
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A-84236934]

Denominación Social:

[**AMADEUS IT GROUP, S.A.**]

Domicilio social:

[SALVADOR DE MADARIAGA, 1 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.

1. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA EL EJERCICIO EN CURSO

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.

2. ÓRGANOS DE GOBIERNO INVOLUCRADOS EN LA POLÍTICA DE REUNERACIONES

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 mercantil 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. 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

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.

3. GRUPO DE REFERENCIA A EFECTOS DE COMPARACIÓN RETRIBUTIVA

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.

Compañías incluidas en el grupo de referencia a efectos de comparación:

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 y 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.

4. 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.

- **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.**

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 aun no consolidada 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.

Al igual que en 2020, en 2021, 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 de Nombramientos y Retribuciones no hará uso en 2021 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, bajo circunstancias normales de mercado, el hecho de no alcanzar los objetivos puede dar lugar a que no se reciba ninguna cuantía en concepto de remuneración variable.

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 COMPAÑÍA

La remuneración de los Consejeros Externos consiste en una remuneración fija en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva. Dichos Consejeros no tienen 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 y miden el desempeño durante al menos tres años, 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 8 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 cinco miembros, dos 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 2020, el Consejero Ejecutivo era titular de 88,429 acciones de la Sociedad, excluyendo instrumentos financieros).

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.

- 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, bajo circunstancias normales de mercado, el Consejero Ejecutivo y los altos directivos solo recibirían la remuneración fija. Así mismo, los incentivos máximos se abonarían únicamente cuando se alcanzasen objetivos excepcionales de rendimiento

- **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.

La remuneración de los Consejeros Externos es revisada cada dos años. Teniendo en cuenta que la última revisión fue llevada a cabo en 2019, una nueva revisión estaba prevista para este año. Sin embargo, teniendo en cuenta el contexto actual derivado de la pandemia COVID-19, el Consejo ha decidido no realizar esta revisión y mantener la retribución establecida hace dos años para los Consejeros.

Los niveles de remuneración de 2021 serán los siguientes:

- 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 €.
- Remuneración anual del Consejero Ejecutivo en su condición de tal: 35.000 €.

Las remuneraciones anuales arriba indicadas son las mismas que las inicialmente establecidas para 2020, antes de tener en cuenta la reducción aplicada en 2020 como medida extraordinaria en el contexto de la pandemia COVID-19 (ver más detalles en el apartado B.5).

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 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 asistirle 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 2021, tras una detenida consideración del rendimiento de la Sociedad, de las condiciones de mercado derivadas de la pandemia generada por el COVID-19, así como del conjunto de medidas aplicadas en todo el Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó una congelación del salario base establecido en abril de 2019 (es decir, no se aplica incremento salarial). El salario base para 2021 será de 940.750€.

El incremento aprobado del salario base 2020 (descrito en el último Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros) no fue implementado debido a la crisis generada por el COVID-19 y fue anunciado en la Junta General de Accionistas celebrada el año pasado (ver más información en el Apartado B.6)

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. Tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, en 2021, el Consejero Ejecutivo recibirá la misma remuneración del Consejo que en los últimos cinco años (35.000 €) (sin tener en cuenta la reducción aplicada a las remuneraciones anuales del Consejo durante 2020 debido a la crisis del COVID-19, como se mencionó anteriormente).

- 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 en el marco de la política y/o prácticas generales de la Compañía.

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 60.000 € (similar a la del año 2020). 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, D. José Antonio Tazón, 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 efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución 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 2021, las métricas son la Reducción de Costes (50%), Margen Bruto y Flujo de Caja Operativo antes de impuestos (50%).

Estas métricas están alineadas con los objetivos a corto plazo de la Compañía en un contexto donde el tráfico aéreo se ha visto fuertemente impactado por la pandemia del COVID-19. En este sentido, Amadeus se centra en preservar la liquidez de la Compañía, continuar con el plan de reducción de gastos fijos y asegurar la rentabilidad de sus operaciones

La cuantía máxima del bonus anual del Consejero Ejecutivo en 2021 es del 180% del salario base devengado durante el año y únicamente se satisface si se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales. 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 1.693.350 €). 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 sobre-cumplimiento 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 2021 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 2021 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.

Debido al impacto del COVID-19, la mayor volatilidad del mercado y las perspectivas de negocio impredecibles resulta muy complicado para la Compañía establecer métricas financieras a largo plazo. La Comisión es consciente de su deber de proponer un diseño que considere a todos los Stakeholders. En este sentido, la concesión de 2021 que se entregará en 2024 dependerá, en parte o en su totalidad, del rendimiento en términos del Retorno Total al Accionista (TSR, en terminología inglesa) comparado con el grupo de referencia.

El grupo de comparación de TSR probablemente consistirá en las siguientes 53 sociedades, la mayoría de ellas pertenecientes al índice Eurofirst 300, con operaciones en sectores similares a los de Amadeus -viajes y ocio, medios de comunicación, tecnología y telecomunicaciones, así como sociedades con capacidades de procesamiento de datos y transacciones que formaron parte del grupo de comparación en el proceso de salida a Bolsa (OPV).

Accor, Ericsson B, Paychex, Telefonica, ADP Experian, Prosus, Telenor A/S, Amadeus IT Group SA, Fidelity National IS, Publicis Groupe, Telia Co AB, ASML Holding, Fiserv, RELX, Temenos Group, Atos SE, Genpact, Royal KPN, Verisk Analytics, BT Group, Global Payments, Sabre, Visa, Capgemini SE, Hexagon B, Sage Group, Vivendi, Capita Group, Infineon Technologies AG, SAP, Vodafone Group, Cellnex Telecom SAU, Informa, Serco Group, Western Union, Cognizant Tech, InterContinental Hotels Group, Sodexo, Wolters Kluwer CVA, Compass Group, Intl. Consolidated Airlines Group, STMicroelectronics, WPP, Dassault Systemes, Mastercard, Swisscom, Deutsche Telekom, Nokia, Tele2 AB, Equifax, Orange y 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 (Amadeus alcanza el percentil 50 en el ranking), el pago será del 25% del máximo.
- si el nivel de rendimiento es el máximo (percentil 75 o superior), el pago será del 100% del máximo.
- Los niveles intermedios se calcularán por interpolación lineal entre el umbral y el nivel objetivo o "target", y entre el nivel objetivo/target y el máximo.

Adicionalmente al TSR u otras métricas financieras que pudieran ser incluidas, la Comisión está considerando incluir una métrica de rendimiento vinculada a las prioridades ESG (Medioambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo, por sus siglas en inglés). De acuerdo con la política de remuneración de los Consejeros aprobada en 2018, el peso de los objetivos no financieros no representará más del 30% del objetivo o "target".

En el momento de la consolidación o inmediatamente después, las acciones netas entregadas al Consejero Ejecutivo (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.

Asimismo, los siguientes párrafos resumen el estado de los ciclos en progreso del Performance Share Plan concedidos al Consejero Ejecutivo en años previos.

- 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 condiciones de rendimiento y sus pesos para este ciclo están descritas en Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2017.

De acuerdo con los términos y condiciones aprobados por la Junta General de Accionistas en 2018, el Consejo de Administración podría adaptar el contenido de los ciclos del PSP a las circunstancias de la compañía, en los términos y condiciones que se consideren necesarios o convenientes en un momento dado para mantener el objetivo del PSP. La Política de Remuneraciones de los consejeros establece que 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.

La Compañía alcanzó los objetivos financieros (Beneficio por Acción ajustado y Flujo de Caja Operativo antes de impuestos) correspondientes a 2018 y 2019 (dos tercios del periodo de medición) y estaba bien encaminado a alcanzarlos en 2020 (pre-COVID-19). El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido tener en cuenta el rendimiento alcanzado durante los dos primeros años (2018 y 2019) y asumir un cumplimiento "target" para el tercer año. De acuerdo con lo inicialmente establecido, la métrica de Retorno Total al Accionista será medida al final de su periodo de medición de tres años, aunque el grupo de comparación incluya compañías fuera del sector de los viajes, y sus respectivos precios de acción no se hayan visto tan afectados como el de Amadeus.

El periodo de valoración de rendimiento de este ciclo del PSP termina el 27 de abril de 2021, por lo tanto, el resultado final y pago serán indicados en el Informe Anual de Remuneración de los Consejeros publicado en 2022.

- PSP 2019-2022 (número máximo de acciones que podrían consolidarse: 28,040): la consolidación será efectiva en mayo de 2022, 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 2018.

- PSP 2020-2023 (número máximo de acciones que podrían consolidarse: 38,810): la consolidación será efectiva en mayo de 2023. El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, publicado en febrero de 2020, describió los objetivos de desempeño a los que se planeaba vincular la concesión (que eran el crecimiento en el BPA ajustado y flujo de caja operativo, así como el Rendimiento en términos de retorno total al accionista con respecto a un grupo comparador -TSR relativo-). Sin embargo, tras el COVID-19 en marzo, a la luz de la extrema dificultad para fijar métricas financieras a largo plazo, el Consejo de Administración decidió vincular el 100% del incentivo al objetivo TSR relativo.

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.

Para 2021, el contexto económico aún es incierto y no se espera que la actividad del tráfico aéreo regrese a los niveles anteriores al COVID-19. Por lo tanto, el foco está en preservar la liquidez de la Compañía, continuando con su plan de reducción de costes fijos y asegurando la rentabilidad de sus operaciones. Los objetivos relacionados con las métricas financieras internas (como ahorro de costes, Margen bruto y Flujo de caja operativo antes de impuestos) se establecen de acuerdo con estas prioridades.

A largo plazo, más allá de los objetivos financieros específicos que en este contexto son muy difíciles de calibrar, la prioridad de la Compañía es la creación de valor para sus accionistas. Es por ello que la principal medida de rendimiento seleccionada es el Retorno Total al Accionista con respecto a un grupo de comparación -TSR relativo-. Los objetivos relacionados con esta métrica se basan en los estándares del mercado y se mantienen sin cambios (la escala de pago de TSR es la misma que en años anteriores sin haber bajado el nivel de exigencia).

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 liquidaciones tributarias puntuales significativas. La aplicación de estos criterios subjetivos es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento sea justa y adecuada.

La concesión del PSP se consolida y se materializa como mínimo cuatro meses después del final del periodo de medición relativo a las métricas financieras internas.

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por 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. En su caso, se incluiría 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 como directivo (antes de su nombramiento como Consejero), 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 mercantil 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 mercantil 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 mercantil 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 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 mercantil 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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos y no Ejecutivos a aplicar en 2021 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 (en vigor desde el 1 de enero de 2019 y que seguirá vigente hasta final de 2021, salvo que la Junta General de Accionistas adopte una resolución que la modifique).

A la fecha de publicación del presente informe, no ha habido ningún cambio o modificación de la política actual y las propuestas relacionadas con la remuneración de los Consejeros que el Consejo planea presentar a la Junta General de Accionistas del 2021 son las siguientes:

- (i) 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); y
- (ii) una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros que entrará en vigor a partir de enero de 2022 (dado que la vigencia de la política actual es desde 2019 hasta finales de 2021).

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 2019 fue sometido a voto consultivo de los accionistas en la Junta General de Accionistas celebrada en junio de 2020. Alrededor del 87,4% de los accionistas que votaron en la Junta lo hicieron a favor del informe, frente al 91,3% del ejercicio anterior.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA 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 2020 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 la aplicación 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. En concreto, la Comisión ha considerado el impacto de la pandemia COVID-19 en el sector de viajes y los movimientos en el mercado de valores y ha asegurado que la aplicación de la Política de Remuneraciones en 2020 se mantenga alineada con los intereses del negocio y de las partes interesadas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está actualmente presidida por D. David Webster (Consejero Externo Independiente). El resto de miembros de la Comisión son Dña. Clara Furse (Consejera Externa Independiente), D. Francesco Loredan (Otros Externos), D. Peter Kuerpick (Consejero Externo Independiente) y D. Stephan Gemkow (Consejero Externo Independiente, quién ocupó la vacante creada en Junio de 2020 por el saliente D Guillermo de la Dehesa, por expiración de su mandato).

A este respecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en las siguientes ocasiones durante 2020:

- 12 de febrero de 2020.
- 15 de abril de 2020.
- 15 de diciembre de 2020.

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 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 reuniones anteriormente mencionadas, han sido los siguientes:

- Aprobación de la retribución de los consejeros en su condición de tales.
- Aprobación de la compensación total target de 2020 de los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección.
- Aprobación del Informe Anual de Retribuciones del Consejo para 2019.
- Aprobación del Informe Anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para 2019.
- Aprobación de los resultados del bonus anual de 2019.
- Análisis de la estructura del bonus anual de 2020, métricas y rangos de cumplimiento y su adaptación a las necesidades a corto plazo de la Compañía derivadas de la crisis del COVID-19.
- Aprobación de la estructura, métricas, y rangos de cumplimiento para el bonus anual de 2019.
- Aprobación de las métricas y calibración de los rangos de cumplimiento para el PSP 2020.
- Modificación de las condiciones iniciales del Performance Share Plan 2020 para alinearlos con las nuevas prioridades estratégicas de la Compañía dentro del contexto de la pandemia.
- Actualizaciones sobre el cumplimiento del bonus anual y del Performance Share Plan.
- Análisis del impacto del Proyecto de Ley de Sociedades de Capital con respecto a los requerimientos de remuneraciones.

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 2020, 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 y consolidada 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.

Tal y como se expone en la sección A.1., la política de remuneraciones en vigor durante el año 2020 fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2018. Está en vigor desde 1 de enero de 2019 y permanecerá vigente durante 2020 y 2021, a no ser que la Junta General de Accionistas adopte una resolución que la modifique.

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

- salario fijo base;
- bonus anual;
- remuneración variable a largo plazo, y
- otras remuneraciones (honorarios por pertenencia al Consejo, retribuciones en especie y pensiones).

La remuneración total de 2020, incluyendo las contribuciones a los sistemas de ahorro a largo plazo o planes de pensiones, es inferior a la de 2019 por los siguientes motivos:

- El Consejero Ejecutivo voluntariamente redujo su salario fijo base correspondiente a mayo, junio y julio en un 10%. Además, el incremento del salario fijo base del 1,2% (efectivo desde el 1 de abril de 2020) previsto y recogido en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2019 no fue llevado a cabo. Los honorarios por pertenencia al consejo también fueron reducidos según se ha señalado en la sección B.5.
- Reducción del bonus anual en aproximadamente un 20% en comparación con el bonus anual de 2019.
- El valor del incentivo a largo plazo correspondiente al ciclo del PSP 2017-2020 fue aproximadamente un 47% inferior al del ciclo anterior del PSP debido a una consecución de objetivos menor y a la caída del precio de la acción derivada de la crisis del COVID-19.

En relación a la política de remuneraciones aplicable a los Consejeros en su condición de tales, la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada para 2020 incluye conceptos idénticos a los descritos en la sección A.1. La Junta General de Accionistas celebrada en junio de 2020 aprobó la remuneración máxima del Presidente y de los Consejeros en su condición de tales (incluyendo al Consejero Ejecutivo) por importe de 1.652.400 €. La remuneración máxima de 2019 fue de 1.745.500.

Los siguientes apartados incluidos en esta sección B describen cómo la remuneración devengada en 2020 cumple con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros en vigor en 2020 y las medidas extraordinarias tomadas debido a impacto de la pandemia COVID-19.

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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	329.899.642	73,23
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	31.029.889	9,41
Votos a favor	288.239.189	87,37
Abstenciones	10.630.564	3,22

Observaciones

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

Tal y como se explica en la sección A.1., 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.

Tal y como se establece en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa las remuneraciones de los Consejeros no ejecutivos cada dos años comparándolas con los datos de compañías comparables en los principales índices europeos (incluyendo el IBEX 35). La última revisión se llevó a cabo en 2019.

Con respecto a 2020, el Consejo de Administración aprobó una reducción del 20% de su remuneración anual de abril a diciembre (equivalente a una reducción del 15% de su remuneración anual total), en respuesta a la pandemia COVID-19. De acuerdo con lo anterior, las retribuciones fijas pagadas a los consejeros por su condición de tales durante 2020 fueron las siguientes:

- Remuneración anual pagada al Presidente: 266.900 € (314.000 € en 2019).
- Remuneración anual pagada a cada Consejero no Ejecutivo: 79.135 € (93.100 en 2019).
- Remuneración anual pagada al Presidente de una Comisión: 39.568 € (46.550 € en 2019).
- Remuneración anual pagada a cada miembro de una Comisión: 19.784 € (23.275 € en 2019).

La remuneración anual del Consejero Ejecutivo por su pertenencia al Consejo fue de 29.750 € (35.000 € en 2019).

Los Consejeros no tienen derecho a dietas por asistencia.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, 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 del 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.

Dado el impacto de la crisis sanitaria mundial, no se implementó el aumento del salario base del 1,2% para 2020 (que en el momento en que se publicó el Informe anual de remuneraciones de los Consejeros en febrero, estaba previsto que entrara en vigor a partir del 1 de abril de 2020).

Además, el Consejero Ejecutivo redujo voluntariamente en un 10% su salario base correspondiente a mayo, junio y julio. Con ello, su salario base devengado durante 2020 ascendió a 917.231 € (frente a un salario base de 937.250 € durante 2019).

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados 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, condiciones en su caso de consolidación, 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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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 2020, el Consejero Ejecutivo participó en un plan de remuneración variable a corto plazo, el bonus anual, el cual se pagará en abril de 2021.

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.

La oportunidad máxima del bonus anual en 2020 fue del 180% 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 objetivos fijados a principio de 2020 (Ingresos, EBITDA y EPS ajustado) estaban alineados con el plan operativo del Grupo y fueron establecidos acorde a la información disponible en ese momento. Ante el impacto de la pandemia COVID-19 en la Compañía, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha decidido evaluar el resultado del bono anual de acuerdo con objetivos que reflejan mejor las nuevas prioridades comerciales de la Compañía en un escenario de pandemia. En este sentido, el Comité ha evaluado los siguientes logros en 2020:

- Gestión eficaz de liquidez y estructura de capital: en abril de 2020, Amadeus amplió su capital en 750 millones de euros mediante la emisión de nuevas acciones y emitió un bono convertible de 750 millones de euros, aumentando su posición de liquidez en un total de 1.500 millones de euros. Esto, junto con emisiones adicionales de papel comercial, un eurobono a ocho años y una gestión eficiente de efectivo, ha permitido a Amadeus tener una posición de liquidez de 3.700 millones de euros en octubre de 2020.

- Eficiencia de Costes: Amadeus ha ejecutado una gran parte del plan de rentabilidad para 2020 y 2021, habiendo alcanzado ya logros sustanciales del compromiso de ahorro total de 550 millones de euros.

- Gestión del capital humano: La seguridad de los empleados ha sido nuestro principal objetivo. Casi todos los empleados a nivel mundial optaron por tele-trabajo durante los meses más difíciles de la pandemia. La Compañía también implementó varias medidas flexibles para aliviar costes.

- Clientes: Amadeus ha seguido mejorando su cartera comercial y de soluciones. Algunos ejemplos incluyen: Acuerdo de New Distribution Capability (NDC) con AF - KLM; oferta comercial completa de Southwest disponible en Amadeus Travel Platform; alianza comercial ampliada con Deutsche Bahn; Servicios de IT de aerolíneas firmados con Turkish Airlines y Jeju Air; y renovación y expansión de la alianza de Business Intelligence con Hilton y varios acuerdos de servicios de IT a aeropuertos.

- Accionistas: el precio de las acciones de Amadeus disminuyó un 18% durante 2020 desde el nivel anterior a COVID-19 de 72,8 euros (31 de diciembre de 2019) cuando el índice de aerolíneas Dow Jones US Airlines cayó un 46%. Amadeus ha superado significativamente a sus principales competidores.

Basándose en lo anteriormente mencionado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración un pago del Bonus anual 2020 un 20% inferior al Bonus de 2019.

Para proponer esta reducción, la Comisión también considero el impacto en su conjunto sobre la remuneración total (Salario base, Bonus anual, incentivo a largo plazo), en los diferentes niveles de la organización.

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

Durante 2020, se consolidó el Performance Share Plan concedido al Consejero Ejecutivo en 2017 (en adelante, el "PSP 2017").

El resultado del PSP 2017 estaba vinculado al crecimiento del EPS en los tres años completos de 2017 a 2019 (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 marzo de 2016 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, Hexagon B, Sage Group, ADP, Iliad, SAP, Altice NV A, Infineon Technology, Serco Group, ASML Holding, InterContinental Hotels Group, SES FDR, BT Group, Intl. Consolidated Airlines, Sodexo, Cap Gemini, ITV, Swisscom, Capita Group, JC Decaux, Telecom Italia, Carnival, Mastercard, Telefonica, Cognizant Tech, Nokia, Telenor A/S, Compass Group, Orange, TeliaSonera, Dassault Systemes, Paddy Power Betfair, TUI AG, Deutsche Telekom, Paychex, United Internet AG, Easyjet, Pearson, Verisk Analytics, Equifax, ProSiebenSat.1 Media SE, Visa, Ericsson B, Proximus, Vivendi, Experian, Publicis Groupe, Vodafone Group, Fidelity National IS, RELX, Western Union, Fiserv, Royal KPN, Whitbread, Genpact, RTL Group, Wolters Kluwer CVA, Global Payments, Ryanair Holdings y WPP.

Cuatro compañías inicialmente incluidas en el grupo de referencia (Dun & Bradstreet, Numericable - SFR, Sky and TSS) 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 las 60 compañías restantes).

La evaluación final del resultado del PSP 2017 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 25º lugar de 60 compañías del grupo de referencia (equivalente a un percentil 60, donde el primer lugar en el ranking equivale a un percentil 100).

El nivel de cumplimiento del EPS relativo estuvo por encima 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 objetivo "target" y el máximo
- Máximo

Grado de consecución - PSP 2017

EPS ajustado: Máximo
TRS relativo: Entre objetivo "target" y el máximo

Total: Entre objetivo "target" y el máximo

Esto da lugar a un pago entre el objetivo "target" y el máximo. El número específico de acciones materializadas se detalla en el apartado C.1a.ii).

Para el PSP 2017, las acciones entregadas después de su consolidación eran de libre disposición, siempre que el Consejero Ejecutivo cumpliera 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 devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados 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 (malus) 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 2020.

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.

Por lo tanto, la aportación realizada en 2020 fue menor que la de 2019 debido a la reducción voluntaria del salario base descrita en el apartado B.6. Las aportaciones de la empresa están condicionadas a que el Consejero Ejecutivo realice sus propias aportaciones personales al régimen que se deducen de su sueldo 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 2020.

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. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado 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.

En reconocimiento al esfuerzo excepcional y la dedicación extraordinaria del Vicepresidente (en colaboración con el Presidente) durante el año 2020 dadas las circunstancias surgidas a raíz de la pandemia de COVID-19, el Consejo de Administración aprobó otorgar a Sr. Connelly una retribución adicional de 46.000 € (este importe es similar a la cuota anual fijada para la presidencia de una Comisión).

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 2020.

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 forma parte de su remuneración fija.

El Consejero Ejecutivo tiene derecho a determinadas prestaciones y retribuciones en especie. Durante 2020, 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 en el marco de la política y/o prácticas generales de la Compañía (tales como servicios de conciliación de la vida personal y profesional y seguro de viajes).

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 2020.

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 2020.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña CLARA FURSE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 18/06/2020
Doña XIAOQUN CLEVER	Consejero Independiente	Desde 19/06/2020 hasta 31/12/2020
Don DAVID WEBSTER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCESCO LOREDAN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZÚÑIGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don NICOLAS HUSS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don STEPHAN GEMKOW	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PETER KUERPICK	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don WILLIAM CONNELLY	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LUIS MAROTO CAMINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	265							2	267	314
Doña CLARA FURSE	79		52						131	163
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	39		20						59	147
Doña XIAOQUN CLEVER	40								40	
Don DAVID WEBSTER	79		59						138	156
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	79		20						99	116
Don FRANCESCO LOREDAN	79		20						99	116
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZÚÑIGA	79		20						99	116
Don NICOLAS HUSS	79		17						96	93
Don STEPHAN GEMKOW	79		9						88	93
Don PETER KUERPICK	79		20						99	116
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	79								79	49
Don WILLIAM CONNELLY	79							46	125	49
Don LUIS MAROTO CAMINO	30			917	880			57	1.884	2.109

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 2020" muestra una cantidad ligeramente superior a la suma sin redondeos de los diferentes conceptos de remuneración para los siguientes Consejeros:

- Jose Antonio Tazón García: remuneración total asciende a 266.900 €
- Clara Furse: remuneración total asciende a 130.728 €

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

- Pierre-Henri Gourgeon, Francesco Loredan, Pilar García Ceballos-Zúñiga y Peter Kuerpick: remuneración total asciende a 98.919 €
- Xiaoqun Clever: remuneración total asciende a 39.723 €

La remuneración total durante el año 2020 de los Consejeros en su condición de tales asciende a 1.449.299 €, la cual está por debajo del importe máximo aprobado en la Junta General de Accionistas.

*La retribución variable a corto plazo del Consejero Luis Maroto es la cantidad contabilizada a 31 de diciembre de 2020. En base a la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración, y a los mecanismos de ajuste contable en la cantidad del bonus a pagar con respecto a la contabilizada, la cantidad final de remuneración variable a corto plazo es ligeramente menor a la contabilizada para 2020.

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2017	38.630	38.630			32.140	32.140	49,50	1.591			
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 2019	28.040	28.040					0,00			28.040	28.040
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2020			38.810	38.810			0,00			38.810	38.810

Observaciones

Con respecto al Performance Share Plan 2018, Performance Share Plan 2019 y Performance Share Plan 2020, 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 2018: 15.385 acciones.
- Performance Share Plan 2019: 14.020 acciones.

· Performance Share Plan 2020: 19.405 acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don LUIS MAROTO CAMINO			183	187			1.352	1.137

Observaciones

El Consejero Ejecutivo perderá los derechos económicos sobre las aportaciones que realice la Sociedad al plan de pensiones en caso de extinción por incumplimiento grave o punible de sus funciones.

Hay que tener en cuenta que la cantidad de fondos acumulados que se muestra en la tabla anterior incluye las contribuciones personales realizadas por el Consejero Ejecutivo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 2020	Total ejercicio 2019
Sin datos										

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[

]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	267				267						267
Doña CLARA FURSE	131				131						131
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	59				59						59
Doña XIAOQUN CLEVER	40				40						40
Don DAVID WEBSTER	138				138						138
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	99				99						99
Don FRANCESCO LOREDAN	99				99						99
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZÚÑIGA	99				99						99
Don NICOLAS HUSS	96				96						96
Don STEPHAN GEMKOW	88				88						88
Don PETER KUERPICK	99				99						99

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	79				79						79
Don WILLIAM CONNELLY	125				125						125
Don LUIS MAROTO CAMINO	1.884	1.591	183		3.658						3.658
TOTAL	3.303	1.591	183		5.077						5.077

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.

[N/A]

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

[25/02/2021]

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

- [] Si
- [✓] No