



AMADEUS

ANEXO I

INFORMACIÓN ADICIONAL COMPLEMENTARIA AL INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO 2018

Apartado A.2 del IAGC respecto a titulares directos e indirectos de participaciones significativas.

Por error, se ha omitido de la relación de titulares directos e indirectos de participaciones significativas a la entidad Fidelity International Limited, que a fecha 31 de diciembre de 2018 mantenía unos derechos de voto atribuibles a las acciones del 1,988%, mediante participación indirecta a través de diversos fondos Fidelity.

Apartado C.1.15, sobre la política de selección de consejeros, y más concretamente sobre el objetivo que, en el año 2020, al menos el 30% de los puestos esté ocupado por mujeres. Ampliar información sobre cómo la sociedad fomenta la presencia de mujeres para alcanzar el objetivo del 30% en el seno del consejo en 2020.

Como consecuencia del incremento de puestos en el Consejo de 11 a 13 miembros, el porcentaje de presencia de mujeres en el Consejo pasa de 18,18% a un 15,38%, lo cual parece alejarse del objetivo del 30% para 2020. Como se ha indicado en el extracto del Informe Anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tal incremento es de carácter transitorio, por lo que es parte del proceso de renovación el volver a establecer el número de Consejeros en once para ejercicios sucesivos y dar entrada, como mínimo, a una mujer, lo que en el peor de los casos, elevaría el porcentaje de mujeres de presencia de mujeres en el Consejo del actual 15,38% a un 27,27% (tres sobre once).

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en colaboración con un asesor externo, tiene el mandato de iniciar un proceso de selección de consejeros, en el que, tomando en consideración los requerimientos y las necesidades del Consejo, los candidatos a valorar sean predominantemente mujeres, con el objeto de dar cumplimiento al compromiso del 30%, o en su defecto, alcanzar el porcentaje más cercano a ese objetivo (27,27%).

Recomendación 10, referida al posicionamiento de la Sociedad respecto al derecho del accionista a completar el orden del día o a presentar nuevas propuestas de acuerdo, con anterioridad a la celebración de la junta general de accionistas.

Se procede a modificar el grado de cumplimiento de la recomendación 10 en el IAGC 2018 pasando de "explique" a "cumple parcialmente".

Dicho cumplimiento parcial se refiere al no seguimiento de la c) de la recomendación. Su no cumplimiento se justifica para prevenir situaciones excepcionales de propuestas que sin la previa intervención del Consejo de Administración pudieran resultar perjudiciales para la Sociedad, o que sin pretender serlo, el Consejo de Administración no ha tenido oportunidad de evaluar la propuesta o nuevo punto del orden del día de cara a los intereses de la Sociedad y/o de los accionistas. Los plazos para ejercitar al derecho a completar el orden del día y a presentar nuevas propuestas está claramente establecido en la Ley de Sociedades de Capital, por lo que si se produjera conllevaría necesariamente una reunión de urgencia del Consejo de Administración para evaluar la propuesta y, en su caso hacerla suya, si así lo estimara conveniente, en cuyo caso estaríamos fuera de la letra c) de la recomendación 10.

Como mecanismo de prevención, la Sociedad entiende que objetivamente es justificable el cumplimiento parcial de la recomendación. El presumir el voto favorable para cualquier propuesta u orden del día proveniente de accionistas en los mismos términos que si proviniera del Consejo de administración sin un mínimo juicio de valor por parte de este último, podría resultar contraproducente para los intereses de la Sociedad y/o de los accionistas.

Recomendación 64, referida a los pagos por resolución del contrato no superen un importe establecido equivalente a dos años de la retribución total.

Se procede a modificar el grado de cumplimiento de la recomendación 64 en el IAGC 2018, pasando de "cumple" a "explique".

La Sociedad, además de las dos anualidades por resolución de contrato del consejero ejecutivo tiene la discrecionalidad de pagar una anualidad adicional por pacto de no competencia. Esta anualidad adicional no es obligatoria para la Sociedad, sino que es discrecional, tal y como se señala en el apartado C.1.39 del IAGC e IARC, de manera que no es un compromiso exigible por parte del consejero en caso de resolución del contrato.

Recomendación 59, referida al diferimiento del pago de retribuciones variables por un período de tiempo mínimo suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones de rendimiento previamente establecidas.

La sociedad mantiene el grado de cumplimiento indicado "explique", pero da un mayor detalle de su cumplimiento.

Es preciso indicar que la mayor parte de la retribución variable del consejero ejecutivo no se entrega hasta pasados tres años desde su concesión, periodo durante el cual se mide la consecución de objetivos por parte de la compañía a largo plazo. Este incentivo a largo plazo sobre la retribución variable total concedida representa aproximadamente un 57.1% en 2018. Este porcentaje podría entenderse como una parte relevante de los componentes variables, por lo que si así resultara, estaríamos más cerca de "cumple" que de "explique".

