

amaDEUS

# Informe sobre remuneraciones de los consejeros 2024

# Tabla de contenidos

Sección	Título	Página
1	Carta de la presidenta de la comisión de nombramientos y retribuciones	3
2	Introducción	10
3	Novedades de la Política de Remuneraciones	10
4	Estructura de las remuneraciones para 2025, a primera vista	13
5	Evolución e impacto de los resultados obtenidos en la Junta General de Accionistas de 2024	20
6	Políticas de remuneraciones de los Consejeros aplicables en 2024 y 2025	28
7	Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para el año 2025 y devengada en 2024)	29
8	Evolución de la remuneración del Consejero Ejecutivo en los últimos cinco años y su comparación con respecto a la remuneración devengada por los empleados	45
9	Ajustes ex post (reducción o malus y de recuperación o clawback)	46
10	Excepciones temporales	46
11	Principales condiciones contractuales y estipulaciones sobre la extinción de la relación contractual con el Consejero Ejecutivo	47
12	Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos (prevista para el año 2025 y devengada en 2024)	50
13	Proceso de toma de decisiones y órganos encargados de la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones	52
14	ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES COTIZADAS	59

# 1. Carta de la presidenta de la comisión de nombramientos y retribuciones

Como Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 finalizado el 31 de diciembre de 2024 (el “**Informe**”).

Los principales temas del trabajo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**Comisión**” o la “**Comisión de Retribuciones**”) de este año han sido la finalización de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “**Política**”, la “**Nueva Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”), aprobada en la Junta General de Accionistas (“**JGA**” o la “**Junta General de Accionistas**”), la revisión de los honorarios de los Consejeros y del Presidente del Consejo (un proceso que se inició activamente en 2023) y la revisión anual de la remuneración de nuestro Consejero Ejecutivo.

En este Informe se explica cómo se retribuyó a los consejeros bajo la política de remuneraciones anterior y cómo prevemos que se aplicará la Nueva Política en 2025. No se ha aplicado discrecionalidad ni ajustes sobre ningún elemento retributivo. Los paquetes retributivos de los consejeros en 2025 están alineados con la Política aprobada.

La Comisión plantea los cambios en la remuneración con un enfoque reflexivo, no solo trabajamos con nuestros asesores para analizar los datos que resulten relevantes, sino que también consideramos, de una forma equilibrada, factores internos y externos. Y lo que es más importante, dos veces al año, con carácter previo a la preparación de nuestras propuestas, contrastamos el punto de vista de nuestros accionistas. En estas reuniones solemos hablar de nuestro proceso analítico y de nuestras perspectivas. La Comisión considera que esto es una parte fundamental del nivel de transparencia y compromiso que fomentamos con nuestros accionistas. Estos contactos, además son importantes para recopilar comentarios y puntos de vista sobre nuestras propuestas.

Les proporcionaré más detalles sobre estos asuntos, pero primero quiero compartir una breve descripción del desempeño general de nuestra Compañía, la cual es una referencia importante para el trabajo de la Comisión y proporciona un contexto clave para nuestras decisiones sobre la valoración y definición de la remuneración.

## Desempeño de la Compañía en 2024

El éxito financiero de la Compañía es, naturalmente, una dimensión importante en nuestro análisis y en el proceso de toma de decisiones en la Comisión. Algunos de los miembros de la Comisión, entre los que me incluyo, también forman parte de la Comisión de Auditoría, lo que garantiza el nivel adecuado de intercambio de conocimientos y una visión general de los objetivos de desempeño. A continuación, expongo algunos de los logros financieros y comerciales más importantes de la Compañía. Dentro de nuestro marco de gobernanza, procesos y políticas, adoptamos un enfoque retributivo basado en el desempeño para establecer y revisar la remuneración.

En un año en el que hemos podido presenciar una mayor normalización del tráfico aéreo mundial, el negocio de Amadeus ha seguido evolucionando con fuerza durante el cuarto trimestre, concluyendo 2024 con unos resultados financieros sólidos, impulsados por un crecimiento de dos dígitos de los ingresos y una rentabilidad en expansión. En relación con el año anterior, los ingresos anuales crecieron un 12,9%, el EBITDA aumentó un 11,1%, los ingresos operativos aumentaron un 15,1% y el beneficio ajustado<sup>1</sup> creció un 12,8%. La generación de flujo de caja libre en 2024 también aumentó hasta los 1.334,8 millones de euros, creciendo un 15,9% interanual, lo que resulta en una deuda financiera neta<sup>2</sup> de 2.111,3 millones de euros a 31 de diciembre de 2024 (equivalente a 0,9 veces el EBITDA de los últimos doce meses<sup>3</sup>).

Nuestra evolución positiva en 2024 estuvo respaldada por un sólido desempeño en todos nuestros segmentos reportados. En 2024, los ingresos de Distribución Aérea ascendieron a 2.945,7 millones de euros, un 10,9% más que en 2023. La evolución de nuestros ingresos de Distribución Aérea estuvo impulsada por un 4,7% más de volumen de reservas que en 2023 y un aumento del 6,0% en los ingresos por reserva de Distribución Aérea.

Seguimos avanzando en lo que llamamos nuestra estrategia de Nueva Capacidad de Distribución (NDC). Cada vez son más las aerolíneas que firman acuerdos de distribución NDC con Amadeus para ofrecer sus contenidos NDC a través de Amadeus Travel Platform, entre las que se encuentran LATAM Airlines, China Eastern Airlines, Thai Airways y Saudia o aerolíneas de bajo coste como Vueling e IndiGo, entre otras. En la actualidad, Amadeus ha formalizado más de 70 acuerdos NDC con aerolíneas de todo el mundo, de los cuales 31 se han implementado hasta la fecha.

---

<sup>1</sup> Excluyendo el impacto después de impuestos de las siguientes partidas: (i) efectos contables derivados de ejercicios de PPA y pérdidas por deterioro, (ii) ganancias (pérdidas) de cambio no operativas, y (iii) otros ingresos (gastos) no operativos.

<sup>2</sup> Definido como el EBITDA, menos los gastos de capital, más los cambios en nuestro capital de trabajo, menos los impuestos pagados, menos los intereses y las comisiones financieras pagadas.

<sup>3</sup> Basado en la definición de nuestros contratos de línea de crédito.

Además, una gran parte de nuestra base de agencias de viajes tiene acceso y puede dar servicio de contenido NDC a su elección a través de Amadeus Travel Platform. Junto con esto, ampliamos nuestra asociación estratégica con Expedia Group, en la que Amadeus proporcionará su tecnología NDC.

Los ingresos de Air IT Solutions crecieron un 15,8% en 2024, impulsados por los pasajeros embarcados en Airline IT, un aumento de los ingresos por pasajero embarcado y nuestra expansión en Airport IT. Nuestros pasajeros embarcados aumentaron un 10,9%, impulsados por el crecimiento del tráfico aéreo mundial y el impacto positivo de las implementaciones de clientes durante 2023/24.

En abril, British Airways eligió a Amadeus como su socio tecnológico y a Amadeus Nevio, nuestra nueva cartera de soluciones modulares basadas en tecnología abierta de IA, para cumplir con los objetivos estratégicos de Oferta y Pedido (Offer and Order) de la aerolínea. Además, a principios de 2025, nos fue grato anunciar que Air France-KLM había contratado también la solución Amadeus Nevio. Estas dos aerolíneas siguen los pasos de Saudia y Finnair, que ya habían contratado Nevio anteriormente.

En 2024, los ingresos de Hoteles y Otras Soluciones aumentaron un 12,3%, respaldados por tasas de crecimiento de dos dígitos durante este periodo tanto en Hoteles como en Payments. Entre los aspectos más destacados del año se encuentra Accor, grupo hotelero líder en el mundo, que seleccionó el Sistema Central de Reservas (ACRS) basado en la nube de Amadeus, líder en el mercado, para implementarlo en su extensa cartera de propiedades en todo el mundo. 2024 fue un año importante para ACRS: completamos la implantación con MGM Resorts International y avanzamos en la implantación para el grupo hotelero global Marriott International. Con su exclusivo modelo de datos basado en atributos, ACRS transforma la forma en que los hoteles pueden proporcionar merchandising personalizado a sus huéspedes.

Nos complace comunicaros un programa de recompra de acciones por un importe máximo de 1.300 millones de euros, que se ejecutará durante los próximos 12 meses. Este se suma a nuestros anteriores programas de recompra de acciones durante 2023/24, para hacer frente a la conversión de nuestro bono convertible de 750 millones de euros que vencerá en abril de 2025. Ya que Amadeus también realizó una ampliación de capital mediante la emisión de nuevas acciones en 2020, nuestro objetivo ahora es recomprar y amortizar una gran parte de las acciones emitidas en aquel entonces.

## Resumen de la retribución de 2024

A continuación, se recogen los aspectos más destacados de la retribución de nuestro Consejero Ejecutivo para 2024. Las concesiones reflejan el buen desempeño del negocio durante el ejercicio:

- Un aumento del Salario Base del 5%, a partir de abril de 2024.
- La consecución de un sólido resultado en las métricas del Amadeus Performance Plan (“Bonus Anual”): ingresos, EBITDA, EPS Ajustado y cinco métricas ESG con un rendimiento igual o superior al objetivo para cada métrica (se detalla en el apartado 7).
- El resultado de la concesión del Performance Share Plan 2021-2024, que abarca los tres años comprendidos entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023, fue del 75% del objetivo. En este caso, las dos métricas financieras resultaron en pagos por encima del objetivo, pero el TSR a tres años (frente al grupo comparación) no alcanzó el umbral mínimo de logro.

Tal como se ha indicado, el negocio continuó generando un fuerte crecimiento en beneficios e ingresos, con un éxito comercial significativo.

## Política de Remuneración de los Consejeros – implicación de los accionistas

Ya en 2023, contactamos a nuestros principales accionistas por este tema, y recibimos con satisfacción el hecho de que la mayoría de ellos apoyaron nuestra Nueva Política, tal y como lo ilustra el resultado de la votación, con un 94% a favor de la Nueva Política. El texto completo de la Nueva Política se puede consultar en nuestra página web de Relaciones con los Inversores, y también se encuentra resumida en el apartado 3 de este Informe. Creemos que ello refleja nuestro enfoque metódico y transparente en materia de gobierno corporativo con respecto a la remuneración de los consejeros.

## Implantación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2025

No anticipamos cambios importantes en el diseño del esquema de remuneración:

- Nuestras métricas del Bonus Anual permanecerán sin cambios y se seguirán pagando en efectivo.
- Nuestras métricas de incentivos a largo plazo se mantendrán sin cambios, y el período de rendimiento seguirá siendo de tres años.

- No se prevé que el porcentaje objetivo o máximo cambie en nuestros planes de remuneración variable durante 2025.
- Los grupos de comparación para el análisis de la compensación y el TSR permanecen sin cambios.

No obstante, siempre tenemos presente la importancia de evaluar una remuneración competitiva desde una perspectiva de retribución total. Asimismo, revisamos anualmente los honorarios de los Consejeros No Ejecutivos, incluido el Presidente del Consejo.

## La agenda de la Comisión en 2024

En 2024, nos hemos enfocado en nuestros objetivos básicos y en asegurarnos de que se presentara a la Junta General de Accionistas una Nueva Política sólida y sostenible. Nos centramos en llevar a cabo un análisis exhaustivo y en mantener debates constructivos y profundos en el seno de la Comisión y con nuestros asesores, para asegurarnos de que estábamos diseñando políticas y paquetes retributivos alineados con un enfoque de remuneración basado en el desempeño y de forma equilibrada y sostenible.

La Comisión trabajó en colaboración con People & Culture, el Secretario del Consejo y Relaciones con los Inversores para mantener conversaciones con nuestros principales accionistas de forma clara y abierta.

Durante más de un año, evaluamos múltiples indicadores de benchmarking, utilizando información de mercado de varios índices bursátiles, para las remuneraciones de los Consejeros No Ejecutivos, las Comisiones y el Presidente del Consejo de Administración. La remuneración de los consejeros está más relacionada con las especificidades de una empresa (incluido el tamaño y el alcance) y su historial, por lo que, aun examinando tanto el IBEX35 como el FTSE 100, no solemos encontrar comparaciones exactas, utilizamos los datos como punto de partida, pero no como elemento de decisión final. En cualquier caso, todos los indicadores mostraron que la remuneración del Presidente del Consejo de Administración era muy baja en comparación con el mercado (considerando más de 3 índices (por ejemplo, CAC, IBEX, FTSE100)), y nuestra remuneración para Consejeros en su condición de tales y los correspondientes a la pertenencia a comisiones del Consejo no superaban la mediana en la mayoría de los mercados usados como referencia.

Discutimos la atracción, la estructura de la remuneración, los tipos de pago y valoramos los datos históricos de nuestra estructura de pago. Históricamente, las remuneraciones de los Consejeros no se han revisado anualmente, y también se congelaron, o se redujeron temporalmente, durante el período de la pandemia.

Junto con el Consejo de Administración, decidimos que era el momento de una calibración, aumentando a una cantidad que encajase mejor con nuestra relevancia como la principal

empresa mundial de tecnología de viajes, y con la dedicación de tiempo, la cual ha aumentado en los últimos cinco años.

El razonamiento de los aumentos de su retribución se detallan en las secciones 5 y 12 de este Informe.

Como de costumbre, la Comisión debatió el paquete de remuneración del Consejero Ejecutivo. Con el asesoramiento y los datos de nuestra consultora Deloitte, revisamos y recomendamos cambios en la remuneración de forma que estuvieran alineados con la Nueva Política, que tuvieran en cuenta las prácticas de mercado, como las existentes en el grupo de comparación empleado para la remuneración del Consejero Ejecutivo, así como otros factores como el rendimiento, los objetivos estratégicos alcanzados y los incrementos salariales de la plantilla, particularmente los incrementos presupuestados para Europa Occidental. Realizamos un benchmarking ya que para nosotros es un factor importante a valorar el impacto de un incremento, utilizando comp-ratios del Salario Base, la compensación objetivo total y la compensación directa total.

El grupo de comparación retributivo se mantuvo constante. Si bien contrastamos los datos del grupo con empresas estadounidenses, utilizamos el grupo europeo para guiar nuestras decisiones. Comprobamos como en la evaluación comparativa de 2024 (posterior a la temporada de juntas generales de accionistas), el Salario Base de nuestro Consejero Ejecutivo continuó por debajo del punto medio del rango (utilizando la mediana del grupo como referencia). Una vez implantado el cambio, el Salario Base estaría justo por debajo del punto medio. Creemos que la incentivación y la recompensa a través de la remuneración variable es prioritaria. Esto alinea la retribución con la experiencia del inversor, por lo que, aunque nuestro variable, considerando la cuantía objetivo, permanece constante, el posicionamiento de la remuneración para la compensación objetivo total y la compensación directa total se encuentran en la mediana o en el rango del cuartil superior, respectivamente. Consideramos el equilibrio entre estos dos conceptos a la hora de determinar los cambios de compensación más adecuados para el año siguiente.

El Consejo de Administración ha decidido aumentar el Salario Base del Consejero Ejecutivo en un 5%. Los componentes variables de la remuneración, como los porcentajes objetivo y máximo, se mantienen sin cambios con respecto al año anterior. En el apartado 5 se ofrece todo el detalle sobre este aspecto. El cambio salarial entrará en vigor en abril de 2025, en línea con la revisión anual de nuestros empleados.

Agradecemos a nuestros accionistas las conversaciones que hemos mantenido con ellos sobre estos temas y el apoyo y comentarios que nos brindaron, los cuales fueron resumidos para su consideración por el Consejo de Administración.

## Remuneración y compromiso de los empleados



En Amadeus, nuestras personas son la fuerza motriz de nuestro éxito. En 2024, seguimos fomentando una cultura de proximidad, agilidad y talento, garantizando que Amadeus siga siendo un gran lugar para trabajar. La plantilla global está formada por más de 20,000 profesionales, con oficinas en 88 países, en la que más de 150 nacionalidades están representadas y donde se hablan más de 60 idiomas.

La Comisión y la dirección de la Compañía agradecen la dedicación de todos nuestros empleados a Amadeus y sus valiosas contribuciones al éxito.

Escuchar a nuestros empleados es una de las principales palancas para mantener la cultura y los valores de Amadeus. Durante 2024, llevamos a cabo varias encuestas de compromiso y Amadeus no solo registró una alta participación de los empleados alcanzando el 83%, sino que su Net Promoter Score (eNPS) aumentó hasta un máximo histórico de 54, frente al 47 del año anterior (en una escala de -100 a +100). Este incremento refleja nuestro esfuerzo constante en mejorar la experiencia de los empleados e indica que un mayor porcentaje de nuestros empleados recomendaría Amadeus como lugar para trabajar.

En nombre de la Comisión, me gustaría dar las gracias a nuestros empleados de todo el mundo por su esfuerzo continuo, su arduo trabajo y su dedicación a nuestros clientes, y al propósito de la empresa de hacer que los viajes sean mejores para todos, en todas partes.

## Conclusión

Los esfuerzos de la Comisión a lo largo del año se han centrado en alinear las prácticas de remuneración de la Compañía con sus objetivos estratégicos, requisitos regulatorios y mejores prácticas de la industria. Al fomentar una cultura de equidad, transparencia y recompensas basadas en el desempeño, la Comisión ha respaldado el éxito de la empresa y la ha posicionado adecuadamente para el crecimiento futuro.

La dedicación y el arduo trabajo de los miembros de la Comisión han sido vitales para los logros del año pasado, y su compromiso continuo sin duda contribuirá al éxito continuo de la Compañía y a los sólidos estándares de gobierno corporativo. Por último, no ha habido cambios en la composición de la Comisión durante 2024.

Espero que nuestro Informe sea claro al explicar cómo se implementó la política anterior en 2024 y los esquemas de compensación para 2025. Les animo a que revisen el Informe completo y la Nueva Política para tener una comprensión completa de nuestra filosofía y prácticas de remuneración. Esperamos su respuesta y apoyo continuo en la Junta General de Accionistas de 2025.

## 2. Introducción

En 2024, la Junta General de Accionistas aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 y la participación del Consejero Ejecutivo en el Plan de Acciones de Amadeus (*Amadeus Executive Share Plan – AESP*).

En línea con la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, para 2025, la Comisión ha decidido ajustar el Salario Base de nuestro Consejero Ejecutivo ("**CEO**" o "**Consejero Ejecutivo**") (para más información, consúltese el apartado 5 de este Informe) y la remuneración de los Consejeros No Ejecutivos, incluido el Presidente Independiente del Consejo ("**CNE**" o "**CNEs**" y "**Presidente**", respectivamente), teniendo en cuenta la creciente complejidad del negocio y la importante implicación que requieren los puestos (para más información, consúltese el apartado 5 de este Informe). Estas decisiones fueron ratificadas por el Consejo de Administración.

En relación con la retribución variable de 2024, no se aplicó discrecionalidad alguna en la determinación de los importes; los importes han sido calculados conforme a las fórmulas descritas en este informe.

En resumen, en este Informe recogemos cómo se aplicó la Política 2022-2024 en 2024, los importes pagados en 2024, el diseño retributivo para 2025 alineado con la Política de Remuneraciones 2025-2027, y el trabajo de la Comisión, cumpliendo así con lo establecido a estos efectos por la Ley de Sociedades de Capital de conformidad con lo establecido por la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

## 3. Novedades de la Política de Remuneraciones

En la Junta General de Accionistas de 2024 se aprobó una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que está en vigor desde el 1 de enero de 2025. La nueva Política está diseñada para proporcionar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones un marco de remuneración ágil y sostenible para revisar y diseñar paquetes retributivos, alineados con la experiencia de los grupos de interés y equilibrar los factores externos e internos. Las modificaciones sobre los elementos retributivos se basan en la necesidad de atraer y retener como empresa tecnológica global.

La nueva Política proporciona una redacción más clara, una mayor transparencia y algunos cambios para crear un marco de remuneración ágil y más sostenible en el que la Comisión pueda revisar y diseñar paquetes retributivos que sean relevantes y estén alineados con las guías y recomendaciones de los inversores. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene por objeto garantizar que el marco de remuneración de Amadeus esté claramente alineado con la estrategia y los intereses de los accionistas, al mismo tiempo que recompense de forma justa los resultados obtenidos. A continuación, presentamos un resumen de los principales cambios en esta nueva Política en comparación con la Política anterior:

Concepto	Motivo principal y razonamiento	Resumen de la modificación	CNE o CE <sup>4</sup>
<b>Salario</b>	<p><b>Capacidad de atracción y retención</b></p> <p>El sector de la tecnología global tiene un ritmo acelerado, y la Comisión debe considerar múltiples factores a la hora de tomar una decisión sobre cómo establecer un salario base competitivo.</p>	Se amplían las razones que la Comisión puede considerar para determinar si se puede cambiar el nivel del salario base.	CE
<b>Beneficios</b>	<p><b>Capacidad de atracción y retención / Alineación con el mercado</b></p> <p>Dependiendo de la residencia del Consejero Ejecutivo, para futuros nombramientos, los beneficios deben establecerse de manera apropiada para el mercado correspondiente y no solo para la práctica local española.</p>	Siguiendo la misma filosofía, se ha ampliado la redacción para proporcionar a la Comisión la posibilidad de establecer otros tipos de beneficios además de los actuales.	CE
<b>Sistemas de ahorro a largo plazo</b>	<p><b>Capacidad de atracción y retención / Alineación con el mercado</b></p> <p>El sistema actual refleja la normativa española de jubilación. A la luz de las prácticas del mercado y de la posible necesidad de atraer a nuevos Consejeros Ejecutivos, pueden ser necesarios otros tipos de sistemas.</p>	Se amplía la redacción para dar a la Comisión la posibilidad de establecer otros tipos de sistemas de ahorro además del diseño actual.	CE
<b>Incentivo a corto plazo</b>	<p><b>Alineación de la estrategia / Alineación del mercado</b></p> <p>Ofrecer a la Comisión la oportunidad de introducir nuevas características del plan para mejorar la alineación de la remuneración con el rendimiento (pay for performance), impulsar la estrategia de la empresa y crear un esquema de remuneración variable atractivo, cuando surja la necesidad.</p>	Se incluye la posibilidad de retribuir en acciones en el incentivo a corto plazo, de aumentar el pago máximo hasta el 250% del Salario Base con una definición simplificada; y agregar la posibilidad de un período de diferimiento de todo o parte del incentivo a corto plazo.	CE
<b>Incentivo a largo plazo</b>	<p><b>Alineación de la estrategia / Alineación del mercado</b></p> <p>Simplificar y alinear el incentivo a largo plazo con el mercado. Capacidad para atraer talento en el espacio de liderazgo total.</p>	Se simplifica la forma en que definimos la oportunidad máxima, que se mantiene en el 400% del Salario Base.	CE
<b>Malus y Clawback</b>	<p><b>Mejora de gobierno corporativo</b></p> <p>En línea con las recomendaciones de gobierno corporativo.</p>	Se incluye una descripción más detallada de las situaciones en las que se pueden activar las cláusulas Malus y Clawback.	CE
<b>Contratación de Consejeros</b>	<p><b>Capacidad de atracción / Alineación con el mercado.</b></p> <p>La Comisión quiere estar preparada para la eventual necesidad de tener que contratar nuevos Consejeros Ejecutivos y actualizar la sección para que sea más clara para los inversores, al tiempo que responde a las tendencias del mercado y de gobierno corporativo. Asimismo, quiere aumentar la capacidad para atraer talento mediante la introducción de nuevas características del incentivo a largo plazo, como la posibilidad de emplear acciones restringidas (RSU). Esta flexibilidad le da a la Compañía alternativas para atraer el talento adecuado cuando pueda surgir la necesidad.</p>	Se actualiza la redacción para que sea más clara sobre el marco y los factores de decisión que la Comisión puede utilizar al determinar el mejor paquete retributivo para un nuevo Consejero Ejecutivo. Si se llegaran a combinar las acciones vinculadas al rendimiento (Performance Share Units) y las acciones restringidas (Restricted Share Units), la Política incluirá las barreras necesarias para garantizar que sigamos teniendo una cultura dirigida por el rendimiento.	CE

<sup>4</sup> Consejero Ejecutivo (CE).

<b>Honorarios de los Consejeros No Ejecutivos</b>	<b>Alineación con el mercado</b> En respuesta a las prácticas del mercado y en línea con el buen gobierno corporativo.	Se actualiza la redacción para reflejar el análisis que realiza la Comisión al revisar su remuneración.	CNE
<b>Excepciones temporales</b>	<b>Adaptación jurídica / Mejora de gobierno corporativo</b> Establecer claramente el proceso formal para aplicar excepciones temporales a la Política, según lo establecido en la normativa española (529.novodecies.6 de la Ley de Sociedades de Capital). Los estándares de buen gobierno responsabilizan a las Comisiones del ajuste de los programas de remuneración a la situación real de la Compañía.	Se establece el posible uso de excepciones temporales a la Política al diseñar paquetes retributivos de los Consejeros Ejecutivos, sin embargo, limitado a situaciones excepcionales y para aquellos casos en los que el nuevo elemento se introduce para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Compañía. La Comisión debe emitir un informe evaluando las circunstancias y éste debe ser remitido al Consejo de Administración para su aprobación. De esto se informará en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros.	CE
<b>Principios de tenencia de acciones</b>	<b>Mejora de gobierno corporativo</b> En respuesta a las prácticas del mercado y en línea con el buen gobierno corporativo.	El período de retención de acciones después de la consolidación de incentivos a largo plazo sigue siendo de dos años; y la nueva Política clarifica la relación de las obligaciones de retención con el requisito mínimo de tenencia de acciones que se mantiene equivalente a dos veces el salario bruto anual. Este periodo de retención puede ser eximido si, en línea con lo establecido por la CNMV, se cumple el requisito mínimo de tenencia de acciones que establece la política.	CE

## 4. Estructura de las remuneraciones para 2025, a primera vista

### Remuneración del Consejero Ejecutivo en 2025

Remuneración fija	Bonus Anual	Incentivos a largo plazo	Requisitos de tenencia de acciones
Salario Base: 1.116.610 € <sup>5</sup> Beneficios: 70.000 € Ahorro a largo plazo: 20% del Salario Base	Máximo: 200% del Salario Base <sup>6</sup> Objetivo: 100% del Salario Base	Máx: 350% del Salario Base Objetivo o Target: 175% del Salario Base Periodo de medición: tres años Periodo de mantenimiento de acciones: dos años	Requisito de tenencia: 200% del Salario Base

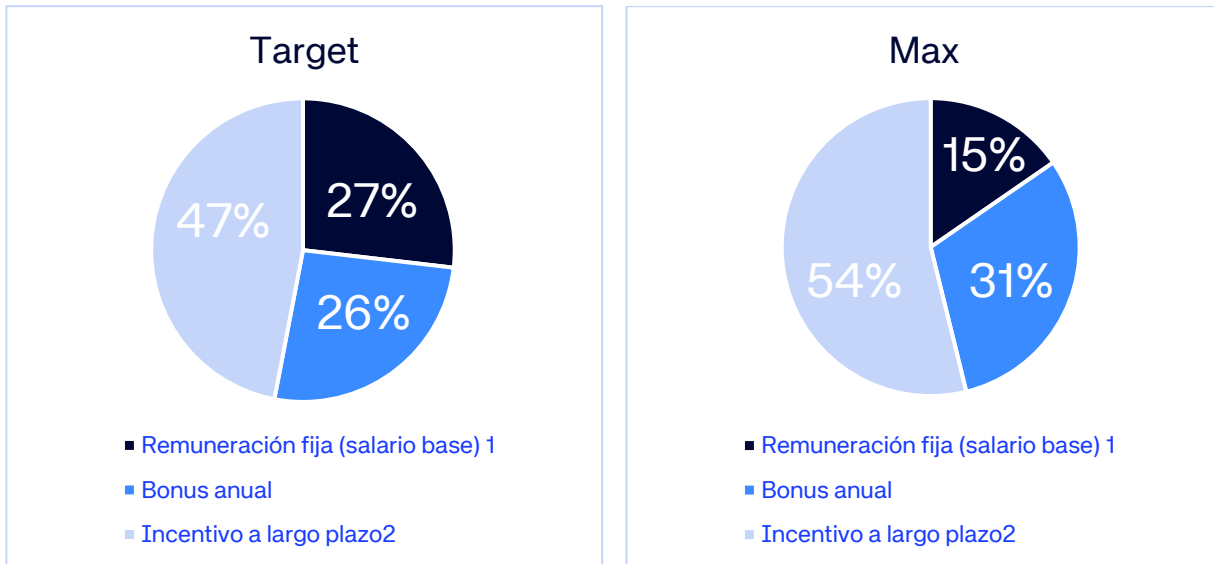
### Mix retributivo

<sup>5</sup> Esta cifra representa la cuantía total pagadera en 2025 reflejando un moderado incremento del 5% del Salario Base anual. Este ajuste se enmarca en la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2027). Para más información, consúltese el apartado 5 de este informe.

<sup>6</sup> Aunque la Política prevé que el máximo puede ser de hasta el 250%, el importe máximo para el plan del año 2025 se mantiene en el 200%.

<sup>7</sup> Los beneficios y sistemas de ahorro a largo plazo no se han incluido en el concepto de Remuneración fija aquí presentado. En el apartado 7 del presente Informe se recoge información detallada sobre estos elementos retributivos.

<sup>8</sup> Valor del incentivo a largo plazo en el momento de la concesión.



El mix retributivo se ha mantenido 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 27% 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.
- 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 2024



### La remuneración del Consejero Ejecutivo estuvo alineada con el desempeño de la Compañía en 2024

El gráfico anterior ilustra el paquete retributivo total devengado por el Consejero Ejecutivo para 2024. El resultado del Bonus Anual refleja un fuerte crecimiento, una evolución rentable y generadora de efectivo en 2024, respaldada por sólidos resultados en todos nuestros negocios. En 2024, los ingresos, el EBITDA y el beneficio ajustado crecieron un 12,9%, 11,1% y 12,8%, respectivamente.

Estos resultados en 2024 estuvieron respaldados por fuertes resultados operativos en cada uno de nuestros segmentos reportados. Los ingresos de Distribución Aérea, Soluciones Tecnológicas para la Industria Aérea crecieron un 10,9% y un 15,8% respecto al ejercicio anterior, respectivamente. Los ingresos de Hoteles y Otras Soluciones crecieron un 12,3% respecto al ejercicio pasado.

Por último, nuestro EBITDA en 2024 ascendió a 2.328 millones de euros, un 11,1% más que en 2023.

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

El conjunto de métricas ESG, relacionadas con el medio ambiente, la sociedad y el gobierno corporativo, también se han alcanzado con un resultado por encima del objetivo. El Bonus Anual devengado por el Consejero Ejecutivo en relación con el rendimiento de 2024 fue de 1.855.821 euros, lo que representa el 174,5% del objetivo.

La consecución del PSP 2021-2024 fue el 75,3% del objetivo. El desglose del rendimiento se puede ver en la sección 7. Para esta concesión, sin cambios con respecto a las concesiones anteriores, había tres métricas de rendimiento, y el período de medición era de tres años:

- Beneficio Ajustado.
- Flujo de caja operativo antes de impuestos.
- Rentabilidad Total Relativa para el Accionista<sup>9</sup> ("TSR" o "Rentabilidad Total para el Accionista").

## Principios y compromisos de remuneración

La Política apoya elementos y esquemas de remuneración claros, lo que permite a nuestros Consejeros cumplir con los objetivos estratégicos de la Compañía dentro del entorno altamente competitivo y global en el que ésta desarrolla su actividad. La Política se apoya en los comentarios de nuestros accionistas sobre el buen gobierno corporativo de la remuneración, la normativa española y nuestra propia cultura. Todas las políticas de Amadeus están respaldadas por los elementos que componen nuestra propuesta de valor para los empleados, tales como la cultura, el aprendizaje, la inclusión y el liderazgo.

A continuación, resumimos nuestros principios básicos de remuneración de los Consejeros:

Principio	Visión general	Para
RELACIÓN ENTRE REMUNERACIÓN Y CREACIÓN DE VALOR	Ofrecer una remuneración significativa solo y cuando esté justificada por el rendimiento de la Compañía medido a través de una combinación de métricas de negocio que pueden incluir objetivos financieros y no financieros. Impulsar una firme alineación entre el logro de los objetivos estratégicos y la aportación de valor a nuestros grupos de interés.	CE
COMPETITIVIDAD	Ofrecer un paquete retributivo razonable y competitivo, teniendo en cuenta las responsabilidades, la localización y la complejidad de la posición de Consejero. Comparar regularmente la remuneración con la de otras compañías, incluidas las del sector tecnológico global.	CE, CNE
IDONEIDAD	La remuneración se fijará de manera que recompense las capacidades, la dedicación y el compromiso de la posición asignada. La remuneración se ajusta en función del tiempo dedicado, la complejidad del negocio y el ámbito de responsabilidad, sin comprometer la independencia de los Consejeros No Ejecutivos.	CNE

<sup>9</sup> 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.



EQUIDAD RETRIBUTIVA	Para establecer las condiciones retributivas de los Consejeros se ha tenido en cuenta la filosofía general de remuneración aplicable a los empleados de Amadeus. Todas las políticas de Amadeus son coherentes con la aspiración de Amadeus de convertirse en líder en diversidad, equidad e inclusión en el sector de la tecnología de viajes, permitiendo que todos los empleados alcancen su máximo potencial, fomentando una cultura de trato justo, atrayendo al mejor talento global y posicionando a la Compañía como un modelo a seguir para una experiencia inclusiva de los empleados.	CE, CNE
BUEN GOBIERNO	El Consejo y la Comisión tienen en cuenta la evolución de la normativa relevante, las mejores prácticas y las tendencias nacionales e internacionales relacionadas con la remuneración de los Consejeros de compañías comparables a la hora de tomar decisiones sobre la remuneración de los Consejeros. La Comisión cuenta con asesores independientes para apoyar el análisis y la toma de decisiones sobre la remuneración de los ejecutivos.	CE, CNE
SOSTENIBILIDAD	Nuestra Política de remuneraciones promueve una sólida gestión de riesgos para respaldar la sostenibilidad a largo plazo de la posición financiera y reputacional de Amadeus. La forma en que se logran las contribuciones individuales, la manifestación de los valores de Amadeus y el comportamiento de los Consejeros pueden reflejarse en los resultados de remuneración supervisados por la Comisión.	CE
TRANSPARENCIA Y CLARIDAD	El nivel de transparencia estará alineado con las mejores prácticas de gobierno corporativo para facilitar el entendimiento por parte de los grupos de interés y de los inversores de nuestro enfoque de la remuneración y cómo los esquemas de remuneración de los ejecutivos alinean sus resultados con la experiencia de los accionistas. Mantendremos nuestros esquemas de remuneración lo más simples y claros posible para garantizar que tengan sentido para los empleados y accionistas.	CE, CNE

Además, los compromisos clave para el diseño de la remuneración son:

- Establecer incentivos a largo plazo vinculados con el rendimiento financiero de la Compañía, con un período mínimo de consolidación de 3 años, liquidados principalmente en acciones, y con un período de retención (cuando se entreguen acciones).
- Requerir a nuestro consejero ejecutivo que mantenga acciones equivalentes a dos veces el Salario Base bruto anual.
- Limitar la remuneración variable de nuestro Consejero Ejecutivo a un porcentaje máximo del Salario Base.

- Aplicar al Consejero Ejecutivo las cláusulas *malus* y *clawback* previstas en los planes de incentivos.
- Fomentar un proceso de diálogo regular con los inversores institucionales para recabar comentarios sobre nuestra Política de Remuneraciones, prácticas y asuntos de gobierno corporativo en general.
- Evitar la remuneración variable garantizada y que todos los componentes variables incluyan un umbral mínimo de rendimiento por debajo del cual no se realice ningún pago.
- Establecer una remuneración variable que incentive una asunción de riesgos adecuada y no excesiva.
- No permitir el uso de estrategias de cobertura de acciones de la Compañía durante el período de retención.
- No retribuir a los Consejeros No Ejecutivos con esquemas basados en el rendimiento ni con planes de ahorro a largo plazo.

## 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 2024 incluían objetivos financieros cuya ponderación era del 88%, e incluían métricas de sostenibilidad, cuya ponderación era del 12%. Las métricas del Bonus Anual cubren objetivos en cada una de las categorías E (medio ambiente), S (social) y G (gobernanza), para fortalecer la alineación entre la estrategia y la compensación.
- Los planes de incentivos a largo plazo 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 unidades 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 de estos planes 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. El período de tenencia de las concesiones de acciones pasadas, actuales y futuras solo se eximirá si se cumple el requisito mínimo de tenencia de acciones. Esto se aplica a todas las concesiones de acciones pendientes de consolidación.

La remuneración total proporciona un **equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables**:

- 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 y, 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 2025 del Incentivo a Largo Plazo) no puede superar el 85%.

Amadeus está comprometido con la generación de valor y crecimiento para sus accionistas, así como a contribuir a la sostenibilidad de los viajes. Desde 2022, la Comisión de Retribuciones ha aprobado métricas de sostenibilidad en el Bonus Anual del Consejero Ejecutivo.

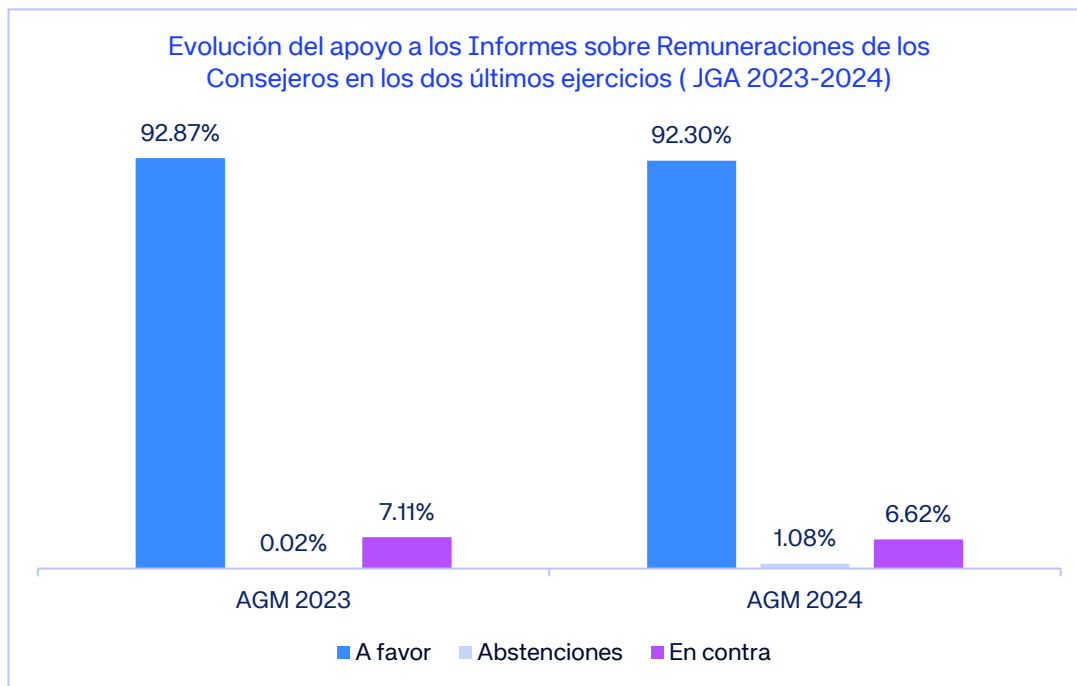
- En 2024, la Compañía alineó aún más la conexión entre la remuneración y el desempeño en materia de sostenibilidad con estas decisiones:
  - Incrementó el peso del desempeño en materia de sostenibilidad en el Bonus Anual al 12%.
  - Se añadieron métricas sociales y de gobierno corporativo para representar mejor los cuatro pilares de la “Sustainability Ambition”.
- Las métricas seleccionadas son cuantitativas, objetivas y las mediciones se apoyan en sistemas de información.
- La Comisión ha determinado que estas métricas se mantienen alineadas con la “Sustainability Ambition” de Amadeus, y se mantienen sin cambios para el Bonus Anual de 2025.

## 5. Evolución e impacto de los resultados obtenidos en la Junta General de Accionistas de 2024

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 2023.

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	345.979.471	76,80%
		<b>% de votos emitidos</b>
<b>Votos en contra</b>	22.885.039	6,62%
<b>Votos a favor</b>	319.347.115	92,30%
<b>Abstenciones</b>	3.747.317	1,08%

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 para 2025

### 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 2024, Deloitte fue el asesor independiente 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 ocasiones, junto a la información de Deloitte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones utilizó los servicios de datos retributivos de Willis Towers Watson para obtener datos comparativos de mercado.

En 2024, 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 2025. En este ejercicio, la Comisión consideró un enfoque estratégico, en el que se examinaron específicamente los siguientes factores:

- La evolución del nivel de complejidad del rol del CEO, de la industria y de Amadeus. El tamaño y la complejidad del negocio de Amadeus aumentan constantemente.
- El entorno competitivo.

- Un análisis cuantitativo comparativo del paquete de remuneración actual del Consejero Ejecutivo con el grupo europeo de comparación a efectos retributivos.

Como es habitual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluó el paquete de remuneraciones del Consejero Ejecutivo en 2024 frente al grupo de comparación europeo y las conclusiones fueron:

- El Salario Base del CEO estaba por debajo de la mediana.
- La cuantía objetivo del Bonus Anual estaba en la mediana.
- La cuantía objetivo del plan de incentivos a largo plazo se situaba en el cuartil superior.
- La compensación objetivo total<sup>10</sup> se encontraba entre la mediana y el cuartil superior.

### 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. Se mantiene sin cambios desde la última actualización en 2022.

En 2024, 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 Software AG por haber dejado de cotizar en el primer trimestre de 2024). A continuación, se enumeran las 16 empresas europeas incluidas en este grupo de comparación.

Grupo europeo de comparación para la remuneración del Consejero Ejecutivo en 2024		
(por orden alfabético)		
Atos	IAG	SAP
Bechtle	Indra Sistemas	Sopra Steria
Capgemini	Informa	The Sage Group
Dassault Systèmes	Logitech International	Wordline
Ericsson	Nokia	
Hexagon AB	Ryanair	

<sup>10</sup> La suma del Salario Base, el objetivo del Bonus Anual, el objetivo del plan de incentivos a largo plazo y la contribución del empleador a los ahorros a largo plazo.

De acuerdo con la capitalización bursátil, la Compañía se sitúa en el cuartil superior del grupo de comparación europeo de 2024.

## El paquete de remuneración del CEO para 2025

Para 2025, la Comisión y el Consejo aprobaron un incremento moderado del Salario Base del 5% (de 1.076.250 € a 1.130.063 € en términos anualizados). Los porcentajes de la retribución variable objetivo y máxima se mantienen sin cambios. Este cambio propuesto se incardina dentro del marco de la Política existente.

La razón principal para aumentar el Salario Base es la contribución del CEO al desempeño positivo de la empresa, su desempeño individual, el nivel de complejidad del rol del CEO y la industria.

El Salario Base resultante se aproxima más al valor de la mediana del grupo de comparación y la remuneración total objetivo<sup>11</sup>, una vez incluidos los elementos basados en el rendimiento en el nivel objetivo, se sitúa entre la mediana y el cuartil superior. Creemos que esto demuestra el compromiso de pagar por el rendimiento y alinear la remuneración de los ejecutivos con el rendimiento de la empresa. El resultado también se ha equilibrado al observar la dimensión más amplia de la fuerza laboral, con un enfoque particular en Europa Occidental.

El nuevo Salario Base ascenderá a 1.130.063 € y será efectivo a partir del 1 de abril de 2025, dicha fecha está en línea con la de la revisión salarial del resto de la plantilla. El pago del Bonus Anual correspondiente a la consecución de los objetivos del año 2025 se basará en un Salario Base de referencia que prorratea los salarios que están vigentes durante el año.

### [Retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos](#)

Amadeus revisa la retribución fija de los CNE de forma recurrente. El aumento más reciente, aplicable desde el 1 de enero de 2024, se aprobó para el Presidente del Consejo después de un largo debate y ejercicio de análisis comparativo.

### Resultados del análisis comparativo de los Consejeros No Ejecutivos

Como se comunicó en el informe del año pasado, en 2023, la Comisión solicitó a Deloitte, asesor independiente en materia de remuneraciones (y a WTW para solicitudes de datos especiales), 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 la remuneración de los CNE en el grupo de comparación utilizado para el benchmarking del CEO (grupo europeo de comparación, mencionado anteriormente).

Después de la revisión y el análisis en 2023, la Comisión decidió aumentar los honorarios del presidente del Consejo y continuar analizando la retribución fija más adecuada para los CNE. Como el régimen actual de retribución fija para el Presidente estaba considerablemente por

---

<sup>11</sup> Excluyendo las retribuciones en especie, pero incluyendo el ahorro a largo plazo.



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.

En 2024, con un mayor análisis, el apoyo de Deloitte y la evaluación de escenarios, la Comisión aprobó un incremento en la retribución fija para cada puesto de CNE.

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 de estos aumentos propuestos para los CNEs son:

- La complejidad del negocio y del sector, el entorno regulatorio y la importante involucración que requieren sus roles.
- El tamaño y el alcance de las funciones, junto con el nivel de experiencia requerido. Amadeus tiene y necesita Consejeros que tengan una amplia gama de experiencia sectorial y perspectiva de país, por lo que ser competitivo en todos los ámbitos es esencial para atraer y retener el talento de los Consejeros.
- La relación entre la retención y unos honorarios competitivos, para fomentar la estabilidad y continuidad del Consejo.
- Los aumentos son razonables teniendo en cuenta que, con la excepción del Presidente, el año pasado no se realizó ningún aumento y reflejan la evolución de la práctica de mercado.

Además, las razones particulares de cada puesto son:

- Presidente del Consejo:
  - El tamaño y el alcance de la Compañía en el sector tecnológico de viajes.
  - El Presidente del Consejo desempeña un papel activo, dedicando muchas horas de forma virtual y presencial a apoyar el crecimiento del negocio de pagos y a preparar al Consejo para esta nueva faceta, y emplea todo el tiempo necesario con las Comisiones y la Dirección Ejecutiva en calidad de líder y mentor. El tiempo realmente dedicado prueba que se toman las medidas necesarias para mitigar la preocupación de los inversores sobre su disponibilidad al pertenecer a varios consejos.
  - Como se reflejó en el informe del año pasado, su retribución fija estaba significativamente por debajo de la mediana de múltiples grupos de comparación, por lo que es posible que se necesiten más ajustes en el futuro, para compensar adecuadamente las responsabilidades de la función y su impacto significativo en el negocio y en la industria. La nueva retribución fija refleja mejor el tamaño y el impacto de la función y el hecho de que es independiente.
- Presidente y miembro de la Comisión de Auditoría: las obligaciones relativas a la elaboración de informes o reportes relacionados con esta función y los requerimientos de cumplimiento normativo han aumentado considerablemente en esta posición.

- Presidente y miembro de la Comisión de Retribuciones: el rol ha evolucionado teniendo una participación adicional en el compromiso de los grupos de interés. La remuneración de los ejecutivos es una responsabilidad fundamental en la agenda de inversores de Amadeus.
- Miembro del Consejo de Administración: para reflejar mejor su impacto significativo en el negocio y el sector y lograr una mejor alineación con el mercado para ser más competitivos.

La siguiente tabla establece las remuneraciones anuales aprobadas para los CNE en 2025:

	Presidente del Consejo	Consejero no ejecutivo	Presidente Com. Auditoría	Presidenta Com. Nom. y Ret.	Vocal Com. Auditoría	Vocal Com. Nom. y Ret.
<b>Retribución 2025</b>	430.000	105.000	70.000	55.000	35.000	27.500

### Mejoras en la información publicada

Durante noviembre de 2024, Amadeus llevó a cabo sesiones informativas con los asesores de voto y sus principales inversores sobre el Salario Base propuesto para el CEO y la remuneración fija propuestas para los CNEs. Los comentarios recibidos fueron positivos y, en general, la argumentación fue apoyada. Aparte de estos aumentos, no hay otros cambios en la remuneración del CEO o CNEs durante 2024.

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 2025

- **Remuneración del CEO:**
  - Aumentar el Salario Base en un 5% debido a la evolución del nivel de complejidad del rol del CEO, del individuo, de la industria y de Amadeus.
  
- **Honorarios de los Consejeros No Ejecutivos:**
  - Aumentar la retribución fija del presidente del Consejo de Administración, debido a la magnitud de la Compañía en el sector tecnológico de viajes y a que asume un papel activo, dedicando muchas horas de forma virtual y presencial a apoyar el crecimiento del negocio de pagos y preparar al Consejo.
  - Aumentar la retribución fija del Presidente y de los miembros de la Comisión de Auditoría debido a que las obligaciones relativas a la elaboración de informes o de partes relacionadas con esta función y los requerimientos de cumplimiento normativo han aumentado considerablemente en esta posición.
  - Aumentar la retribución fija de la Presidenta y de los miembros de la Comisión de Remuneraciones debido a que el puesto ha evolucionado teniendo una participación adicional en el compromiso de los grupos de interés. La remuneración de los Ejecutivos es una responsabilidad fundamental en la agenda de inversores de Amadeus
  - Aumentar la retribución fija de los miembros del Consejo para reflejar mejor su impacto significativo en el negocio y el sector y lograr una mejor alineación con el mercado para ser más competitivos.

## 6. Políticas de remuneraciones de los Consejeros aplicables en 2024 y 2025

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicada en 2024 es la siguiente:



**Enlace:**

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

**Vigencia:** Ejercicios 2022, 2023 y 2024.

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

**% de votos a favor:** 88,34%.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025 es la siguiente:



**Enlace:**

<https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2024/junta-general-accionistas/politica-remuneraciones-consejeros-2025-2027.pdf>

**Vigencia:** Ejercicios 2025, 2026 y 2027 (salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que lo modifique mientras esté en vigor).

**Fecha de aprobación por la JGA:** 6 de junio de 2024.

**% de votos a favor:** 94,10%.

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 2024 no se han concedido, consolidado ni recibido por parte de los Consejeros elementos retributivos distintos de los que se indican en los siguientes apartados de este Informe, ni tampoco está previsto en 2025 el empleo de ningún otro elemento retributivo distinto. No se han realizado otros pagos a los miembros de los Consejos de administración por parte de otras entidades del Grupo.

## 7. Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para el año 2025 y devengada en 2024)

En el apartado siguiente se presenta la información correspondiente tanto a la remuneración devengada en 2024 como a la aplicación prevista de la Política de Remuneraciones en 2025.

### Remuneración fija

#### Salario Base

El Consejero Ejecutivo recibe un Salario Base anual por el desempeño de funciones ejecutivas en la Compañía. La frecuencia de pago será, al menos, mensual y se abona en efectivo.

El propósito de este elemento es atraer y retener el talento clave responsable de cumplir con nuestros objetivos estratégicos, como impulsar nuestro propósito y crear valor para los accionistas. Remunerar la importancia de la posición y las competencias, el rendimiento y experiencia individual. Dotar de la independencia económica suficiente para equilibrar la retribución variable.

Como se describe en el apartado 5, el Salario Base se compara regularmente con un grupo de sociedades de referencia ad hoc. 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 2025.

AÑO 2025 (importe previsto)	AÑO 2024 (importe devengado)
<b>1.116.610 € (5% más que el año anterior)</b>	<b>1.063.508 €</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.076.250 € para el periodo de enero a marzo de 2025.</li> <li>1.130.063 € (a partir del 1 de abril de 2025).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.025.000 € para el periodo de enero a marzo de 2024.</li> <li>1.076.250 € (a partir del 1 de abril de 2024)<sup>12</sup>.</li> </ul>

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 12, los

<sup>12</sup> El Salario Base utilizado a efectos del pago del Bonus Anual real se calcula mediante un método de prorrateo diario.

honorarios por pertenencia al Consejo de Administración fijados para el Consejero Ejecutivo en 2024 se mantienen sin cambios desde 2014 y ascienden a 35.000 euros.

## Beneficios

El Consejero Ejecutivo tiene derecho a percibir determinados beneficios y retribuciones en especie. Su finalidad es ayudar a la Compañía a establecer un paquete retributivo total alineado con los estándares del mercado, facilitar la atracción y retención del personal clave. Entre dichos beneficios se pueden encontrar, 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 en algunos ejercicios.
- Subsidio de comida; y otros beneficios complementarios de reducida cuantía en el marco de la política general y / o práctica local de la Compañía.

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

El Consejero Ejecutivo podría participar en cualquier plan de acciones dirigido a todos los empleados, como los planes de compra de acciones proporcionados por Amadeus para el resto de la plantilla, conforme a la normativa aplicable. Actualmente, el Consejero Ejecutivo no participa en nuestro Plan Global de Compra de Acciones.

<b>AÑO 2025 (importe previsto)</b>	<b>AÑO 2024 (importe devengado)</b>
<b>70.000 €</b>	<b>69.360 €</b>
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/compromisos vinculados a la jubilación

El Consejero Ejecutivo participa en un esquema de aportación definida. La aportación anual de la Compañía es igual al 20% del Salario Base bruto 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.

<b>AÑO 2025 (importe previsto)</b>	<b>AÑO 2024 (importe devengado)</b>
<b>223.322 €</b>	<b>212.688 €</b>
Esta cifra se calcula como el 20% del Salario Base de cada mes (1.076.250 € hasta marzo y 1.130.063 € a partir del 1 de abril de 2025).	Esta cifra se calcula como el 20% del Salario Base de cada mes (1.025.000 € hasta marzo y 1.076.250 € a partir del 1 de abril de 2024).

Las contingencias cubiertas por este esquema son: (i) supervivencia a los 65 años de edad independientemente de la edad de jubilación, de jubilación legal, o de prejubilación (definida como al menos 63 años); (ii) fallecimiento; o (iii) declaración de incapacidad laboral permanente consistente en incapacidad total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Los beneficios consisten en el derecho económico que corresponda al beneficiario como consecuencia del acaecimiento de alguna de las contingencias cubiertas, sin perjuicio de cualquier pago anticipado que pudiera surgir para cumplir con las obligaciones tributarias correspondientes.

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

De acuerdo con lo anterior, los derechos económicos sobre las aportaciones realizadas al plan de aportación definida del que el Consejero Ejecutivo es beneficiario son compatibles con la indemnización por despido, salvo en el caso de que el contrato del Consejero Ejecutivo sea rescindido por la Sociedad debido a una conducta gravemente dolosa o punible por parte del Consejero Ejecutivo en el ejercicio de sus funciones.

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

### Bonus Anual de 2025 (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 2.233.220 €<sup>13</sup>). La siguiente escala de pago se aplica a todas las métricas, tanto financieras como ESG.

<sup>13</sup> Prorrataado utilizando un método mensual y utilizando las dos cantidades de Salario Base vigentes en 2025.



Nivel de rendimiento	Pago		
	Oportunidad objetivo (% del Salario Base)	% Oportunidad máxima	Euros
Por debajo del umbral	0%	0%	0 €
Umbral	50%	25%	558.305 €
Objetivo o Target <sup>14</sup>	100%	50%	1.116.610 €
Máximo	200%	100%	2.233.220 €

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.

### Métricas de rendimiento

A la hora de seleccionar las métricas de evaluación del rendimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera el plan operativo anual del Grupo y, por lo tanto, revisa y define los niveles de consecución anualmente. También considera los informes de la Comisión de Auditoría y los comentarios de la dirección para evaluar las métricas más relevantes para medir el éxito de la Compañía. Además, la Comisión revisa el establecimiento de objetivos cada año y revisa los niveles de crecimiento de los objetivos para garantizar que los niveles target y máximo se mantengan firmes en el contexto de las últimas previsiones. Están predeterminados y se fijan al comienzo del ejercicio.

Al fijar los objetivos, la Comisión también puede considerar las previsiones de los analistas, los objetivos estratégicos, las condiciones económicas y las expectativas de rendimiento que tiene la Comisión para el período en cuestión.

Para 2025, sin cambios desde 2024, las métricas financieras seleccionadas por la Comisión son Ingresos (28%), EBITDA (30%), *Earnings per share* (EPS) Ajustado (30%). Los objetivos establecidos para cada métrica en los niveles umbral, target y máximo representan el crecimiento interanual de estas métricas, están alineados con la fijación del presupuesto anual y calibrados para que el Bonus Anual se perciba solo en caso de darse un sólido rendimiento y crecimiento de estas métricas.

Tal y como se indica en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2023, la Comisión reforzó la conexión entre el Bonus Anual y las aspiraciones en materia de ESG al agregar métricas más allá de las ambientales, en el plan de 2024. Las métricas se basan en los objetivos ESG de la Compañía y, por lo tanto, están profundamente vinculadas con su estrategia ESG.

<sup>14</sup> Si cada métrica se pagara en el nivel objetivo o Target, el resultado sería este valor.

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.

Las métricas seleccionadas por la Comisión son cuantitativas, auditables y alinean la gestión con los objetivos incluidos en la estrategia ESG de Amadeus. En la siguiente tabla se describen estas métricas, con una ponderación total del 12%. Esto fue aprobado por el Consejo en 2024 y continúa sin cambios para el Bonus Anual de 2025. Los objetivos de KWH, inversión en la comunidad donde operamos y horas de formación por empleado se establecen teniendo en cuenta el crecimiento con respecto a los objetivos del año anterior.

<b>Prioridad ESG de Amadeus</b>	<b>Categoría de Sostenibilidad</b>	<b>Métrica</b>	<b>Peso</b>
Fomentar la sostenibilidad ambiental	Medioambiental	Electricidad por empleado (kWh por FTE)	2,4%
Fomentar la sostenibilidad ambiental	Medioambiental	Emisiones netas de CO2 (toneladas de CO2)	2,4%
Impulsar el impacto social	Social	Inversión en la comunidad (mEur)	2,4%
Potenciar el desarrollo del talento	Social	Horas de formación por empleado	2,4%
Ser un referente de confianza e integridad	Gobernanza	Formación en ciberseguridad	2,4%

### Procedimiento y metodología para la determinación del cumplimiento de los objetivos

La Comisión recibe información del Departamento Financiero y también puede trabajar con la Comisión de Auditoría. Los resultados del Bonus Anual y de la consolidación del incentivo a largo plazo para el Consejero Ejecutivo son aprobados por el Consejo de Administración en febrero.

Al evaluar el rendimiento al final de cada año, es posible que la Comisión deba usar su juicio para asegurarse de que cualquier pago refleja adecuadamente el rendimiento de la Compañía en lugar de simplemente aplicar una fórmula. La Comisión también podrá realizar ajustes por situaciones como (a título meramente enunciativo) fusiones, adquisiciones, enajenaciones, cambios en el tratamiento contable, liquidaciones tributarias puntuales significativas y cambios en el entorno macroeconómico o con un impacto relevante en la industria de viajes debidos a situaciones extraordinarias.

En su caso, cualquier ajuste (al alza o a la baja) sería explicado por la Comisión en el correspondiente Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros.

## Pago

Nuestra Política de Remuneraciones establece que el Bonus Anual puede estar sujeto a diferimiento parcial, así como que podría ser pagado en acciones. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha establecido que el Bonus Anual 2024 se liquidará únicamente en efectivo y no estará sujeto a periodo de diferimiento alguno.

### Bonus Anual de 2024 (devengado)

El Bonus Anual percibido en relación con el rendimiento de la Compañía en 2024 se detalla a continuación:

#### Bonus potencial (% del Target en 2024)

Target	Máximo	Bonus abonado
100%	200%	1.855.821 €, lo que supone el 174,5% del Target y 87% 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, como se describe en la introducción de este Informe

El pago ponderado de las métricas financieras fue del 153,7%, del 176% posible en el nivel máximo.

Además, se ha alcanzado el nivel target o superior en todos los objetivos ESG, lo que permite un pago ponderado de estas métricas del 20,9%, del 24% posible en el nivel máximo.

El pago total alcanzó el 174,5% para el período de medición de 2024.

En la siguiente tabla se muestra el detalle de los resultados, como porcentaje del Bonus objetivo:

Métrica	Ponderación (100%)	Objetivo o Target	Resultado ponderado
Ingresos (mEur)	28%	5.995	41,7%
EBITDA (mEur)	30%	2.199	52,0%
EPS Ajustado (Eur)	30%	2,54	60,0%
Sub Total	88%		153,7%
Electricidad por empleado (kWh por FTE)	2,4%	2.350	4,8%

Emisiones netas de CO2 (toneladas de CO2)	2,4%	3.432	2,4%
Inversión en las comunidades (mEur)	2,4%	3,20	4,8%
Horas de formación por empleado pEE	2,4%	17,00	4,0%
Finalización del curso de ciberseguridad	2,4%	98,0%	4,8%
Sub Total	12%		20,8%
<b>Resultado ponderado total (como % del objetivo)</b>			<b>174,5%</b>

De acuerdo con el apartado "[Procedimiento y metodología para la determinación del cumplimiento de los objetivos](#)", la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha examinado el cumplimiento de 2024 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 incentivos a largo plazo son una parte fundamental de un paquete de remuneración que resulte competitivo para los directivos de Amadeus. Tanto las cuantías como las métricas están diseñadas para impulsar el éxito sostenible e incentivar la maximización del valor a largo plazo para los accionistas. El incentivo a largo plazo puede liquidarse en metálico, en acciones o en una combinación de metálico y acciones, siempre que se cumplan las métricas de rendimiento y las condiciones de servicio establecidas a tal efecto.

Las concesiones se otorgan anualmente y la consolidación de derechos se basa en el servicio prestado y las condiciones de rendimiento durante un periodo plurianual de, como mínimo, tres años para garantizar un enfoque permanente a largo plazo en toda la toma de decisiones. En las siguientes tablas mostramos las métricas de rendimiento de cada concesión cubierta por este informe, el número máximo de acciones y lo efectivamente consolidado en 2024.

### Concesiones y objetivos:

CONCEDIDAS EN 2025	EN CURSO	ENTREGADAS EN 2024
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>PSP 2025-2028</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% EPS Ajustado</li> <li>○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos</li> <li>○ 20% TSR relativo</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>PSP 2022-2025</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% Beneficio Ajustado</li> <li>○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos</li> <li>○ 20% TSR relativo</li> </ul> </li> <li>● <b>PSP 2023-2026</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% EPS Ajustado</li> <li>○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos</li> <li>○ 20% TSR relativo</li> </ul> </li> <li>● <b>PSP 2024-2027</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% EPS Ajustado</li> <li>○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos</li> <li>○ 20% TSR relativo</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>PSP 2021-2024</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% Beneficio Ajustado</li> <li>○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos</li> <li>○ 20% TSR relativo</li> </ul> </li> </ul>

La escala de pago, presentada como porcentaje de la oportunidad objetivo correspondiente, del EPS Ajustado y el Flujo de Caja Operativo antes de impuestos (para las concesiones de 2023, 2024 y 2025) comienza en el 50% del objetivo, siendo el máximo del 200% del objetivo. Para la concesión de 2022, se utiliza el Beneficio Ajustado en lugar del EPS Ajustado, sin perjuicio de que la escala de pago sea la misma. Los valores objetivo (target) previstos para alcanzar ese nivel de pago se establecen de acuerdo con los principios de fijación del presupuesto a largo plazo de forma que se garantice que Amadeus alinee los pagos de retribución variable a largo plazo con sus exigentes objetivos financieros. El pago correspondiente al nivel objetivo (target) son acciones por un valor del 175% del Salario Base en el momento de la concesión.

La escala de pago de TSR para todas las concesiones es la siguiente:

<b>Rendimiento de Amadeus frente al grupo de comparación</b>	<b>Pago (% de la oportunidad máxima)</b>	<b>Pago como % del Salario Base (% de la oportunidad de Salario Base) para las concesiones de 2025, 2024 y 2023</b>	<b>Pago % del Salario Base (% de la oportunidad de Salario Base) para las concesiones de 2022 y 2021</b>
Por debajo del percentil 50	0%	0%	0%
En el percentil 50 (umbral)	25%	87,5%	50%
En el percentil 75 o superior (máximo)	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 *performance share units* máximas otorgadas en cada concesión. Desde 2023, el número máximo de *performance share units* equivale al 350% del Salario Base en el momento de la concesión, mientras que para los años anteriores todavía pendientes de liquidación 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 *performance share units* se haya establecido en la fecha de concesión utilizando un precio de la acción cercano al momento de la concesión.

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 (consulte la descripción del requisito de tenencia mínima de acciones en el apartado 4). No se pagan dividendos sobre las acciones no consolidadas.

PSP Plan	Año de concesión	Periodo de medición <sup>15</sup>	Año de entrega	% máximo del Salario Base	Número máximo de unidades de <i>performance share units</i> <sup>16</sup>	Valor máximo de las <i>performance share units</i> (en millones de euros) <sup>17</sup>
AESP 2025-2028	2025	2025 - 2027	2028	350%	A determinar en el momento de la concesión	3,95
PSP 2024-2027	2024	2024 - 2026	2027	350%	64.980 <sup>18</sup>	3,77
PSP 2023-2026	2023	2023 - 2025	2026	350%	59.790	3,57
PSP 2022-2025	2022	2022 - 2024	2025	200%	33.590	1,88
PSP 2021-2024	2021	2021 - 2023	2024	200%	31.090	1,88

A continuación se detallan las condiciones específicas para cada año de concesión del PSP.

## CONCESIÓN PSP EN 2025:

### PSP 2025-2028

De conformidad con la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Compañía y los términos y condiciones<sup>19</sup> aprobados por la Junta General de Accionistas en 2024, se realizará una concesión de *Performance Shares* bajo el Amadeus Executive Stock Plan, utilizando los tres parámetros de rendimiento que se indican a continuación, sin cambios con respecto a la concesión del año anterior:

<sup>15</sup> Para calibrar el inicio y el final del periodo de medición, el rendimiento financiero utiliza años naturales y el rendimiento de TSR utiliza la fecha de concesión.

<sup>16</sup> Las *performance share units* se calculan teniendo en cuenta el precio en el momento de la concesión.

<sup>17</sup> El valor utiliza el precio en el momento de la concesión y las *performance share units* máximas que se muestran en la tabla, salvo para 2025 donde se establece el 350% del Salario Base.

<sup>18</sup> Las 64.980 *performance share units* otorgadas al Consejero Ejecutivo son el resultado de los siguientes cálculos:

- 1) Multiplicar el Salario Base (1.076.250 €) por el porcentaje de consecución del escenario objetivo (es decir, 175%). Esto representa 1.883.438 euros.
- 2) Este importe (1.883.438 €) se divide por el precio inicial estimado por la Sociedad (es decir, 57,97 €/acción) para determinar el número de *performance share units* que corresponderían al Consejero Ejecutivo si se alcanzara el escenario objetivo. Esto representa 32.490 *performance share units*.
- 3) Por último, calculamos el número máximo de *performance share units* que se otorgarían al Consejero Ejecutivo multiplicando por dos el número de *performance share units* que le corresponderían en el escenario objetivo (ya que el porcentaje máximo de consecución del incentivo (es decir, 350%) es el doble del porcentaje de logro en el escenario objetivo (es decir, 175%)). Esto representaría 64.980 *performance share units*.

<sup>19</sup> Las concesiones del plan de acciones son en abril o mayo, 20-30 días después de la revisión salarial de la nómina, y tienen un periodo de consolidación de 3 años.

- 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 tres ejercicios. El grupo de comparación del TSR para esta concesión está formado por las siguientes 49<sup>20</sup> empresas, que es el mismo que el grupo de comparación del TSR para el PSP 2024-2027 y 2023-2026. El grupo de comparación del TSR es el resultado de un 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:

Grupo de comparación TSR			
ASML Holding	Dassault Systems <sup>21</sup>	Infineon Technologies	Southwest Airlines
Accenture	Edenred	Informa <sup>21</sup>	STMicroelectronics
Accor	EPAM Systems	InterContinental Hotels Group	Teleperformance
Akamai Technologies	Ericsson <sup>21</sup>	Nokia <sup>21</sup>	Temenos
Amdocs	Expedia	NXP Semiconductors	The Sage Group <sup>21</sup>
American Airlines Group	Gartner	Publicis Groupe	United Airlines Holdings
ASM internacional	Genpact	RELX	Verisk Analytics
Automatic Data Processing	GoDaddy	Ryanair Holdings <sup>21</sup>	Wolters Kluwers
Bechtle <sup>21</sup>	Halma	Sabre Corporation	Worldline <sup>21</sup>
Booking	Hexagon AB <sup>21</sup>	SAP <sup>21</sup>	WPP
Capgemini <sup>21</sup>	IAG <sup>21</sup>	Seagate Technology Holdings	
Cognizant Technology Solutions	IBM	Sodexo	
Compass Group PLC	Indra Sistemas <sup>21</sup>	Sopra Steria <sup>21</sup>	

<sup>20</sup> Originalmente, el grupo contaba con 51 empresas, pero Aveva Group fue adquirido y Software AG dejó de cotizar, por lo que actualmente tenemos 49 empresas en el grupo de comparación de TSR.

<sup>21</sup> Estas 14 empresas forman parte también del grupo de comparación europeo en materia de remuneración de 2023.



## CONCESIONES PSP EN CURSO:

### CONCESIÓN PSP EN 2024:

#### PSP 2024-2027

La concesión fue realizada en mayo de 2024. Las tres métricas de desempeño de la concesión 2024-2027, 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 relativo 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 49 empresas descritas en el PSP 2025-2028. Los niveles intermedios se calcularán mediante interpolación lineal entre el umbral y el target, y entre los niveles de consecución target y máximo.

#### PSP 2023-2026

La concesión fue realizada en mayo de 2023. 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 2025-2028, y esta concesión fue la primera con el grupo TSR modificado. Los niveles intermedios se calcularán 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 de 2022. Las tres métricas de desempeño de 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).

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 DEVENGADO:**

### **PSP 2021-2024**

En mayo de 2021, se otorgaron al Consejero Ejecutivo 31.090 *performance share units* (equivalentes al 200% de su Salario Base para el nivel máximo de rendimiento).

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 a 31 de diciembre de 2023 se establecieron 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.

La Rentabilidad Total Relativa para los Accionistas, tal y como se estableció inicialmente, se ha medido al final del periodo de rendimiento de tres años en referencia al grupo de comparación de TSR (el grupo se mantiene sin cambios y como se describe en el PSP 2022-2025) y la misma escala de pago de TSR.

El rendimiento durante el periodo 2021-2024 dio lugar a una consolidación del 75,3% de la concesión objetivo de conformidad con la consecución de objetivos siguiente:

Métrica	Ponderación	Umbral	Resultado		Pago ponderado
			Resultado	% Objetivo	
Beneficio Ajustado	50%	806,9 m	1.189,3m	96,3%	48,3%
Flujo de Caja Operativo antes de impuestos	30%	1.049,7 m	1.459,6 m	89,9%	27,0%
TSR relativo	20%	Percentil 50	38,5%	0%	0%

Pago total ponderado (como % del objetivo) 75,3%

Tras el correspondiente análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones examinó el desempeño en referencia a los objetivos y recomendó seguir la fórmula inherente a las reglas del plan sin ajustes. Esto dio lugar a un pago del 75,3% del objetivo a los beneficiarios del PSP, incluido el Consejero Ejecutivo. Como resultado de la fórmula en mayo de 2024 se entregaron 11.705 acciones brutas, y el valor de las acciones en la fecha de entrega ascendía a 748.885,5 €.

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

	Performance Share Plans	A comienzo del ejercicio 2024	Concedidas en 2024	Consolidadas durante 2024				Instrumentos vencidos y no consolidados	Al término del ejercicio 2024
	PSP	Número de acciones equivalentes (máximo)	Número de acciones equivalentes (máximo)	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	2021-2024	31.090	--	11.705	11.705	63,98	748.885,5	19.385	0
	2022-2025	33.590	--	--	--	--	--	--	33.590
	2023-2026	59.790	--	--	--	--	--	--	59.790
	2024-2027	--	64.980	--	--	--	--	--	64.980

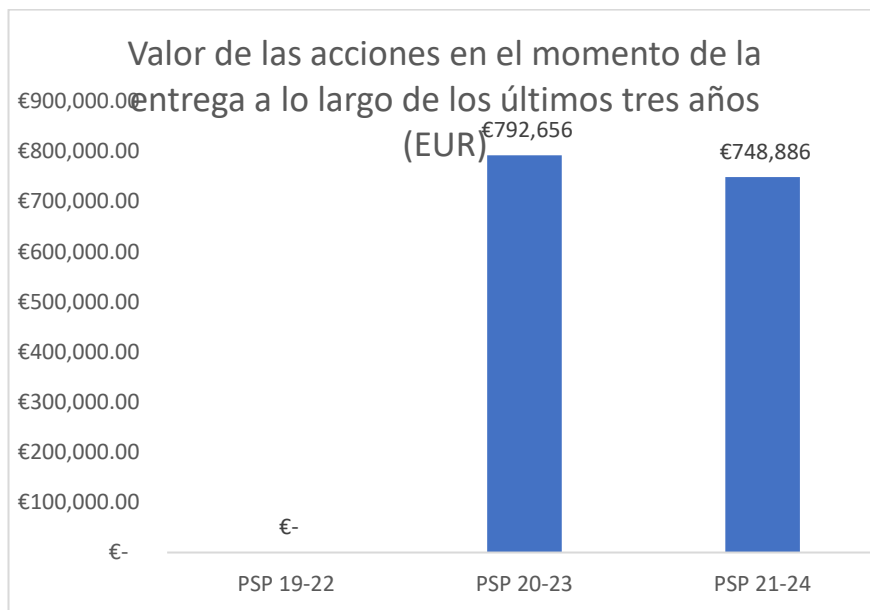
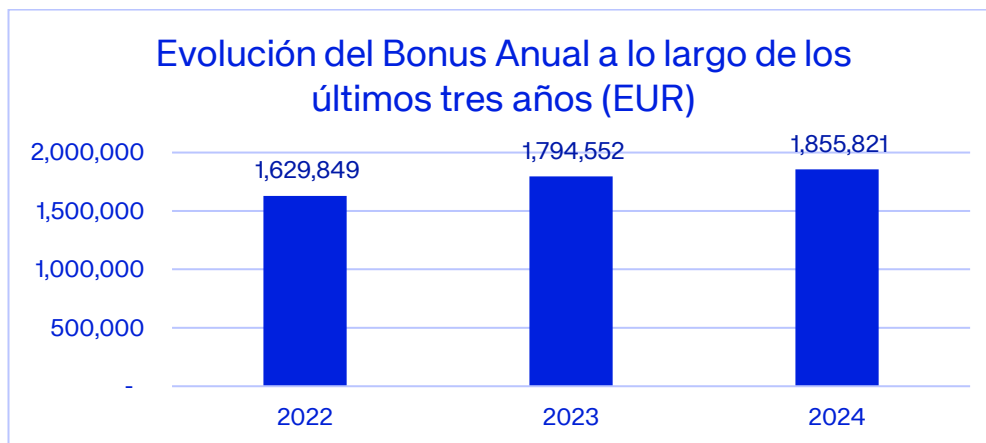
### Método y procedimiento para determinar el rendimiento en relación con los objetivos

De acuerdo con la Política, al final del período de medición, la Comisión puede revisar el rendimiento en relación con los niveles de consecución y utilizar su criterio para realizar ajustes por situaciones como (a título meramente enunciativo) fusiones, adquisiciones, enajenaciones, cambios en el tratamiento contable, liquidaciones tributarias puntuales significativas y cambios en el entorno macroeconómico o con un impacto relevante en la industria de viajes debidos a situaciones extraordinarias. La aplicación de su juicio es importante para garantizar que las evaluaciones finales del rendimiento son adecuadas.

A este respecto, podrán tenerse en cuenta los efectos económicos positivos o negativos causados por acontecimientos extraordinarios que puedan afectar a la consolidación, y los resultados a largo plazo y cualquier riesgo asociado se tendrán en cuenta en la propuesta de pago.

### Evolución del Bonus Anual y del PSP

La remuneración variable se basa en unos indicadores financieros transparentes e importantes. El impacto de la pandemia de COVID-19 se debilitó a partir de 2022. Debido al equilibrio de las métricas de beneficios e ingresos, el Bonus Anual del Consejero Ejecutivo está directamente vinculado al rendimiento financiero de la Compañía. En el caso de la oportunidad a largo plazo del Consejero Ejecutivo, está intrínsecamente vinculada al rendimiento financiero y al éxito de la Compañía mediante el uso de métricas de beneficios y TSR.



## 8. 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	2024	2023	2022	2021	2020
Remuneración fija*	1.380 €	1.318 €	1.252 €	1.217 €	1.187 €
Bonus Anual	1.856 €	1.795 €	1.630 €	1.399 €	880 €
Plan de Incentivos a Largo Plazo	749 €	793 €	€ -	851 €	1.591 €
<b>Total</b>	<b>3.985 €</b>	<b>3.905 €</b>	<b>2.882 €</b>	<b>3.468 €</b>	<b>3.658 €</b>

\*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 retribución total devengada del consejero ejecutivo en 2024 ascendió a 3.985 miles de euros, la retribución media devengada de los empleados ascendió a 77.495 euros y el ratio de estas cantidades es de 51,43.

Amadeus contaba con 19.415 empleados durante 2024, teniendo en cuenta la plantilla media equivalente a tiempo completo a lo largo del año, en más de 80 países de todo el mundo, donde existen condiciones retributivas específicas y variaciones en el mercado. 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), equivalentes a tiempo completo.

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

De acuerdo con la Política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración, (i) la cancelación parcial o total (malus), o (ii) la devolución parcial o total del pago (dentro de los 36 meses siguientes a su pago) del Bonus Anual o Incentivo a Largo Plazo pagado a los consejeros ejecutivos, en las siguientes circunstancias:

- Circunstancias imprevistas, que indiquen que se ha devengado o abonado una remuneración variable en base a información o datos inexactos o erróneos.
- Sanciones disciplinarias o condenas judiciales por causas imputables al Consejero Ejecutivo.
- Incumplimiento grave de los códigos de conducta internos, de las políticas aprobadas por la Compañía o infracción grave de la normativa aplicable a Amadeus.
- Reformulación de los estados financieros de la Compañía sin que ello se deba a una modificación de las normas contables aplicables.
- Si el auditor externo de la Compañía incluye en su informe excepciones que reduzcan los resultados tomados en consideración para determinar el importe de la remuneración variable a pagar.

Asimismo, la Comisión valorará si, en circunstancias excepcionales de este tipo, puede incluso proponer al Consejo de Administración la extinción de la relación contractual con los consejeros ejecutivos, así como la adopción de aquellas otras medidas que considere oportunas.

## 10. Excepciones temporales

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es consciente de que cualquier elemento retributivo fuera de la Política debe ser presentado y votado en la Junta General de Accionistas. No obstante, de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital (art. 529.novodecies.6), el Consejo de Administración, previo informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podría estar autorizado a aplicar una excepción temporal a esta Política que, en todo caso, se limitará a situaciones excepcionales en las que sea necesaria la no aplicación de la Política para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Compañía en su conjunto, y que podría afectar a cualquiera de los componentes de la remuneración de los consejeros ejecutivos.

En la Política, la Compañía incluyó la posibilidad de aplicar excepciones temporales en determinadas circunstancias. Estas situaciones podrán incluir, entre otras, el nombramiento de consejeros ejecutivos, a pesar de que se establezcan condiciones específicas para los mismos respecto de los componentes de su remuneración previstos en el apartado correspondiente de la Política.

De acuerdo con el marco legal español, cuando se aplica una excepción temporal al amparo de esta normativa, no se requiere la aprobación previa de la junta de accionistas. No obstante, se requiere que cualquier cambio se explique íntegramente, incluyendo la motivación, en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros que se presentará y votará en la junta de accionistas.

En caso de que surja alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales, los elementos retributivos descritos en el apartado 4 podrán ser objeto de estas excepciones temporales de acuerdo con el procedimiento que se describe a continuación:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá un informe valorando las circunstancias que darían lugar a la aplicación de las excepciones y la remuneración afectada que se modificaría.
- Para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá apoyarse en la opinión de un tercero externo.
- A la vista de las conclusiones del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará, en su caso, la propuesta de aplicación de una excepción temporal que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración.

A la fecha del presente informe, no se han aplicado excepciones temporales.

## 11. 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 2024, se describen en la tabla siguiente:

<b>Periodo de vigencia</b>	El contrato permanece en vigor mientras el Consejero Ejecutivo sea miembro del Consejo de Administración y desempeñe funciones ejecutivas.
<b>Plazo de preaviso</b>	El periodo de preaviso requerido al Consejero Ejecutivo y a la Sociedad es de un mínimo de seis meses.
<b>Indemnización por cese</b>	En caso de rescisión por voluntad libre de la Sociedad, por cualquier motivo, sin que esté referida a un incumplimiento grave o punible 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 punible 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.

La Política de Remuneraciones 2025-2027 establece que en caso de despido con causa o renuncia por parte de los nuevos consejeros ejecutivos, no recibirán ninguna indemnización. En otras circunstancias, y de acuerdo con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, todos los pagos relacionados con el cese de un consejero ejecutivo, incluidas las indemnizaciones por despido, los pagos por períodos de preaviso, los pagos por no competencia y cualquier otro pago relacionado con la finalización del contrato, estarán limitados al doble de su remuneración total anual bruta. No obstante lo anterior, la Compañía podrá reconocer derechos adicionales de indemnización en caso de promociones internas relacionadas con los servicios prestados antes del nombramiento como consejero ejecutivo.

#### **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 derechos de las acciones pendientes de pago 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 (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.

---

## 12. Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos (prevista para el año 2025 y devengada en 2024)

Los Consejeros No Ejecutivos son retribuidos atendiendo a su dedicación y responsabilidad. 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 por la dedicación, pero sin comprometer su independencia. En Amadeus, la remuneración de los CNE consiste en una remuneración fija anual. El Presidente y los Consejeros No Ejecutivos no participan en ningún plan de incentivos vinculado al rendimiento de la Compañía o en planes de pensiones y tampoco tienen derecho a dietas por asistencia. Únicamente se les reembolsarán los gastos de viaje y alojamiento justificados que hayan tenido que satisfacer para asistir a reuniones del Consejo y/o de cualquiera de sus Comisiones.

La remuneración total máxima agregada para 2024 en la Junta General de Accionistas 2024 celebrada el 6 de junio de 2024, por pertenencia al Consejo de Administración de la Compañía, asciende a 1.583.000 euros. De acuerdo con la Política en vigor, la remuneración anual del Presidente del Consejo y de los Consejeros en su condición de tales no deberá superar en total la cantidad de 2.500.000 euros, asumiendo que el número de Consejeros es once durante todo el año y que existen dos comisiones compuestas por cinco miembros cada una. La remuneración de 2025 en su conjunto estará por debajo de esta cantidad. No obstante, si el número de consejeros (once) y/o comisiones (dos de cinco consejeros cada una) aumentara y la remuneración total anual en su conjunto fuera superior a 2.500.000 euros, el importe máximo podría actualizarse, en todo caso supeditada a su aprobación por parte de los accionistas.

En 2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones solicitó al Consejo que aprobara los aumentos de la retribución fija de los CNE para 2025 tal y como se recoge en la siguiente tabla.

Estos incrementos propuestos, como ya se explicó en el apartado 5, han tenido en cuenta lo siguiente:

- **Presidente del Consejo:** tiene un impacto significativo en Amadeus y asume un papel activo, dedicando muchas horas de forma virtual y presencial a apoyar el crecimiento del negocio de pagos y preparar al Consejo.
- **Presidente y vocal de la Comisión de Auditoría:** las obligaciones relativas a la elaboración de informes o de reportes relacionadas con esta función y los requerimientos de cumplimiento normativo han aumentado considerablemente.

- Presidente y vocal de la Comisión de Retribuciones: el puesto ha evolucionado teniendo una participación adicional en el compromiso de los grupos de interés. La remuneración de los ejecutivos es una responsabilidad fundamental en la agenda de inversores de Amadeus.
- Vocal del Consejo de Administración: para reflejar mejor su impacto significativo en el negocio y el sector y lograr una mejor alineación con el mercado, para ser más competitivos.

La remuneración fija de los Consejeros No Ejecutivos aprobada para 2025 y la aplicada en 2024, se detallan a continuación:

<b>Remuneración fija anual de los Consejeros No Ejecutivos</b>	<b>Prevista para 2025</b>	<b>Devengada en 2024</b>	<b>Change</b>
Presidente del Consejo	430.000 €	344.400 €	24,9%
Consejero No Ejecutivo	105.000 €	97.200 €	8,0%
Presidente Com. Auditoría	70.000 €	60.750 €	15,2%
Presidente Com. Nombramientos y Retribuciones	55.000 €	48.600 €	13,2%
Vocal Com. Auditoría	35.000 €	30.375 €	15,2%
Vocal Com. Nombramientos y Retribuciones	27.500 €	24.300 €	13,2%
Consejero Ejecutivo, por su condición de Consejero	35.000 €	35.000 €	-

La remuneración fija devengada por cada Consejero No Ejecutivo en 2024 y la proporción relativa de la remuneración fija de cada Consejero No Ejecutivo sobre la remuneración total en el ejercicio fiscal 2024, se detallan a continuación:

<b>Remuneración fija anual de los Consejeros No Ejecutivos</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Proporción relativa</b>
D. William Connelly	344.400 €	21,77%
Dña. Xiaoqun Clever-Steg	121.500 €	7,68%
Dña. Amanda Mesler	176.175 €	11,13%
D. Peter Kürpick	121.500 €	7,68%
D. Stephan Gemkow	157.950 €	9,98%
Dña. Pilar García Ceballos-Zúñiga	151.875 €	9,60%
Dña. Jana Eggers	97.200 €	6,14%
D. David Vegara Figueras	127.575 €	8,06%
Dña. Eriikka Söderström	127.575 €	8,06%

D. Frits Dirk van Paasschen	121.500 €	7,68%
D. Luis Maroto	35.000 €	2,21%
<b>TOTAL</b>	1.582.250 €	100%

En el apéndice se incluye el desglose de los honorarios fijos recibidos por cada Consejero No Ejecutivo en 2024.

## 13. 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** propondrá al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros, así como las remuneraciones individuales y demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su cumplimiento.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne periódicamente, mediante convocatoria de su Presidenta, y revisa continuamente los sistemas de remuneración aplicables a los Consejeros, proponiendo su remuneración individual. Los consejeros ejecutivos no estarán presentes cuando se decida su remuneración individual.

La Comisión está asistida por asesores independientes en materia de remuneraciones. Estos proporcionan asesoramiento, información sobre las tendencias del mercado y las perspectivas de los inversores institucionales y, cuando corresponda, estudios de mercado. La Comisión puede solicitar colaboración de otros departamentos de la Compañía (por ejemplo, People & Culture, Auditoría Interna, Asesoría Jurídica, Secretaría General, Oficina de ESG). Terceros independientes también pueden colaborar con la Comisión para medir el nivel de consecución de los objetivos fijados para los bonus anuales y/o los incentivos a largo plazo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se asegurará de que los resultados finales de nuestros planes de remuneración variable estén alineados con el interés y la experiencia de los accionistas y otros grupos de interés de referencia. Anualmente, a través del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros, la Compañía informará debidamente a nuestros accionistas sobre el proceso de toma de decisiones para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones. La Compañía informará específicamente de cualquier consideración sobre la determinación del importe resultante a pagar de los elementos de remuneración variable.

**El Consejo de Administración** aprueba la Política de Remuneraciones propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y los incentivos a largo plazo vinculados al valor de las acciones antes de su presentación a la Junta General de Accionistas. Asimismo, aprueba el contrato mercantil de cualquier Consejero Ejecutivo con la Compañía, incluyendo todos los elementos retributivos. Para evitar conflictos de interés, el artículo 24 del Reglamento del Consejo establece medidas siguiendo los más altos estándares de gobierno corporativo. Si se identifica un conflicto de intereses, la Comisión trabajará con el Consejo para garantizar que se publica adecuadamente en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

**La Comisión de Auditoría** participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con el proceso de pago de la remuneración variable del Consejero Ejecutivo, mediante la verificación de la información financiera de la Compañía relativa al establecimiento de objetivos de rendimiento, y la medición frente a los objetivos utilizados en estos planes de remuneración variable.

**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 no vinculante en relación con el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros. 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 2024**

---

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 2024:

Miembro	Cargo	Tipología	Desde	Hasta	Experiencia y conocimiento	Asistencia a reuniones
Dña. Amanda Mesler	Presidenta	Independiente	01/01/2024	31/12/2024	Fintech, Tecnología, Electrónica, Consultoría de Gestión, Energía	100%
Dña. Pilar García Ceballos-Zúñiga	Vocal	Independiente	01/01/2024	31/12/2024	Finanzas, Tecnología, Retail, Otras Industrias, Fusiones y Adquisiciones	100%
D. Peter Kürpick	Vocal	Independiente	01/01/2024	31/12/2024	Ciencias Ambientales, Física, Tecnología	100%
Dña. Xiaoqun Clever-Steg	Vocal	Independiente	01/01/2024	31/12/2024	Tecnología, Marketing, Gestión	100%
D. Frits Dirk van Paasschen	Vocal	Independiente	01/01/2024	31/12/2024	Finanzas, Consultoría, Industria Hotelera, Retail	75%

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

En el ejercicio 2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió oficialmente en cuatro ocasiones. Históricamente, la Comisión se reunía tres veces al año, pero ha pasado a una rutina de "cuatro al año". En el siguiente cuadro se recogen las actuaciones más relevantes llevadas a cabo por la Comisión durante 2024:

<b>Temas relacionados con remuneraciones</b>	
<b>Febrero 2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación de los niveles de pago previstos de retribución variable previstos para 2024:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pago del Bonus para el año de medición 2023.</li> <li>○ Pronóstico de pago del <i>Performance Share Plan</i> (PSP) 2021-2023.</li> </ul> </li> <li>• Revisión del enfoque de modificación de las métricas ESG sobre el Bonus Anual.</li> <li>• Aprobación del Bonus Anual para 2024: 1) enfoque ESG y 2) métricas y condiciones de pago/rendimiento para 2024.</li> <li>• Aprobación de la concesión de <i>Performance Share Units</i> para 2024.</li> <li>• Aprobación de los planes de acciones de Amadeus (Amadeus Executive Share Plan -AESP-, Share Match Plan -SMP-, Equity Value Plan -EVP-).</li> <li>• Aprobación de la nueva dotación de capital 2024-2026.</li> <li>• Revisión y aprobación de la retribución total objetivo del Comité Ejecutivo para 2024.</li> <li>• Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023.</li> <li>• Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.</li> <li>• Informe de la Comisión sobre la Política de remuneraciones.</li> <li>• Informe Anual 2023 de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</li> </ul>
<b>Abril 2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación de un Nuevo Plan de Acciones (AESP).</li> <li>• Directrices sobre el requisito de tenencia accionarial del Comité Ejecutivo.</li> <li>• Actualización sobre Gobierno Corporativo.</li> <li>• Revisar y debatir el benchmark de la remuneración fija de los Consejeros No Ejecutivos y del Presidente del Consejo.</li> </ul>
<b>Octubre 2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paquete retributivo del CEO.</li> <li>• Retribución fija del Presidente del Consejo.</li> <li>• Aprobación de la retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos.</li> </ul>
<b>Diciembre 2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benchmarking salarial del Comité Ejecutivo.</li> <li>• Aprobación de la retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos y del Presidente del Consejo.</li> <li>• Paquete retributivo del CEO.</li> <li>• Revisar los comentarios recibidos de los inversores.</li> <li>• Visión general del rendimiento de los incentivos a corto y largo plazo.</li> <li>• Aprobación de las métricas del <i>Performance Share Plan</i> (PSP) para 2025.</li> </ul>

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.

En 2023, Deloitte fue nombrada formalmente por la Comisión como asesor independiente en materia de remuneraciones. Desde entonces, presta asesoramiento, actualizaciones de gobierno corporativo y regulatorias, tendencias del mercado y datos retributivos cuando resulta



preciso. Además, Deloitte ha prestado apoyo en el proceso de redacción de este Informe y 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 2024, 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 podrá proponer al Consejo de Administración, (i) la cancelación parcial o total (malus), o (ii) la devolución parcial o total del pago (dentro de los 36 meses siguientes a su pago) del Bonus Anual o Incentivo a Largo Plazo pagado a los consejeros ejecutivos, en las circunstancias indicadas en el apartado 9 (Ajustes ex post).
- Requisito mínimo de tenencia mínima de acciones: tal y como se establece en la Política, para aumentar la alineación con los intereses de los accionistas, se exige a los miembros del Comité Ejecutivo y al Consejero Ejecutivo que acumulen a lo largo del tiempo un determinado paquete de acciones de Amadeus. Para el CEO, el requisito es dos veces su Salario Base anual bruto. Los ejecutivos que no hayan alcanzado el número mínimo de tenencia de acciones requerido, no podrán, en términos generales, vender acciones adquiridas y entregadas en el marco de ningún incentivo a largo plazo de Amadeus, a excepción de las acciones que deban vender para cubrir cualquier coste derivado de su participación en el incentivo basado en acciones. En general, el periodo establecido para alcanzar los niveles de tenencia de acciones recomendados para los ejecutivos es de seis (6) años a partir del nombramiento en el cargo. El cumplimiento del requisito de tenencia de acciones no cuenta con acciones derivadas de planes cuyos derechos no se hayan consolidado.

- **Período de retención:** Las concesiones de acciones a los consejeros ejecutivos también suelen tener un período de retención de 24 meses durante los que se prohíbe la venta y transferencia, excepto para atender a las obligaciones fiscales requeridas. A partir de la fecha de entrada en vigor de la Nueva Política, en línea con las directrices de la CNMV, no se aplicará el periodo de retención sobre las acciones pasadas, actuales y futuras si se cumple el requisito mínimo de tenencia. Esto se aplica a todas las concesiones de acciones otorgadas al Consejero Ejecutivo.
- **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.

# 14. 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	345.979.471	76,80%

	Número	% sobre votos emitidos
Votos en contra	22.885.039	6,62%
Votos a favor	319.347.115	92,30%
Abstenciones	3.747.317	1,08%

### 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 ejercicio2024
William Connelly	Independiente	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024
Xiaoqun Clever-Steg	Independiente	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024
Frits van Paasschen	Independiente	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024
Amanda Mesler	Independiente	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024
Peter Kürpick	Independiente	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024
Stephan Gemkow	Independiente	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024
Pilar García Ceballos-Zúñiga	Independiente	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024
Jana Eggers	Independiente	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024
Luis Maroto Camino	Ejecutivo	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024
David Vegara Figueras	Independiente	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024
Eriikka Söderström	Independiente	Desde el 1/1/2024 hasta el 31/12/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Eriikka Söderström	97	0	30	0	0	0	0	0	127	127
Frits van Paasschen	97	0	24	0	0	0	0	0	121	62
Jana Eggers	97	0	0	0	0	0	0	0	97	97
David Vegara Figueras	97	0	30	0	0	0	0	0	127	127
Pilar García Ceballos-Zúñiga	97	0	55	0	0	0	0	0	152	152
Stephan Gemkow	97	0	61	0	0	0	0	0	158	158
Peter Kürpick	97	0	24	0	0	0	0	0	121	121
William Connelly	344	0	0	0	0	0	0	0	344	328
Xiaoqun Clever-Steg	97	0	24	0	0	0	0	0	121	121
Amanda Mesler	97	0	79	0	0	0	0	0	176	176
Luis Maroto Camino	35	0	0	1.063	1.856	0	0	2	2.957	2.912

### 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 2024” 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 2024".

La suma real para cada Consejero es:

- Eriikka Söderström: remuneración total asciende a 127.575 €.
- Frits Van Paaschen: remuneración total asciende a 121.500 €.
- Jana Eggers: remuneración total asciende a 97.200 €.
- David Vegara Figueras: remuneración total asciende a 127.575 €.
- 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 344.400 €.
- 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 2.956.659 €.

La remuneración total en el año 2024 de los Consejeros en su condición de tales asciende a 1.582.250 €, 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.**

Luis Maroto Camino	Nombre del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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. de instrumentos	Nº. de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes
	Performance Share Plan 2021-2024	31.090	31.090	-	-	11.705	11.705	63,98	748.885	19.385	-	-
	Performance Share Plan 2022-2025	33.590	33.590	-	-	-	-	-	-	-	33.590	33.590
	Performance Share Plan 2023-2026	59.790	59.790	-	-	-	-	-	-	-	59.790	59.790
	Performance Share Plan 2024-2027	-	-	64.980	64.980	-	-	-	-	-	64.980	64.980

**Observaciones**

El Performance Share Plan 2021-2024 se ha consolidado con un pago de 75,3% y se entregaron 11.705 acciones a 63,98 euros por acción.

En cuanto a las concesiones del Performance Share Plan desde 2022-2025 hasta 2024-2027, el número de instrumentos (y acciones equivalentes) incluidos es el número máximo de acciones que se pueden entregar. El número máximo deriva de una fórmula que considera el salario anual en el momento de la concesión, el porcentaje objetivo del salario según lo establecido en este informe, y el precio de la acción utilizado para la conversión del valor en unidades de acción en el momento de la concesión (un promedio del precio de la acción en un periodo antes de la concesión). Estas acciones solo se entregarán si el nivel de rendimiento está al máximo. Tenga en cuenta que si el nivel de rendimiento está en el objetivo, el número de acciones a entregar será el siguiente:

- Performance Share Plan 2022-2025: 16.795 acciones.
- Performance Share Plan 2023-2026: 29.895 acciones.
- Performance Share Plan 2024-2027: 32.490 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 2024 <sup>1</sup>		Año 2023	
	Año 2024	Año 2023	Año 2024	Año 2023	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			213	201		2.264	

**Observaciones**

<sup>1</sup> Este 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.

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
Prestaciones en especie	Seguros médicos y de vida para empleados, beneficios para automóviles, beneficios para servicios fiscales, seguros de viaje y otros beneficios	66.960 €

**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 2024	Total ejercicio 2023

**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 2024	Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024	Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio	Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024

		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. de instrumentos	Nº. de instrumentos	Nº. de 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 consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Año 2024	Año 2023	Año 2024	Año 2023	Año 2024		Año 2023	
					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 consolidados	Remuneración mediante sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 Sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración mediante sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 Grupo
Eriikka Söderström	127	0	0	0	127					
Frits van Paasschen	121	0	0	0	121					
Jana Eggers	97	0	0	0	97					
David Vegara Figueras	127	0	0	0	127					
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	344	0	0	0	344					
Xiaoqun Clever-Steg	121	0	0	0	121					
Amanda Mesler	176	0	0	0	176					
Luis Maroto Camino	2.957	749	213	66	3.985					

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 2024	% variación 2024/2023	Año 2023	% variación 2023/2022	Año 2022	% variación 2022/2021	Año 2021	% variación 2021/2020	Año 2020
<b>Consejero Ejecutivo (miles €)</b>									
Luis Maroto Camino	3.985	2,04%	3.905	35,50%	2.882	-16,90%	3.468	-5,19%	3.658
<b>Consejeros (miles €)</b>									
Eriikka Söderström	127	0%	127	35,11%	94	N.D.	0	N.D.	0
Frits van Paasschen	121	95,16%	62	N.D.	0	N.D.	0	N.D.	0
Jana Eggers	97	0%	97	4,30%	93	86%	50	N.D.	0
David Vegara Figueras	127	0%	127	108,20%	61	N.D.	0	N.D.	0
Pilar García Ceballos-Zúñiga	152	0%	152	15,15%	132	13,79%	116	17,17%	99
Stephan Gemkow	158	0%	158	19,70%	132	13,79%	116	31,82%	88
Peter Kürpick	121	0%	121	4,31%	116	0%	116	17,17%	99
William Connelly	344	4,88%	328	4,46%	314	48,11%	212	69,60%	125
Xiaoqun Clever-Steg	121	0%	121	11,01%	109	17,20%	93	132,50%	40
Amanda Mesler	176	0%	176	13,55%	155	154,10%	61	N.D.	0
<b>Resultados consolidados de la empresa (millones de €)</b>	1.252	12,11%	1.117	68,21%	664,3	N.A	-142,4	77,26%	-626,3
<b>Retribución media de los empleados (miles de €)</b>	77	2,67%	75	2,74%	73	14,06%	64	-12,33%	73

<b>Observaciones</b>
----------------------

A continuación, se explican las variaciones más relevantes en 2024:
---

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- La remuneración fija para el Presidente del Consejo (William Connelly) se incrementó en 2024.</li><li>- La variación positiva de Frits van Paasschen se debe a que se incorporó al Consejo durante el año 2023, y en el 2024 estuvo todo el año.</li></ul> |
|--|

## **D** OTRA 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 2025.

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

Sí

No

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



---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2024 ]

CIF: [ A-84236934 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[ SALVADOR DE MADARIAGA,1 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	345.979.471	76,80

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	22.885.039	6,62
Votos a favor	319.347.115	92,30
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	3.747.317	1,08

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don WILLIAM CONNELLY	Presidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don LUIS MAROTO CAMINO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don PETER KÜRPICK	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don STEPHAN GEMKOW	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña AMANDA MESLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña JANA EGGERS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don WILLIAM CONNELLY	344								344	328
Don LUIS MAROTO CAMINO	35			1.063	1.856			2	2.956	2.912
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	97		55						152	152
Don PETER KÜRPIK	97		24						121	121
Don STEPHAN GEMKOW	97		61						158	158
Doña XIAOQUN CLEVER-STEIG	97		24						121	121
Doña AMANDA MESLER	97		79						176	176
Doña JANA EGGERS	97								97	97
Doña ERIKKA SÖDERSTRÖM	97		30						127	127
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	97		30						127	127
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	97		24						121	62

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 WILLIAM CONNELLY	Plan							0,00				
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 2021	31.090	31.090			11.705	11.705	63,98	748.885	19.385		
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2023	59.790	59.790					0,00			59.790	59.790
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2024			64.980	64.980			0,00			64.980	64.980
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Plan							0,00				
Don PETER KÜRPICK	Plan							0,00				
Don STEPHAN GEMKOW	Plan							0,00				
Doña XIAOQUN CLEVER-STEC	Plan							0,00				
Doña AMANDA MESLER	Plan							0,00				
Doña JANA EGGERS	Plan							0,00				
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 DAVID VEGARA FIGUERAS	Plan							0,00				
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	Plan							0,00				

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don WILLIAM CONNELLY	
Don LUIS MAROTO CAMINO	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	
Don PETER KÜRPICK	
Don STEPHAN GEMKOW	
Doña XIAOQUN CLEVER-STEIG	
Doña AMANDA MESLER	
Doña JANA EGGERS	
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don WILLIAM CONNELLY								
Don LUIS MAROTO CAMINO			213	201			2.264	2.154
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA								
Don PETER KÜRPICK								
Don STEPHAN GEMKOW								
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG								
Doña AMANDA MESLER								
Doña JANA EGGERS								
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM								
Don DAVID VEGARA FIGUERAS								
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don WILLIAM CONNELLY	Concepto	
Don LUIS MAROTO CAMINO	Employee medical and life insurances, car benefit, tax services benefit, travel insurance, and other incidental benefits	66.960
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	
Don PETER KÜRPICK	Concepto	
Don STEPHAN GEMKOW	Concepto	
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	Concepto	
Doña AMANDA MESLER	Concepto	
Doña JANA EGGERS	Concepto	
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Concepto	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepto	
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	Concepto	

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 2024	Total ejercicio 2023
Don WILLIAM CONNELLY										
Don LUIS MAROTO CAMINO										



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA										
Don PETER KÜRPICK										
Don STEPHAN GEMKOW										
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG										
Doña AMANDA MESLER										
Doña JANA EGGERS										
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM										
Don DAVID VEGARA FIGUERAS										
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 WILLIAM CONNELLY	Plan							0,00				
Don LUIS MAROTO CAMINO	Plan							0,00				
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Plan							0,00				
Don PETER KÜRPICK	Plan							0,00				
Don STEPHAN GEMKOW	Plan							0,00				
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	Plan							0,00				
Doña AMANDA MESLER	Plan							0,00				
Doña JANA EGGERS	Plan							0,00				
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 DAVID VEGARA FIGUERAS	Plan							0,00				
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	Plan							0,00				

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don WILLIAM CONNELLY	
Don LUIS MAROTO CAMINO	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	
Don PETER KÜRPICK	
Don STEPHAN GEMKOW	
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	
Doña AMANDA MESLER	
Doña JANA EGGERS	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don WILLIAM CONNELLY								
Don LUIS MAROTO CAMINO								
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA								
Don PETER KÜRPICK								
Don STEPHAN GEMKOW								
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG								
Doña AMANDA MESLER								
Doña JANA EGGERS								
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM								
Don DAVID VEGARA FIGUERAS								

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don WILLIAM CONNELLY	Concepto	
Don LUIS MAROTO CAMINO	Concepto	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	
Don PETER KÜRPICK	Concepto	
Don STEPHAN GEMKOW	Concepto	
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	Concepto	
Doña AMANDA MESLER	Concepto	
Doña JANA EGGERS	Concepto	
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Concepto	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepto	
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don WILLIAM CONNELLY	344				344						344
Don LUIS MAROTO CAMINO	2.956	749	213	67	3.985						3.985
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	152				152						152
Don PETER KÜRPIK	121				121						121
Don STEPHAN GEMKOW	158				158						158
Doña XIAOQUN CLEVER-STEIG	121				121						121
Doña AMANDA MESLER	176				176						176
Doña JANA EGGERS	97				97						97
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	127				127						127
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	127				127						127

## 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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	121				121						121
<b>TOTAL</b>	<b>4.500</b>	<b>749</b>	<b>213</b>	<b>67</b>	<b>5.529</b>						<b>5.529</b>

**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 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don LUIS MAROTO CAMINO	3.985	2,05	3.905	35,50	2.882	-16,90	3.468	-5,19	3.658
<b>Consejeros externos</b>									
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	121	0,00	121	11,01	109	17,20	93	132,50	40
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	127	0,00	127	108,20	61	-	0	-	0
Doña AMANDA MESLER	176	0,00	176	13,55	155	154,10	61	-	0
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	127	0,00	127	35,11	94	-	0	-	0
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	121	95,16	62	-	0	-	0	-	0

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Doña JANA EGGERS	97	0,00	97	4,30	93	86,00	50	-	0
Don PETER KÜRPICK	121	0,00	121	4,31	116	0,00	116	17,17	99
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS- ZUÑIGA	152	0,00	152	15,15	132	13,79	116	17,17	99
Don STEPHAN GEMKOW	158	0,00	158	19,70	132	13,79	116	31,82	88
Don WILLIAM CONNELLY	344	4,88	328	4,46	314	48,11	212	69,60	125
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	1.252.700	12,11	1.117.400	68,21	664.300	-	-142.400	77,26	-626.300
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	77	2,67	75	2,74	73	14,06	64	-12,33	73



**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:

[ 27/02/2025 ]

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

- Si  
 No