obtained by the directors and the results or other measures of the entity's performance, explaining how any changes in the company's performance may have influenced changes in the remuneration of the directors.

As explained in section A.1.4, the majority of the CEO's total remuneration is linked to company performance conditions.

i) Annual Bonus:

During 2016 the CEO participated in the annual bonus plan which will be paid out in April 2017. The plan was focused on the financial performance of Amadeus, the outcome of which was linked to Revenue, EBITDA and adjusted EPS, with equal weighting placed on each measure.

The final evaluation was performed based on the audited results for 2016 and on the level of achievement of the objectives. Following such examination, the Nominations and Remuneration Committee prepared a bonus proposal which was submitted to the Board of Directors for approval. The Committee also took into account the quality of results over the long-term and any associated risks in formulating the variable remuneration proposal. The Board of Directors assessed the degree of achievement of the objectives to exceed target in all three metrics.

ii) Long-Term Incentive:

During 2016 the Performance Share Plan granted to the CEO in 2013 vested. The outcome of the PSP was linked to EPS growth between 2013 and 2016 (with a 60% weighting), as well as the relative positioning of Amadeus' Total Shareholders Return compared to a bespoke peer group of 57 companies (with a 40% weighting).

The peer group was comprised of the companies included in the Eurofirst 300 index as at 1 March 2013 in the travel, leisure, media, telecommunications and technology sectors (both software and hardware), as well as the companies with data and/or transaction processing capabilities that formed the expanded IPO comparator group. The full list is provided below:

Accor (AC FP Equity)	Experian (EXPN LN Equity)	Serco Group (SRP LN Equity)
ARM Holdings (ARM LB Equity)	Fidelity National IS (FIS US Equity)	SES FDR (SESG FP Equity)
ASML Holding (ASML NA Equity)	Fiserv (FISV US Equity)	Sodexo (SW FP Equity)
ADP (ADP US Equity)	France Telecom (FTE FP Equity)	Solera Holdings (SLH US Equity)
Belgacom (BELG BB Equity)	Genpact (G US Equity)	Stmicroelectronics (STM FP Equity)
B. Sky Broadcasting (BSY LN Equity)	Global Payments (GPN US Equity)	Swisscom (SCMN VX Equity)
BT Group (BT/A LN Equity)	ICTLHotels Group (IHG LN Equity)	Tele2 (TEL2B SS Equity)
Capita Group (CPI LN Equity)	Iliad (ILD FP Equity)	Telecom Italia (TIT IM Equity)
Cap Gemini (CAP FP Equity)	Infineon Technologies (IFX GR Equity)	Telefónica (TEF SM Equity)
Carnival (CCL LN Equity)	KPN KON (KPN NA Equity)	Telenor (TEL NO Equity)
Cognizant Tech (CTSH US Equity)	Mastercard (MA US Equity)	Teliasonera (TLSN SS Equity)
Compass Group (CPG LN Equity)	Nokia (NOK1V FH Equity)	Total System Services (TSS US Equity)
Dassault Systemes (DSY FP Equity)	Paychex (PAYX US Equity)	Verisk Analytics (VRSK US Equity)
Deutsche Lufthansa (LHA GY Equity)	Pearson (PSON LN Equity)	Visa (V US Equity)
Deutsche Telekom (DTE GY Equity)	Publicis Groupe (PUB FP Equity)	Vivendi (VIV FP Equity)
Dun & Bradstreet (DNB US Equity)	Reed Elsevier (REL LN Equity)	Vodafone Group (VOD LN Equity)
Equifax (EFX US Equity)	Ryanair Holdings (RYA ID Equity)	Western Union (WU US Equity)
Ericsson (ERICB SS Equity)	SAP (SAP GY Equity)	Whitbread (WTB LN Equity)
Eutelsat Comms (ETL FP Equity)	SAGE Group (SGE LN Equity)	WPP (WPP LN Equity)

The final evaluation of the PSP outcome was performed based on the audited results for the EPS objective and a third party's assessment of the TSR performance of the 58 companies in the comparator group (including Amadeus). The degree of achievement of both objectives exceeded the maximum level of performance, thus giving rise to the maximum payout of 200% of the target shares. In terms of TSR, Amadeus was ranked number 14 in the comparator group.

As explained in section C, when comparing the remuneration of 2016 and 2015, it should be taken into account that no shares were due to vest in 2015 under the Performance Share Plan ("fallow year").

The Chairman and Non-Executive Directors do not participate in incentive plans, therefore their remuneration is not linked to the Company's performance.

D.3. Report the results of the consultative vote of the shareholders on the annual remuneration report for the preceding financial year, indicating the number of votes against, if any:

	Number	% of total
Votes cast	312,016,412	71%

	Number	% of votes cast
Votes against	23,341,578	7%
Votes for	283,069,282	91%
Votes withheld (abstentions)	5,605,552	2%

E OTHER INFORMATION OF INTEREST

If there are any significant aspects regarding director remuneration that could not be included in the other sections of this report, but should be included in order to provide more complete and well-reasoned information regarding the remuneration structure and practices of the company with respect to its directors, briefly describe them.

This annual remuneration report was approved by the company's Board of Directors, at its meeting of 23 February, 2017.

Please indicate whether there were Directors who voted against or abstained in relation to the approval of this report.

Yes

No