DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2018
CIF:	A-84236934

Denominación Social:

AMADEUS IT GROUP, S.A.

Domicilio social:

SALVADOR DE MADARIAGA S/N MADRID

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La política de remuneraciones de los Consejeros de Amadeus IT Group, S.A. (en adelante la Compañía o Amadeus) fue aprobada por los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía celebrada el 21 de junio de 2018. Es efectiva desde el 1 de enero de 2019 y permanecerá en vigor durante los años 2019, 2020 y 2021, a menos que la Junta General de Accionistas apruebe una resolución modificando la misma mientras esté en vigor.

En este sentido, los principales órganos de gobierno involucrados en determinar y aprobar la política de remuneraciones, sin perjuicio de la Junta General de Accionistas, son los siguientes:

i. Consejo de Administración: Este órgano aprueba la política de remuneraciones propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones antes de remitirla a la Junta General de Accionistas. También aprueba el contrato del Consejero Ejecutivo de la Compañía incluyendo los componentes de su remuneración.

ii. Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración: desempeña un papel fundamental en la definición de la política de remuneraciones de los Consejeros del Grupo Amadeus y en su desarrollo e implementación. En virtud del artículo 43 de los Estatutos de la Sociedad y del artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano encargado, entre otras obligaciones, de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros y de la Alta Dirección.

Cuando propone al Consejo de Administración la política retributiva de los directivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los siguientes aspectos:

-Las retribuciones y condiciones laborales de los empleados de Amadeus en su conjunto, en particular cuando estudia el nivel de cualquier aumento en la revisión anual de salario del Consejero Ejecutivo.

- Comentarios sobre la política de remuneración de la Compañía recibidos durante las reuniones periódicas que el Departamento de Relación con Inversores, junto con el Departamento Corporativo de Compensación y la Secretaría del Consejo de Administración mantienen con los accionistas y principales inversores de Amadeus.

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

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

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza anualmente y con carácter habitual los resultados de los estudios de remuneraciones y cuenta para ello con los servicios de un consultor externo, Willis Towers Watson.

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.

iii. Comisión de Auditoría: la Comisión de Auditoría de la Sociedad participa en el proceso de toma de decisiones respecto a la remuneración variable a corto plazo (bonus) del Consejero Ejecutivo, verificando la información económico-financiera que se incluye como parte de los objetivos asociados a dicha remuneración, puesto que esta Comisión debe verificar primero los resultados de la Sociedad que se toman como base para la valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, 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 y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

  Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

1. MIX RETRIBUTIVO
La remuneración total del Consejero Ejecutivo y de la Alta Dirección se compone de varios elementos, que consisten principalmente en: (i) salario base, (ii) remuneración variable a corto plazo; (iii) remuneración variable a largo plazo.

En 2019, para un cumplimiento de objetivos del 100%, el porcentaje de la retribución total del Consejero Ejecutivo ligado a riesgo (es decir, sujeto a condiciones de rendimiento) sería aproximadamente del 65%. Si los resultados de la Sociedad se sitúan en el nivel máximo previsto, dicho porcentaje se elevaría aproximadamente hasta un 79%.

La Comisión no hará uso en 2019 de la discreción de incrementar el importe de su bonus anual máximo hasta el 200% del salario base, ni el importe máximo del incentivo a largo plazo al 400%. Según lo establecido en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, este incremento sería aplicable únicamente en circunstancias excepcionales que podrían incluir, a título enunciativo, la retención, desempeño excepcional de la Compañía, o condiciones de mercado significativamente alteradas.

Los criterios y objetivos considerados para determinar el plan de remuneración del Consejero Ejecutivo son los siguientes:

-El diseño del plan de remuneración tiene como objetivo una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables. En este sentido, una parte importante del paquete retributivo total del Consejero Ejecutivo es de carácter variable, poniendo especial énfasis en el incentivo a largo plazo.

- La proporción de remuneración fija (aproximadamente el 35% de la remuneración total del Consejero Ejecutivo) se considera lo suficientemente elevada y no excesiva, teniendo en cuenta que, en ciertos casos, el hecho de no alcanzar los objetivos puede dar lugar a que no se reciba ninguna cuantía en concepto de remuneración variable.

- Los componentes variables de la remuneración son lo bastante flexibles para permitir su modulación, hasta el punto de que pueden eliminarse completamente. En una situación en la que los objetivos vinculados a la remuneración variable no se alcanzasen, el Consejero Ejecutivo y los altos directivos solo recibirían la remuneración fija. Así mismo, los incentivos máximos se abonan únicamente cuando se alcanzan objetivos excepcionales de rendimiento.

2. MEDIDAS TOMADAS PARA REDUCIR LA EXPOSICIÓN EXCESIVA DE RIESGO Y ADAPTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS A LARGO PLAZO, VALORES E INTERESES DE LA COMPANÍA

Con respecto a los Consejeros Externos, su remuneración consiste en una remuneración fija en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva. Dichos Consejeros no tendrán derecho a planes de incentivos.

Con respecto al Consejero Ejecutivo, la política de remuneración de Amadeus se ha elaborado a partir de la estrategia y los resultados a largo plazo de la Sociedad. De esta manera, los planes de remuneración variable a largo plazo son plurianuales con el fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en resultados a largo plazo y que se tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta remuneración se concede y abona en forma de acciones en función de la creación de valor, de modo que los intereses de los directivos estén vinculados con los de los accionistas. Además, abarcan ciclos solapados que se suceden en el tiempo, para que en todos los procesos de decisión se mantenga siempre una orientación al largo plazo.

En lo que se refiere a medidas adoptadas respecto a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto importante en el perfil de riesgo de la entidad, incluyendo al Consejero Ejecutivo, son las siguientes:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable de revisar y analizar la política de remuneraciones y su aplicación. Aproximadamente 12 altos directivos pertenecen al ámbito de competencia de la Comisión. Este grupo incluye a profesionales cuyas actividades pueden tener un impacto material en el perfil de riesgo de la entidad.

- Asimismo, la Comisión de Auditoría de la Sociedad participa en el proceso de toma de decisiones respecto a la remuneración variable a corto plazo (bonus) del Consejero Ejecutivo.

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se compone actualmente de 5 miembros, 3 de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría. La presencia simultánea de Consejeros en estas dos Comisiones garantiza que los riesgos vinculados a la remuneración se tengan en cuenta en los debates de ambas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto para la definición como para el proceso de evaluación anual y plurianual de los incentivos.
-No se contempla la obtención de remuneración variable garantizada.

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

- Requisitos de tenencia de acciones: en aras de incrementar su vínculo con los intereses de los accionistas, se requiere a los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección que mantengan un cierto número de acciones de Amadeus a lo largo del tiempo ("shareholding guidelines"). En el caso del Consejero Ejecutivo, el número de acciones que se le requiere mantener es el equivalente a dos (2) veces su salario fijo bruto anual. El número de acciones actual que posee el Consejero Ejecutivo es considerablemente mayor al requisito de tenencia aprobado (a fecha 31 de diciembre de 2018, el Consejero Ejecutivo era titular de 172.883 acciones de la Sociedad).

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

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

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

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

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

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

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Los Consejeros Externos son retribuidos en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva. En este sentido, la cuantía de la remuneración de
Consejeros Externos se calcula de modo que ofrezca incentivos a la dedicación, pero que al mismo tiempo no comprometa su independencia. Por este motivo, la remuneración de los Consejeros Externos consiste en una remuneración fija.

Según se refleja en la política de remuneraciones de la Compañía, cada dos años la Comisión de Nombramientos y Retribuciones hace una revisión de la retribución fija de los Consejeros no Ejecutivos en compañías comparables a Amadeus en los principales índices europeos (incluyendo IBEX 35). La última revisión tuvo lugar en 2017, por lo tanto procedía una nueva revisión en 2019.

Después de analizar las tendencias de mercado actuales con los consultores externos, la Comisión ha propuesto al Consejo incrementar la remuneración fija teniendo en cuenta la inflación de los dos últimos años en las principales localizaciones europeas de Amadeus (España, Francia y Alemania).

-Remuneración anual del Presidente: 314.000 €.
-Remuneración anual de cada Consejero no Ejecutivo: 93.100 €.
-Remuneración anual del presidente de una Comisión: 46.550 €.
-Remuneración anual de cada miembro de una Comisión: 23.275 €.

La remuneración fija anual del Consejero Ejecutivo en su condición de tal no ha sido incrementada y seguirá ascendiendo a 35.000 € como en años anteriores.

La remuneración global máxima a pagar a los Consejeros en su condición de tales se propone por el Consejo para su aprobación en la Junta General de Accionistas cada año.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

El Consejero Ejecutivo recibe un salario base anual, que se abona mensualmente, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad. Las finalidades de este elemento retributivo son las siguientes:

-Proporcionar una remuneración principal competitiva del rol.

-Atraer y retener a los mejores profesionales siendo competitivos con el mercado.

-Recompensar el valor individual del rol, habilidades, experiencia y responsabilidad.

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

Tal y como se ha explicado anteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones normalmente analiza anualmente con carácter habitual los resultados de los estudios de compensación y cuenta con los servicios de un consultor externo, Willis Towers Watson, para asistirla en este análisis. El grupo de referencia principal de la Sociedad a efectos de comparación abarca un conjunto de compañías predominantemente europeas seleccionadas en base a criterios objetivos tales como ingresos, capitalización bursátil, y que comprende compañías del sector de la tecnología, telecomunicaciones y medios de comunicación (nos remitimos a la sección A.1 para mayor información sobre el grupo de comparación).

Para 2019, tras una detenida consideración del rendimiento de la Sociedad, datos de mercado y salarios y condiciones en todo el Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó un incremento del salario base del 1,5% (con efecto el 1 de abril de 2019) respecto al salario de 2018. Este porcentaje representa la inflación media de 2018 en las principales localizaciones europeas de Amadeus (España, Francia y Alemania). Este incremento es inferior al establecido en la política general aplicado al personal en dichas localizaciones e inferior a la previsión de mercado para posiciones ejecutivas. El nuevo salario base con fecha efectiva 1 de abril de 2019 será de 940.750 €.

Además del salario base, el Consejero Ejecutivo recibe una retribución por su pertenencia al Consejo de Administración, de acuerdo con la política de remuneraciones descrita anteriormente para Consejeros en su condición de tales , la cual refleja las prácticas habituales del mercado en España. En 2019, el Consejero Ejecutivo recibirá la misma remuneración del Consejo que en los últimos cuatro años (35.000 €).

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El Consejero Ejecutivo tiene derecho a determinadas prestaciones y retribuciones en especie. Su finalidad es ofrecer un paquete retributivo competitivo en el mercado. Entre dichas prestaciones se encuentran, a título meramente enunciativo, las siguientes:

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones prevé mantener dichos beneficios a su nivel actual. En este sentido, la Compañía prevé que el coste de estos beneficios y la retribución en especie sea de alrededor de 46.000 € (similar a la del año 2018). Aun así, esta cantidad podría fluctuar dependiendo de, entre otros factores, primas de seguros, las circunstancias personales del Consejero Ejecutivo y factores externos.

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

Sin contar al Presidente, que disfruta de un seguro médico (incluido en la retribución del Consejo de 314.000€ por año), los Consejeros no Ejecutivos no participan en ningún plan de prestaciones. Únicamente se les reembolsarán los gastos de viaje y alojamiento razonables y justificados que hayan tenido que satisfacer para asistir a reuniones del Consejo o de las Comisiones.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

  Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

1. ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE:

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

La política de remuneración contempla los siguientes componentes variables en el caso del Consejero Ejecutivo:

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

Las métricas y los objetivos son aprobados por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de cada año. Para el año 2019, las métricas son los ingresos, el EBITDA y el beneficio por acción o EPS ajustado, con igual ponderación para cada criterio.

La cuantía máxima del bonus anual del Consejero Ejecutivo en 2019 es del 180% del salario base devengado durante el año y únicamente se satisface si se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales que se han fijado. La cuantía total a pagar por el bonus anual podría situarse entre el 0% y el 100% de la cuantía máxima fijada (esto es, entre 0 y 1.687.050 €). De la cantidad máxima, se concede el 25% si se ha alcanzado el umbral mínimo de cumplimiento en cada métrica, el 50% si se alcanza el nivel objetivo o "target" y el 100% si se ha logrado un sobrecumplimiento de objetivos. Los valores intermedios se calculan mediante interpolación lineal. En caso de que no se alcance el umbral mínimo de cumplimiento la retribución será cero.

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

La concesión del ciclo 2019 del Performance Share Plan se realizará de acuerdo con la política de remuneración de la Sociedad y conforme a las condiciones aprobadas por la Junta General de Accionistas de 2018. El número máximo de acciones a conceder al Consejero Ejecutivo en mayo de 2019 no superará el 200% del salario base para el nivel máximo de rendimiento (esto es, entre 0 y 1.881.500 €).

El importe a pagar del incentivo a largo plazo podría variar entre el 0% y el 100% de las acciones máximas concedidas. El valor final del incentivo dependerá a su vez de la variación del precio de la acción durante los 3 años del periodo de maduración del ciclo.

Se concede el 25% del número máximo de acciones si se ha alcanzado el umbral mínimo de cumplimiento en cada métrica (se reduce del 30% otorgado en ciclos previos), el 50% del número máximo de estas si se alcanza el nivel objetivo o "target" y el 100% si se ha logrado un sobrecumplimiento de objetivos. Los valores intermedios se calculan por interpolación lineal. En caso de que no se alcance el umbral mínimo de cumplimiento la retribución será cero.

La consolidación en 2022 de los derechos sobre las acciones concedidos en 2019 dependerá de las siguientes métricas:

- Crecimiento en beneficio por acción o EPS ajustado (ponderación del 50%).
- Crecimiento en flujo de caja operativo antes de impuestos (ponderación del 30%).
- Rendimiento en términos de retorno total al accionista (TSR en terminología inglesa) comparado con el grupo de referencia (ponderación del 20%).

El EPS ajustado se incluye como criterio de evaluación tanto para el bonus anual como para el plan de incentivos a largo plazo, lo cual refleja la importancia estratégica de alcanzar un crecimiento rentable.

Para 2019, el grupo de referencia de TSR consistirá en las siguientes 66 sociedades, la mayoría de ellas pertenecientes al índice Eurofirst 300, con operaciones en sectores similares a los de Amadeus -viajes y ocio, medios de comunicación, tecnología y telecomunicaciones, así como sociedades con capacidades de procesamiento de datos y transacciones que formaron parte del grupo de comparación en el proceso de salida a Bolsa (OPV). Las sociedades en el grupo de referencia, detalladas en la tabla inferior, son las que se incluyeron en la resolución adoptada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 21 de junio de 2018 que aprobó el Performance Share Plan. Cualquier compañía que deje de cotizar antes de la fecha de inicio del ciclo de 2019 será eliminada del grupo de referencia.

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

La escala de pagos dependientes del TSR es la siguiente:

- si el nivel de rendimiento es inferior al percentil 50, el pago será del 0%.
- si el nivel de rendimiento se sitúa en el umbral (percentil 50), el pago será del 25% del máximo (se reduce del 30% otorgado en ciclos previos).

- si el nivel de rendimiento es el máximo (percentil 75 o superior), el pago será del 100% del máximo.

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

Como novedad para el ciclo de 2019, las acciones netas entregadas al Consejero Ejecutivo (después de su consolidación y después de impuestos) estarán sujetas a un periodo obligatorio de tenencia de dos años. Al igual que en el pasado, no se abonarán dividendos sobre las acciones no consolidadas de forma efectiva.

Por otra parte, actualmente hay activos otros ciclos del Performance Share Plan concedidos al Consejero Ejecutivo en años previos:

-PSP 2016-2019 (número máximo de acciones que podrían consolidarse: 43,450): la consolidación será efectiva en julio de 2019, si se cumplen las condiciones pertinentes de servicio y rendimiento. Las principales condiciones de este ciclo están descritas en la resolución novena aprobada por la Junta General de Accionistas de 2016.

-PSP 2017-2020 (número máximo de acciones que podrían consolidarse: 38,630): la consolidación será efectiva en mayo de 2020, si se cumplen las condiciones pertinentes de servicio y rendimiento. Las principales condiciones de este ciclo están descritas en Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2016.

-PSP 2018-2021 (número máximo de acciones que podrían consolidarse: 30,770): la consolidación será efectiva en mayo de 2021, si se cumplen las condiciones pertinentes de servicio y rendimiento. Las principales condiciones de este ciclo están descritas en Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2017.

2. CRITERIOS UTILIZADOS POR LA SOCIEDAD PARA DETERMINAR LAS METRICAS DE RENDIMIENTO

A la hora de seleccionar las métricas de evaluación del rendimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los objetivos estratégicos del Grupo y las prioridades de negocio a corto y largo plazo.

Los objetivos se fijan de acuerdo con el plan operativo del Grupo y se revisan cada año con el fin de que sean lo suficientemente exigentes. Al fijar los objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también tiene en cuenta las previsiones de los analistas, las condiciones económicas y las expectativas de rendimiento que tiene la Comisión para el periodo en cuestión.

Los objetivos ligados a métricas financieras internas (como ingresos, EBITDA y beneficio por acción) se fijan normalmente de acuerdo con el presupuesto del Grupo para el ejercicio (para el bonus anual) mientras que la remuneración variable a largo plazo se fija de acuerdo al plan a largo plazo. Los objetivos relacionados con métricas externas (como la rentabilidad relativa total para los accionistas) se basan en estándares del mercado.

Para todas las métricas, el umbral de rendimiento refleja el resultado mínimo aceptable, y el nivel de rendimiento máximo representa un resultado muy exigente pero alcanzable.

3. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

Al término del periodo de valoración del rendimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza el rendimiento respecto a los objetivos y podrá adoptar criterios subjetivos para dar cabida a situaciones como (a título meramente enunciativo) fusiones, adquisiciones, enajenaciones, oscilaciones del tipo de cambio de divisas, cambios en el tratamiento contable y liquidaciones tributarias puntuales significativas. La aplicación de estos criterios subjetivos es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento sea justa y adecuada.

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará para que el nivel de cumplimiento de los objetivos y la retribución o adjudicación final del incentivo tenga en cuenta, entre otros factores, la estrategia de la Sociedad y el riesgo asumido.

Después de este análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría ajustar la retribución o adjudicación final al alza o a la baja si las circunstancias parecen ser lo bastante excepcionales para justificar el ajuste pertinente. Se incluirá una explicación de estos ajustes en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros del ejercicio correspondiente.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

  Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

El Consejero Ejecutivo participa en un plan de aportación definida. La aportación anual de la Sociedad es igual al 20% del salario base percibido durante el año. Las aportaciones de la Sociedad están condicionadas a que el Consejero Ejecutivo realice sus propias aportaciones a título personal, que se deducen de su salario base.

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

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

En caso de rescisión de contrato por parte de la Sociedad debida a una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de sus funciones como Consejero Ejecutivo, éste perdería los derechos económicos sobre las aportaciones realizadas por la Sociedad al sistema de pensiones. En caso de rescisión por cualquier otro motivo, el Consejero Ejecutivo conservaría los derechos económicos derivados de las aportaciones realizadas por la Sociedad.

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

El Presidente y los Consejeros no Ejecutivos no participan en ningún plan de pensiones.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No se ha acordado el pago de ninguna indemnización por la terminación de las funciones como Consejero. Solamente existen derechos de indemnización por el cese de las funciones ejecutivas que, en su caso, pueda desempeñar cada Consejero, tal y como se explica en la siguiente sección.

- 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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

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

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

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

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

Cualesquiera otras circunstancias no darán lugar a ninguna indemnización.

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

De acuerdo con la nueva Política de Remuneraciones, para futuros Consejeros Ejecutivos, la indemnización total por despido sin justa causa, incluyendo periodos de preaviso y remuneración por pacto de no competencia, estará limitada a un máximo de dos veces su salario bruto anual, sin perjuicio de los derechos indemnizatorios provenientes de promociones internas previas.

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

Otras condiciones del contrato del Consejero Ejecutivo:

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

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

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A la fecha de publicación del presente informe, no existe ninguna remuneración suplementaria devengada a favor de los Consejeros en contraprestación de servicios prestados diferentes a los que son inherentes a su cargo.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

A la fecha de publicación del presente informe, no se han concedido ni anticipos, ni créditos ni garantías a ningún Consejero, ni por cuenta de ninguno de ellos.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

A la fecha de publicación del presente informe, el sistema de retribuciones de los Consejeros no contempla ningún otro elemento de retribución, aparte de los que se han expuesto en las secciones anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

La política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos y no Ejecutivos a aplicar en 2019 está limitada a la estricta aplicación de la política de remuneraciones aprobada por los accionistas en la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2018.

La política de remuneraciones de los Consejeros da continuidad y sigue los mismos principios y bases de la política aplicada para el periodo 2015-2018. El Departamento de Relaciones con Inversores, junto con la Secretaría del Consejo de Administración (apoyados por otros departamentos de la Compañía), mantienen un diálogo periódico con los accionistas y celebran reuniones anuales con los principales inversores de Amadeus para discutir y recibir comentarios sobre la política de remuneraciones y cuestiones de gobierno de la Sociedad. Las conclusiones alcanzadas se aportan a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su proceso de toma de decisiones. Como resultado, la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 21 de junio de 2018, introdujo los cambios descritos a continuación.

A la vez que proporciona continuidad a los principios de la política previa (la que se aplicó hasta finales de 2018), algunos cambios han sido introducidos a la nueva política como resultado del feedback recibido por parte de algunos de los principales inversores de Amadeus:

Se requiere a los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección (incluido el Consejero Ejecutivo –CEO-) que mantengan un cierto número de acciones de Amadeus a lo largo del tiempo ("shareholding guidelines"), según fue aprobado por los accionistas en 2016. En el caso del Consejero Ejecutivo, el número de acciones que se le requiere mantener es el equivalente a dos (2) veces su salario fijo bruto anual.

En relación con el incentivo a largo plazo (Performance Share Plan), desde 2019 en adelante, se ha introducido un periodo de mantenimiento de acciones obligatorio de dos años, por el que el Consejero Ejecutivo no podrá vender las acciones netas después de impuestos que le sean entregadas durante un periodo de dos años. Además, en lugar del 30% del número máximo de acciones del incentivo a largo plazo, sólo el 25% será devengado por alcanzar el umbral mínimo de rendimiento.

En relación con el incentivo a corto plazo, la oportunidad máxima a percibir se ha incrementado del 150% al 180% de su salario base.

Por último, en relación con los parámetros utilizados para medir el rendimiento de los incentivos a corto y a largo plazo, mientras que la política de remuneraciones incluye categorías generales de métricas y pesos para asegurar la efectividad de la política durante el periodo de tres años en los que está vigente, las métricas específicas a aplicar en 2019 son las que vienen indicadas en este informe. No difieren de las aplicadas en 2018.

A la fecha de publicación del presente informe, la única propuesta relacionada con la remuneración de los Consejeros que el Consejo planea presentar a la Junta General de Accionistas que se celebrará en junio de 2019, es la cantidad máxima global a ser pagada a los Consejeros en su condición de tales (la cual es propuesta por el Consejo para su aprobación en la Junta General de Accionistas de cada año).

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

La política de remuneraciones en vigor puede ser consultada en la página web corporativa de Amadeus, en el siguiente link:

https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2018/consejo-de-administracion/Remco-politica-de-remuneraciones-2018.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El informe de remuneraciones de los Consejeros de 2017 fue sometido a voto consultivo de los accionistas en la Junta General de Accionistas celebrada en junio de 2018. Alrededor del 89% de los accionistas que votaron en la Junta lo hicieron a favor del informe. Esto representa un incremento significativo de casi el 9% en porcentaje de votos a favor del informe con respecto al año anterior.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLITICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Durante el año 2018 el Consejo de Administración ha tomado las decisiones correspondientes en relación con los aspectos de retribución que, de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, no pueden ser delegados.

Por otra parte, el rol principal en el desarrollo e implementación de los componentes incluidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros fue llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración.

La composición de la Comisión a 31 de diciembre de 2018 es la siguiente:

- D. Guillermo de la Dehesa (Independiente) – Presidente
- D. Francesco Loredan (Otros Externos) – Vocal
- Dama Clara Furse (Independiente) – Vocal
- D. Peter Kuerpick (Independiente) – Vocal
- D. David Webster (Independiente) – Vocal

A este respecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en las siguientes ocasiones durante 2018:
-15 de febrero de 2018.
-19 de abril de 2018.
-4 de diciembre de 2018.

Además de los miembros de la Comisión y del Secretario del Consejo de Administración y previa invitación del Presidente de la Comisión, el Consejero Ejecutivo (CEO) D. Luis Maroto, y algunos miembros del equipo de Recursos Humanos atendieron a las reuniones en aquellos puntos de del orden del día en los que el Presidente consideró apropiada su presencia.

Además, 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.

Los temas principales, relacionados con la política de remuneraciones de los Consejeros tratados en el curso de las tres reuniones mencionadas, han sido los siguientes:

- Aprobación de la compensación total target de 2018 de los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección.
- Aprobación de la nueva política de remuneraciones de los Consejeros que será efectiva durante los años 2019, 2020 y 2021.
- Aprobación del Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para 2017.
- Aprobación de los resultados del bonus anual de 2017 (APP).
- Aprobación de la estructura, métricas, y rangos de cumplimiento para el bonus anual de 2018 (APP).
- Métricas y calibración de los rangos de cumplimiento para el PSP 2018.
- Revisión de las métricas de rendimiento para el PSP 2018.

- Actualizaciones en el cumplimiento del bonus anual y del Performance share Plan.
- Aprobación de los nuevos planes de acciones para los años 2019, 2020 y 2021.

La Comisión de Auditoría de la Sociedad participa en el proceso de toma de decisiones respecto a la remuneración variable a corto plazo (bonus) del Consejero Ejecutivo, verificando la información económico-financiera que pueda incluirse como parte de los objetivos asociados a dicha remuneración, puesto que esta Comisión debe verificar primero los resultados de la Sociedad que se tomen como base para la valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Con respecto a la remuneración devengada en 2018, la Compañía ha seguido los procedimientos descritos en la sección A.1 en relación con las medidas adoptadas para reducir la exposición excesiva a riesgo.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La política de remuneraciones en vigor durante el año 2018 fue la descrita en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2015, conforme a la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014.

En relación con el Consejero Ejecutivo, los elementos incluidos en esa política de remuneraciones fueron los siguientes:

(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).

Las características de la política de remuneraciones vigente en 2018 son muy similares a las de la política vigente en 2019, sin perjuicio de los desarrollos descritos en la sección A.2.

La remuneración total devengada en 2018, incluyendo las contribuciones a los sistemas de ahorro a largo plazo o planes de pensiones, es muy similar a la remuneración total devengada en 2017. Estos resultados son coherentes teniendo en cuenta que el grado de cumplimiento de los objetivos ligados al bonus anual y al incentivo a largo plazo han sido similares en 2017 y en 2018.

En relación a la política de remuneraciones aplicable a los Consejeros en su condición de tales, la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en 2015 incluía conceptos idénticos a los descritos en la sección A.1. Las Juntas Generales de Accionistas celebradas en el periodo 2015-2018 aprobaron la remuneración máxima del Presidente y de los Consejeros en su condición de tales (incluyendo al Consejero Ejecutivo). El importe máximo fue de 1.426.000 € en 2018.

Los siguientes párrafos incluidos en esta sección B describen cómo la remuneración devengada en 2018 cumple con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros en vigor en 2018.

B.4. 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	320.833.461	73,12

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	31.232.927	9,74
Votos a favor	285.180.960	88,89
Abstenciones	4.419.574	1,38

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Ofrecemos remuneraciones competitivas acordes con la dedicación de tiempo y las responsabilidades de los Consejeros. Los niveles de remuneración de 2018 fueron los mismos que en 2017:

- Remuneración anual del Presidente: 305.000 €.
- Remuneración anual de cada Consejero no Ejecutivo: 90.500 €.
- Remuneración anual del Presidente de una Comisión: 45.250 €.
- Remuneración anual de cada miembro de una Comisión: 22.625 €.
- Remuneración anual del Consejero Ejecutivo (por su pertenencia al Consejo): 35.000 €.

Los Consejeros no tienen derecho a dietas por asistencia.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Según lo explicado en la sección A.1., cuando la Comisión de Nombramientos y retribuciones estudia el nivel de cualquier aumento en la revisión anual de salario del Consejero Ejecutivo, tiene en cuenta las retribuciones y condiciones laborales de los empleados de Amadeus en su conjunto y los datos de mercado. El salario base fue comparado con el grupo de referencia compuesto por un conjunto de compañías predominantemente europeas con actividades de negocios similares, de un tamaño similar a la de Amadeus en cuanto a ingresos y/o capitalización bursátil, con un perfil geográfico similar al de Amadeus o que son empresas que compiten con Amadeus a la hora de contratar talento (lista completa incluida en la sección A.1.).

Para 2018, tras una detenida consideración del rendimiento de la Sociedad, datos de mercado y salarios y condiciones en todo el Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó un incremento del salario base del 5% (con efecto el 1 de abril de 2018) respecto al salario de 2017. Esto es, de enero a marzo el salario base anual fue de 882.500 € y de abril a diciembre fue de 926.750 €.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios

que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.

- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Los Consejeros no Ejecutivos, incluyendo el Presidente, no participan en ningún tipo de sistema de remuneración variable.

Durante 2018, el Consejero Ejecutivo participó en un plan de remuneración variable a corto plazo, el bonus anual, el cual se pagará en abril de 2019.

Según lo explicado en la sección A.1., el objetivo de este sistema es incentivar y premiar la consecución de determinados resultados financieros anuales por parte de la Sociedad. Se abona en metálico y está ligado a los resultados del ejercicio anterior.

Las métricas, los objetivos y la cuantía máxima fueron aprobados por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de 2018:

- Al seleccionar las métricas, la Comisión tuvo en cuenta los objetivos estratégicos del Grupo y las prioridades de negocio a corto y largo plazo para 2018. En este sentido, para el año 2018 las métricas fueron las siguientes: (i) ingresos, (ii) EBITDA y (iii) beneficio por acción o EPS ajustado, con igual ponderación para cada criterio.

- Los objetivos fueron fijados de acuerdo con el plan operativo del Grupo y fueron revisados con el fin de que fueran lo suficientemente exigentes. Al fijar los objetivos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también tuvo en cuenta las previsiones de los analistas, las condiciones económicas y las expectativas de rendimiento que tiene la Comisión para el periodo en cuestión.

La cuantía máxima del bonus anual en 2018 fue del 150% del salario base para el Consejero Ejecutivo y únicamente se satisface si se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales que se han fijado. La cuantía total a pagar por el bonus anual podría situarse entre el 0% y el 100% de la cuantía máxima fijada. De esta cantidad máxima, se consolida el 25% si se ha alcanzado el umbral mínimo de cumplimiento en cada métrica, el 50% si se alcanza el nivel objetivo o "target" y hasta el 100% si se ha logrado un sobrecumplimiento de objetivos. Los valores intermedios se calculan mediante interpolación lineal. En caso de que no se alcance el umbral mínimo de cumplimiento la retribución será cero.

La evaluación final se ha basado en los resultados auditados de 2018 y del nivel de cumplimiento de los objetivos.

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

Objetivos

Ingresos (ponderación 33,3%).
EBITDA (ponderación 33,3%).
EPS ajustado (ponderación 33,3%).

Los grados de consecución son los siguientes:

- Por debajo del umbral mínimo
- Entre el umbral y el objetivo "target"

- Objetivo "target"
- Entre el objetivo "target" y el máximo
- Máximo

Grado de consecución – Bonus Anual 2018

Ingresos: Entre el objetivo "target" y el máximo
EBITDA: Objetivo "target"
EPS ajustado: Entre el objetivo "target" y el máximo
Total Grado de consecución: Entre el objetivo "target" y el máximo

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Durante 2018, se consolidó el Performance Share Plan concedido al Consejero Ejecutivo en 2015 (en adelante, el "PSP 2015").

El resultado del PSP 2015 estaba vinculado al crecimiento del BPA en los tres años completos de 2015 a 2018 (con una ponderación del 60%), así como al posicionamiento relativo de la rentabilidad total para los accionistas de Amadeus respecto a un grupo de referencia (con una ponderación del 40%).

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

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

*ARM Holdings y Solera Holdings dejaron de cotizar durante el periodo de medición y por lo tanto fueron excluidas del grupo de comparación (esto es, los cálculos fueron realizados teniendo en cuenta a las 56 compañías restantes).

La evaluación final del resultado del PSP 2015 se llevó a cabo a partir de los resultados auditados del objetivo de EPS y una valoración de un consultor externo (Aon Hewitt) del rendimiento del TSR de las sociedades del grupo de referencia, incluyendo a Amadeus. En lo que respecta al TSR relativo, Amadeus se clasificó en el 12° lugar del grupo de referencia (equivalente a un percentil 80, donde el primer lugar equivale a un percentil 100).
El nivel de cumplimiento de ambos objetivos estuvo por encima del máximo, dando lugar a un pago del 200% del target/objetivo (o 100% del máximo).

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

Objetivos

EPS ajustado (ponderación 60%)
TSR relativo (ponderación 40%)

Los grados de consecución son los siguientes:

- Por debajo del umbral mínimo
- Entre el umbral y el objetivo "target"
- Objetivo "target"
- Entre el objetivo "target" y el máximo
- Máximo

Grado de consecución – PSP 2015

EPS ajustado: Máximo
TSR relativo: Máximo
Total : Máximo

Para el PSP 2015, las acciones entregadas después de su consolidación podían ser libremente negociables, una vez probado que el Consejero Ejecutivo cumplía con el requisito de tenencia de acciones de la Compañía descrito en la sección A.1.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha reducido ni reclamado la devolución de ningún componente variable durante 2018.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

El Presidente y los Consejeros no Ejecutivos no participan en ningún sistema de ahorro a largo plazo o plan de pensiones.

El Consejero Ejecutivo participa en un plan de aportación definida. La aportación anual de la Sociedad es igual al 20% del salario base percibido durante el año. Las aportaciones de la Sociedad están condicionadas a que el Consejero Ejecutivo realice sus propias aportaciones a título personal, que se deducen de su salario base.

Las contingencias cubiertas por este plan son: (i) supervivencia a los 65 años de edad o la edad legal de jubilación; (ii) fallecimiento; o (iii) declaración de incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total para la profesión habitual, incapacidad absoluta permanente o gran invalidez.
La cuantía de la prestación del plan será equivalente a la provisión matemática que corresponda al asegurado en la fecha en la que el tomador notifique esta situación y acredite al asegurador el acceso a la misma.

En caso de rescisión del contrato por parte de la Sociedad debida a una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de sus funciones como Consejero Ejecutivo, éste perdería los derechos económicos sobre las aportaciones realizadas por la Sociedad al sistema de pensiones. En caso de rescisión por cualquier otro motivo, el Consejero Ejecutivo conservaría los derechos económicos derivados de las aportaciones realizadas por la Sociedad.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No ha habido indemnizaciones o pagos por cese a Consejeros durante 2018.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones

principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No ha habido cambios significativos en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección, como el Consejero Ejecutivo. Las condiciones principales de su contrato se han explicado en la sección A.1.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existe ninguna remuneración adicional devengada a favor de los Consejeros en contraprestación por servicios prestados diferentes a los que son inherentes a su cargo durante 2018.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

No se han concedido ni anticipos, ni créditos ni garantías a ningún Consejero durante 2018.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

El Presidente del Consejo participa en un seguro médico, cuyo coste ha sido deducido de su remuneración fija de 305.000 EUR.

El Consejero Ejecutivo tiene derecho a determinadas prestaciones y retribuciones en especie. Durante 2018, ha percibido los siguientes beneficios:

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

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No ha habido remuneraciones de este tipo devengadas por los Consejeros durante 2018.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

Ningún otro tipo de remuneración ha sido devengada por los Consejeros durante 2018.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Presidente independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña CLARA FURSE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FRANCESCO LOREDAN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don DAVID WEBSTER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don LUIS MAROTO CAMINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don STEPHAN GEMKOW	Consejero Independiente	Desde 21/06/2018 hasta 31/12/2018
Don PETER KUERPICK	Consejero Independiente	Desde 21/06/2018 hasta 31/12/2018
Don NICOLAS HUSS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MARC VERSPYCK	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 21/06/2018
Don ROLAND BUSCH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 21/06/2018

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	303							2	305	305
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	91		68						159	152
Doña CLARA FURSE	91		55						146	136
Don FRANCESCO LOREDAN	91		23						114	120
Don DAVID WEBSTER	91		58						149	158
Don LUIS MAROTO CAMINO	35			916	772			46	1.769	2.083
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA	91		11						102	4
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	91		23						114	113
Don STEPHAN GEMKOW	48								48	
Don PETER KUERPICK	48		11						59	
Don NICOLAS HUSS	91								91	49
Don MARC VERSPYCK	43		11						54	113
Don ROLAND BUSCH	43		11						54	113

Observaciones

Como resultado de redondear los diferentes conceptos de remuneración al millar de Euros más cercano, la suma de la remuneración de cada Consejero incluida en la columna "Total del año 2018" muestra una cantidad ligeramente superior a la suma sin redondeos de los diferentes conceptos de remuneración para los siguientes Consejeros:
- Clara Furse: remuneración total asciende a 145.177 €
- Guillermo de la Dehesa: remuneración total asciende a 158.375 €
- Pierre-Henri Gourgeon: remuneración total asciende a 113.125 €
- Roland Busch: remuneración total asciende a 53.420 €

· Francesco Loredan: remuneración total asciende a 113.125 €
· Marc Verspyck: remuneración total asciende a 53.420 €

La remuneración total durante el año 2018 de los Consejeros en su condición de tales asciende a 1.424.743 €, la cual está por debajo del importe máximo aprobado en la Junta General de Accionistas.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Plan							0,00				
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Plan							0,00				
Doña CLARA FURSE	Plan							0,00				
Don FRANCESCO LOREDAN	Plan							0,00				
Don DAVID WEBSTER	Plan							0,00				
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2016	43.450	43.450					0,00			43.450	43.450
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2017	38.630	38.630					0,00			38.630	38.630
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2018			30.770	30.770			0,00			30.770	30.770
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2015	41.270	41.270			41.270	41.270	74,72	3.084			
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Plan							0,00				
Don STEPHAN GEMKOW	Plan							0,00				
Don PETER KUERPICK	Plan							0,00				
Don NICOLAS HUSS	Plan							0,00				
Don MARC VERSPYCK	Plan							0,00				
Don ROLAND BUSCH	Plan							0,00				

Observaciones
Con respecto al Performance Share Plan 2016, Performance Share Plan 2017 y Performance Share Plan 2018, el número de instrumentos (y acciones equivalentes) incluidas es el número máximo de acciones que podrían ser entregadas. Estas acciones solo serán entregadas si el nivel de rendimiento es el máximo establecido. Para un cumplimiento de objetivos del 100%, el número de acciones a entregar será el siguiente: • Performance Share Plan 2016: 21.725 acciones. • Performance Share Plan 2017: 19.315 acciones. • Performance Share Plan 2018: 15.385 acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	
Doña CLARA FURSE	
Don FRANCESCO LOREDAN	
Don DAVID WEBSTER	
Don LUIS MAROTO CAMINO	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA	
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	
Don STEPHAN GEMKOW	
Don PETER KUERPICK	
Don NICOLAS HUSS	
Don MARC VERSPYCK	
Don ROLAND BUSCH	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA								
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO								
Doña CLARA FURSE								

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don FRANCESCO LOREDAN								
Don DAVID WEBSTER								
Don LUIS MAROTO CAMINO			183	176			917	703
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA								
Don PIERRE-HENRI GOURGEON								
Don STEPHAN GEMKOW								
Don PETER KUERPICK								
Don NICOLAS HUSS								
Don MARC VERSPYCK								
Don ROLAND BUSCH								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Concepto	
Doña CLARA FURSE	Concepto	
Don FRANCESCO LOREDAN	Concepto	
Don DAVID WEBSTER	Concepto	
Don LUIS MAROTO CAMINO	Concepto	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA	Concepto	
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Concepto	
Don STEPHAN GEMKOW	Concepto	
Don PETER KUERPICK	Concepto	
Don NICOLAS HUSS	Concepto	
Don MARC VERSPYCK	Concepto	
Don ROLAND BUSCH	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA										
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO										
Doña CLARA FURSE										
Don FRANCESCO LOREDAN										
Don DAVID WEBSTER										
Don LUIS MAROTO CAMINO										
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA										
Don PIERRE-HENRI GOURGEON										
Don STEPHAN GEMKOW										
Don PETER KUERPICK										
Don NICOLAS HUSS										
Don MARC VERSPYCK										
Don ROLAND BUSCH										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Plan							0,00				
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Plan							0,00				
Doña CLARA FURSE	Plan							0,00				
Don FRANCESCO LOREDAN	Plan							0,00				
Don DAVID WEBSTER	Plan							0,00				
Don LUIS MAROTO CAMINO	Plan							0,00				
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA	Plan							0,00				
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Plan							0,00				
Don STEPHAN GEMKOW	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PETER KUERPICK	Plan							0,00				
Don NICOLAS HUSS	Plan							0,00				
Don MARC VERSPYCK	Plan							0,00				
Don ROLAND BUSCH	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	
Doña CLARA FURSE	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCESCO LOREDAN	
Don DAVID WEBSTER	
Don LUIS MAROTO CAMINO	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA	
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	
Don STEPHAN GEMKOW	
Don PETER KUERPICK	
Don NICOLAS HUSS	
Don MARC VERSPYCK	
Don ROLAND BUSCH	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA								
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO								
Doña CLARA FURSE								
Don FRANCESCO LOREDAN								
Don DAVID WEBSTER								

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don LUIS MAROTO CAMINO								
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA								
Don PIERRE-HENRI GOURGEON								
Don STEPHAN GEMKOW								
Don PETER KUERPICK								
Don NICOLAS HUSS								
Don MARC VERSPYCK								
Don ROLAND BUSCH								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Concepto	
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Concepto	
Doña CLARA FURSE	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCESCO LOREDAN	Concepto	
Don DAVID WEBSTER	Concepto	
Don LUIS MAROTO CAMINO	Concepto	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA	Concepto	
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Concepto	
Don STEPHAN GEMKOW	Concepto	
Don PETER KUERPICK	Concepto	
Don NICOLAS HUSS	Concepto	
Don MARC VERSPYCK	Concepto	
Don ROLAND BUSCH	Concepto	

Observaciones

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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	305				305					
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	159				159					
Doña CLARA FURSE	146				146					
Don FRANCESCO LOREDAN	114				114					
Don DAVID WEBSTER	149				149					
Don LUIS MAROTO CAMINO	1.769	3.084	183		5.036					
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZÚÑIGA	102				102					
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	114				114					
Don STEPHAN GEMKOW	48				48					
Don PETER KUERPICK	59				59					
Don NICOLAS HUSS	91				91					
Don MARC VERSPYCK	54				54					
Don ROLAND BUSCH	54				54					
TOTAL	3.164	3.084	183		6.431					

Observaciones

D. 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.

Punto C.1.A), punto iii (Sistemas de ahorro a largo plazo)

El Consejero Ejecutivo perdería los derechos económicos sobre las aportaciones realizadas por la Sociedad al sistema de pensiones en caso de extinción por conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de sus funciones.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

27/02/2019

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

[ ] Si
[√] No