
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A-84236934]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[SALVADOR DE MADARIAGA, 1, 28027 MADRID]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Datos comparativos de mercado.

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

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

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

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

La consultora Willis Towers Watson ha sido nombrada formalmente por la Comisión como asesor independiente en materia de remuneraciones. Como tal, presta asesoramiento y facilita información de mercado y datos retributivos cuando resulta preciso.

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

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

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

1. MIX RETRIBUTIVO

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

Al igual que en 2019, en 2020, para un cumplimiento de objetivos del 100%, el porcentaje de la retribución total del Consejero Ejecutivo ligado a riesgo (es decir, sujeto a condiciones de rendimiento) sería aproximadamente del 65%. Si los resultados de la Sociedad se sitúan en el nivel máximo previsto, dicho porcentaje se elevaría aproximadamente hasta un 79%.

La Comisión de Retribuciones no hará uso en 2020 de la discreción de incrementar el importe de su bonus anual máximo hasta el 200% del salario base, ni el importe máximo del incentivo a largo plazo al 400%. Según lo establecido en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, este incremento sería aplicable únicamente en circunstancias excepcionales que podrían incluir, a título enunciativo, la retención, desempeño excepcional de la Compañía, o condiciones de mercado significativamente alteradas.

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

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

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

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

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

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

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

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

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable de revisar y analizar la política de remuneraciones y su aplicación. Aproximadamente 12 altos directivos pertenecen al ámbito de competencia de la Comisión. Este grupo incluye a profesionales cuyas actividades pueden tener un impacto material en el perfil de riesgo de la entidad.
- Asimismo, la Comisión de Auditoría de la Sociedad participa en el proceso de toma de decisiones respecto a la remuneración variable a corto plazo (bonus) del Consejero Ejecutivo.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se compone actualmente de 5 miembros, 3 de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría. La presencia simultánea de Consejeros en estas dos Comisiones garantiza que los riesgos vinculados a la remuneración se tengan en cuenta en los debates de ambas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto para la definición como para el proceso de evaluación anual y plurianual de los incentivos.
- No se contempla la obtención de remuneración variable garantizada.
- Ajustes ex-post: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en virtud de las funciones establecidas en los Estatutos de la Sociedad y en el Reglamento del Consejo de Administración, está facultada para proponer al Consejo la cancelación o el reembolso de cualquier remuneración variable a corto o largo plazo que se haya satisfecho a los beneficiarios correspondientes, en el caso de circunstancias imprevistas que indiquen que la remuneración variable se ha devengado o se ha satisfecho en función de información o datos inexactos o erróneos, o que incumplan las normas internas de la Sociedad o la legislación vigente, según se haya demostrado posteriormente.
- Requisitos de tenencia de acciones: en aras de incrementar su vínculo con los intereses de los accionistas, se requiere a los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección que mantengan un cierto número de acciones de Amadeus a lo largo del tiempo ("shareholding guidelines"). En el caso del Consejero Ejecutivo, el número de acciones que se le requiere mantener es el equivalente a dos (2) veces su salario fijo bruto anual. El número de acciones actual que posee el Consejero Ejecutivo es considerablemente mayor al requisito de tenencia aprobado (a fecha 31 de diciembre de 2019, el Consejero Ejecutivo era titular de 72,360 acciones de la Sociedad, excluyendo instrumentos financieros).

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

- El Consejero tendrá que adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones en las que sus intereses, ya sea por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus obligaciones para con la Sociedad.
- El Consejero deberá informar de la existencia de conflictos de intereses al Consejo de Administración y abstenerse de participar e intervenir en deliberaciones y votaciones sobre resoluciones o decisiones en las que el Consejero, o una persona vinculada con él, tenga un conflicto de intereses.
- El Consejero no podrá, ni directa ni indirectamente, llevar a cabo transacciones con la Sociedad salvo en los casos de dispensa establecidos en el Reglamento del Consejo.
- Los Consejeros deberán comunicar al Consejo la participación que posean en el capital de una entidad con el mismo, análogo o complementario género de actividad al que constituya el objeto social de Amadeus, así como los cargos o funciones que en ellas ejerzan, y la realización por cuenta propia o ajena, del mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituye el objeto social de la Sociedad.
- En todo caso, las situaciones de conflicto de intereses en las que se encuentren los Consejeros tendrán que ser comunicadas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la memoria anual.

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

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

Los niveles de remuneración de 2020 serán los mismos que en 2019:

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

La remuneración fija anual del Consejero Ejecutivo en su condición de tal tampoco ha sido incrementada y seguirá ascendiendo a 35.000 € como en años anteriores.

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

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

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

- Proporcionar una remuneración principal competitiva del rol.
- Atraer y retener a los mejores profesionales siendo competitivos con el mercado.
- Recompensar el valor individual del rol, habilidades, experiencia y responsabilidad.

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

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

Para 2020, tras una detenida consideración del rendimiento de la Sociedad, tendencias de mercado y salarios y condiciones en todo el Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó un incremento del salario base del 1,2% (con efecto desde el 1 de abril de 2020) respecto al salario de 2019. Este porcentaje representa la inflación media de 2019 en las principales plazas europeas de Amadeus (España, Francia y Alemania). Este incremento es inferior al establecido en la política general aplicado al personal en dichas plazas e inferior a la previsión de mercado para posiciones ejecutivas. El nuevo salario base con fecha efectiva 1 de abril de 2019 será de 952.000€.

Además del salario base, el Consejero Ejecutivo recibe una retribución por su pertenencia al Consejo de Administración, de acuerdo con la política de remuneraciones descrita anteriormente para Consejeros en su condición de tales, la cual refleja las prácticas habituales del mercado en España. Tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, en 2020, el Consejero Ejecutivo recibirá la misma remuneración del Consejo que en los últimos cinco años (35.000 €).

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

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

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones prevé mantener dichos beneficios a su nivel actual. En este sentido, la Compañía prevé que el coste de estos beneficios y la retribución en especie sea de alrededor de 90.000 € (similar a la del año 2019). Aun así, esta cantidad podría fluctuar dependiendo de, entre otros factores, primas de seguros, las circunstancias personales del Consejero Ejecutivo y factores externos.

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

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

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

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

1. ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE:

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

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

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

Las métricas y los objetivos son aprobados por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de cada año. Para el año 2020, las métricas son los ingresos, el EBITDA y el beneficio por acción o EPS ajustado, con igual ponderación para cada criterio.

La cuantía máxima del bonus anual del Consejero Ejecutivo en 2020 es del 180% del salario base devengado durante el año y únicamente se satisface si se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales que se han fijado. La cuantía total a pagar por el bonus anual podría situarse entre el 0% y el 100% de la cuantía máxima fijada (esto es, entre 0 y 1.708.538 €). De la cantidad máxima, se concede el 25% si se ha alcanzado el umbral mínimo de cumplimiento en cada métrica, el 50% si se alcanza el nivel objetivo o "target" y el 100% si se ha logrado un sobrecumplimiento de objetivos. Los valores intermedios se calculan mediante interpolación lineal. En caso de que no se alcance el umbral mínimo de cumplimiento la retribución será cero.

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

La concesión del ciclo 2020 del Performance Share Plan se realizará de acuerdo con la política de remuneración de la Sociedad y conforme a las condiciones aprobadas por la Junta General de Accionistas de 2018. El número máximo de acciones a conceder al Consejero Ejecutivo en mayo de 2020 no superará el 200% del salario base para el nivel máximo de rendimiento (esto es, entre 0 y 1.904.000€). El importe a pagar del incentivo a largo plazo podría variar entre el 0% y el 100% de las acciones máximas concedidas. El valor final del incentivo dependerá a su vez de la variación del precio de la acción durante los 3 años del periodo de maduración del ciclo.

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

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

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

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

Para 2020, el grupo de referencia de TSR consistirá en las siguientes 54 sociedades, la mayoría de ellas pertenecientes al índice Eurofirst 300, con operaciones en sectores similares a los de Amadeus -viajes y ocio, medios de comunicación, tecnología y telecomunicaciones, así como sociedades con capacidades de procesamiento de datos y transacciones que formaron parte del grupo de comparación en el proceso de salida a Bolsa (OPV).

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

Deutsche Telekom, Nokia, Tele2 AB, Equifax, Orange, Telecom Italia.

La escala de pagos dependientes del TSR es la siguiente:

- si el nivel de rendimiento es inferior al percentil 50, el pago será del 0%.
- si el nivel de rendimiento se sitúa en el umbral (Amadeus alcanza el percentil 50 en el ranking), el pago será del 25% del máximo.
- si el nivel de rendimiento es el máximo (percentil 75 o superior), el pago será del 100% del máximo.

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

En el momento de o inmediatamente después de la consolidación, las acciones netas entregadas al Consejero Ejecutivo (después de impuestos) estarán sujetas a un periodo obligatorio de tenencia de dos años.

Al igual que en el pasado, no se abonarán dividendos sobre las acciones no consolidadas de forma efectiva.

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

- PSP 2017-2020 (número máximo de acciones que podrían consolidarse: 38.630): la consolidación será efectiva en mayo de 2020, si se cumplen

las condiciones pertinentes de servicio y rendimiento. Las principales condiciones de este ciclo están descritas en Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2016.

- PSP 2018-2021 (número máximo de acciones que podrían consolidarse: 30.770): la consolidación será efectiva en mayo de 2021, si se cumplen las condiciones pertinentes de servicio y rendimiento. Las principales condiciones de este ciclo están descritas en Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2017.

- PSP 2019-2022 (número máximo de acciones que podrían consolidarse: 28.040): la consolidación será efectiva en mayo de 2022, si se cumplen

las condiciones pertinentes de servicio y rendimiento. Las principales condiciones de este ciclo están descritas en Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2018.

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

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

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

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

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

3. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

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

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

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

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

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho**

los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

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

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

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

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

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

Cualesquiera otras circunstancias no darán lugar a ninguna indemnización.

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

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

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

Otras condiciones del contrato mercantil del Consejero Ejecutivo:

- En virtud del artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejero Ejecutivo no podrá llevar a cabo ninguna actividad que constituya una competencia efectiva a las actividades que realiza la Sociedad. Esta obligación podrá ser objeto de dispensa por la Junta General de Accionistas si no se prevé ningún perjuicio para la Sociedad, o si se prevé una compensación por los beneficios que se esperase obtener de la dispensa.
- En virtud del artículo 22 Reglamento del Consejo de Administración, el Consejero Ejecutivo mantendrá el secreto de toda información no pública a la que haya tenido acceso durante el desempeño de su cargo. La obligación de confidencialidad perdurará aun después de haber cesado en su cargo.

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

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

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

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

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

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

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

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

La política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos y no Ejecutivos a aplicar en 2020 está limitada a la estricta aplicación de la política de remuneraciones aprobada por los accionistas en la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2018 (en vigor desde el 1 de enero de 2019 y que seguirá vigente en 2020 y en 2021, salvo que la Junta General de Accionistas adopte una resolución que la modifique).

A la fecha de publicación del presente informe, no ha habido ningún cambio o modificación de la política actual y la única propuesta relacionada con la remuneración de los Consejeros que el Consejo planea presentar a la Junta General de Accionistas del 2020, es la cantidad máxima global a ser pagada a los Consejeros en su condición de tales (la cual es propuesta por el Consejo para su aprobación en la Junta General de Accionistas de cada año).

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

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

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

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

El informe de remuneraciones de los Consejeros de 2018 fue sometido a voto consultivo de los accionistas en la Junta General de Accionistas celebrada en junio de 2019. Alrededor del 91.3% de los accionistas que votaron en la Junta lo hicieron a favor del informe, frente al 88,9% del ejercicio anterior.

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

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

Durante el año 2019 el Consejo de Administración ha tomado las decisiones correspondientes en relación con los aspectos de retribución que, de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, no pueden ser delegados.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está actualmente presidida por D. David Webster (Consejero Externo Independiente), quien, efectivo a 21 de abril de 2019, fue nombrado Presidente por un periodo de dos años. Reemplazó en el cargo a D. Guillermo de la Dehesa, una vez

el plazo para el que fue nombrado había expirado. El resto de miembros de la Comisión son Dña. Clara Furse (Consejera Externa Independiente), D. Francesco Loredan (Otros Externos), D. Peter Kuerpick (Consejero Externo Independiente) y D. Guillermo de la Dehesa (Consejero Externo Independiente).

A este respecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en las siguientes ocasiones durante 2019:

- 14 de febrero de 2019.
- 10 de abril de 2019.
- 11 de diciembre de 2019.

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

del orden del día en los que el Presidente consideró apropiada su presencia.

Además, la consultora Willis Towers Watson ha sido nombrada formalmente por la Comisión como asesor independiente en materia de remuneraciones. Como tal, presta asesoramiento y facilita información de mercado y datos retributivos cuando resulta preciso.

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

- Aprobación de la retribución de los consejeros en su condición de tales.
- Aprobación de la compensación total target de 2019 de los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección.
- Aprobación del Informe Anual de Retribuciones del Consejo para 2018.
- Aprobación del Informe Anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para 2018.
- Aprobación de los resultados del bonus anual de 2018.
- Aprobación de la estructura, métricas, y rangos de cumplimiento para el bonus anual de 2019.
- Aprobación de las métricas y calibración de los rangos de cumplimiento para el PSP 2019.
- Actualizaciones sobre el cumplimiento del bonus anual y del Performance Share Plan.
- Aprobación del paquete de compensación de los nuevos miembros del Comité Ejecutivo.
- Análisis de las implicaciones de la Guía Técnica de la CNMV 1/2019.

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

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

Con respecto a la remuneración devengada en 2019, la Compañía ha seguido los procedimientos descritos en la sección A.1 en relación con las medidas adoptadas para reducir la exposición excesiva a riesgo.

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

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

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

- (i) salario fijo base;
- (ii) remuneración variable a corto plazo;
- (iii) remuneración variable a largo plazo, y
- (iv) otras remuneraciones (honorarios por pertenencia al Consejo, retribuciones en especie y pensiones).

La remuneración total devengada en 2019, incluyendo las contribuciones a los sistemas de ahorro a largo plazo o planes de pensiones, es similar a la remuneración total devengada en 2018. El incremento de la remuneración variable del CEO se debe principalmente al aumento en el porcentaje del bonus si se alcanza el nivel objetivo o "Target" (75% en 2018 comparado con 90% en 2019), mientras que el grado de cumplimiento de los objetivos ligados a bonus anual y a incentivo a largo plazo han sido similares en 2018 y en 2019.

En relación a la política de remuneraciones aplicable a los Consejeros en su condición de tales, la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en 2018 para el 2019 incluye conceptos idénticos a los descritos en la sección A.1. La Junta General de Accionistas celebrada en junio de 2019 aprobó la remuneración máxima del Presidente y de los Consejeros en su condición de tales (incluyendo al Consejero Ejecutivo) por importe de 1.745.500 €. El incremento comparado con el límite anterior de 1.426.000 € se debe a que el número de consejeros ha aumentado de once (11) a trece (13), tal y como lo aprobó la Junta General de Accionistas celebrada en junio de 2019.

Los siguientes párrafos incluidos en esta sección B describen cómo la remuneración devengada en 2019 cumple con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros en vigor en 2019.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	303.613.106	69,19
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	10.973.419	3,61
Votos a favor	277.160.315	91,29
Abstenciones	15.479.372	5,10

Observaciones

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

Tal y como se explica en la sección A.1., los Consejeros Externos son retribuidos en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva. En este sentido, la cuantía de la remuneración de Consejeros Externos se calcula de modo que ofrezca incentivos a la dedicación, pero que al mismo tiempo no comprometa su independencia. Por este motivo, la remuneración de los Consejeros Externos consiste en una remuneración fija.

Tal y como se establece en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa las remuneraciones de los Consejeros no ejecutivos cada dos años confrontándolas con los datos de compañías comparables en los principales índices europeos (incluyendo el IBEX 35). La última revisión se llevó a cabo en 2017, por lo que se procedió a su revisión en 2019. Tras el análisis de las tendencias actuales del mercado llevado a cabo junto con asesores independientes expertos en la materia, la Comisión propuso al Consejo el incremento de las retribuciones anuales teniendo en cuenta la media de los tipos de inflación de los dos últimos años en las principales plazas europeas de Amadeus (España, Francia y Alemania).

De acuerdo con lo anterior, las retribuciones fijas pagadas a los consejeros por su condición de tales durante el 2019 se incrementaron en un 2,9% con respecto a las retribuciones del 2017 y 2018:

- Remuneración anual pagada al Presidente: 314.000 €.
- Remuneración anual pagada a cada Consejero no Ejecutivo: 93.100 €.
- Remuneración anual pagada al Presidente de una Comisión: 46.550 €.
- Remuneración anual pagada a cada miembro de una Comisión: 23.275 €.

La remuneración anual del Consejero Ejecutivo por su pertenencia al Consejo no fue incrementada y continúa siendo de 35.000 €.

Los Consejeros no tienen derecho a dietas por asistencia.

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

Según lo explicado en la sección A.1., cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estudia el nivel de cualquier aumento en la revisión anual del salario del Consejero Ejecutivo, tiene en cuenta las retribuciones y condiciones laborales de los empleados de Amadeus en su conjunto y los datos de mercado.

Para 2019, tras una detenida consideración del rendimiento de la Sociedad, datos de mercado y salarios y condiciones en todo el Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó un incremento del salario base del 1,5% (con efecto el 1 de abril de 2019) respecto al salario base de 2018. Esto es, de enero a marzo el salario base anual fue de 926.750 € y de abril a diciembre fue de 940.750 €.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

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

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

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

Durante 2019, el Consejero Ejecutivo participó en un plan de remuneración variable a corto plazo, el bonus anual, el cual se pagará en abril de 2020.

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

Las métricas, los objetivos y la cuantía máxima fueron aprobados por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de 2019.

- Al seleccionar las métricas, la Comisión tuvo en cuenta los objetivos estratégicos del Grupo y las prioridades de negocio a corto y largo plazo para 2019. En este sentido, para el año 2019 las métricas fueron las siguientes: (i) ingresos, (ii) EBITDA y (iii) beneficio por acción o EPS ajustado, con igual ponderación para cada criterio.

- Los objetivos fueron fijados de acuerdo con el plan operativo del Grupo y fueron revisados con el fin de que fueran lo suficientemente exigentes.

Al fijar los objetivos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, también tuvo en cuenta las previsiones de los analistas, las condiciones económicas y las expectativas de rendimiento que tiene la Comisión para el periodo en cuestión.

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

La evaluación final se ha basado en los resultados auditados de 2019 y del nivel de cumplimiento de los objetivos.

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

Objetivos

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

Los grados de consecución son los siguientes:

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

Grado de consecución - Bonus Anual 2019

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

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

Durante 2019, se consolidó el Performance Share Plan concedido al Consejero Ejecutivo en 2016 (en adelante, el "PSP 2016").

El resultado del PSP 2016 estaba vinculado al crecimiento del EPS en los tres años completos de 2016 a 2018 (con una ponderación del 60%), así como al posicionamiento relativo de la rentabilidad total para los accionistas de Amadeus respecto a un grupo de referencia (con una ponderación del 40%).

El grupo de referencia estaba compuesto por sociedades incluidas en el índice Eurofirst 300 a marzo de 2016 en los sectores de viajes, ocio, medios de comunicación, telecomunicaciones y tecnología (tanto de software como de hardware), así como sociedades con capacidades de procesamiento de datos o transacciones que formaban parte del grupo de comparación en el proceso de salida a Bolsa (OPV). A continuación se facilita la lista completa del grupo:

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

Cuatro compañías inicialmente incluidas en el grupo de referencia (ARM Holdings, Dun & Bradstreet, Numericable - SFR y Sky) dejaron de cotizar durante el periodo de medición y por lo tanto fueron excluidas del grupo de comparación (esto es, los cálculos fueron realizados teniendo en cuenta a las 62 compañías restantes).

La evaluación final del resultado del PSP 2016 se llevó a cabo a partir de los resultados auditados del objetivo de EPS y una valoración de un consultor externo (Aon Hewitt) del rendimiento del TSR de las sociedades del grupo de referencia, incluyendo a Amadeus. En lo que respecta al TSR relativo, Amadeus se clasificó en el 8º lugar del grupo de referencia (equivalente a un percentil 89, donde el primer lugar en el ranking equivale a un percentil 100).

El nivel de cumplimiento de ambos objetivos estuvo por encima del máximo, dando lugar a un pago del 200% del target/objetivo (o 100% del máximo).

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

Objetivos:

EPS ajustado (ponderación 60%)

TSR relativo (ponderación 40%)

Los grados de consecución son los siguientes:

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

Grado de consecución - PSP 2016

EPS ajustado: Máximo

TSR relativo: Máximo

Total: Máximo

Para el PSP 2016, las acciones entregadas después de su consolidación eran de libre disposición, siempre que el Consejero Ejecutivo cumpliera con el requisito de tenencia de acciones de la Compañía descrito en la sección A.1.

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

No se ha reducido ni reclamado la devolución de ningún componente variable durante 2019.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

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

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

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

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

caso de rescisión por cualquier otro motivo, el Consejero Ejecutivo conservaría los derechos económicos derivados de las aportaciones realizadas por la Sociedad.

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

No ha habido indemnizaciones o pagos por cese a Consejeros durante 2019.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

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

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

No existe ninguna remuneración adicional devengada a favor de los Consejeros en contraprestación por servicios prestados diferentes a los que son inherentes a su cargo durante 2019.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No se han concedido ni anticipos, ni créditos ni garantías a ningún Consejero durante 2019.

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

El Presidente del Consejo participa en un seguro médico, cuyo coste forma parte de su remuneración fija de 314.000 EUR.

El Consejero Ejecutivo tiene derecho a determinadas prestaciones y retribuciones en especie. Durante 2019, ha percibido los siguientes beneficios:

- Seguro médico privado para él y sus familiares directos;
- Seguro de vida e incapacidad;
- Vehículo, tarjeta para combustible y aparcamiento (en las instalaciones de Amadeus);
- Asistencia en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias;
- Dietas de manutención; y
- Otras prestaciones complementarias de reducida cuantía (tales como servicios de conciliación de la vida personal y profesional y seguro de viajes).

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No ha habido remuneraciones de este tipo devengadas por los Consejeros durante 2019.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Ningún otro tipo de remuneración ha sido devengada por los Consejeros durante 2019.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Presidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CLARA FURSE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don DAVID WEBSTER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCESCO LOREDAN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZÚÑIGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don NICOLAS HUSS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don STEPHAN GEMKOW	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PETER KUERPICK	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	Consejero Independiente	Desde 20/06/2019 hasta 31/12/2019
Don WILLIAM CONNELLY	Consejero Independiente	Desde 20/06/2019 hasta 31/12/2019
Don LUIS MAROTO CAMINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	312							2	314	305
Doña CLARA FURSE	93		70						163	146
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	93		54						147	159
Don DAVID WEBSTER	93		63						156	149
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	93		23						116	114
Don FRANCESCO LOREDAN	93		23						116	114
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZÚÑIGA	93		23						116	102
Don NICOLAS HUSS	93								93	91
Don STEPHAN GEMKOW	93								93	48
Don PETER KUERPICK	93		23						116	59
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	49								49	
Don WILLIAM CONNELLY	49								49	
Don LUIS MAROTO CAMINO	35			937	1.046			91	2.109	1.769

Observaciones

Como resultado de redondear los diferentes conceptos de remuneración al millar de Euros más cercano, la suma de la remuneración de cada Consejero incluida en la columna "Total del año 2019" muestra una cantidad ligeramente superior a la suma sin redondeos de los diferentes conceptos de remuneración para los siguientes Consejeros:

- Clara Furse: remuneración total asciende a 162,925 €
- Guillermo de la Dehesa: remuneración total asciende a 146,762 €
- David Webster: remuneración total asciende a 155,813 €

La remuneración total durante el año 2019 de los Consejeros en su condición de tales asciende a 1.564.472 €, la cual está por debajo del importe máximo aprobado en la Junta General de Accionistas.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2016	43.450	43.450			43.450	43.450	68,70	2.985			
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2017	38.630	38.630					0,00			38.630	38.630
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2018	30.770	30.770					0,00			30.770	30.770
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2019			28.040	28.040			0,00			28.040	28.040

Observaciones

Con respecto al Performance Share Plan 2017, Performance Share Plan 2018 y Performance Share Plan 2019, el número de instrumentos (y acciones equivalentes) incluidas es el número máximo de acciones que podrían ser entregadas. Estas acciones solo serán entregadas si el nivel de rendimiento es el máximo establecido. Para un cumplimiento de objetivos del 100%, el número de acciones a entregar será el siguiente:

- Performance Share Plan 2017: 19,315 acciones.
- Performance Share Plan 2018: 15,385 acciones.
- Performance Share Plan 2019: 14,020 acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don LUIS MAROTO CAMINO			187	183			1.137	917

Observaciones

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	314				314					
Doña CLARA FURSE	163				163					
Don GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	147				147					
Don DAVID WEBSTER	156				156					
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	116				116					
Don FRANCESCO LOREDAN	116				116					
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZÚÑIGA	116				116					
Don NICOLAS HUSS	93				93					
Don STEPHAN GEMKOW	93				93					
Don PETER KUERPICK	116				116					
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	49				49					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don WILLIAM CONNELLY	49				49					
Don LUIS MAROTO CAMINO	2.109	2.985	187		5.281					
TOTAL	3.637	2.985	187		6.809					

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[N/A]

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

[27/02/2020]

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

- [] Si
[√] No