

amaDEUS

Informe sobre remuneraciones de los consejeros 2023

Tabla de contenidos

1. Carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	3
2. Introducción.....	8
3. Estructura de las remuneraciones para 2024, a primera vista	8
4. Evolución e impacto de los resultados obtenidos en la Junta General de Accionistas de 2023.....	14
5. Política de remuneraciones de los Consejeros aplicables en 2024 y 2023.....	19
6. Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para el año 2024 y devengada en 2023).....	19
7. Evolución de la remuneración del Consejero Ejecutivo en los últimos cinco años y su comparación con respecto a la remuneración devengada por los empleados	33
8. Ajustes ex post (reducción o malus y de recuperación o clawback)	34
9. Principales condiciones contractuales y estipulaciones sobre la extinción de la relación contractual con el Consejero Ejecutivo.....	34
10. Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos (previstas para el ejercicio 2024 y devengadas en 2023).....	36
11. Proceso de toma de decisiones y órganos encargados de la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones	39
12. Anexo: ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES COTIZADAS	45

1. Carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Estimados accionistas,

En nombre del Consejo, me complace presentar el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Amadeus IT Group, S.A. ("Amadeus", la "Compañía" o la "Sociedad") correspondiente al ejercicio 2023.

Este Informe contiene información sobre cómo hemos aplicado la política de remuneraciones de los Consejeros vigente durante 2023. También expone los asuntos en los que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Amadeus se ha centrado durante 2023 como parte de sus obligaciones de gobierno corporativo.

Resumen de la labor de la Comisión

La Comisión se reunió en distintas ocasiones este año, incluyendo dos sesiones especiales ad hoc focalizadas en el diseño de la Política de Remuneración de los Consejeros 2025-2027 de Amadeus. No solo hemos estado redactando una política sostenible para el futuro, sino que también hemos organizado sesiones de formación para los miembros más recientes. La Comisión aprobó un reglamento interno, donde se explican nuestras funciones y responsabilidades en lo que respecta a las obligaciones del Consejo. Este reglamento interno de la Comisión proporciona una base para la gobernanza, la responsabilidad y la transparencia efectivas en la organización, dentro del contexto del Reglamento del Consejo y de los Estatutos de la Compañía. También evaluamos la selección de asesores independientes en materia de remuneraciones. Después de un riguroso análisis de los servicios de consultoría, nombramos a Deloitte como nuestro asesor principal. Es importante destacar que Amadeus programó dos rondas de conversaciones con los inversores, convertidas ahora en eventos recurrentes, a la mayoría de las cuales asistimos personalmente el Presidente del Consejo y yo misma. A continuación, se exponen más detalles sobre dichas conversaciones con los inversores.



Amanda Mesler

Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Resultados de Amadeus en 2023

En relación con el año anterior, los ingresos de nuestro grupo aumentaron un 21,3%, el EBITDA creció un 27,7% y el beneficio ajustado se incrementó un 60,3%.

Estas cifras en 2023 estuvieron respaldadas por sólidos resultados operativos en cada uno de nuestros segmentos de negocio y por una industria del viaje que ha seguido creciendo a lo largo del año.

La evolución de lo anteriormente mencionado supuso un Flujo de Caja Libre de 1.148,6 millones de euros, un 42,7% de incremento frente al año anterior. En comparación con los niveles anteriores a la pandemia, nuestros resultados se acercan a los indicadores de 2019, con ingresos, EBITDA y beneficio ajustado al 98%, 94% y 94%, respectivamente, de los niveles de 2019.

A pesar de los retos del entorno externo en 2023, su impacto en nuestra industria y la necesidad de seguir con atención la situación macroeconómica y geopolítica, el rendimiento que subyace en nuestra Compañía se mantiene fuerte y la gestión continúa enfocada en lograr mejoras sólidas, en línea con nuestra estrategia de negocio. Nos mantenemos muy centrados en nuestros programas de inversión y en las oportunidades de crecimiento que tenemos por delante.

Además, en 2023, Amadeus ha sido incluida en la lista Future Fifty, de la revista Fortune. Este galardón reconoce la posición de Amadeus como líder en la industria del viaje y la tecnología, que también se refleja en el comportamiento de la Compañía en 2023.

Nuestras decisiones financieras estratégicas han desempeñado un papel crucial en la consolidación de Amadeus como líder en la industria del viaje y la tecnología.

Resultados retributivos en 2023

Todos los pagos efectuados durante 2023 a los Consejeros se ajustaron a la Política de Remuneraciones. No se hizo uso de la discrecionalidad en relación con el ejercicio 2023. Los resultados de la remuneración variable reflejan un sólido comportamiento de nuestras métricas financieras. Dentro de las reuniones de la Comisión, se revisan también los logros financieros y estratégicos de la Compañía, para garantizar que los resultados de la remuneración compensan de manera justa y competitiva al CEO, a la vez que se alinean con la experiencia de los accionistas.

Decisiones sobre la remuneración para 2024

La Comisión adopta un enfoque minucioso para la revisión anual de la remuneración del Consejero Ejecutivo. Como de costumbre, realizamos análisis comparativos, revisamos la estrategia para la plantilla y evaluamos el rendimiento del puesto y de la Compañía. También tenemos en cuenta el entorno externo.

Las oportunidades de pago para los planes de remuneración variable siguen siendo las mismas que el año anterior: un máximo del 200% del Salario Base para el incentivo a corto plazo y un máximo del 350% del Salario Base para el incentivo a largo plazo. Hemos aprobado un incremento del 5% del salario base para el CEO, que está en línea con el aumento propuesto para el resto de la plantilla de Amadeus en nuestros principales países europeos. La revisión salarial para nuestro CEO y el resto de personal es efectiva en abril de cada año.

El año pasado anunciamos que la Comisión buscaría fortalecer el vínculo entre la estrategia ESG de la Compañía y la remuneración de los ejecutivos. La Comisión y la dirección han estado trabajando para conectar la concreción de nuestra ambición en ESG, de la que se puede encontrar detalles en el Informe de Información No Financiera, con nuestra filosofía de remuneración. Como resultado, para 2024 incrementamos la ponderación relativa de las métricas ESG al 12% e incluimos métricas adicionales más allá de las de la categoría de Medio Ambiente. Analizamos esto con más detalle en el apartado del Bonus Anual de 2024.

También revisamos los honorarios de los Consejeros No Ejecutivos, en particular para el Presidente del Consejo. Continuamos revisando los factores internos y externos que nos ayudan a determinar cuál es el nivel apropiado. Para 2024 propusimos un incremento salarial del 5% en los honorarios del Presidente del Consejo. Creemos que este es probablemente el primero de una serie de ajustes en los próximos años que serán necesarios para garantizar que los honorarios de los Consejeros son competitivos en relación con la importancia y la dimensión de Amadeus en el espacio global de la tecnología de viajes.

Compromiso con nuestros accionistas en 2023

La Comisión ha tenido la satisfacción de ver que el voto consultivo del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022 recibió un 92,87% de votos favorables en la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2023.

En mayo analizamos los datos salariales de 2022, el paquete de remuneración de 2023 y nuestra estrategia de remuneración de cara al futuro. Y en noviembre, Amadeus entabló un extenso diálogo con los Inversores para presentar la Nueva Política propuesta, centrándose en las modificaciones y su justificación. Como parte de las discusiones, presentamos un aumento moderado para el Salario Base del CEO, en línea con el aumento para la plantilla europea. También presentamos la revisión en curso de los honorarios del Presidente del Consejo. En las reuniones recibimos comentarios positivos generalizados sobre la Nueva Política y la comprensión de la lógica de las modificaciones.

En nombre de la Comisión, me gustaría agradecer a los accionistas los comentarios recibidos y su compromiso a lo largo del año. Estamos comprometidos a mantener y fortalecer este diálogo, para seguir construyendo un canal de comunicación abierto y eficaz, permitiendo a Amadeus trabajar con el objetivo de seguir creando valor sostenible para todos los accionistas e inversores.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para 2025-2027

La Comisión llevó a cabo una revisión exhaustiva de la Política de Remuneraciones vigente durante 2023, antes de presentar una versión revisada a la Junta General de Accionistas de 2024. Nuestra revisión consistió en un análisis interno y externo, así como en una revisión integral de la evolución de las prácticas de gobierno corporativo. La Comisión analizó las prácticas de mercado, con informes presentados por Deloitte y por Willis Towers Watson, que abarcaban las prácticas de las políticas de compañías similares y las directrices de inversores institucionales y asesores de voto. Nuestro análisis también involucró a nuestros principales inversores: mantuvimos conversaciones exhaustivas sobre las revisiones propuestas de la Política de Remuneraciones con explicaciones detalladas dirigidas por mí y por el equipo de Amadeus. Para nosotros, estas conversaciones con inversores son fundamentales para completar una Política sostenible que impulse una cultura de “*pay for performance*”.

También analizamos el lenguaje en la Nueva Política para reflejar la evolución de Amadeus como empresa tecnológica de carácter global que, aunque cotiza en España, tiene una amplia presencia global y una importante plantilla y presencia comercial en América y Asia. Como resultado, recibimos comentarios y propusimos una Nueva Política de Remuneraciones para 2025-2027 (“Nueva Política”).

Nuestros tres principios fundamentales en los que se apoya la Nueva Política revisada son:

- Sencillez: lenguaje concreto en el que la sencillez puede apoyar la agilidad en situaciones futuras.
- Transparencia: razonamiento sólido y equilibrado.
- Pensamiento de futuro: un marco para respaldar las decisiones en un sector en continua evolución y reconocer que el talento del nivel ejecutivo en el espacio tecnológico conlleva ciertos costes.

En abril, cuando se publique la Nueva Política antes de la votación en la Junta General de Accionistas, esperamos que constaten el claro vínculo entre el contenido y estos principios. Las conversaciones con nuestros principales inversores sobre nuestra Nueva Política fueron muy positivas, con el reconocimiento de que la Comisión está conscientemente planteando una remuneración atractiva, sin llegar a ser excesiva, para impulsar el logro del desempeño financiero y las necesidades estratégicas futuras de la Compañía. Agradecemos las conversaciones, las solicitudes recibidas para ampliar nuestro razonamiento y la visión que nos dió el punto de vista de los accionistas, que ayudó a la Comisión en el proceso de toma de decisiones.

Por supuesto, la Nueva Política no se aplicará hasta 2025 y las decisiones sobre la remuneración para 2024 se han tomado bajo la Política de Remuneración actual.

Nuestros empleados

Nuestros empleados son la clave de nuestro éxito y el talento es nuestra mayor inversión como empresa. La Comisión y la dirección de la empresa agradecen la dedicación de todos nuestros empleados de Amadeus y sus valiosas contribuciones a nuestro éxito.

La Comisión reconoce la importancia de la equidad salarial y la diversidad en toda la organización. Hemos implementado medidas para garantizar que nuestras prácticas de remuneración benefician a todos los empleados, desde el Consejero hasta cualquier otro nivel de la plantilla, promoviendo una cultura de inclusión y éxito compartido. Estamos comprometidos con la diversidad y la inclusión en todos los niveles de nuestra organización, y este compromiso se refleja en nuestras prácticas y políticas de remuneración.

En nombre de la Comisión, me gustaría dar las gracias a nuestros empleados de todas las entidades y países de Amadeus por su esfuerzo continuo, su gran trabajo y su dedicación a la misión y el propósito de la Compañía, los cuales han contribuido a los excelentes logros de la Compañía durante 2023.

Cambios en la Comisión

Durante 2023 la composición de la Comisión sufrió cambios. Asistimos a la salida de D. Francesco Loredan del Consejo y a la llegada de un nuevo miembro, D. Frits Dirk van Paasschen. En nombre de la Comisión, quisiera dar las gracias a D. Francesco Loredan por su contribución como miembro de la Comisión en los últimos años y dar la bienvenida a D. Frits van Paasschen. Creo que tenemos perfiles muy sólidos en la Comisión y, en mi experiencia como Presidenta en 2023, muestran un compromiso firme con la defensa de los más altos estándares de gobierno corporativo y prácticas de remuneración.

Espero que el Informe sea lo suficientemente claro para entender r cómo se ha aplicado la Política en 2023 y el diseño de la remuneración para 2024. Les animo a leer el Informe para que puedan tener una comprensión integral de nuestra filosofía y prácticas de remuneración. Confiamos en su apoyo en la Junta General de Accionistas de 2024.



Amanda Mesler

Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

2. Introducción

Para 2024, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 vigente, la Comisión ha decidido ajustar el salario base de nuestro Consejero Ejecutivo (“CEO” o “Consejero Ejecutivo”) en consonancia con el aumento salarial estimado para la plantilla de Amadeus en Europa para 2024 (para más información, consúltese el apartado 4 de este informe) y la remuneración del Presidente del Consejo, teniendo en cuenta la complejidad de la actividad y la gran implicación que requiere el puesto (para más información, consúltese el apartado 4 de este informe).

En relación con la remuneración variable de 2023, no se utilizó discrecionalidad alguna a la hora de determinar las cantidades de remuneración variable devengadas.

Además, durante 2023, la Comisión redactó y aprobó la Nueva Política, aprobó el reglamento interno de la Comisión, aprobó las condiciones generales del nuevo plan de acciones para ejecutivos y revisó el alineamiento del Bonus Anual con la estrategia ESG de Amadeus.

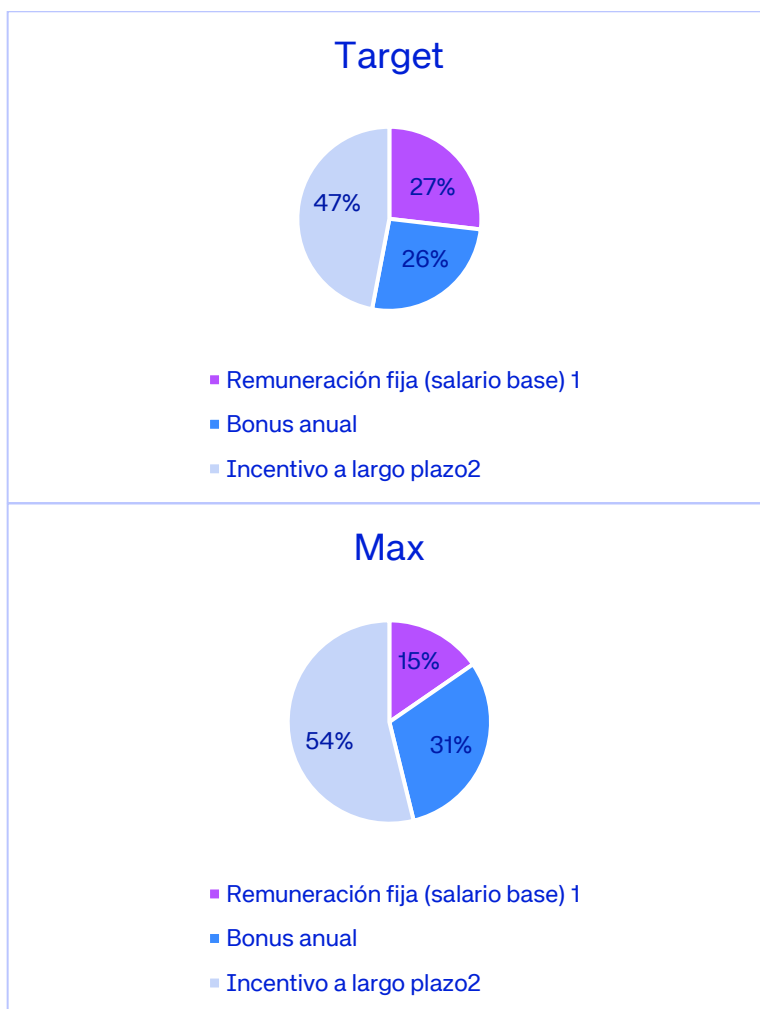
En resumen, en el Informe recogemos cómo aplicamos la Política de Remuneraciones en 2023, los resultados de la retribución pagada del ejercicio 2023, el diseño retributivo bajo dicha Política para 2024, y el trabajo de la Comisión, cumpliendo así con lo establecido a estos efectos por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y por la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

3. Estructura de las remuneraciones para 2024, a primera vista

Remuneración del Consejero Ejecutivo en 2024

Remuneración fija	Bonus anual	Incentivos a largo plazo	Requisitos de tenencia de acciones
Salario Base: 1.063.438 €*	Máx: 200% del Salario Base	Máx: 350% del Salario Base	Requisito de tenencia: 200% del Salario Base
Beneficios: 90.000 €	Objetivo o Target: 100% del Salario Base	Objetivo o Target: 175% del Salario Base	
Pensión: 20% del Salario Base		Período de medición: tres años	
		Período de mantenimiento: dos años	

* Esta cifra representa un aumento moderado en el Salario Base a partir del 1 de abril de 2024. Este ajuste se encuentra dentro del marco establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2024). Para más información, consúltese el apartado 6 de este Informe.

Mix retributivo^{1 2}

El mix retributivo se mantiene constante entre 2023 y 2024. Los criterios y objetivos tomados en consideración para la determinación del mix retributivo son los siguientes:

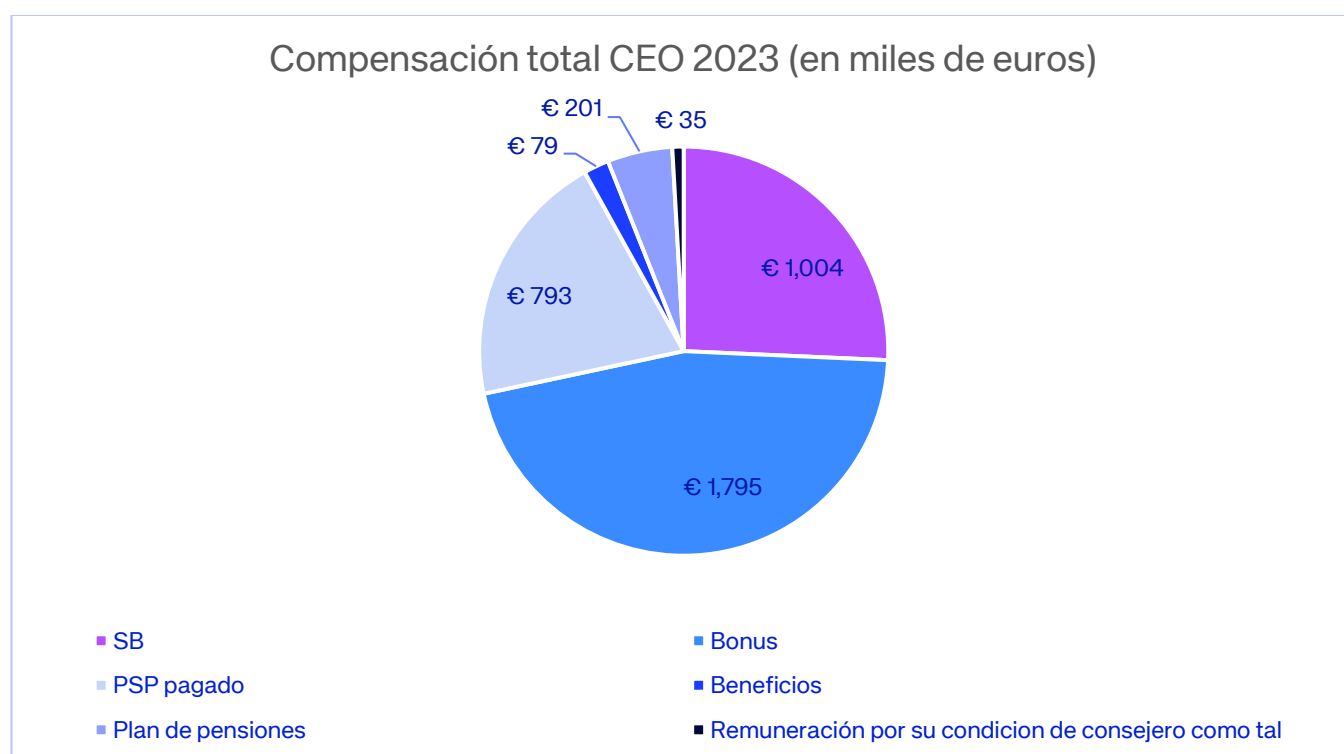
- El diseño del paquete retributivo busca proporcionar una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables. Una proporción significativa del paquete de remuneración total del Consejero Ejecutivo es de carácter variable, poniendo especial énfasis en el incentivo a largo plazo.
- La proporción de remuneración fija (aproximadamente el 26% de la remuneración total objetivo del Consejero Ejecutivo) se considera lo suficientemente atractiva sin resultar excesiva, teniendo en cuenta que en determinados supuestos de no consecución de objetivos, en circunstancias normales de negocio, puede dar lugar a que no se reciba ninguna cuantía en concepto de remuneración variable.

¹No se han incluido en el concepto de Remuneración fija aquí presentado los beneficios y sistemas de pensiones. En el apartado 5 del presente informe se recoge información detallada sobre estos elementos retributivos.

² Valor del Incentivo a Largo Plazo en el momento de su concesión.

- Los componentes variables de la remuneración son lo suficientemente flexibles, hasta el punto de que pueden eliminarse completamente por falta de consecución (“*pay for performance*”). En una situación en la que los objetivos vinculados a la remuneración variable no se alcanzasen, bajo circunstancias normales de negocio, el Consejero Ejecutivo solo recibiría la remuneración fija. Asimismo, los incentivos máximos se abonan únicamente cuando se alcanzan umbrales máximos excepcionales de cumplimiento, para asegurar su alineamiento con la experiencia del accionista.

La remuneración de nuestro Consejero Ejecutivo en 2023



La remuneración del Consejero Ejecutivo estuvo alineada con el desempeño de la Compañía en 2023

El gráfico anterior muestra la remuneración total devengada por el Consejero Ejecutivo en 2023. El resultado del **Bonus Anual** refleja el sólido resultado logrado por la Compañía en ingresos y beneficios. En 2023, los ingresos, el EBITDA y el beneficio ajustado crecieron un 21,3%, un 27,7% y un 60,3%, respectivamente.

Estos resultados en 2023 estuvieron respaldados por fuertes resultados operativos en cada uno de nuestros segmentos de actividad. Los ingresos de Distribución Aérea, Soluciones Tecnológicas para la Industria Aérea crecieron un 23,6% y un 21,6% frente al año anterior, respectivamente. Los ingresos de Hoteles y otras Soluciones, que habían alcanzado los niveles de 2019 en el tercer trimestre de 2022, crecieron un 14,2% frente al año pasado.

Por último, nuestro EBITDA en 2023 ascendió a 2.094,3 millones de euros, un 27,7% más que en 2022. Tras este buen resultado, en 2023, de acuerdo con la posición financiera de la Compañía, las perspectivas de crecimiento y las prioridades de asignación de capital, restablecimos el pago de dividendos a nuestros accionistas y lanzamos dos programas de recompra de acciones.

Nuestras decisiones financieras estratégicas han desempeñado un papel crucial en el posicionamiento de Amadeus como líder en la industria de los viajes y la tecnología.

Los objetivos ESG, compuestos de métricas ambientales, también se han logrado con un resultado por encima del objetivo. El Bonus Anual devengado en relación con el rendimiento de 2023 fue de 1.794.552 euros (178,7% del objetivo).

La consecución del [PSP 2020-2023](#) fue del 61,5% del objetivo. Para este incentivo, solo había una métrica de desempeño. La Rentabilidad Total del Accionista³ (“**TSR**” por sus siglas en inglés) se midió al final del trienio de referencia con respecto al grupo de comparación a efectos de TSR, compuesto por 53 empresas (incluida Amadeus)⁴ y, al cierre de este periodo de medición, el 28 de abril de 2023, el TSR relativo se situaba en el percentil 51,9, por encima del umbral de cumplimiento establecido en la mediana.

³ El TSR es la diferencia (expresada en porcentaje) entre el valor inicial y final de una inversión en cada una de las empresas del grupo de comparación. Se supone que los dividendos brutos y otras partidas similares se reinvierten mediante la compra de más acciones de la entidad al precio de cierre en la fecha ex-dividendo. Con el fin de determinar el valor inicial, el TSR de cada empresa del grupo de comparación y de la Sociedad se calculará teniendo en cuenta el precio medio de cierre de las acciones en las 20 sesiones bursátiles anteriores y sin incluir el primer día del periodo de medición de resultados. Para determinar el valor final, el TSR se calculará teniendo en cuenta el precio medio de cierre de las acciones en las 20 sesiones bursátiles anteriores al último día del periodo de medición, e incluyendo el último día del periodo de medición de resultados.

⁴ Consulte la página 30 para ver el listado completo de empresas y detalles sobre esta concesión.

Prácticas retributivas alineadas con los procesos de gobierno corporativo correspondientes

LO QUE HACEMOS

- Vincular la remuneración de los ejecutivos con los resultados (“pay for performance”).
- Establecer **incentivos a largo plazo**:
 - Periodo mínimo de medición de objetivos de 3 años.
 - Basados principalmente en acciones.
 - Ligados a indicadores que están alineados con las prioridades a largo plazo de Amadeus.
 - Periodo de mantenimiento de acciones.
- Establecer **límites** en las cuantías individuales en la **remuneración variable**.
- Incluir **ajustes ex-post** (cláusulas “malus” y “clawback”) en el pago de incentivos.
- Establecer un **requisito de tenencia mínima de acciones** equivalente a dos veces el Salario Base anual bruto.
- Fijar un límite para las **indemnizaciones por despido** para nuevos nombramientos, incluyendo la remuneración por pacto de no competencia, de **dos veces** el **Salario Base anual bruto**.
- Llevar a cabo de forma continua un **proceso de consulta** con los inversores institucionales y asesores de voto (“**Proxy Advisors**”) para recabar sus opiniones sobre nuestra Política de Remuneraciones y cuestiones de Gobierno Corporativo.
- **Comparar periódicamente** la remuneración con datos de mercado.
- Contratar asesores externos independientes: asesoramiento externo periódico a efectos de conocer las prácticas de mercado y la evolución de las prácticas de buen gobierno en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño, la revisión y la aplicación de la Política de Remuneraciones.

LO QUE NO HACEMOS

- No existe el pago de remuneración variable garantizado.
- La cobertura de las acciones recibidas de Amadeus está expresamente prohibida durante el periodo de mantenimiento de acciones.
- Los Consejeros no Ejecutivos no participan en esquemas de remuneración donde el pago depende del rendimiento (variable) o en planes vinculados a la jubilación.

Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de Amadeus

El paquete retributivo del Consejero Ejecutivo presenta las siguientes características, que garantizan su coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad de la Compañía a largo plazo:

El **diseño del paquete retributivo** es el siguiente:

- La remuneración total del Consejero Ejecutivo se compone principalmente de los siguientes elementos: (i) Salario Base, (ii) Bonus Anual e (iii) Incentivo a Largo Plazo. Este componente a largo plazo constituirá por lo general no menos de un tercio del total, en un escenario de cumplimiento de objetivos. El Bonus Anual se encuentra vinculado a una combinación de objetivos específicos alineados con los intereses de los accionistas y la estrategia de Amadeus. Nuestros objetivos de rendimiento para 2023 incluían objetivos financieros cuya ponderación era del 90%, e incluían métricas de sostenibilidad, cuya ponderación era del 10%. Las métricas ESG, centradas en cómo medimos la sostenibilidad medioambiental, estaban compuestas por (i) un indicador relevante para el negocio de Amadeus y su industria, (ii) cuantitativo y auditable, y (iii) alineadas con las ambiciones del plan estratégico de sostenibilidad ESG de Amadeus.
- Los “*Performance Share Plans*” (“**PSP**”) que otorgan *Performance Share Units*, son plurianuales, para que su proceso de evaluación se centre en los resultados a largo plazo y se tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta remuneración se concede en forma de acciones condicionadas, y se basa en la creación de valor para los accionistas, de modo que los intereses de los ejecutivos se alineen con los de los accionistas. Las concesiones se otorgan anualmente de forma continua (ciclos solapados), y sus resultados se miden a lo largo de al menos tres años, para asegurar que en todos los procesos de decisión se mantenga siempre una orientación al largo plazo. Las concesiones del PSP se encuentran totalmente supeditadas a parámetros financieros y de creación de valor.
- Las acciones entregadas al Consejero Ejecutivo se encuentran sujetas a un período de mantenimiento de dos años y un requisito de tenencia de acciones del 200% del Salario Base.

La remuneración total proporciona un **equilibrio adecuado entre los componentes fijo y variable**:

- La Compañía garantiza que existe una alineación de pago por desempeño: el sistema de remuneración variable del Consejero Ejecutivo es totalmente flexible, lo que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se paga ningún incentivo. El porcentaje de la remuneración variable a corto y largo plazo puede variar en caso de consecución máxima de los objetivos. En cualquier caso, dicho porcentaje, con respecto a la remuneración total (considerando como tal el Salario Base, el Bonus Anual y la concesión del ejercicio 2024 del Incentivo a Largo Plazo) no puede superar el 85%.

La sostenibilidad es un factor primordial en el diseño de la remuneración. Amadeus está comprometido con la generación de valor y crecimiento para sus inversores, así como a contribuir a la sostenibilidad de los viajes.

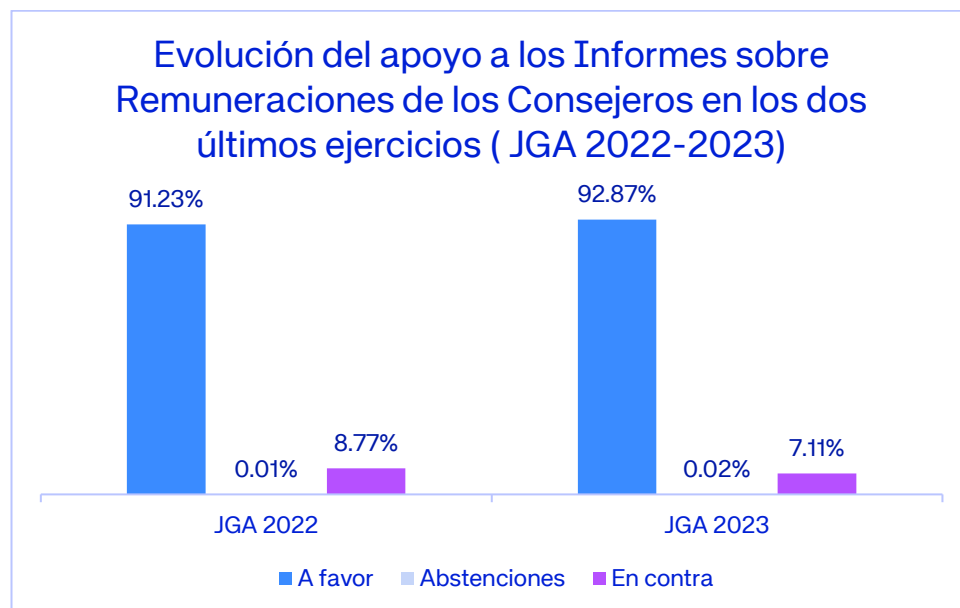
- Desde 2022 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha aprobado métricas de sostenibilidad en el Bonus Anual.
- En 2023, Amadeus lanzó su Ambición para la Sostenibilidad, que es un plan con acciones y objetivos específicos, estructurado en torno a cuatro pilares: Fomento de la sostenibilidad medioambiental (E), Impacto social positivo (S), Promoción de talento (S) y referencia de confianza e integridad (G).
- En 2024, la Compañía seguirá centrada en avanzar en los cuatro pilares de la “Sustainability Ambition”, siguiendo de cerca el plan de acción y la consecución de los objetivos.
- La Compañía se compromete a fortalecer la conexión entre la remuneración y el desempeño en materia de sostenibilidad. A tal efecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha:
 - Aumentado la ponderación de la métrica de sostenibilidad en el Bonus Anual.
 - Añadido más métricas y objetivos para representar mejor los cuatro pilares de la “Sustainability Ambition”.
- Las métricas seleccionadas son cuantitativas, sólidas y fiables, se miden desde hace varios años y tienen como objetivo movilizar a los empleados para su logro.

4. Evolución e impacto de los resultados obtenidos en la Junta General de Accionistas de 2023

En la siguiente tabla se muestran los resultados del voto consultivo realizado en la Junta General de Accionistas sobre el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros en relación con el ejercicio 2022.

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	363.788.450	80,75%
		% de votos emitidos
Votos en contra	25.857.853	7,11%
Votos a favor	337.858.039	92,87%
Abstenciones	72.558	0,02%

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de las votaciones consultivas en las Juntas Generales de Accionistas sobre los Informes de Remuneraciones de los Consejeros en los dos últimos ejercicios.



Interacción con nuestros accionistas y cambios propuestos para 2024

Paquete retributivo del Consejero Ejecutivo

Con el fin de garantizar la atracción, retención y compromiso de los mejores profesionales y alcanzar así los objetivos a largo plazo de la Compañía, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa periódicamente los niveles, el mix y las prácticas retributivas, con la ayuda de un asesor independiente en materia de remuneraciones. Durante 2023, Willis Towers Watson (WTW) y Deloitte fueron los asesores independientes en materia de remuneraciones. Proporcionaron asesoramiento y facilitaron información de mercado y datos retributivos cuando fue preciso. Además, Deloitte ha prestado apoyo en el proceso de redacción de este Informe.

En 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se embarcó en un proceso de análisis en profundidad de todos los elementos retributivos del CEO, con el fin de revisar el posible reposicionamiento del paquete y mix retributivo para 2023. El nuevo paquete se compartió con inversores y Proxy Advisors durante el proceso de conversaciones 2022/2023 y se presentó en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros del año pasado, que fue aprobado con un 92,87% de apoyo.

Durante el otoño de 2023, Amadeus mantuvo conversaciones con inversores y Proxy Advisors para revisar la Nueva Política, incluidos los cambios en el Salario Base del Consejero Ejecutivo y la remuneración fija del Presidente del Consejo. En la mayoría de las conversaciones, recibimos comentarios positivos y muestras de apoyo. Más allá de estos incrementos y de la modificación del Bonus Anual para ampliar la métrica ESG, no hay

modificaciones significativas en la remuneración del CEO ni de los Consejeros No Ejecutivos (“CNE”) para 2024.

Grupo de comparación

Desde 2022, el grupo de comparación del Consejero Ejecutivo se centra en las empresas que operan en la esfera tecnológica, donde Amadeus compite por el talento. La Comisión utiliza este grupo de comparación para examinar las tendencias de mercado en materia de prácticas, políticas y cuantía de la remuneración del Consejero Ejecutivo.

En 2023, la Comisión revisó la remuneración del Consejero Ejecutivo frente a las empresas europeas incluidas en el grupo de comparación (esto es, excluyendo las que cotizan en los mercados estadounidenses y AVEVA por haber sido adquirida). A continuación, se enumeran las 17 empresas europeas incluidas en este grupo de comparación.

Grupo europeo de comparación para la remuneración del Consejero Ejecutivo en 2023		
(por orden alfabético)		
Atos	IAG	SAP
Bechtle	Indra Sistemas	Software AG
Capgemini	Informa	Sopra Steria
Dassault Systèmes	Logitech International	The Sage Group
Ericsson	Nokia	Wordline
Hexagon AB	Ryanair	

De acuerdo con la capitalización bursátil, la Compañía se sitúa en el cuartil superior del grupo de comparación europeo de 2023.

Propuesta de reposicionamiento del mix y el paquete de remuneración del CEO

Para 2024, la Comisión propuso un incremento moderado del Salario Base del 5% (de 1.025.000 euros a 1.076.250 euros en términos anualizados). Este cambio propuesto se incardina dentro del marco de la Política existente.

A continuación, se enumeran las principales razones del incremento:

- Está en línea con el rango de incrementos previstos para la plantilla de Amadeus en Europa para 2024.

- El incremento favorece la retención, ya que el Salario Base resultante se encuentra en el rango de la mediana del grupo de comparación y la remuneración target total⁵ está en el rango de la mediana.

El nuevo Salario Base ascenderá a 1.076.250 € y será efectivo a partir de abril de 2024; dicha fecha está en línea con la del resto de la plantilla.

Durante el mes de noviembre, Amadeus mantuvo varias conversaciones con los Proxy Advisors y sus principales inversores acerca del Salario Base propuesto; los comentarios recibidos fueron positivos y, en general, se apoyó la propuesta.

Retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos

Amadeus revisa los honorarios de los CNE de forma recurrente. Tal y como se publicó en el informe del año pasado, los aumentos más recientes de los Consejeros No Ejecutivos se aprobaron teniendo efectos, a partir del 1 de enero de 2023, después de un largo debate y ejercicio de análisis comparativo.

Resultados del análisis comparativo de los Consejeros No Ejecutivos

Al igual que en años anteriores, Amadeus solicitó a un asesor independiente en materia de remuneraciones (Deloitte) que comparara los honorarios de los Consejeros No Ejecutivos y proporcionara a la Compañía las tendencias del mercado en las principales ubicaciones europeas. Por ejemplo, la Comisión revisó los honorarios de las empresas del IBEX 35, del FTSE 100 y también las de nuestro grupo de comparación para el CEO (la parte europea, mencionada anteriormente).

Después de la revisión y el análisis, la Comisión puede confirmar que la retribución fija para los Consejeros No Ejecutivos para 2024 será la misma que para 2023, excepto para el Presidente del Consejo. Se comprobó que el régimen actual de retribución fija para el Presidente estaba considerablemente por debajo de la mediana de los múltiples grupos de comparación. La Comisión aprobó un aumento moderado del 5% en la retribución fija para el Presidente del Consejo.

Los datos de mercado son solo uno de los muchos factores que la Comisión considera cuando evalúa los niveles de retribución fija y determina si es necesario un cambio. Las principales razones del aumento propuesto son:

- La complejidad del negocio y la importante implicación que requiere el puesto.
- El tamaño y el alcance de la función, junto con el nivel de experiencia requerido.
- La relación entre la retención y unos honorarios competitivos, para fomentar la estabilidad y continuidad en el liderazgo del Consejo.
- El aumento es razonable teniendo en cuenta el aumento previsto para la plantilla de Amadeus en Europa en 2024 y el propuesto para el Consejero Ejecutivo.

El incremento propuesto para el Presidente del Consejo se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2024. Es posible que se necesiten más ajustes en el futuro, con el fin de compensar adecuadamente las responsabilidades de la función y su impacto significativo en el negocio y en la industria.

⁵ Excluidas las remuneraciones en especie, pero incluyendo el ahorro a largo plazo.

La siguiente tabla establece las remuneraciones aprobadas para los CNE en 2024.

Presidente del Consejo	Consejero no ejecutivo	Presidente Com. Auditoría	Presidente Com. Nom. y Ret.	Vocal Com. Auditoría	Vocal Com. Nom. y Ret.
344.400 (+5%)	97.200	60.750	48.600	30.375	24.300

Mejoras en la información publicada

La transparencia es una prioridad para la Comisión, siendo su objetivo la mejora continua a este respecto. El marco del formato libre permite mayor flexibilidad, incluyendo la publicación de los niveles de objetivos target y de consecución ex post del Consejero Ejecutivo.

La Comisión proporciona a los inversores contexto y fundamentos adicionales para guiarles a través del proceso y análisis que Amadeus llevó a cabo para la toma de decisiones.

En general, hemos aumentado constantemente el nivel de detalle y las explicaciones incluidas en el Informe para construir y compartir con los inversores una perspectiva clara de nuestra filosofía y enfoque en materia de remuneraciones. Consideramos que este mayor nivel de transparencia será bien recibido por todas las partes interesadas, y se corresponde con las directrices de los Proxy Advisors en materia de remuneraciones. Seguimos comprometidos con este nivel de transparencia.

Resumen de los cambios para el ejercicio 2024

- **Remuneración del CEO:**
 - Aumentar el Salario Base en un 5%, teniendo en cuenta el entorno competitivo y, lo que es más importante, los aumentos salariales totales previstos para la plantilla de Amadeus en Europa para 2024.
 - La categoría ESG de métricas en el Bonus Anual se incrementa hasta un 12% y se añaden nuevas métricas dentro de dicha categoría, relacionadas con los objetivos sociales y de gobernanza.
- **Honorarios de los Consejeros No Ejecutivos:**
 - Incrementar en un 5% los honorarios fijos del Presidente del Consejo, debido a la creciente complejidad del negocio y a la importante implicación que requiere el cargo.

5. Política de remuneraciones de los Consejeros aplicables en 2024 y 2023

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en los dos años objeto de este Informe es la siguiente:

Año 2024 y 2023



Enlace:

<https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2021/junta-general-accionistas/politica-remuneraciones-2022-2024.pdf>

Vigencia: Ejercicios 2022, 2023 y 2024 (a menos que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo modificándola mientras se encuentre en vigor).

Fecha de aprobación por la JGA: 17 de junio de 2021.

% de votos a favor: 88,34%.

No se han aplicado desviaciones con respecto a la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2024). La Comisión no ha ejercido ninguna discrecionalidad al alza. En 2023 no se han concedido, consolidado ni recibido por parte de los Consejeros elementos retributivos distintos de los que se indican en los apartados siguientes, ni están previstos para 2024. No se han realizado otros pagos a los miembros de los Consejos de administración por parte de otras entidades del Grupo.

6. Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para el año 2024 y devengada en 2023)

En el apartado siguiente se presenta la información correspondiente tanto a la remuneración devengada en 2023 como a la aplicación prevista de la política de remuneraciones en 2024.

Remuneración fija

Salario Base

El Consejero Ejecutivo recibe un Salario Base anual, que se abona mensualmente, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Compañía. La finalidad de este elemento es:

- Constituir la remuneración central de la posición.
- Atraer y retener a los mejores profesionales siendo competitivos en el mercado.
- Recompensar el valor individual de la posición, habilidades, experiencia y responsabilidad.

Como se describe en el apartado 4, el Salario Base se compara regularmente con un grupo de sociedades de referencia ad hoc, según corresponda. Para ayudar en esta revisión, la Comisión recurrió a un asesor externo, Deloitte.

A la luz de todos los factores analizados, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo acordaron aumentar el Salario Base del Consejero Ejecutivo en un 5%, siendo efectivo el aumento a partir de abril de 2024.

AÑO 2024 (importe previsto)	AÑO 2023 (importe devengado)
<p>1.063.438 € (5% más que el año anterior)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.025.000 € para el periodo de enero a marzo de 2024 • 1.076.250 € (a partir del 1 de abril de 2024). Este aumento está alineado con el presupuesto del incremento salarial aplicable a la plantilla de Amadeus en Europa. 	<p>1.003.937 € sobre la base de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 940.750 € para el periodo de enero a marzo de 2023. • 1.025.000 € (a partir del 1 de abril de 2023).

Además de su Salario Base, el Consejero Ejecutivo percibe una remuneración por su pertenencia al Consejo de administración, de acuerdo con la política de remuneraciones definida para los Consejeros en su condición de tales, la cual refleja las prácticas habituales del mercado entre las sociedades cotizadas en España. Como se indica en el apartado 10, los honorarios por pertenencia al Consejo de Administración fijados para el Consejero Ejecutivo en 2024 se mantienen sin cambios y ascienden a 35.000 euros. Estos honorarios se modificaron por última vez en 2014.

Beneficios

El Consejero Ejecutivo tiene derecho a percibir determinados beneficios y retribuciones en especie. Su finalidad es ofrecerle un paquete de remuneración competitivo según el mercado. Entre dichos beneficios se encuentran, a título meramente enunciativo, los 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.
- Subsidio de comida; y otros beneficios complementarios de reducida cuantía en el marco de la política general y / o prácticas locales de la Compañía.

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

AÑO 2024 (importe previsto)	AÑO 2023 (importe devengado)
90.000 €	78.504 €
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones prevé mantener estos beneficios en su nivel actual. Esta cantidad puede fluctuar dependiendo, entre otros factores, de las primas de seguros, de las circunstancias personales del Consejero Ejecutivo y de otros factores externos.	La disminución de esta cifra es debida a la disminución en el coste de algunos de los beneficios existentes.

Sistemas de ahorro a largo plazo/pensiones

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

AÑO 2024 (importe previsto)	AÑO 2023 (importe devengado)
212.688 €	200.788 €
Esta cifra se calcula como el 20% del Salario Base de cada mes (1,025,000 € hasta marzo y 1,076,250 € a partir de abril).	Esta cifra se calcula como el 20% del Salario Base de cada mes (940,750 € hasta marzo y 1,025,000 € a partir de abril).

Las contingencias cubiertas por este plan son: (i) supervivencia a los 65 años de edad, a la edad legal de jubilación o de prejubilación; (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.

El importe de la prestación del plan será equivalente a la provisión matemática que corresponda al asegurado en la fecha en la que el tomador notifique y acredite al asegurador el acceso a cualquiera de las situaciones mencionadas.

En caso de rescisión del contrato por parte de la Sociedad debida a una conducta gravemente dolosa o punible en el ejercicio de sus funciones como Consejero Ejecutivo, este perdería los derechos económicos sobre las aportaciones realizadas al sistema de ahorro a largo plazo. En caso de resolución por otros motivos, el Consejero Ejecutivo seguiría disfrutando de los derechos económicos derivados de las aportaciones realizadas.

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.

Bonus Anual

El Bonus Anual incentiva y recompensa el rendimiento frente a una serie de objetivos anuales financieros y no financieros, que se corresponden con la estrategia y se alinean con los intereses de los accionistas. Se abona en metálico y está ligado a los resultados del ejercicio anterior.

Bono Anual de 2024 (previsto) Oportunidad

El importe máximo del Bonus Anual del Consejero Ejecutivo para 2024 es del 200% del Salario Base devengado durante el año y únicamente se satisface si se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales aprobados por el Consejo. Por consiguiente, la cuantía total a pagar por el Bonus Anual podría situarse entre el 0% y el 100% del importe máximo fijado (esto es, entre 0 € y 2.127.025 €⁶).

Nivel de rendimiento	Pago		
	Oportunidad objetivo (% del Salario Base)	% Oportunidad máxima	Euros
Por debajo del mínimo	0%	0%	0 €
Mínimo	50%	25%	531.754 €
Objetivo o Target	100%	50%	1.063.508 €
Máximo	200%	100%	2.127.015 €

Los valores intermedios se calculan por interpolación lineal entre el umbral y el nivel objetivo/target, y entre el nivel objetivo/target y el máximo.

⁶ Prorratao utilizando un método diario y utilizando las dos cantidades de Salario Base vigentes en 2024.

Métricas de rendimiento

A la hora de seleccionar las métricas de evaluación del rendimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera 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/estratégico 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 considera las previsiones de los analistas, las condiciones económicas y las expectativas de rendimiento que tiene la Comisión para el periodo en cuestión.

Para 2024, al igual que para 2023, las métricas financieras seleccionadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son Ingresos (28%), EBITDA (30%), *Earnings Per Share* (EPS) Ajustado (30%).

Nuestro Bonus Anual sigue contando con métricas de sostenibilidad ESG. Como se ha señalado, la Comisión ha modificado el enfoque para reforzar la alineación entre la estrategia y la remuneración. Para 2024, las métricas ESG cubren los objetivos en cada una de las categorías E, S y G, por ejemplo, horas de formación en ciberseguridad e inversión en las comunidades donde operamos, y seguimos midiendo el consumo de energía de nuestros trabajadores y nuestra reducción de emisiones de carbono.

Con su tecnología, su red global y su experiencia en la industria de los viajes, Amadeus se encuentra en una posición única para realizar una contribución positiva a la sostenibilidad de su industria y desea promover esta ambición a través de la inclusión de objetivos clave en el enfoque adoptado en la remuneración de sus ejecutivos.

Sin embargo, Amadeus es consciente de que la sostenibilidad es un camino, no un destino, y se requiere una mejora continua si queremos contribuir más ampliamente al crecimiento sostenible a largo plazo de Amadeus y de la industria. Por ello, las métricas escogidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son cuantitativas, auditables y alinean la gestión con los objetivos ya incluidos en la estrategia ESG de Amadeus. Amadeus considera que este es otro paso más en un viaje a más largo plazo dirigido hacia la integración más profunda de métricas ESG en nuestro diseño de remuneración.

Las medidas de rendimiento acordadas se alinean con los objetivos a corto plazo de la Compañía, y los objetivos se han establecido de acuerdo con estas prioridades.

Procedimiento y metodología para la determinación del cumplimiento de los objetivos

Al término de 2024 y comienzo de 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará el rendimiento respecto a los objetivos y podrá utilizar su juicio para tener en cuenta situaciones como (a título meramente enunciativo) fusiones, adquisiciones, enajenaciones, cambios en el tratamiento contable y liquidaciones tributarias puntuales significativas. La aplicación de su criterio es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento sea apropiada y justa.

La Comisión busca garantizar que, además del cumplimiento de los objetivos, el pago final del incentivo o la adquisición de derechos tenga en cuenta, entre otros factores, la estrategia de la Compañía y el riesgo asumido al aplicarla.

Después de este análisis, la Comisión puede ajustar la retribución o consolidación final al alza o a la baja si las circunstancias parecen ser lo suficientemente excepcionales para justificar un ajuste de este tipo. En su caso, se incluiría una explicación de estos ajustes en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros del ejercicio correspondiente.

Bonus Anual de 2023 (devengado)

El Bonus Anual percibido en relación con el rendimiento de la Compañía en 2023 se detalla a continuación:

Bonus potencial (% del Target en 2023)

Target	Máximo	Bonus abonado
100%	200%	1.794.552 € (178,7% de Target y 89,4 % de la oportunidad máxima)

Los objetivos de Ingresos, EBITDA y EPS Ajustado se superaron ampliamente. Los excepcionales resultados conforme a las métricas financieras fueron impulsados por el crecimiento interanual en las tres métricas, respaldado por sólidos resultados operativos en cada uno de nuestros segmentos. Nuestro excelente desempeño está ligado a la ejecución exitosa de nuestra estrategia y a una industria aérea que ha alcanzado en noviembre de 2023, el 99,1% de los niveles de noviembre de 2019 (medidos en pasajeros-kilómetro transportados (RPK, por sus siglas en inglés), según IATA).

Además, ambos objetivo ESG se han alcanzado al nivel máximo, lo que permite un pago del 200% de la métrica por el consumo de electricidad y del 100% por la reducción general de las emisiones de carbono.

El pago total alcanzó el 178,7% para el período de medición de 2023.

En la siguiente tabla se muestran estos resultados, como porcentaje del Bonus objetivo:

Métrica	Ponderación (100%)	Objetivo o Target	Resultado ponderado
Ingresos	30%	5.092 millones de euros	43,7%
EBITDA	30%	1.791,6 millones de euros	60%
EPS Ajustado	30%	1,90 €	60%
Electricidad por empleado (kWh por FTE)	5%	2.900	10%
Emisiones netas de CO2 (toneladas de CO2)	5%	6.865	5%
Resultado ponderado total (como % del objetivo)			178,7%

El importe del Bonus Anual de 2023 devengado a 31 de diciembre de 2023 fue de 1.794.552 euros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha examinado el cumplimiento y ha determinado que resulta apropiado, teniendo en cuenta el nivel alcanzado respecto de las prioridades a corto plazo. No se ha realizado ningún ajuste.

Incentivos a largo plazo (Performance Share Plan - PSP)

Los planes de incentivos a largo plazo están destinados a incentivar la creación de valor a largo plazo y a alinear los intereses de los directivos y accionistas mediante la entrega de acciones. La concesión de acciones se realiza anualmente y la adquisición de derechos se basa en el servicio prestado y las condiciones de rendimiento durante un periodo plurianual de, como mínimo, tres años. En la siguiente tabla mostramos las métricas de rendimiento de cada concesión cubierta por este informe, el número máximo de acciones y lo entregado en 2023.

Concesiones y objetivos:

CONCEDIDAS EN 2024	EN CURSO	ENTREGADAS EN 2023
<ul style="list-style-type: none"> ● PSP 2024-2027 <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% de EPS Ajustado ○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% TSR relativo 	<ul style="list-style-type: none"> ● PSP 2021-2024 <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% Beneficio Ajustado ○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% TSR relativo ● PSP 2022-2025 <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% Beneficio Ajustado ○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% TSR relativo ● PSP 2023-2026 <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% de EPS Ajustado ○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% TSR relativo 	<ul style="list-style-type: none"> ● PSP 2020-2023 <ul style="list-style-type: none"> ○ 100% TSR relativo⁷

⁷ Tras el comienzo del COVID-19, ante la dificultad de establecer objetivos financieros a largo plazo, el Consejo de Administración decidió vincular el 100% del incentivo al objetivo de TSR relativo. Esta decisión se recoge en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2020 publicado en 2021.

Escala de pago de TSR para todas las concesiones:

Rendimiento de Amadeus frente al grupo de comparación	Pago (% de la oportunidad máxima)	Pago (% de oportunidad de Salario Base) para las concesiones de 2024 y 2023	Pago (% de oportunidad de Salario Base) para las concesiones anteriores
Por debajo del percentil 50	0%	0%	0%
En el percentil 50 (umbral)	25%	87,5%	50%
En el percentil 75 o superior	100%	350%	200%

La adquisición de derechos entre el umbral y el máximo se calculará mediante interpolación lineal.

Número máximo de acciones

El importe a pagar del plan de incentivos a largo plazo podría variar entre el 0% y el 100% de las acciones máximas otorgadas en cada concesión. Para 2023 y 2024, el número máximo de acciones en el momento de la concesión es del 350% del Salario Base, y para los años anteriores en curso fue del 200% del Salario Base. Hay que tener en cuenta que el valor final del pago también dependerá de la fluctuación del precio de la acción durante el período de medición de tres años, aunque el número de acciones se establece en la fecha de concesión utilizando el precio de la acción en ese momento.

Las acciones netas entregadas al Consejero Ejecutivo (después de la consolidación y después de los impuestos y gravámenes de Seguridad Social) están sujetas a un período de mantenimiento obligatorio de dos años. No se pagan dividendos sobre las acciones no consolidadas.

Año de concesión	Periodo de medición ⁸	Año de entrega	% máximo del Salario Base	Número máximo de acciones ⁹	Valor máximo de las acciones (en millones de euros) ¹⁰
2024	2024 - 2026	2027	350%	A determinar en el momento de la concesión	3,77
2023	2023 - 2025	2026	350%	59.790	3,57
2022	2022 - 2024	2025	200%	33.590	1,88
2021	2021 - 2023	2024	200%	31.090	1,88
2020	2020 - 2022	2023	200%	38.810	1,90

A continuación, se detallan las condiciones específicas por la concesión de cada año del PSP.

CONCESIÓN PSP EN 2024:

PSP 2024-2027

En línea con la Política de Remuneraciones de la Compañía y de acuerdo con los términos y condiciones aprobados por la Junta General de Accionistas en 2021, los tres parámetros de rendimiento se centrarán en los resultados financieros, de modo que:

- El 50% de la concesión total se vincula al EPS Ajustado.
- El 30% al Flujo de Caja Operativo antes de impuestos.
- El 20% al Retorno Total al Accionista en relación con un grupo de comparación.

Las métricas de la Compañía se miden a lo largo de los tres ejercicios. El grupo de comparación del TSR para esta concesión está formado por las siguientes 50¹¹ empresas, que es el mismo que el grupo de comparación de la métrica TSR para el PSP 2023-2026. Este grupo de TSR se modificó a partir del anterior listado de empresas y se utilizó por primera vez en el PSP 2023-2026. El grupo de comparación TSR es el resultado del profundo análisis realizado por la Comisión en 2022, basado en los siguientes criterios: sector, correlación del precio de la acción, volatilidad, tamaño comparable por ingresos y capitalización bursátil y ubicación de la sede:

⁸ El rendimiento financiero utiliza años naturales y el rendimiento de TSR utiliza abril como períodos de inicio y finalización.

⁹ Acciones calculadas utilizando el precio en el momento de la concesión.

¹⁰ El valor utiliza el precio en el momento de la concesión y las acciones máximas que se muestran en la tabla, pero para 2024 establecemos el 350% del Salario Base.

¹¹ Originalmente el grupo contaba con 51 empresas, pero el Grupo Aveva fue adquirido y actualmente tenemos 50 empresas en el grupo de comparación TSR.

Grupo de comparación TSR			
ASML Holding	Dassault Systems ¹²	Infineon Technologies	Sopra Steria ¹²
Accenture	Edenred	Informa ¹²	Southwest Airlines
Accor	EPAM Systems	InterContinental Hotels Group	STMicroelectronics
Akamai Technologies	Ericsson ¹²	Nokia ¹²	Teleperformance
Amdocs	Expedia	NXP Semiconductors	Temenos
American Airlines Group	Gartner	Publicis Groupe	The Sage Group ¹²
ASM international	Genpact	RELX	United Airlines Holdings
Automatic Data Processing	GoDaddy	Ryanair Holdings ¹²	Verisk Analytics
Bechtle ¹²	Halma	Sabre Corporation	Wolters Kluwers
Booking	Hexagon AB ¹²	SAP ¹²	Worldline ¹²
Capgemini ¹²	IAG ¹²	Seagate Technology Holdings	WPP
Cognizant Technology Solutions	IBM	Sodexo	
Compass Group PLC	Indra Sistemas ¹²	Software AG ¹²	

CONCESIONES PSP EN CURSO:

PSP 2023-2026

La concesión fue realizada en mayo. Las tres métricas de desempeño de la concesión 2023-2026, que se detallan a continuación, están alineadas con la Política de Remuneraciones de la Compañía y de acuerdo con los términos y condiciones aprobados en la Junta General de Accionistas de 2021:

- El 50% está vinculado al EPS Ajustado.
- El 30% al Flujo de Caja Operativo antes de impuestos.
- El 20% está vinculado al TSR en relación con un grupo de comparación.

Las métricas de la Compañía se miden a lo largo de tres ejercicios. El grupo de comparación TSR está formado por las mismas 50 empresas descritas en el PSP 2024-2027, y esta concesión fue la primera con el grupo TSR modificado. Los niveles intermedios se calcularán

¹² Estas 15 compañías forman parte también del grupo de comparación del análisis comparativo en materia de remuneración para Europa en 2023.

mediante interpolación lineal entre el umbral y el target, y entre los niveles de consecución target y máximo.

PSP 2022-2025

La concesión fue realizada en mayo. Las tres métricas de desempeño adscritas a la concesión 2022-2025, que se detallan a continuación, están alineadas con la Política de Remuneraciones de la Compañía y de acuerdo con los términos y condiciones aprobados en la Junta General de Accionistas de 2021:

- El 50% está vinculado al Beneficio Ajustado.
- El 30% al Flujo de Caja Operativo antes de impuestos.
- El 20% está vinculado al TSR en relación con un grupo de comparación.

Las métricas de la Compañía se miden a lo largo de tres ejercicios. El grupo de comparación TSR está formado por 53 empresas (entre las que se encuentra Amadeus) procedentes principalmente del índice Eurofirst 300 con operaciones en sectores similares a los de Amadeus: viajes y ocio, medios de comunicación, tecnología y telecomunicaciones, así como empresas con capacidades de procesamiento de datos y/o transacciones que formaron parte del grupo de comparación de referencia en el proceso de salida a bolsa (OPV). Este grupo de comparación se modificó posteriormente en 2023.

Las empresas son: Accor, ADP, Amadeus IT Group SA, ASML Holding, Atos SE, BT Group, Capgemini SE, Capita Group, Cellnex Telecom SAU, Cognizant Tech, Compass Group, Dassault Systemes, Deutsche Telekom, Equifax, Ericsson B, Experian, Fidelity National IS, Fiserv, Genpact, Global Payments, Hexagon B, Infineon Technologies AG, Informa, InterContinental Hotels Group, Intl. Consolidated Airlines Group, Mastercard, Nokia, Orange, Paychex, Prosus, Publicis Groupe, RELX, Royal KPN, Sabre, Sage Group, SAP, Serco Group, Sodexo, STMicroelectronics, Swisscom, Tele2 AB, Telecom Italia, Telefonica, Telenor A/S, Telia Co AB, Temenos Group, Verisk Analytics, Visa, Vivendi, Vodafone Group, Western Union, Wolters Kluwer CVA y WPP.

PSP 2021-2024

La concesión fue realizada en mayo. Las tres métricas de desempeño de la concesión 2021-2024, que se detallan a continuación, están alineadas con la Política de Remuneraciones de la Compañía y de acuerdo con los términos y condiciones aprobados en la Junta General de Accionistas de 2018:

- El 50% está vinculado al Beneficio Ajustado.
- El 30% al Flujo de Caja Operativo antes de impuestos.
- El 20% está vinculado al TSR en relación con un grupo de comparación.

Las métricas de la Compañía se miden a lo largo de tres ejercicios. Las métricas financieras para 2020 se vieron significativamente distorsionadas debido a las repercusiones negativas de la pandemia de COVID-19, ya que el final de 2020 fue el punto de partida de la concesión del PSP de 2021-2024. A lo largo de 2020, tanto el Beneficio Ajustado como el Flujo de Caja Operativo antes de impuestos fueron negativos. Por ello, los objetivos para el cierre del periodo de medición (31 de diciembre de 2023) se establecen utilizando cifras absolutas en lugar de tasas de crecimiento, como sucedía en anteriores concesiones del PSP. Partir de cifras negativas supondría que las tasas de crecimiento para el periodo de medición en cuestión serían negativas, circunstancia que debe evitarse.

El grupo de comparación para el TSR se compone de las mismas 53 sociedades que se referencian en el PSP 2022-2025.

PSP DEVENGADO:

PSP 2020-2023

En el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2019, publicado en febrero de 2020, se describían los objetivos de desempeño a los que se vincula la concesión, que eran el crecimiento del EPS Ajustado y el Flujo de Caja Operativo, así como el rendimiento en términos de Retorno Total del Accionista con respecto a un grupo de comparación (TSR relativo). Sin embargo, tras el comienzo del COVID-19 en marzo, considerando la dificultad para fijar objetivos financieros a largo plazo, el Consejo de Administración decidió vincular el 100% del incentivo al objetivo de TSR relativo. Esta decisión se tomó en 2020 junto con otras decisiones sobre remuneración en respuesta a la crisis del COVID y se documentaron debidamente como tales en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2020, publicado en 2021.

El rendimiento durante el período 2020-2023 dio lugar al 61,5 % de la concesión máxima basada en la evaluación del Retorno Total del Accionista al final del período de medición de tres años con respecto al grupo de comparación TSR. El TSR relativo real, al cierre del período de medición de tres años, el 28 de abril de 2023, posicionado en el percentil 51,9, estaba por encima del umbral de cumplimiento del nivel de rendimiento establecido en la mediana, pero por debajo del nivel de rendimiento máximo.

El grupo de comparación de TSR fue el mismo que se describe en el PSP 2022-2025 y la escala de pago de TSR fue la misma que se describe en el PSP 2023-2026.

Métrica	Ponderación	Umbral	Resultado		Resultado ponderado
			Resultado	% Target	
TSR relativo	100%	Percentil 50	Percentil 51,9	61,5%	61,5%
Resultado total ponderado (como % del target)					61,5%

Tras el correspondiente análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones examinó el desempeño en referencia a los objetivos y recomendó seguir las reglas del plan, lo que dio lugar a un pago del 61,5% para los beneficiarios del PSP, incluido el Consejero Ejecutivo. Así, en mayo de 2023 se entregaron 11.934 acciones, y el valor de las acciones en la fecha de entrega ascendió a 792.656 €.

A continuación, se detalla la evolución de las diferentes concesiones que se encuentran en curso:

	Performance Share Plans	A comienzo del ejercicio 2023		Consolidadas durante 2023				Instrumentos vencidos y no consolidados	
	PSP	Número de acciones equivalentes	Número de acciones equivalentes	Número de acciones equivalentes	Número de acciones consolidadas	Precio de la acción aplicado a las acciones consolidadas (€)	Beneficio bruto de las acciones consolidadas (miles de euros)	Número de instrumentos (unidades)	Número de acciones equivalentes
Consejero Ejecutivo - CEO	2020- 2023	38.810	--	11.934	11.934	66.42	792.656	26.876	0
	2021-2024	31.090	--	--	--	--	--	--	31.090
	2022-2025	33.590	--	--	--	--	--	--	33.590
	2023-2026	--	59.790	--	--	--	--	--	59.790

Método y procedimiento para determinar el cumplimiento en relación con los objetivos

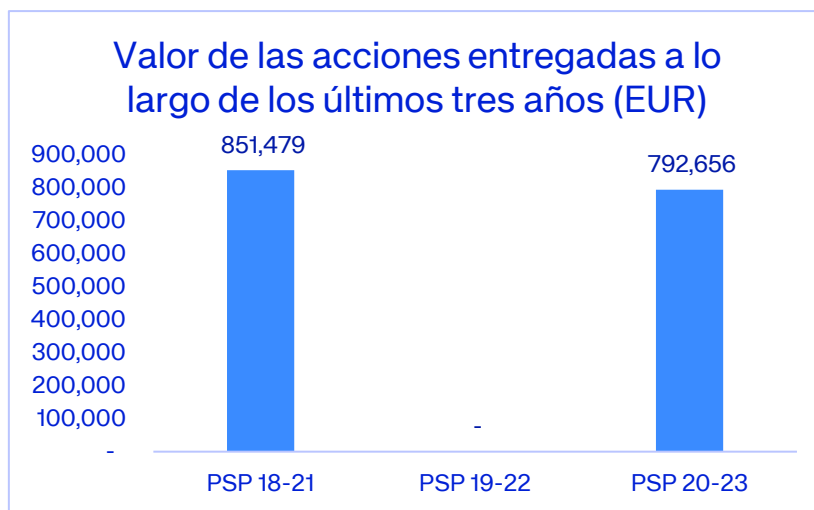
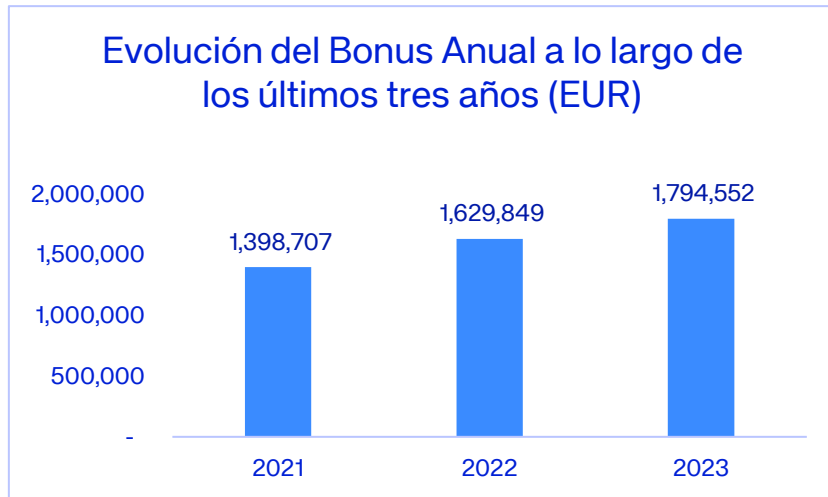
Al final de cada PSP, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará el cumplimiento respecto a los objetivos y podrá utilizar su criterio para tener en cuenta situaciones como (entre otras y a título meramente enunciativo) fusiones, adquisiciones, enajenaciones, cambios en el tratamiento contable y liquidaciones tributarias puntuales significativas. La aplicación de su criterio es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento sea apropiada y justa.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones busca garantizar que, además del cumplimiento de los objetivos, el pago final del incentivo o la adquisición de derechos tenga en cuenta, entre otros factores, la estrategia de la Compañía y el riesgo asumido al aplicarla.

Después de este análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede ajustar la remuneración o consolidación final al alza o a la baja si las circunstancias parecen ser lo suficientemente excepcionales para justificar un ajuste de este tipo. En su caso, se incluiría una explicación de estos ajustes y de su detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio correspondiente.

Evolución del Bonus Anual y del PSP

La remuneración variable durante los últimos años se ha visto muy influenciada por la situación de pandemia y otras crisis geopolíticas y económicas globales. En este sentido, el Bonus Anual del Consejero Ejecutivo está vinculado al rendimiento financiero de la Compañía y la oportunidad a largo plazo del Consejero Ejecutivo está intrínsecamente ligada al rendimiento financiero de la Compañía y al precio de la acción para alinear su retribución con la de los accionistas.



7. Evolución de la remuneración del Consejero Ejecutivo en los últimos cinco años y su comparación con respecto a la remuneración devengada por los empleados

En la siguiente tabla se muestra la evolución de los diferentes elementos retributivos del Consejero Ejecutivo en los últimos cinco años

Miles de euros	2023	2022	2021	2020	2019
Remuneración Fija*	1.318 €	1.252 €	1.217 €	1.187 €	1.250 €
Bonus Anual	1.795 €	1.630 €	1.399 €	880 €	1.046 €
Plan de Incentivos a Largo Plazo	793 €	€ -	851 €	1.591 €	2.985 €
Total	3.905 €	2.882 €	3.468 €	3.658 €	5.281 €

*Salario base + Honorarios por pertenencia al Consejo de Administración + Sistemas de ahorro a largo plazo + Beneficios. En relación con los sistemas de ahorro a largo plazo, cabe destacar que las aportaciones se realizan a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados (el fondo acumulado está sujeto a pérdidas en determinadas circunstancias, según se describe en el Anexo, sección C.1, a) iii).

La remuneración total devengada por el Consejero Ejecutivo en 2023 ascendió a 3.905 miles de €, la remuneración media devengada por los empleados ascendió a 75.206 €, y la ratio de ambas cifras es de 51,93.

La media ponderada en un equivalente a tiempo completo (“FTE”) de Amadeus en 2023 fue de 17.440, con más de 100 oficinas en todo el mundo en las que existen condiciones retributivas específicas. Amadeus calcula la remuneración media total de los empleados como el cociente entre la cifra de la remuneración total del conjunto de la plantilla devengada en cada ejercicio fiscal, determinada de acuerdo con las normas contables aplicables en la elaboración de las cuentas anuales consolidadas y auditadas de cada ejercicio (descontando, en su caso, la remuneración de los Consejeros), y el número medio ponderado de empleados (excluidos los Consejeros), calculado conforme a FTE.

8. Ajustes ex post (reducción o malus y de recuperación o clawback)

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo la cancelación o el reembolso de cualquier remuneración variable a corto o largo plazo que se haya satisfecho al Consejero Ejecutivo, en el caso de circunstancias imprevistas que indiquen que la remuneración variable se ha devengado o se ha abonado en función de información o datos inexactos o erróneos, o que incumplan las normas internas de la Compañía o la legislación vigente.

Además, la Comisión evaluará si, en circunstancias excepcionales de este tipo, podrá incluso proponer al Consejo de Administración la resolución de la relación contractual con los beneficiarios o directivos correspondientes, así como la adopción de cualesquiera medidas que considere apropiadas.

9. Principales condiciones contractuales y estipulaciones sobre la extinción de la relación contractual con el Consejero Ejecutivo

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, considerando las prácticas del mercado a este respecto, que están destinadas a atraer y retener a los profesionales más destacados y a salvaguardar los intereses legítimos de la Compañía.

Las condiciones y estipulaciones más significativas de dichos contratos, que no han sufrido ninguna modificación en 2023, se describen en la tabla siguiente:

Vigencia	El contrato permanece en vigor mientras el Consejero Ejecutivo sea miembro del Consejo de Administración y desempeñe funciones ejecutivas.
Periodo de preaviso	El periodo de preaviso requerido al Consejero Ejecutivo y a la Sociedad es de un mínimo de seis meses.

Indemnización por cese

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.

No se prevé ningún otro supuesto que conlleve indemnización.

En la Política de Remuneraciones 2022-2024 se establece que cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se nombre tendrá un paquete de indemnizaciones limitado al equivalente a dos años de Salario Base bruto anual. A efectos de la aplicación de este límite, se tendrán en cuenta la cláusula de no competencia, los periodos de preaviso y la indemnización por cese.

Cláusula de no competencia

Se incluye un pacto de no competencia que impide al Consejero Ejecutivo competir contra Amadeus durante los 12 meses siguientes a la resolución de su contrato (cualquiera que sea el motivo de dicha resolución). La aplicación de la 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 de la Sociedad.

Consolidación de las concesiones pendientes de acciones por extinción de la relación

Los derechos del Consejero Ejecutivo sobre las acciones no consolidadas otorgadas de acuerdo con los sistemas de incentivos a largo plazo, se tratarán de acuerdo con las condiciones del plan. En situaciones de fallecimiento, incapacidad, jubilación, despido improcedente, extinción de la relación laboral de mutuo acuerdo o cese, los derechos sobre las acciones se prorratearán conforme al tiempo cumplido y con sujeción al cumplimiento de las condiciones de rendimiento aplicables. A discreción de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la concesión podría liquidarse al contado, en lugar de en acciones. En cualquier otra circunstancia, incluida la dimisión o el despido procedente, se perderán todos los derechos.

Exclusividad

El Consejero Ejecutivo no podrá desarrollar ninguna actividad que constituya competencia efectiva de las que desarrolle 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.

Confidencialidad

El Consejero Ejecutivo deberá mantener el secreto de cualquier información que no sea de dominio público a la que haya tenido acceso

en el ejercicio de sus funciones. Este deber de secreto persistirá cuando abandone su puesto.

10. Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos (previstas para el ejercicio 2024 y devengadas en 2023)

Los Consejeros No Ejecutivos son retribuidos en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectivas. Para la fijación de la remuneración fija también se debe tener en cuenta la complejidad y la estrategia de Amadeus, una heterogénea empresa tecnológica global centrada en el sector de los viajes. De este modo, la cuantía de la retribución de los CNE se calcula de modo que ofrezca unos honorarios competitivos por su dedicación, pero que al mismo tiempo no comprometa su independencia. En Amadeus, la remuneración de los consejeros consiste en una remuneración fija anual. El Presidente del Consejo de Administración y los Consejeros No Ejecutivos no participan en ningún plan de incentivos ni de pensiones.

La remuneración total máxima agregada aprobada para 2023 en la Junta General de Accionistas 2023 celebrada el 21 de junio de 2023, por pertenencia al Consejo de Administración de la Compañía, asciende a 1.566.000 euros. Esta cantidad podrá actualizarse para 2024, con supeditación a su aprobación por parte de los accionistas.

Regularmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa los datos sobre retribuciones de Consejeros No Ejecutivos de empresas comparables incluidas en los principales índices europeos, así como la retribución de nuestros directivos. En 2023 se ha hecho una revisión y las conclusiones han mostrado que en el último año los niveles de retribución fija se han mantenido, en general, estables.

En consecuencia, los honorarios de los CNE para 2024 serán los mismos que para 2023, excepto para el Presidente del Consejo para quien la Comisión propuso un incremento del salario base del 5%.

Este incremento propuesto, como ya se explicó en el apartado 4, ha tenido en cuenta lo siguiente:

- La creciente complejidad del negocio y la importante implicación que requiere el puesto.
- Los aumentos salariales previstos para la plantilla de Amadeus en Europa en 2024 y el incremento propuesto para el CEO.

- El fomento de la retención y la competitividad para el nivel de dedicación significativo, ya que los honorarios resultantes están por debajo de la mediana del grupo de comparación.

La remuneración fija de los Consejeros No Ejecutivos prevista para 2024, y la aplicada en 2023, se detallan a continuación:

Remuneración fija anual de los Consejeros No Ejecutivos	Prevista para 2024	Devengada en 2023
Presidente del Consejo	344.400 €	328.000 €
Consejeros No Ejecutivos	97.200 €	97.200 €
Presidente Com. Auditoría	60.750 €	60.750 €
Presidente Com. Nombramientos y Retribuciones	48.600 €	48.600 €
Vocal Com. Auditoría	30.375 €	30.375 €
Vocal Com. Nombramientos y Retribuciones	24.300 €	24.300 €
Consejero Ejecutivo, por su condición de Consejero	35.000 €	35.000 €

La remuneración fija devengada por cada Consejero No Ejecutivo en 2023 y la proporción relativa de la remuneración fija de cada Consejero No Ejecutivo sobre la remuneración total en el ejercicio fiscal 2023, se detallan a continuación:

Remuneración fija anual de los Consejeros No Ejecutivos	TOTAL	Proporción relativa
Sr. William Connelly	328.000	20,97%
Sra. Xiaoqun Clever-Steg	121.500	7,77%
Sra. Amanda Mesler	176.175	11,26%
Sr. Peter Kürpick	121.500	7,77%
Sr. Stephan Gemkow	157.950	10,10%
Sra. Pilar García Ceballos-Zúñiga	151.875	9,71%
Sra. Jana Eggers	97.200	6,21%
Sr. David Vegara Figueras	127.575	8,16%
Sra. Eriikka Söderström	127.575	8,16%
Sr. Frits Dirk van Paasschen	62.640	4%
Sr. Francesco Loredan	57.375	3,67%
Sr. Luis Maroto	35.000	2,24%
TOTAL	1.564.365	100%

En el apéndice se incluye el desglose de los honorarios fijos recibidos por cada Consejero No Ejecutivo en 2023.

11. Proceso de toma de decisiones y órganos encargados de la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones

Procedimientos y órganos de gobierno de la Compañía involucrados en la política de remuneraciones

Los órganos que intervienen en la aprobación de la Política de Remuneraciones son la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y la Junta General de Accionistas.



La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** desempeña un papel fundamental en la definición de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de los altos directivos en su desarrollo e implementación.

Su mandato en el ámbito de las remuneraciones consiste en analizar, formular y revisar periódicamente el marco de remuneraciones aplicable a los Consejeros y Altos Directivos, así como solicitar a la Dirección que diseñe nuevos planes de remuneración que permitan a la Sociedad atraer, retener y motivar al talento ejecutivo más cualificado, alineando su rendimiento y remuneración con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Con este fin, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne periódicamente, mediante convocatoria de su Presidente. Además de los miembros de la Comisión y el Secretario del Consejo de Administración, el CEO, la Senior Vice President of People & Culture y la Directora global de Compensación suelen asistir a estas reuniones, a petición de la Comisión; los consejeros no asisten a los asuntos relacionados con su propia remuneración. La Comisión es asistida por asesores independientes en materia de remuneraciones que proporcionan asesoramiento, tendencias del mercado y datos de referencia cuando resulta

conveniente. Personal de departamentos internos o terceros independientes también pueden ayudar a la Comisión a medir el nivel de consecución de los objetivos fijados para los Bonus Anuales o los Incentivos a Largo Plazo.

El Consejo de Administración aprueba la Política de Remuneraciones propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las concesiones de Incentivos a Largo Plazo vinculados al valor de las acciones antes de su presentación a la Junta General de Accionistas. También aprueba el contrato del Consejero Ejecutivo de la Compañía, incluyendo todos los componentes de su remuneración.

La Comisión de Auditoría participa en el proceso de toma de decisiones respecto a la remuneración variable del Consejero Ejecutivo, verificando la información financiera de la Compañía que se incluye como parte de los objetivos asociados a dicha remuneración, puesto que la Comisión debe verificar primero los resultados financieros de la Sociedad que se toman como base para la valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes.

La Junta General de Accionistas aprueba la Política de Remuneraciones propuesta por el Consejo al menos cada tres años, como punto vinculante e independiente del orden del día; el importe máximo de la remuneración anual de todos los Consejeros en su condición de tales; y los sistemas de remuneración variable para el Consejero Ejecutivo, que pueden incluir instrumentos vinculados a acciones. Asimismo, tiene voto consultivo en relación con el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros, que describe la remuneración devengada durante el último ejercicio. La Junta General de Accionistas también puede modificar el marco retributivo establecido en los estatutos de la Sociedad. Tanto la Política de Remuneraciones como el contrato del Consejero Ejecutivo deben ajustarse a dicho marco.

Actividad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en 2023

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Amadeus está compuesta actualmente por 5 miembros, todos ellos son Consejeros independientes no ejecutivos. La presencia simultánea de Consejeros en estas dos Comisiones del Consejo (la de Nombramientos y Retribuciones y la de Auditoría) garantiza que los riesgos vinculados a la remuneración sean tratados 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.

Composición en 2023:

Miembro	Cargo	Tipología	Desde	Hasta	Experiencia y conocimiento	Asistencia a reuniones
D ^a . Amanda Mesler	Presidenta	Independiente	01/01/2023	31/12/2023	Tecnología Financiera (FinTech), Tecnología, Electrónica, Consultoría de Gestión, Energía	100%
D ^a . Pilar García-Ceballos Zúñiga	Vocal	Independiente	01/01/2023	31/12/2023	Finanzas, Tecnología, Retail, otras industrias, Fusiones y Adquisiciones	100%
D. Francesco Loredan	Vocal	Otros externos	01/01/2023	21/06/2023	Finanzas, Banca de Inversión, Consultoría de Gestión	60% ¹³
D. Peter Kürpick	Vocal	Independiente	01/01/2023	31/12/2023	Ciencias Ambientales, Física, Tecnología	100%
D ^a . Xiaoqun Clever-Steg	Vocal	Independiente	01/01/2023	31/12/2023	Tecnología, Marketing, Gestión	100%
D. Frits Dirk van Paasschen	Vocal	Independiente	01/07/2023	31/12/2023	Finanzas, Consultoría, Industria Hotelera, Retail	40% ¹³

La biografía de los miembros del Consejo se encuentra disponible en este [enlace](#).

¹³ Estos miembros no asistieron a todas las reuniones porque fueron nombrados o cesaron de la Comisión durante 2023.

En el ejercicio 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió oficialmente en 5 ocasiones. En el siguiente cuadro se recogen las actuaciones más relevantes llevadas a cabo por la Comisión durante 2023:

Temas relacionados con remuneraciones	
Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobar los niveles de pago previstos de retribución variables para 2023: <ul style="list-style-type: none"> ○ Pago del Bonus 2022: acordado en la Comisión de diciembre. ○ Decisión sobre el PSP 2020 y la retribución variable global. • Aprobar el Bonus Anual de 2023: Métricas propuestas (Ingresos, EBITDA y EPS Ajustado). • Aprobar el PSP 2023-2026: métricas de rendimiento y rangos de calibración. • Revisión y aprobación de la remuneración total target del Comité Ejecutivo para 2023. • Aprobar el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros.
Abril 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobar los Planes de Acciones de 2023: Se necesita la aprobación de la Comisión y posteriormente la aprobación del Consejo para lanzar los Planes en varios países.
Junio 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el primer borrador de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros. • Debate sobre los asesores de la Comisión.
Octubre 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y aprobar la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se presentará a los inversores en las reuniones que se celebrarán en noviembre de 2023. • Analizar el paquete de remuneración del Consejero Ejecutivo para 2024. • Analizar el Reglamento interno de la Comisión.
Diciembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis informal de los comentarios recibidos de los inversores durante el proceso de elaboración sobre la Nueva Política de Remuneraciones y la remuneración de los Consejeros en 2024. • Aprobar la Política de Remuneraciones con vigencia 2025-2027. • Revisar el análisis comparativo de Consejeros (Consejeros No Ejecutivos y Consejero Ejecutivo) y aprobar su remuneración fija. • Actualización financiera de las métricas de desempeño. • Aprobar el Reglamento Interno de la Comisión. • Actualización sobre la estrategia de brecha salarial de género. • Análisis sobre métricas ESG.

Además, los miembros de la Comisión se reunieron en septiembre en una sesión especial de toma de contacto para dar seguimiento a la Nueva Política de Remuneraciones entre reuniones oficiales.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siguiendo las buenas prácticas y recomendaciones establecidas en la “Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Remuneraciones”, ha recibido apoyo de asesores externos independientes.

Durante 2023, Deloitte ha sido nombrada formalmente por la Comisión como asesor independiente en materia de remuneraciones. Como tal, presta asesoramiento, actualizaciones de gobernanza y regulatorias, tendencias de mercado y datos retributivos cuando resulta preciso. Además, Deloitte ha prestado apoyo al proceso de redacción de este Informe y de la Nueva Política.

Medidas adoptadas por la Compañía en relación con el marco de remuneración con el fin de ayudar a reducir la exposición excesiva a ciertos riesgos

Con respecto a las diferentes medidas adoptadas por la Compañía para ayudar a reducir la exposición excesiva a ciertos riesgos y ajustarla a los objetivos, valores, e intereses a largo plazo de la Compañía en 2023, cabe destacar que:

- No se contempla la obtención de remuneración variable garantizada.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable de revisar y analizar la Política de Remuneraciones y su aplicación. Los altos directivos pertenecen al ámbito de competencia de la Comisión. Este grupo incluye profesionales cuyas actividades pueden ejercer un efecto significativo sobre el perfil de riesgos de la entidad.
- 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 consideren 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.
- La Comisión de Auditoría de la Sociedad participa en la evaluación de objetivos financieros de rendimiento en relación con la remuneración variable del Consejero Ejecutivo.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede proponer al Consejo, en el marco de sus competencias, 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.
- Requisito de tenencia mínima de acciones: Para aumentar la alineación con los intereses de los accionistas, se exige a los miembros del Comité Ejecutivo que acumulen a lo largo del tiempo un determinado paquete de acciones de Amadeus, y para el CEO equivale a dos veces su Salario Base anual bruto. A los ejecutivos que no hayan alcanzado el mínimo requerido no se les permitirá vender las acciones consolidadas que les hayan sido entregadas conforme a cualquier incentivo basado en acciones de Amadeus, a excepción de aquellas acciones que sean vendidas para cubrir impuestos y/o contribuciones a la seguridad social. Se les proporciona un plazo de seis años a partir de

la fecha de su nombramiento para alcanzar los niveles recomendados de participación accionarial. Para determinar el cumplimiento de este requisito de tenencia de acciones no se tienen en cuenta los incentivos basados en acciones aún no consolidados.

- Medidas para evitar conflictos de intereses: El Reglamento del Consejo establece que los Consejeros:
 - Adoptarán las medidas necesarias para evitar situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.
 - Deberán informar al Consejo y a los demás Consejeros de la existencia de conflictos de interés y abstenerse de participar e intervenir en deliberaciones y votaciones de acuerdos o decisiones en las que el Consejero, o una persona vinculada con él, tenga un conflicto de intereses directo o indirecto.
 - No podrán realizar directa o indirectamente transacciones con la Sociedad salvo en los supuestos de dispensa establecidos en el Reglamento del Consejo.
 - Deberán comunicar al Consejo la participación que tengan en el capital de una sociedad con el mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social de la Sociedad, así como los cargos o funciones que en ellas ejerzan, y la realización por cuenta propia o ajena, del mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituye el objeto social de la Sociedad.
 - En todo caso, las situaciones de conflicto de interés en las que se encuentren los Consejeros tendrán que ser comunicadas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la memoria anual.

12. Anexo: ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES COTIZADAS

B RESUMEN GENERAL DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DURANTE EL ÚLTIMO EJERCICIO CERRADO

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la Junta General de Accionistas al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos a favor, en contra, en blanco y abstenciones

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	363.788.450	80,75%

	Número	% sobre votos emitidos
Votos en contra	25.857.853	7,11%
Votos a favor	337.858.039	92,87%
Abstenciones	72.558	0,02%

Observaciones

En las cifras de abstenciones, se incluyen tanto los datos de abstención como los votos en blanco, para que los datos conjuntos se correspondan con el número total de votos emitidos.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
William Connelly	Independiente	De 1/1/2023 a 31/12/2023
Xiaoqun Clever-Steg	Independiente	De 1/1/2023 a 31/12/2023
Frits van Paasschen	Independiente	De 24/06/2023 a 31/12/2023
Amanda Mesler	Independiente	De 1/1/2023 a 31/12/2023
Peter Kürpick	Independiente	De 1/1/2023 a 31/12/2023
Francesco Loredan	Otros externos	De 1/1/2023 a 21/06/2023
Stephan Gemkow	Independiente	De 1/1/2023 a 31/12/2023
Pilar García Ceballos-Zúñiga	Independiente	De 1/1/2023 a 31/12/2023
Jana Eggers	Independiente	De 1/1/2023 a 31/12/2023
Luis Maroto Camino	Ejecutivo	De 1/1/2023 a 31/12/2023
David Vegara Figueras	Independiente	De 1/1/2023 a 31/12/2023
Eriikka Söderström	Independiente	De 1/1/2023 a 31/12/2023

C.1 En los siguientes cuadros se detalla íntegramente 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 (miles €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Retribución por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Eriikka Söderström	97	0	30	0	0	0	0	0	127	94
Frits van Paasschen	50	0	12	0	0	0	0	0	62	0
Jana Eggers	97	0	0	0	0	0	0	0	97	93
David Vegara Figueras	97	0	30	0	0	0	0	0	127	61
Francesco Loredan	46	0	11	0	0	0	0	0	57	116
Pilar García Ceballos-Zúñiga	97	0	55	0	0	0	0	0	152	132
Stephan Gemkow	97	0	61	0	0	0	0	0	158	132
Peter Kürpick	97	0	24	0	0	0	0	0	121	116
William Connelly	328	0	0	0	0	0	0	0	328	314
Xiaoqun Clever-Steg	97	0	24	0	0	0	0	0	121	109
Amanda Mesler	97	0	79	0	0	0	0	0	176	155
Luis Maroto Camino	35	0	0	1.004	1.795	0	0	78	2.912	2.694

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 ejercicio 2023" muestra una cantidad ligeramente superior o inferior a la suma sin redondeos de los diferentes conceptos de remuneración para los Consejeros. Asimismo, por ello, en algunos casos, la suma del importe de los distintos conceptos retributivos no coincide con el importe que aparece en la columna "Total ejercicio 2023".

La suma real para cada Consejero es:

- Eriikka Söderström: remuneración total asciende a 127.575 €.
- Frits Van Paaschen remuneración total asciende a 62.640 €.
- Jana Eggerts: remuneración total asciende a 97.200 €.
- David Vegara Figueras: remuneración total asciende a 127.575 €.
- Francesco Loredan: remuneración total asciende a 57.375 €.
- Pilar García Ceballos-Zúñiga: remuneración total asciende a 151.875 €.
- Stephan Gemkow: remuneración total asciende a 157.950 €.
- Peter Kurpick: remuneración total asciende a 121.500 €.
- William Connelly: remuneración total asciende a 328.000 €.
- Xiaoqun Clever-Steg: remuneración total asciende a 121.500 €.
- Amanda Mesler: remuneración total asciende a 176.175 €.
- Luis Maroto Camino: remuneración total en metálico asciende a 2.911.994 €.

La remuneración total durante el año 2023 de los Consejeros en su condición de tales asciende a 1.564.365 €, 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 del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023		
	Nº de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes	Nº. de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes	Nº. de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes /consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº. de acciones equivalentes	
Luis Maroto Camino	Performance Share Plan 2020	38.810	38.810	-	-	11.934	-	66,42	792.656	26.876	-	-
	Performance Share Plan 2021	31.090	31.090	-	-	-	-	-	-	-	31.090	31.090
	Performance Share Plan 2022	33.590	33.590			-	-	-	-	-	33.590	33.590
	Performance Share Plan 2023			59.790	59.790						59.790	59.790

Observaciones

El Performance Share Plan 2020 se ha consolidado con un pago de 61,5% y se entregaron 11.934 acciones a 66,42 euros por acción.

Con respecto al Performance Share Plan 2021, Performance Share Plan 2022 y Performance Share Plan 2023, 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 2021: 15.545 acciones.
- Performance Share Plan 2022: 16.795 acciones.
- Performance Share Plan 2023: 29.895 acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Planes de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Año 2023 ¹		Año 2022	
	Año 2023	Año 2022	Año 2023	Año 2022	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Luis Maroto Camino			201	188		2.154		1.758

Observaciones

¹Este importe se calcula como la suma de las aportaciones descritas en la política de remuneraciones: aportaciones del empleado y del empleador, la rentabilidad acumulada y la participación en beneficios acumulada. Tenga en cuenta que los importes de la participación en beneficios son comunicados por la compañía aseguradora después de la publicación de este Informe. De esta forma, el valor de 2022 incluyendo la participación en beneficios comunicada tras la publicación del Informe del año pasado y conforme a la metodología descrita anteriormente ascendería a 1.921.260 euros.

El Consejero Ejecutivo perderá los derechos económicos en el plan de ahorro a largo plazo en caso de cese por incumplimiento grave o punible de sus funciones.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Detalle	Importe

b) Retribuciones a los Consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a consejos de otras sociedades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (miles €)

Nombre	Retribución 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 2023	Total ejercicio 2022

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

Nombre	Nombre del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes s/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de acciones consolidadas o instrumentos financieros	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

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			
	Año 2023		Año 2022		Año 2023		Año 2022	
	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Detalle	Importe

c) Resumen de las retribuciones (miles €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el informe que hayan sido devengados por el Consejero, en miles de euros

Nombre	Retribuciones devengadas en la Sociedad					Retribuciones devengadas en las sociedades del grupo				
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidadas	Remuneración mediante sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 Sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidadas	Remuneración mediante sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 Grupo
Eriikka Söderström	127	0	0	0	127					
Frits van Paasschen	62	0	0	0	62					
Jana Eggers	97	0	0	0	97					
David Vegara Figueras	127	0	0	0	127					
Francesco Loredan	57	0	0	0	57					
Pilar García Ceballos-Zúñiga	152	0	0	0	152					
Stephan Gemkow	158	0	0	0	158					
Peter Kürpick	121	0	0	0	121					
William Connelly	328	0	0	0	328					
Xiaoqun Clever-Steg	121	0	0	0	121					
Amanda Mesler	176	0	0	0	176					
Luis Maroto Camino	2.912	793	201	0	3.905					

C.2. Indicar la evolución en los últimos cinco años del importe y la variación porcentual de las remuneraciones devengadas por cada uno de los Consejeros de la sociedad cotizada que hayan ocupado este cargo durante el año, los resultados consolidados de la sociedad y la remuneración media en términos de equivalencia con respecto a los empleados a tiempo completo de la Compañía y sus sociedades dependientes que no sean Consejeros de la sociedad cotizada.

	Año 2023	% variación 2023/2022	Año 2022	% variación 2022/2021	Año 2021	% variación 2021/2020	Año 2020	% variación 2020/2019	Año 2019
Consejero Ejecutivo (miles €)									
Luis Maroto Camino	3.905	35,50%	2.882	-16,90%	3.468	-5,19%	3.658	-30,73%	5.281
Consejeros (miles€)									
Eriikka Söderström	127	35,11%	94	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0
Frits van Paasschen	62	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0
Jana Eggers	97	4,30%	93	86%	50	N.A.	0	N.A.	0
David Vegara Figueras	127	108,20%	61	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0
Francesco Loredan	57	-50,86%	116	0%	116	17,17%	99	-14,66%	116
Pilar García Ceballos-Zúñiga	152	15,15%	132	13,79%	116	17,17%	99	-14,66%	116
Stephan Gemkow	158	19,70%	132	13,79%	116	31,82%	88	-5,38%	93
Peter Kürpick	121	4,31%	116	0%	116	17,17%	99	-14,66%	116
William Connelly	328	4,46%	314	48,11%	212	69,60%	125	155,10%	49
Xiaoqun Clever-Steg	121	11,01%	109	17,20%	93	132,50%	40	N.A.	0
Amanda Mesler	176	13,55%	155	154,10%	61	N.A.	0	N.A.	0
Resultados consolidados de la empresa (millones de €)	1.117	68,21%	664,3	N.A	-142,4	77,26%	-626,3	N.A.	1.113,20

Retribución media de los empleados (miles de €)	75	2,74%	73	14,06%	64	-12,33%	73	5,8%	69
--	----	-------	----	--------	----	---------	----	------	----

Observaciones

Las variaciones más relevantes en 2023 se explican a continuación:

- Para 2023 se aumentaron los honorarios para los miembros del Consejo de Administración, así como la retribución por formar parte de una Comisión o ser Presidente de una Comisión.
- La variación negativa en 2023 (Francesco Loredan) se debe a que el miembro del Consejo cesa en su cargo durante el año.
- Las mayores variaciones positivas (Eriikka Söderström y David Vegara Figueras) se deben a que los miembros del Consejo pasaron a formar parte del Consejo durante 2022, y en 2023 formaron parte durante todo el año.
- La variación positiva de William Connelly se deriva de su nueva remuneración como Presidente del Consejo para todo el año 2023.

D OTRAS INFORMACIÓN DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad en su sesión de fecha 27 de febrero de 2024.

Indique si ha habido Consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente informe

Sí

No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

CIF: [A-84236934]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[SALVADOR DE MADARIAGA S/N MADRID]

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

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	363.788.450	80,75

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	25.857.853	7,11
Votos a favor	337.858.039	92,87
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	72.558	0,02

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don WILLIAM CONNELLY	Presidente Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña XIAOQUN CLEVER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FRITS VAN PAASSCHEN	Consejero Independiente	Desde 24/06/2023 hasta 31/12/2023
Doña AMANDA MESLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don PETER KÜRPICK	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FRANCESCO LOREDAN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 21/06/2023
Don STEPHAN GEMKOW	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña JANA EGGERS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don LUIS MAROTO CAMINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don WILLIAM CONNELLY	328								328	314
Doña XIAOQUN CLEVER	97		24						121	109
Don FRITS VAN PAASSCHEN	50		12						62	
Doña AMANDA MESLER	97		79						176	155
Don PETER KÜRPICK	97		24						121	116
Don FRANCESCO LOREDAN	46		11						57	116
Don STEPHAN GEMKOW	97		61						158	132
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	97		55						152	132
Doña JANA EGGERS	97								97	93
Don LUIS MAROTO CAMINO	35			1.004	1.795			78	2.912	2.694
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	97		30						127	61
Doña ERIKKA SÖDERSTRÖM	97		30						127	94

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 2020	38.810	38.810			11.934		66,42	792.656	26.876		
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2021	31.090	31.090					0,00			31.090	31.090
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2022	33.590	33.590					0,00			33.590	33.590
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2023			59.790	59.790			0,00			59.790	59.790

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don LUIS MAROTO CAMINO			201	188			2.154	1.758

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2023	Total ejercicio 2022
Sin datos										

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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												

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don WILLIAM CONNELLY	328				328						328
Doña XIAOQUN CLEVER	121				121						121
Don FRITS VAN PAASSCHEN	62				62						62
Doña AMANDA MESLER	176				176						176
Don PETER KÜRPICK	121				121						121
Don FRANCESCO LOREDAN	57				57						57
Don STEPHAN GEMKOW	158				158						158
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	152				152						152

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña JANA EGGERS	97				97						97
Don LUIS MAROTO CAMINO	2.912	793	201		3.905						3.905
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	127				127						127
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	127				127						127
TOTAL	4.438	793	201		5.431						5.431

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don LUIS MAROTO CAMINO	3.905	35,50	2.882	-16,90	3.468	-5,19	3.658	-30,73	5.281
Consejeros externos									
Doña AMANDA MESLER	176	13,55	155	154,10	61	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don FRITS VAN PAASSCHEN	62	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	127	35,11	94	-	0	-	0	-	0
Doña JANA EGGERS	97	4,30	93	86,00	50	-	0	-	0
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	127	108,20	61	-	0	-	0	-	0
Don FRANCESCO LOREDAN	57	-50,86	116	0,00	116	17,17	99	-14,66	116
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS- ZUÑIGA	152	15,15	132	13,79	116	17,17	99	-14,66	116
Don STEPHAN GEMKOW	158	19,70	132	13,79	116	31,82	88	-5,38	93
Don PETER KÜRPICK	121	4,31	116	0,00	116	17,17	99	-14,66	116
Don WILLIAM CONNELLY	328	4,46	314	48,11	212	69,60	125	155,10	49
Doña XIAOQUN CLEVER	121	11,01	109	17,20	93	132,50	40	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	1.117.400	68,21	664.300	-	-142.400	77,26	-626.300	-	1.113.200
Remuneración media de los empleados									
	75	2,74	73	14,06	64	-12,33	73	5,80	69

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[27/02/2024]

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

- Si
 No