An aerial photograph of a colorful geometric floor pattern in shades of purple, pink, and red. A person in a blue suit is kneeling on the floor, using a tablet. The pattern consists of large triangles meeting at a central point, with small circles at the vertices. The person's shadow is cast on the floor. In the top left corner, another person in an orange coat is partially visible.

AMADEUS

Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022

Índice

1. Carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	3
2. Las remuneraciones, de un vistazo	8
3. Evolución e impacto de los resultados recibidos en la Junta General de Accionistas de 2022	12
4. Políticas de remuneraciones de los consejeros aplicables en 2023 y 2022	19
5. Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para 2023 y devengada en 2022)	19
6. Evolución de la remuneración del Consejero Ejecutivo en los últimos cinco años y su comparación con respecto a la remuneración devengada por los empleados	30
7. Ajustes ex-post (malus y de recobro o clawback)	30
8. Principales condiciones contractuales y estipulaciones sobre la extinción de la relación contractual con el Consejero Ejecutivo	31
9. Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos (prevista para 2023 y devengada en 2022)	32
10. Proceso de toma de decisiones y órganos encargados de la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones	33
11. Anexo: ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES COTIZADAS	39

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

Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Amadeus, me complace presentar el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Amadeus correspondiente al ejercicio 2022. Se trata de mi primer informe como Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, desde que tomé posesión del cargo en abril de 2022.

Como ya conocen, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Amadeus ha cambiado significativamente a lo largo de 2022. En nombre de la Comisión, quisiera dar las gracias a D^a Clara Furse por su valiosa contribución como Presidenta, no solo durante el pasado año, sino también en su presidencia anterior, entre 2014 y 2016, así como manifestarle mi gratitud por el gran apoyo que me ha brindado al asumir el cargo. Asimismo, también me gustaría dar las gracias a D. David Webster por su servicio y contribución a nuestra Comisión, cuya presidencia ocupó entre abril de 2019 y abril de 2021, quizás el trance más difícil para la Compañía, debido al momento álgido de la pandemia de COVID, y que, como D^a Clara, cesó en el cargo de Consejero en 2022.

Los miembros de la Comisión tienen perfiles muy sólidos, y me gustaría aprovechar esta oportunidad para dar la bienvenida a sus nuevos integrantes: D^a Pilar García Ceballos-Zúñiga y D^a Xiaoqun Clever. En este informe se recoge información sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones vigente durante el ejercicio 2022 y el ejercicio 2023 actualmente en curso. Por segundo año, se ha realizado en “formato libre”, ya que hemos recibido comentarios positivos de nuestros accionistas en relación con este nuevo formato, que tiene como objetivo ofrecer una comprensión más clara, transparente y completa de nuestro enfoque en materia de remuneración de los Consejeros. No obstante, se ofrece asimismo a los inversores la información cuantitativa en formato normalizado como anexo a este Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Evolución y resultados de la Compañía en el ejercicio 2022

En 2022 asistimos a una aceleración del ritmo de recuperación de la industria global de viajes, que impulsó nuestro rendimiento y nos acercó a los niveles anteriores a la pandemia. Las restricciones a los viajes siguieron atenuándose, especialmente en muchas partes de Asia, lo que fortaleció el tráfico aéreo internacional a escala mundial. Muchos mercados nacionales de tráfico aéreo también mostraron mejoras significativas. Los ingresos, el EBITDA y el beneficio ajustado de Amadeus se situaron en el 81%, el 74% y el 59% de sus respectivos niveles de 2019. Amadeus generó un Flujo de Caja Libre de 805 millones de euros, y su apalancamiento financiero siguió disminuyendo.

Nuestros ingresos por Distribución Aérea alcanzaron el 74% de su nivel de 2019, gracias a la evolución de nuestras reservas, con el respaldo de la recuperación del sector y de la continuada escalada de cuota de mercado. Dentro del segmento Soluciones de IT para el Sector Aéreo, los Pasajeros y los ingresos alcanzaron el 77% y el 86%, respectivamente, de sus niveles de 2019. Esta evolución del volumen y los ingresos representan una continua progresión. Los ingresos por soluciones para Hoteles y otros segmentos se situaron en el 96% de sus niveles de 2019. Dentro de este segmento, la categoría de Hoteles, que genera la mayoría de los ingresos, continuó mejorando sus resultados, gracias a los progresos en sus líneas de ingresos, como al resultado del fortalecimiento del crecimiento de los volúmenes (reservas, clics en medios y reservas), así como de las nuevas implementaciones requeridas por los clientes en toda nuestra cartera.

La recuperación del sector en el ejercicio 2022 ha dado lugar a una mejora de los resultados financieros de Amadeus. Seguimos muy centrados en nuestros programas de inversión y en las oportunidades de crecimiento que tenemos ante nosotros, y tenemos confianza en el futuro de la industria de los viajes.

La Comisión ha examinado detenidamente los pagos correspondientes al Bonus Anual de 2022 y ha llegado a la conclusión de que el resultado resulta apropiado teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento con respecto a las prioridades a corto plazo y la alineación entre la remuneración total del Consejero Delegado (CEO) y la experiencia del accionista a nivel global, ya que el pago asociado al Performance Share Plan (PSP) 2019-2022 fue cero. Este resultado ha reducido notablemente la retribución total del CEO, sumándose a los descensos ya registrados con respecto al año anterior en 2021 y 2020. La retribución total devengada por el CEO se ha reducido un 17% en comparación con la de 2021. Según la proyección actual, se estima que el pago asociado al PSP 2020-2023 será cero, o cerca del umbral mínimo (25% de la cantidad máxima). Sin embargo, el resultado final no se conocerá hasta finales de abril de 2023. En caso de que la consolidación definitiva sea diferente, esta se consignará en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros que se publique en 2024.

Interacción con nuestros accionistas e implantación de la política en el ejercicio 2023

El voto consultivo sobre el Informe de Remuneraciones de los Consejeros de 2021 recibió un 91,22% de votos a favor en la Junta General de Accionistas (JGA) celebrada el 23 de junio de 2022.

En mayo/junio de 2022, Amadeus se reunió con inversores y asesores de voto o “proxy advisors” para analizar los puntos del orden del día de la Junta General de Accionistas de 2022. En la mayoría de las reuniones, recibimos comentarios positivos y manifestaciones de apoyo. En muchos casos, recibimos un reconocimiento por el esfuerzo realizado por Amadeus en respuesta al resultado de las votaciones del año anterior, destacando, entre otros aspectos, las mejoras en la interacción con los accionistas, la voluntad de adoptar medidas para mejorar a partir de los comentarios recibidos, el aumento de la transparencia y la adopción de la métrica ESG para las remuneraciones. Se plantearon preguntas sobre la remuneración de los consejeros ejecutivos; las más relevantes, las relacionadas con la composición del grupo comparativo de referencia y con la posibilidad de que Amadeus estuviera planteándose incorporar métricas ESG también en los planes de incentivos a largo plazo (LTIP).

Tras la Junta de Accionistas, la renovada 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 potencial reposicionamiento del paquete y mix retributivo. En esta labor, la Comisión adoptó un enfoque integral y estratégico, examinando específicamente los siguientes factores:

- La evolución del nivel de complejidad del puesto de CEO y de Amadeus.
- La necesidad de retener al CEO actual.
- El compromiso de Amadeus con el principio de “*pay for performance*” consagrado en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- La evolución del paquete retributivo del CEO desde 2015 (su primer ejercicio completo como CEO).

Teniendo en cuenta estos factores, la Compañía consideró que el grupo comparativo de referencia utilizado para posicionarse con respecto al mercado ya no resultaba adecuado para Amadeus. El principal grupo comparativo utilizado para realizar esta evaluación fue el definido en el momento de la salida a bolsa (en 2010), mientras que la Compañía ha evolucionado desde entonces, adentrándose mucho más en la esfera tecnológica, donde compite activamente por el talento con una variedad más amplia de nuevos competidores. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones decidió revisar el conjunto de empresas del grupo comparativo de referencia para asegurarse de que también reflejara esta evolución. Se definió un nuevo grupo comparativo en materia de remuneraciones, en el que se eliminó a las empresas poco relevantes por su sector y dimensiones, y se incidió en que las empresas del grupo estuvieran más alineadas con el negocio en el que Amadeus opera y donde recluta talento. Tomando como base este nuevo grupo de comparación, se realizaron los siguientes análisis:

- Un análisis cuantitativo del paquete retributivo existente para el ejecutivo.
- Un análisis cualitativo de las prácticas actuales de mercado en cuanto a planes de incentivos a largo plazo.

Tras estudiar detenidamente todo lo anterior, la Comisión propuso reposicionar el mix y el paquete retributivo para el Consejero Ejecutivo. Este reposicionamiento se plasma sobre todo en un aumento de la remuneración variable, y en particular del incentivo a largo plazo. Todos los cambios propuestos entran dentro del marco de la política de retribuciones actual. Así pues, no se propondrá una nueva Política para su aprobación por parte de los accionistas hasta 2024, momento en que se cumplirán los tres años de vigencia de la Política actual. En este informe se detallan las medidas concretas que se han adoptado y su explicación.

La Comisión también revisó la retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos y acordó actualizarla. En Amadeus, la práctica habitual es revisar con regularidad la retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos. Sin embargo, debido al impacto del COVID-19, esta retribución se encontraba congelada desde 2019.

Teniendo en cuenta la progresiva recuperación de Amadeus, consideramos que era el momento de retomar la revisión periódica de la retribución de los Consejeros No Ejecutivos, para reflejar la evolución del nivel de complejidad del negocio y de Amadeus, considerando también el ritmo de la innovación, que continúa intensificándose, y la diversificación de sus servicios.

Teniendo en cuenta lo anterior, se propuso un aumento de la retribución fija para 2023, en línea con el incremento salarial estimado para el colectivo de empleados en 2023 en los principales países donde Amadeus está presente.

Asimismo, se acordó una segunda propuesta relativa a la retribución fija específica de los miembros de la Comisión de Auditoría. Los resultados del análisis comparativo muestran que **en el mercado se está diferenciando** entre la remuneración que perciben los miembros de las Comisiones de Auditoría y los miembros de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de manera que la remuneración total recibida por la pertenencia a cada Comisión es mayor en el caso de las Comisiones de Auditoría. Además, Amadeus se ha embarcado en una nueva línea de negocio más centrada en el sector de pagos, y por ello se espera que los miembros de la Comisión de Auditoría aumenten sus responsabilidades y su carga de trabajo a partir de 2023, ya que tendrán responsabilidades relacionadas con la nueva entidad de pagos (Outpayce).

Durante el mes de noviembre, Amadeus mantuvo varias conversaciones con nuestros principales inversores en relación con el nuevo paquete retributivo para el Consejero Ejecutivo. Los comentarios recibidos fueron, en general, positivos, y los inversores agradecieron el esfuerzo y el grado de comunicación que se mantuvo con ellos para recabar sus opiniones sobre el nuevo paquete retributivo.

También aprovechamos la oportunidad para compartir con los inversores las propuestas de las nuevas remuneraciones fijas de los Consejeros No Ejecutivos, con reacciones positivas, y sin objeciones al aumento de las mismas. El aumento de la retribución para la Comisión de Auditoría también fue bien valorado.

Situación general de la plantilla

El talento es claramente nuestra mayor inversión como empresa, y adoptamos en este ámbito un enfoque sólido y analizado a lo largo del tiempo, planificando tanto el volumen de nuestra plantilla como nuestras remuneraciones en general, adoptando una visión a largo plazo, de acuerdo con nuestros planes de crecimiento sostenible. Estamos profundamente preocupados por el modo en que el entorno inflacionario afecta al modo de vida de nuestros empleados en la actualidad. Nuestros salarios no se encuentran directamente vinculados a la inflación, pero esta constituye un criterio muy importante; este año más que nunca. Hemos hecho todo lo posible por asegurar que nuestra retribución total siga siendo competitiva y justa, ajustándonos al coste real de vida.

Somos conscientes de que seguimos estando en un momento delicado y desafiante, y la Comisión lo ha tenido en cuenta a lo largo del año al estudiar las cuestiones relativas a las remuneraciones que pertenecen al ámbito de sus competencias.

Mejoras en la información publicada

En el informe de 2021 se mejoró la transparencia gracias a la mayor flexibilidad que permite el formato libre, dando cabida, por ejemplo, a la publicación de los niveles “target” o de objetivos, y de consecución ex-post del Consejero Ejecutivo.

Seguimos comprometidos con este nivel de transparencia, y por ello hemos incluido algunas mejoras en el informe de este año. Hemos aumentado el nivel de detalle y de las explicaciones incluidas en el informe para construir y compartir con los inversores una panorámica clara de nuestra filosofía y enfoque en materia de remuneraciones. Por ejemplo, este año se incluye en nuestro informe el proceso de análisis y toma de decisiones que seguimos para establecer los nuevos grupos comparables de referencia, tanto para la remuneración del CEO como para la métrica de rendimiento del TSR (*Total Shareholder Return* o Tasa de Retorno del Accionista).

Quiero dar las gracias a todos los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como a todos los que han colaborado con esta Comisión a lo largo del ejercicio 2022, por su compromiso y apoyo en la confección del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2022.

En nombre de la Comisión, quiero también agradecer a los accionistas sus comentarios e implicación a lo largo de 2022 y lo que llevamos de 2023. Tenemos el compromiso de mantener y reforzar este diálogo, así como de seguir construyendo un canal de comunicación abierto y eficaz mientras Amadeus trabaja por generar un valor sostenible para todos sus accionistas e inversores.

Por último, me gustaría dar las gracias asimismo a los accionistas por el tiempo que dedican a leer nuestro Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros. Quedamos a la espera de recibir sus opiniones y agradecemos sinceramente su apoyo constante.

A handwritten signature in black ink that reads "Amanda Mesler". The script is fluid and cursive.

Amanda Mesler

Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

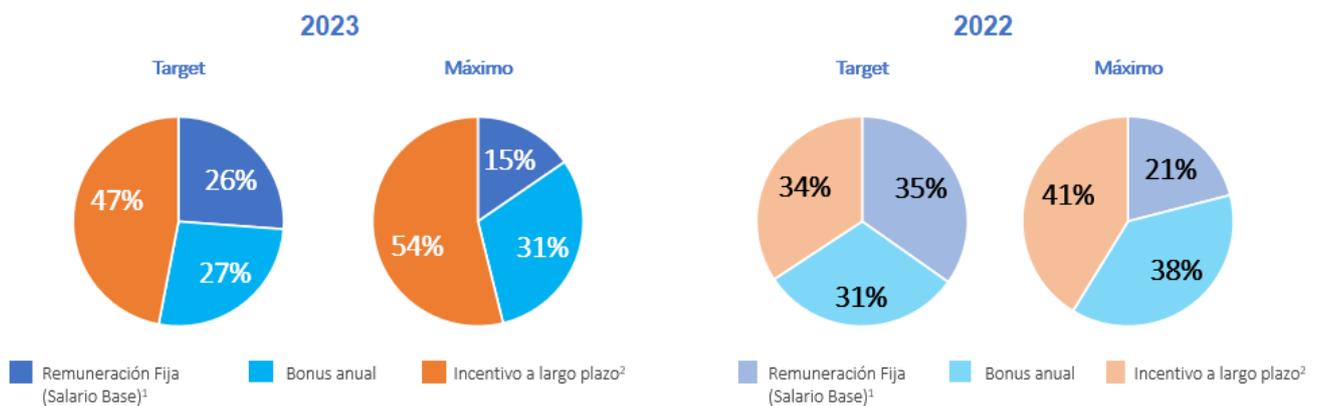
2. Las remuneraciones, de un vistazo

Remuneración del Consejero Ejecutivo en 2023

Remuneración fija	Bonus anual	Incentivos a largo plazo	Requisitos de tenencia de acciones
Salario base: 1.003.937€*	Máx: 200% del salario base*	Máx: 350% del salario base*	Requisito de tenencia: 200% del salario base
Beneficios: 90.000€	Objetivo o Target: 100% del salario base*	Objetivo o Target: 175% del salario base*	
Pensión: 20% del salario base		Período de medición: tres años	
		Período de mantenimiento: dos años	

* Cambios en 2023 respecto a 2022. Todos estos ajustes se encuentran dentro de los límites que marca la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2024). Para más información, consúltese el apartado 5 de este informe.

Mix Retributivo



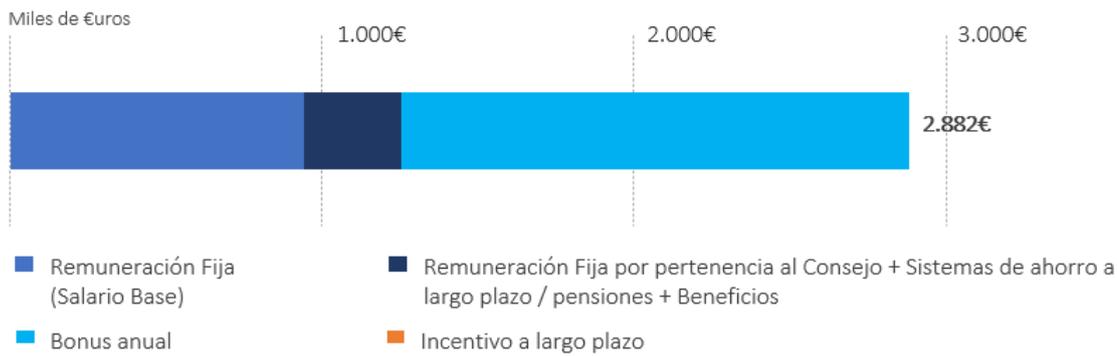
¹ No se han incluido en el concepto de remuneración fija aquí presentado los beneficios y sistemas de pensiones. En la sección 5 del presente informe se recoge información detallada sobre estos elementos retributivos.

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

Los criterios y objetivos considerados para determinar el plan de remuneración 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 26% de la remuneración total objetivo del Consejero Ejecutivo) se considera lo suficientemente elevada y no excesiva, teniendo en cuenta que, en ciertos casos, bajo circunstancias normales de mercado, el hecho de no alcanzar los objetivos puede dar lugar a que no se reciba ninguna cuantía en concepto de remuneración variable.
- Los componentes variables de la remuneración son lo bastante flexibles para permitir su modulación, hasta el punto de que pueden eliminarse completamente ("pay for performance"). En una situación en la que los objetivos vinculados a la remuneración variable no se alcanzasen, bajo circunstancias normales de mercado, el Consejero Ejecutivo solo recibiría la remuneración fija. Así mismo, los incentivos máximos se abonan únicamente cuando se alcanzan objetivos excepcionales de rendimiento, para asegurar su correspondencia con la experiencia del accionista.

La remuneración de nuestro Consejero Ejecutivo en 2022



La remuneración del Consejero Ejecutivo se encuentra alineada con los resultados de la Compañía en 2022.

A pesar de las perspectivas algo negativas con las que Amadeus inició 2022, debido al brote de Ómicron y a la crisis de Ucrania, la Compañía ha superado las expectativas. Amadeus se sumó a la recuperación del sector en el ejercicio 2022 y logró que este se convirtiera en un año de buenos resultados financieros.

El resultado del bonus anual refleja el buen rendimiento logrado por la Compañía en relación con sus objetivos de Ingresos, EBITDA y Beneficio Ajustado que se establecieron al inicio del ejercicio. El objetivo ESG también ha superado las expectativas, con sólidos resultados. El bonus anual devengado en relación con el rendimiento en 2022 fue de 1.629.849 € (173% del Salario Base y 192,5% del objetivo).

El pago derivado del PSP 2019-2022 fue cero. Los objetivos de crecimiento (entre los resultados del ejercicio 2018 y los del ejercicio 2021) se presentaron al Consejo de Administración, con un 8,6% para el crecimiento del EPS y un 9,4% para el crecimiento del Flujo de Caja Operativo antes de impuestos. Comparadas con las cifras reales del periodo, ambas métricas se situaron por debajo del umbral mínimo. Como se estableció inicialmente, la métrica TSR se midió al final del trienio de medición con respecto a un grupo comparativo de referencia a efectos de TSR, compuesto por 60 empresas¹. El TSR relativo real, al cierre de los tres años del periodo de medición, esto es, a 28 de abril de 2022, se situaba en el percentil 25, encontrándose así por debajo del umbral de rendimiento mínimo, establecido en la mediana.

Prácticas retributivas alineadas con los procesos de gobierno corporativo más sólidos

LO QUE HACEMOS

- Vincular la remuneración de los ejecutivos con los resultados (“[pay for performance](#)”).
- Establecer [Incentivos a Largo Plazo](#):
 - Periodo mínimo de medición de objetivos de 3 años.
 - Basados principalmente en acciones.
 - Ligados a indicadores que están alineados con las prioridades a largo plazo de Amadeus.
 - Periodo de mantenimiento de acciones.

LO QUE NO HACEMOS

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

¹ Grupo de referencia para el TSR del PSP 2019-2022: Accor, ADP, Amadeus IT Group SA, ASML Holding, BT Group, Capgemini SE, Capita Group, Carnival, Cognizant Tech, Compass Group, Dassault Systemes, Deutsche Telekom, Easyjet, Equifax, Ericsson B, Experian, Fidelity National IS, Fiserv, Genpact, Global Payments, Hexagon B, Infineon Technologies AG, InterContinental Hotels Group, Intl. Consolidated Airlines Group, ITV, JC Decaux, Mastercard, Nokia, Orange, Paddy Power Betfair, Paychex, Pearson, ProSiebenSat.1 Media SE, Proximus, Publicis Groupe, RELX, Royal KPN, RTL Group, Ryanair Holdings, Sabre, Sage Group, SAP, Serco Group, SES FDR, Sodexo, Swisscom, Telecom Italia, Telefónica, Telenor A/S, Teliasonera, TUI AG, United Internet AG, Verisk Analytics, Visa, Vivendi, Vodafone Group, Western Union, Whitbread, Wolters Kluwer CVA y WPP.

LO QUE HACEMOS

LO QUE NO HACEMOS

- Establecer **límites** en las cuantías individuales en la **remuneración variable**.
 - Incluir **ajustes ex-post** (cláusulas “malus” y “clawback”) en el pago de incentivos.
 - Establecer un **requisito de tenencia mínima de acciones** equivalente a dos veces el Salario Base anual bruto.
 - Fijar un límite para las **indemnizaciones por despido** para nuevos nombramientos, incluyendo la remuneración por pacto de no competencia, de **dos veces el salario base bruto anual**.
 - Llevar a cabo de forma **continua un proceso de consulta** con los inversores institucionales para recabar sus opiniones sobre la Política de Remuneraciones y cuestiones de Gobierno Corporativo.
 - **Comparar periódicamente** con datos de mercado la remuneración de Consejeros Ejecutivos y no Ejecutivos.
 - Contratar **asesores externos independientes**: asesoramiento externo periódico a efectos de conocer las prácticas de mercado como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño, la revisión y la aplicación de la Política de Remuneraciones.
-

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) Incentivos a Largo Plazo. Este componente a largo plazo constituirá por lo general no menos de un tercio del total, en un escenario de cumplimiento del objetivo. El Bonus Anual se encuentra vinculado a una combinación de objetivos específicos alineados con los intereses de los accionistas y la estrategia de Amadeus. Los objetivos para 2022 eran un 90% financieros e incluían una métrica de sostenibilidad, cuya ponderación era del 10%. Este parámetro, de carácter medioambiental, es un indicador relevante para el negocio de Amadeus y su sector, es cuantitativo y auditable, y alinea a la Dirección con los objetivos del plan estratégico de sostenibilidad ESG de Amadeus. Para 2023 se mantiene el mismo diseño de objetivos y ponderaciones. Según la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los objetivos no financieros tendrán una ponderación global máxima del 30%, en circunstancias de negocio normales.
- Los PSP son plurianuales, para que su proceso de evaluación se centre en los resultados a largo plazo y se dé cabida al ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta remuneración se concede y hace efectiva en forma de acciones, en función de la creación de valor, de modo que los intereses de los directivos se alineen con los de los accionistas. Además, abarcan ciclos solapados que se suceden en el tiempo y sus resultados se miden a lo largo de al menos tres años, para que en todos los procesos de decisión se mantenga siempre una orientación al largo plazo. Los PSP en curso se encuentran totalmente supeditados a parámetros financieros y de creación de valor. Según la Política de Remuneraciones de los Consejeros, pueden incluirse objetivos no financieros, pero el peso de dichos objetivos no podrá superar el 30% del total del plan, en circunstancias de negocio normales.
- Las acciones entregadas a los Consejeros Ejecutivos se encuentran sujetas a un periodo de mantenimiento de 2 años.

Equilibrio adecuado entre componentes retributivos fijos y variables:

- El Consejero Ejecutivo tiene un sistema de remuneración variable totalmente flexible, 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 que se alcancen los objetivos en su nivel máximo. En cualquier caso, dicho porcentaje, con respecto a la remuneración total (considerando como tal el Salario Base, el Bonus Anual y el Incentivo a Largo Plazo anualizado) no puede superar el 85% (en circunstancias excepcionales, este porcentaje podría ser mayor, de acuerdo con lo establecido en el apartado 4.IV de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024).

La **sostenibilidad se sitúa en el centro del diseño del sistema de remuneraciones**, ya que Amadeus quiere contribuir al crecimiento sostenible a largo plazo tanto de la propia Compañía como de su sector:

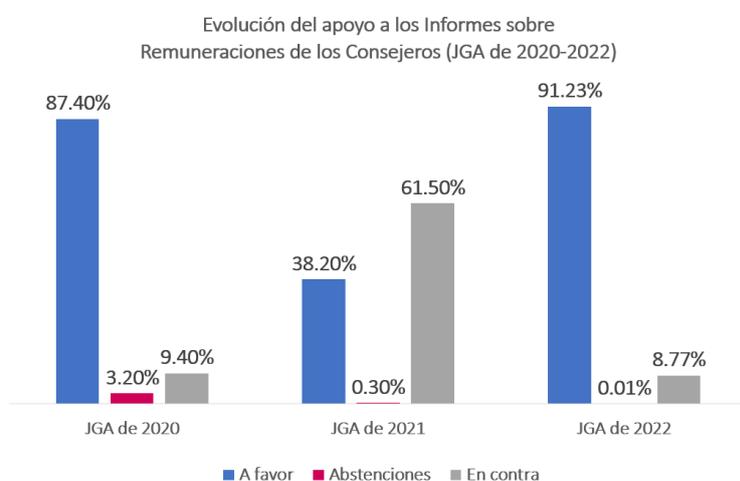
- En 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó introducir una métrica específicamente vinculada a la sostenibilidad (ESG) en el Bonus Anual. Esta se ha mantenido para 2023. La métrica seleccionada es cuantitativa, auditable y está incluida en el plan estratégico de sostenibilidad ESG de Amadeus.
- Amadeus tiene la determinación de introducir nuevos objetivos de desempeño ESG en las futuras versiones del PSP, una vez exista mayor claridad sobre cómo se pueden medir estos objetivos y cómo pueden resultar relevantes para el negocio.

3. Evolución e impacto de los resultados recibidos en la Junta General de Accionistas de 2022

En la siguiente tabla se muestran los resultados del voto consultivo realizado en la JGA sobre el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros en relación con el ejercicio 2021.

	Número	% del total
Votos emitidos	365.264.490	81,08%
		% sobre emitidos
Votos en contra	32.016.742	8,77%
Votos a favor	333.211.408	91,23%
Abstenciones	37.340	0,01%

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 tres últimos ejercicios.



Interacción con nuestros accionistas y cambios propuestos para el ejercicio 2023

Paquete retributivo del Consejero Ejecutivo

En mayo/junio de 2022, Amadeus se reunió con inversores y asesores de voto o “proxy advisors” para analizar los puntos del orden del día de la Junta General de Accionistas de 2022. En la mayoría de las reuniones, recibimos comentarios positivos y manifestaciones de apoyo. En muchos casos, recibimos un reconocimiento por el esfuerzo realizado por Amadeus en respuesta al resultado de las votaciones del año anterior, destacando, entre otros aspectos, las mejoras en la interacción con los accionistas, la voluntad de adoptar medidas para mejorar a partir de los comentarios recibidos, el aumento de la transparencia y la adopción de la métrica ESG para las remuneraciones. El resultado de la Junta General de Accionistas de 2022 pone de relieve la respuesta positiva de nuestros accionistas a las medidas adoptadas en el último ejercicio para mejorar el modelo de remuneraciones, así como el nivel de divulgación y transparencia. El detalle de estas actuaciones se incluye en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros publicado en 2022.

En el proceso de consultas también se plantearon preguntas sobre la remuneración de los ejecutivos; las más relevantes, las relacionadas con la composición del grupo comparativo de referencia y con la inclusión de métricas ESG en los planes de incentivos a largo plazo.

Tras la Junta General de Accionistas, 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. En esta labor, la Comisión adoptó un enfoque integral y estratégico, examinando específicamente los siguientes factores:

- La evolución del nivel de complejidad del puesto de CEO, del sector y de Amadeus. Hemos sido testigos de una nueva apertura hacia la innovación y hacia nuevas formas de hacer las cosas. El tamaño y la complejidad del negocio de Amadeus han aumentado significativamente desde que D. Luis Maroto fuera nombrado CEO:
 - Desde 2011, la capitalización de mercado de Amadeus casi se ha cuadruplicado, la plantilla fija ha aumentado más de un 50% y los ingresos han crecido un 66%, a pesar de la crisis del COVID.
 - La Compañía ha evolucionado, adentrándose mucho más en la esfera tecnológica, expandiendo al mismo tiempo su presencia de mercado hacia otras dimensiones verticales del sector de los viajes, como las soluciones de IT para hoteles, y ha ampliado significativamente su presencia mundial; y con ella, su complejidad.
 - Al mismo tiempo, la digitalización del sector se ha visto intensificada por la pandemia, de manera que Amadeus ha aumentado su inversión en plataformas, biometría, *open cloud*, inteligencia artificial y ciencia de datos.
 - La ola de innovación tecnológica continúa aumentando, y con ella la tendencia de consolidación junto con el intenso flujo de nuevos actores. Hablamos tanto de empresas de nueva creación, capaces de construir rápidamente funcionalidades de nicho, como de las grandes tecnológicas, que expanden su cartera de soluciones para abarcar el sector de los viajes.
 - Existen ciertas tendencias y acontecimientos importantes que afectan a la industria de los viajes, como las crisis sanitarias, los sucesos geopolíticos, los niveles de crecimiento económico, las formas híbridas de trabajo, las limitaciones de capacidad y los problemas de sostenibilidad.
 - Amadeus compite activamente por el talento frente a una variedad más amplia de nuevos competidores, sobre todo en EE.UU. Entre el colectivo directivo, Amadeus se ha visto contratando talento activamente y perdiendo talento en este mercado plural de talento tecnológico.
- La necesidad de retener al CEO actual.
- El principio de “*pay for performance*” incluido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. En este sentido, con el paquete retributivo del CEO se pretende establecer un estrecho vínculo entre la consecución de los objetivos estratégicos y el traslado de valor a nuestros accionistas. El mix retributivo debe fundamentarse en la remuneración basada en el desempeño (y, en especial, el desempeño a largo plazo).
- La evolución del paquete retributivo del CEO desde 2015. La compensación objetivo/target del CEO se ha mantenido bastante estable desde 2015:
 - El salario base se encuentra congelado desde el 1 de abril de 2019. Desde 2015 solo se ha aumentado un 11% (es decir, una subida del 1,3% en términos anuales).
 - El Bonus Objetivo Anual se ha mantenido sin cambios desde el 1 de abril de 2019, tanto en términos absolutos como relativos.
 - La oportunidad del PSP, como porcentaje del salario base, se ha mantenido sin cambios desde 2015.
- Un análisis cuantitativo del paquete retributivo existente con un nuevo grupo comparativo de referencia.

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, al menos, cada dos años, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa la información de mercado en relación con las prácticas de mercado en materia de remuneraciones, con la asistencia de Willis Towers Watson (WTW).

WTW 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. Además, han prestado apoyo en el proceso de redacción de este informe.

Grupo comparativo de referencia

El grupo comparativo de referencia principal utilizado anteriormente fue el definido en el momento de la salida a bolsa (en 2010). La Compañía ha evolucionado desde entonces, adentrándose mucho más en la esfera tecnológica, donde compite activamente por el talento con una variedad más amplia de nuevos competidores, sobre todo en Estados Unidos. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones decidió revisar el conjunto de empresas del grupo comparativo para asegurarse de que reflejara esta evolución.

El nuevo grupo comparativo así configurado está más alineado con el mercado de referencia y competitivo en el que Amadeus opera, tanto desde el punto de vista geográfico como sectorial, y con respecto a las compañías con las que compite por el talento. El nuevo grupo comparativo está compuesto por 28 empresas (frente a las 33 del anterior), que son comparables con Amadeus en términos de ingresos y capitalización de mercado.

El grupo comparativo de referencia está compuesto sobre todo por empresas europeas de IT, con algunas empresas estadounidenses de servicios de IT y varias empresas de viajes con vocación tecnológica. Se han eliminado varias empresas del grupo comparativo de referencia anterior que pertenecen a otros sectores (por ejemplo, medios de comunicación, entretenimiento, telecomunicaciones, etc.) o que ya no resultan comparables.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en respuesta a las recomendaciones recibidas de asesores de voto e inversores institucionales, ha limitado la presencia de empresas estadounidenses al 25% del total del grupo, y también ha estudiado los resultados de la comparación frente a un subconjunto compuesto exclusivamente por entidades europeas (18 empresas).

Nuevo grupo comparativo de referencia (por orden alfabético)

Accenture*	Expedia*	Sabre Corporation*
Atos	Gartner*	SAP
Aveva	Hexagon AB	Seagate Technology Holdings
Bechtle	IAG	Software AG
Booking	IBM*	Sopra Steria
Capgemini	Indra Sistemas	TE Connectivity
Cognizant Technology Solutions*	Informa	The Sage Group
Dassault Systèmes	Logitech International	Worldline
EPAM Systems*	Nokia	

Nuevo grupo comparativo de referencia (por orden alfabético)

Ericsson

Ryanair

★ Empresas cuya sede central se ubica en EE.UU.

Las cifras de ingresos y capitalización de mercado de Amadeus acreditan que la Compañía se sitúa próxima a la mediana del mercado del grupo de referencia.

Resultados del análisis comparativo

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha cotejado el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo de 2022 con el nuevo grupo de comparación. Amadeus pretende que su política general de remuneraciones se sitúe en torno a la mediana del grupo de comparación.

El análisis se complementó por medio de un análisis cualitativo de las prácticas actuales de mercado en cuanto a planes de incentivos a largo plazo (LTIP).

Dichos análisis confirman que:

- El paquete retributivo del CEO se ha quedado algo rezagado con respecto al mercado (también si solo se consideran las empresas europeas de la muestra). Concretamente, la remuneración se encuentra por debajo de mercado, especialmente en cuanto al componente a largo plazo.
- Amadeus hace un buen uso de los planes a largo plazo con los que cuenta. El tipo de plan (PSP), su estructura y sus métricas de rendimiento se corresponden adecuadamente con la práctica del mercado.

Propuesta de reposicionamiento del mix y el paquete retributivo del CEO

Tras estudiar detenidamente todo lo anterior, la Comisión propuso reposicionar el mix y el paquete retributivo del CEO. Este reposicionamiento se plasma sobre todo en un aumento de la remuneración variable y, en particular, del incentivo a largo plazo. Todos los cambios propuestos entran dentro del marco de la Política actual. Así pues, seguimos previendo que no se propondrá una nueva Política para su aprobación por parte de los accionistas hasta 2024, cuando se cumplirán los tres años de vigencia de la Política actual.

Las medidas específicas propuestas y los motivos que se han considerado para proponer dichas medidas son los siguientes:

- Un aumento del 8,9% en el salario base (de 940.750 € a 1.025.000 € en términos anualizados). Dado que el salario se ha mantenido sin cambios desde 2019, el aumento anualizado equivalente sería del 2,2%.
 - El nuevo salario base recompensará más adecuadamente el nivel de complejidad del puesto de CEO y de Amadeus. Esta propuesta de aumento no pretende compensar el periodo anterior carente de subidas, ni responde únicamente al resultado del análisis comparativo. Sin embargo, desde el punto de vista práctico, la Comisión ha verificado lo siguiente:
 - Se trata de una subida inferior a los incrementos medios concedidos al grueso de la plantilla de Amadeus en Europa desde 2019, y a los previstos para 2023 a causa de la situación inflacionaria.
 - Este aumento tiene como objetivo reforzar la retención del ejecutivo, en un contexto de retos empresariales, ya que el salario base resultante se sitúa próximo a la mediana del sub-grupo comparativo de referencia europeo.
 - El nuevo salario base entrará en vigor a partir de abril de 2023, al igual que para el resto de la plantilla. Así pues, su salario base en 2023 ascenderá a 1.003.937 €.

- El aumento de la retribución variable, sobre todo en el componente a largo plazo:
 - El bonus objetivo se establece en el 100% del salario base (antes, el 90%), en consonancia con la mediana del grupo de comparación. Este incremento se encuentra dentro del marco de la Política de Remuneraciones (2022-2024).
 - El PSP objetivo/target se establece en el 175% del salario base (antes, el 100%), en consonancia con la mediana del subgrupo comparativo de referencia europeo. El PSP está vinculado a métricas de crecimiento del beneficio neto, liquidez y creación de valor. Las concesiones realizadas en 2018 y 2019 se pagaron entre el nivel objetivo y el nivel máximo, mientras que el pago de las concesiones realizadas en 2021 y 2022 fue del 46,7% y el 0% del máximo, respectivamente. Estos pagos son coherentes con los resultados financieros y la situación de los accionistas.
 - La oportunidad máxima para ambos componentes se mantiene sin cambios en el 200% del objetivo/target. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que esta subida resulta suficiente para recompensar un desempeño extraordinario y se corresponde con las prácticas competitivas del subgrupo comparativo de referencia del mercado europeo. El bonus máximo se abona únicamente cuando se alcanzan unos objetivos de rendimiento excepcionales.
- Los componentes basados en el desempeño representan aproximadamente un 70% de la remuneración total objetivo, un 50% de la cual se asigna al incentivo a largo plazo.
- Este mix retributivo objetivo se corresponde con la mediana del segmento europeo del grupo comparativo de referencia.

Durante el mes de noviembre, Amadeus mantuvo varias conversaciones con nuestros principales inversores en relación con el nuevo paquete retributivo para el Consejero Ejecutivo. Los comentarios recibidos fueron positivos, y los inversores agradecieron el esfuerzo y el grado de comunicación que se mantiene con ellos para recabar sus opiniones sobre el nuevo paquete retributivo.

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

En Amadeus, la práctica habitual es revisar con regularidad la retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos. Puesto que la última revisión tuvo lugar en 2019 (+2,9%), habría correspondido llevar a cabo otra revisión periódica en 2021.

No obstante, ante el impacto de la crisis del COVID-19 y las diversas medidas acordadas por la Compañía con respecto a sus remuneraciones, se acordó no revisar ni aumentar dicha retribución fija en 2021, y en 2022 se decidió nuevamente no llevar a cabo ninguna actuación en este sentido, de modo que esta retribución se encuentra congelada desde 2019.

Resultados del análisis comparativo

Al igual que en años anteriores, la Dirección solicitó a WTW que realizara un análisis comparativo de la retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos (CNE) y nos comunicara las tendencias del mercado en los principales países europeos. En esta revisión, la Comisión tiene en cuenta la información publicada a este respecto por las empresas incluidas en los siguientes índices: Francia: CAC 40, Alemania: DAX 30, Suiza: SMI, España: IBEX 35, Reino Unido: FTSE 100.

Las conclusiones del análisis mostraron que, en los tres últimos años, los niveles de remuneración se han mantenido, en general, estables.

Además, los resultados del análisis comparativo de WTW muestran que en el mercado se está diferenciando entre la remuneración que perciben los miembros de las Comisiones de Auditoría y los miembros de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones. La remuneración total (mediana) recibida por la pertenencia a cada Comisión es, en general, mayor en el caso de las Comisiones de Auditoría que en el de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.

Propuesta de aumento de la retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos (CNE)

En el mercado de referencia, la remuneración de los CNE se ha mantenido estable en los últimos años. Teniendo en cuenta la continua recuperación de Amadeus, consideramos que ha llegado el momento de retomar el compromiso de revisión regular de la retribución de los CNE, teniendo en cuenta asimismo los siguientes factores:

- La evolución del nivel de complejidad del negocio y de Amadeus, teniendo en cuenta el ritmo de la innovación, que continúa intensificándose, y la diversificación de los servicios.
- Los incrementos salariales para el grueso de la plantilla.
- La inflación.
- Los ajustes introducidos en el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo.

Teniendo en cuenta estos factores, se acordó un aumento en la retribución fija de los CNE, siguiendo estos pasos:

- La estructura retributiva seguiría siendo la misma en 2023, ajustándose solamente la retribución en sí.
- Aumento de la retribución fija de los CNE un 4,4%, en línea con el incremento establecido para el grueso de la plantilla en Europa. La retribución fija establecida para el Consejero Ejecutivo por su pertenencia al Consejo no se actualiza.
- Establecimiento de una remuneración adicional del 25% para el Presidente y los miembros de la Comisión de Auditoría. Esto implica que el aumento total para cada miembro de la Comisión de Auditoría sería de aproximadamente el 30,50%. La justificación de esta medida responde a los datos de mercado anteriormente explicados, y al hecho de que se espera que los miembros de la Comisión de Auditoría aumenten sus responsabilidades y su carga de trabajo a partir de 2023, ya que tendrán responsabilidades relacionadas con la nueva entidad de pagos (Outpayce).
- Las nuevas remuneraciones para los CNE entran en vigor el 1 de enero de 2023 y se aplicarán durante un mínimo de 12 meses

Presidente del Consejo	Consejero no ejecutivo	Presidente Com. Auditoría	Presidente Com. Nom. y Ret.	Vocal Com. Auditoría	Vocal Com. Nom. y Ret.
328.000	97.200	60.750	48.600	30.375	24.300
(4,46%)	(4,40%)	(30,50%)	(4,40%)	(30,50%)	(4,40%)

En las reuniones mantenidas en noviembre con nuestros principales inversores, analizamos las nuevas remuneraciones de los CNE y las reacciones fueron positivas. El aumento adicional para la Comisión de Auditoría también fue bien valorado.

Mejoras en la información publicada

En el informe de 2021 se mejoró la transparencia gracias a la mayor flexibilidad que permite el marco de formato libre, dando cabida, por ejemplo, a los niveles de objetivos target y de consecución ex-post del Consejero Ejecutivo.

La publicación ex-post es una práctica que apoyan los principales asesores de voto, sobre todo cuando la publicación ex-ante puede resultar delicada desde el punto de vista estratégico o de negocio.

Este año hemos centrado nuestros esfuerzos en reunir y poner a disposición de todos nuestros accionistas el proceso de análisis y toma de decisiones que seguimos para establecer los nuevos grupos de comparación, tanto para la remuneración del CEO como para la métrica de rendimiento del TSR.

Al mismo tiempo, no nos limitamos solamente a compartir la información sobre la modificación del paquete retributivo del CEO y de la retribución de los CNE, sino que también exponemos el contexto y la explicación de estas medidas, para que los inversores puedan seguir el proceso de razonamiento y análisis que han llevado a Amadeus a tomar estas decisiones.

En general, aumentamos el nivel de detalle y las explicaciones incluidas en el informe para construir y compartir con los inversores una panorámica clara de nuestra filosofía y enfoque en materia de remuneraciones.

Consideramos que esta mejora de la transparencia será bien recibida por todas las partes interesadas, y se corresponde con las directrices de los asesores de voto en materia de remuneraciones, demostrando que seguimos comprometidos con este nivel de transparencia.

Resumen de los cambios para el ejercicio 2023

- **Reposicionamiento del mix y el paquete retributivo del CEO:**
 - La remuneración total objetivo es de 3.844.000 €. Esta nueva cantidad se corresponde con el nivel de complejidad del puesto de CEO y de Amadeus y las prácticas del mercado (encontrándose incluso por debajo de ellas).
 - El mix retributivo objetivo se encuentra alineado con la mediana de las empresas europeas del grupo de comparación: los componentes basados en el desempeño representan aproximadamente un 70% de la remuneración total objetivo, un 50% de la cual se asigna al incentivo a largo plazo.
- **Aumento de la retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos siguiendo estos pasos:**
 - Aumento de la remuneración fija de los Consejeros No Ejecutivos en un 4,4%.
 - Establecimiento de una remuneración adicional del 25% para el Presidente y los miembros de la Comisión de Auditoría. Esto implica que el aumento total para cada miembro de la Comisión de Auditoría sería de aproximadamente el 30,50%.

4. Políticas de remuneraciones de los consejeros aplicables en 2023 y 2022

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en los dos ejercicios a los que se refiere el presente informe es la siguiente:

EJERCICIOS 2023 y 2022



Enlace:

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

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

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

% votos a favor: 88,33%.

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

5. Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para 2023 y devengada en 2022)

En el apartado siguiente se presenta la información correspondiente tanto a la remuneración devengada en 2022 como a la aplicación prevista de la política de remuneraciones en 2023.

Remuneración fija

Salario base

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

- 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 compara regularmente con un grupo de sociedades de referencia ad hoc, según corresponda. Se tienen en cuenta además la situación económica, las condiciones del mercado, los resultados de la Sociedad, el cargo de la persona, sus capacidades y cometidos, el grupo externo de comparación y los incrementos practicados en el resto de la Compañía.

Como se explica en el apartado 3, en 2022 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también analizó el salario base con respecto al nuevo grupo de comparación de referencia. La Comisión recurrió a un consultor externo, WTW, para asistirle en esta revisión.

A la luz de todos los factores analizados, como se detalla anteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó aumentar el salario base del Consejero Ejecutivo en un 8,9%.

AÑO 2023 (importe previsto)	AÑO 2022 (importe devengado)
<p>1.003.937 € basado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 940.750 € para el periodo de enero a marzo de 2023 • 1.025.000 € (aumento del 8,9% con respecto a 2022) a partir del 1 de abril de 2023 <p><i>Se trata de una subida inferior al aumento medio concedido al conjunto de la plantilla de Amadeus en Europa desde 2019, y al aumento previsto para 2023, a causa de la situación inflacionaria. Esta propuesta de aumento no pretende compensar el periodo carente de subidas anterior, ni responde únicamente al resultado del análisis comparativo. El salario base se prorratea conforme a la duración del periodo al que corresponda su aplicación.</i></p>	<p>940.750 € (aumento del 0% con respecto al año anterior)</p> <p><i>Este es el mismo nivel de salario base que en 2021. El salario base se encuentra congelado desde abril de 2019.</i></p>

Además del salario base, el Consejero Ejecutivo recibe una retribución por su pertenencia al Consejo de Administración, de acuerdo con la política de remuneraciones aquí descrita para Consejeros en su condición de tales, la cual refleja las prácticas habituales del mercado en España. Como se indica en el apartado 9, los honorarios establecidos para el Consejero Ejecutivo en 2023 por su pertenencia al Consejo no se actualizan, y ascienden a 35.000 € (estos honorarios se han mantenido sin cambios desde 2016).

Beneficios

El Consejero Ejecutivo tiene derecho a percibir determinados beneficios y retribuciones en especie. Su finalidad es ofrecerle un paquete retributivo competitivo según el mercado. Entre dichos beneficios se encuentran, a título meramente enunciativo, los siguientes:

- Seguro médico privado para el Consejero Ejecutivo y sus familiares directos;
- Seguro de vida e incapacidad;
- Vehículo, tarjeta para combustible y aparcamiento (en las instalaciones de Amadeus);
- Asistencia en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias;
- Dietas de manutención; y otros beneficios complementarios de reducida cuantía en el marco de la política y / o prácticas generales de la Compañía.

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

AÑO 2023 (importe previsto)	AÑO 2022 (importe devengado)
<p>90.000€</p> <p><i>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.</i></p>	<p>88.343€</p> <p><i>Esta cantidad es superior a la de los últimos años debido al aumento en el coste de algunos de los beneficios existentes.</i></p>

Sistemas de pensiones/ahorro a largo plazo

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

AÑO 2023 (importe previsto)	AÑO 2022 (importe devengado)
200.787€	188.150€
<i>Esta cifra resulta de la aplicación de la contribución del 20% al correspondiente salario base cada mes (940.750 € hasta abril y 1.025.000 € a partir de abril).</i>	<i>Esta cifra se calcula como el 20% del salario base (940.750 €).</i>

Las contingencias cubiertas por este plan son: (i) supervivencia a los 65 años de edad o a 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 del beneficio del plan será equivalente a la provisión matemática que corresponda al asegurado en la fecha en la que el tomador notifique y acredite al asegurador el acceso a cualquiera de las situaciones mencionadas.

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

Bonus anual

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

Bonus anual de 2023 (previsto)

Oportunidad

El importe máximo del Bonus Anual del Consejero Ejecutivo para 2023 es del 200% del salario base devengado durante el año y únicamente se satisface si se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales. 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 2.007.875€).

Nivel de rendimiento	Pago	
	(% de la cantidad máxima)	(Euros)
Por debajo del mínimo	0%	0€
Mínimo	25%	501.969€
Objetivo o Target	50%	1.003.937€
Máximo	100% (200% del salario base)	2.007.875€

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. El bonus máximo se abona únicamente cuando se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales.

Métricas 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/estratégico del Grupo y se revisan cada año con el fin de que sean lo suficientemente exigentes. Al fijar los objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también 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.

Puesto que las actividades de la Compañía están volviendo gradualmente a los niveles de 2019, se retoman las métricas financieras de rendimiento del bonus a corto plazo que existían antes del COVID-19. Estas métricas se centran en los objetivos operativos y financieros y constituyeron la referencia para los planes anuales de remuneración variable establecidos en el pasado. Por tanto, para 2023, las métricas financieras de rendimiento seleccionadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son las que habitualmente se incluían en los objetivos del plan de incentivos a corto plazo antes del COVID-19: Ingresos (30%), EBITDA (30%), EPS Ajustado (30%). Este último parámetro se ha reinstaurado durante el periodo (el Bonus Anual de 2022 incluía el “Beneficio Ajustado” en lugar del “EPS Ajustado”) para reflejar el impacto de las posibles diluciones y para lograr una mayor alineación con los accionistas.

Como ya se hizo el año pasado, se incluyen métricas de sostenibilidad ESG (10%): la media ponderada del consumo de electricidad (kWh por FTE) y la reducción general de las emisiones netas de carbono para 2023 (toneladas de CO₂).

Gracias a su experiencia tecnológica, su red global y su profundo conocimiento del sector de 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 su remuneración. La sostenibilidad comprende distintas prácticas ambientales, económicas, sociales y de gobierno corporativo. En este sentido, las puntuaciones de Amadeus en los índices de sostenibilidad se encuentran entre las mejores del sector.

Sin embargo, Amadeus es consciente de que la sostenibilidad es un camino, no un destino, y se requiere una mejora continua si queremos contribuir más ampliamente al crecimiento sostenible a largo plazo de Amadeus y del sector. Por ello, la métrica escogida por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es cuantitativa, auditable y alinea la gestión con los objetivos ya incluidos en la estrategia ESG de Amadeus. Amadeus considera que este es el primer paso de un viaje a más largo plazo dirigido hacia la integración más profunda de criterios ESG en nuestra Política de Remuneraciones.

Las métricas de rendimiento acordadas se corresponden con los objetivos a corto plazo de la Compañía, y los objetivos se establecerán de acuerdo con estas prioridades.

Procedimiento y metodología para la determinación del cumplimiento de los objetivos

Al término de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará 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 integral, justa y adecuada.

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones busca 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 al aplicarla.

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

Bonus anual de 2022 (devengado)

El Bonus Anual devengado en relación con el rendimiento en 2022 se incluye en la siguiente tabla:

Bonus potencial (% del salario base en 2022)		Bonus abonado
Objetivo o Target	Máximo	
90%	180%	1.629.849€ (173% del salario base)

Los objetivos de Ingresos, EBITDA y Beneficio Ajustado se superaron ampliamente, lo que permitió que el pago consiguiente a estas métricas fuera del 200%. Estos excepcionales resultados conforme a las métricas financieras fueron propiciados por la recuperación del sector, que se desarrolló mucho mejor de lo esperado en el momento en que se establecieron los objetivos, cuando reinaba la preocupación por la variante Ómicron y se produjo el estallido de la guerra en Ucrania, así como por los sólidos resultados financieros subyacentes y el control de costes.

Asimismo, se han alcanzado ambos objetivos ESG, lo que permite un desembolso conforme a estas métricas del 150%, en el caso del consumo de electricidad, y del 100% en lo relativo a la reducción general de las emisiones de carbono. El resultado total se situó en el 192,5% para el periodo de medición de 2022.

Los niveles establecidos por el Consejo de Administración en 2022 para los objetivos financieros constituyeron un reto importante, dado el contexto socioeconómico del primer trimestre y las expectativas comunicadas al mercado. Por un lado, reinaba la incertidumbre sobre las repercusiones de la pandemia y, por otro, el estallido de la guerra en Ucrania no era un buen presagio para una recuperación sólida del sector de viajes.

Como se puede apreciar, la Compañía ha logrado superar las expectativas y el grado de consecución de los objetivos financieros ha sido mayor del esperado inicialmente.

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

Métrica	Ponderación (100%)	Objetivo o Target	Resultado ponderado
Ingresos	30%	3.735,1 m €	60%
EBITDA	30%	1.119,6 m €	60%
Beneficio Ajustado	30%	303,7 m €	60%
Electricidad por empleado (kWh por FTE)	5%	2.950	7,5%
Emisiones netas de CO2 (toneladas de CO2)	5%	13.000	5%
Resultado ponderado total (como % del objetivo)			192,5%

El importe del bonus anual de 2022 devengado a 31 de diciembre de 2022 ascendió a 1.629.849 €.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha examinado el rendimiento y ha determinado que resulta apropiado, teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento respecto de las prioridades a corto plazo. La alineación del paquete retributivo general del CEO con la experiencia del accionista se refleja en la disminución de los resultados del plan de incentivos a largo plazo consolidado en los últimos dos años (en 2022 no se realizó ningún pago conforme al Plan de Incentivos a Largo Plazo) y del valor del PSP 2020-2023 que se prevé que se devengue en 2023.

Incentivos a largo plazo (Performance Share Plans - PSP)

Los planes de incentivos a largo plazo están destinados a incentivar la creación de valor a largo plazo y a alinear los intereses de los directivos y accionistas mediante concesiones de acciones. Cada año, se otorgan derechos sobre acciones cuya consolidación final está condicionada al rendimiento durante un periodo plurianual de, como mínimo, 3 años.

CONCEDIDAS EN 2023	EN CURSO	DEVENGADAS EN 2022
<ul style="list-style-type: none"> • PSP 2023-2026 (el número máximo de acciones se determinará en el momento de la concesión, conforme a la Política de Remuneraciones) <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% según EPS Ajustado ○ 30% según Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% según TSR relativo 	<ul style="list-style-type: none"> • PSP 2020-2023 (número máximo de acciones: 38.810) <ul style="list-style-type: none"> ○ 100% según TSR relativo • PSP 2021-2024 (número máximo de acciones: 31.090) <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% según Beneficio Ajustado ○ 30% según Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% según TSR relativo • PSP 2022-2025 (número máximo de acciones: 33.590) <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% según Beneficio Ajustado ○ 30% según Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% según TSR relativo 	<ul style="list-style-type: none"> • PSP 2019-2022 (número máximo de acciones: 28.040) <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% según EPS Ajustado ○ 30% según Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% según TSR relativo <p>El periodo de medición de tres años para las concesiones de acciones conforme al PSP 2019 finalizó en mayo de 2022. El pago fue cero y no se entregaron acciones.</p>

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 del precio de la acción en el momento de entrega de las acciones correspondientes del ciclo.

Las acciones netas entregadas al Consejero Ejecutivo (después de la consolidación y después de impuestos y retenciones de seguridad social) están sujetas a un periodo de mantenimiento obligatorio de dos años. Al igual que en el pasado, no se abonarán dividendos sobre las acciones no entregadas.

Las condiciones específicas para cada ciclo de PSP se explican seguidamente:

PSP 2023-2026

El número máximo de acciones a conceder al Consejero Ejecutivo en mayo de 2023 no superará el 350% del salario base para el nivel máximo de rendimiento (esto es, entre 0 y 3.587.500€).

Los tres parámetros de rendimiento se centrarán en los resultados financieros, de modo que:

- El 50% de la adjudicación total se vincula al EPS Ajustado. Conforme a los comentarios de los inversores, hemos decidido vincular de nuevo nuestro PSP al EPS, como se había hecho históricamente (concesiones adjudicadas hasta 2020).
- El 30% al Flujo de Caja Operativo antes de impuestos.
- El 20% al Retorno Total al Accionista ("TSR", en terminología inglesa) en relación con el grupo de referencia, en consonancia con la política de remuneraciones de la Compañía y con los términos y condiciones aprobados en Junta General de Accionistas en 2021.

En la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de junio de 2022 se estudió la posibilidad de fusionar los distintos grupos de referencia utilizados para la medición del TSR y el análisis comparativo de las remuneraciones del CEO. Tras debatir las opciones y sopesar los pros y los contras de ambos enfoques, la Comisión decidió continuar con sendos grupos diferenciados, para la evaluación comparativa del TSR y la compensación del CEO, siguiendo la práctica dominante en el mercado.

Cuando se actualizó el grupo comparativo de referencia para el análisis de la compensación del CEO (como se explica en el apartado 3), también se ajustó el grupo de referencia del TSR, para alinearlos con las modificaciones introducidas en el primero.

El nuevo grupo de referencia para el TSR sigue estos criterios de selección:

- Sector: operar en sectores similares a los de Amadeus (se han tenido en cuenta el sector de IT y ciertas empresas de viajes con vocación tecnológica). Asimismo, se ha ampliado la selección sectorial para abarcar las industrias de software, semiconductores, servicios de IT y aerolíneas, entre otros.
- Correlación: correlación del precio de su acción con la de Amadeus superior al 20% (periodo de 3 años).
- Volatilidad: más del +/-25% con respecto a la de Amadeus (periodo de 3 años).
- Tamaño comparable según ingresos y capitalización de mercado.
- Ubicación de la sede central: mayor proporción de empresas europeas.

El grupo de referencia para el TSR está compuesto por estas 51 empresas:

Grupo de referencia para TSR (PSP 2023-2026)			
ASML Holding	Compass Group PLC	Indra Systems *	Software AG *
Accenture *	Dassault Systems *	Infineon Technologies	Sopra Steria *
Accor	Edenred	Informa *	Southwest Airlines
Akamai Technologies	EPAM Systems*	InterContinental Hotels Group	STMicroelectronics
Amdocs	Ericsson *	Nokia *	Teleperformance
American Airlines Group	Expedia *	NXP Semiconductors	Temenos
ASM international	Gartner *	Publicis Groupe	The Sage Group *
Automatic Data Processing	Genpact	RELX	United Airlines Holdings
AVEVA Group *	GoDaddy	Ryanair Holdings *	Verisk Analytics
Bechtle *	Halma	Sabre Corporation *	Wolters Kluwers
Booking *	Hexagon AB *	SAP *	Worldline *
Capgemini S.E. *	IAG	Seagate Technology Holdings *	WPP
Cognizant Technology Solutions *	IBM *	Sodexo	

*Estas 24 empresas también forman parte del grupo comparativo de referencia para la compensación del CEO, de manera que ambos grupos de referencia están más alineados actualmente que en el pasado.

La escala de pagos dependientes del TSR previsiblemente será la siguiente:

Rendimiento de Amadeus frente al grupo de referencia	Pago (% de oportunidad máxima)
• Por debajo del percentil 50	0%
• En el percentil 50 (umbral)	25%
• En el percentil 75 o superior	100%

Los niveles intermedios se calcularán por interpolación lineal entre el umbral y el nivel objetivo/target, y entre el nivel objetivo/target y el máximo. La escala de pagos sigue siendo la misma que en años anteriores.

PSP 2022-2025

En mayo de 2022, se concedieron al Consejero Ejecutivo 33.590 acciones condicionadas al rendimiento, equivalentes al 200% de su salario base, en el nivel máximo de rendimiento (esto es, 1.881.040€, según el precio de las acciones en el momento de la concesión). Las concesiones adjudicadas en mayo de 2022 se consolidarán en 2025.

Las tres métricas vinculadas a este ciclo se centrarán en los resultados financieros, ya que el 50% del total adjudicable se vincula al Beneficio Ajustado y el 30% al Flujo de Caja Operativo antes de impuestos; mientras que el 20% depende del Retorno Total al Accionista (“TSR”, en terminología inglesa) en relación con el grupo de referencia, en consonancia con la política de remuneraciones de la Compañía y con los términos y condiciones aprobados en Junta General de Accionistas en 2021.

El grupo de referencia para el TSR consiste en 53 sociedades², 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 comparativo de referencia en el proceso de salida a bolsa (OPV).

La escala de pagos dependientes del TSR es la siguiente:

Rendimiento de Amadeus frente al grupo de referencia	Pago (% de oportunidad máxima)
• Por debajo del percentil 50	0%
• En el percentil 50 (umbral)	25%
• En el percentil 75 o superior	100%

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

PSP 2021-2024

En mayo de 2021, se concedieron al Consejero Ejecutivo 31.090 acciones condicionadas al rendimiento, equivalentes al 200% de su salario base, en el nivel máximo de rendimiento (esto es, 1.881.504€, según el precio de las acciones en el momento de la concesión). Las concesiones adjudicadas en mayo de 2021 se consolidarán en 2024.

Las tres métricas de rendimiento asociadas al ciclo 2021-2024, que se detallan seguidamente, están en consonancia con la política de remuneraciones de la Sociedad y con las condiciones aprobadas en la Junta General de Accionistas de 2018:

- 50% vinculado al Beneficio Ajustado.
- 30% vinculado al Flujo de Caja Operativo antes de impuestos.
- 20% vinculado al TSR relativo según grupo de referencia.

Este ciclo del PSP se asocia a la consecución de los objetivos presentados al Consejo de Administración a principios de 2021 en el Plan a Largo Plazo, tanto para el Beneficio Ajustado como para el Flujo de Caja Operativo antes de impuestos. El periodo de medición de los objetivos, en el caso de estas dos métricas, comenzó el 1 de enero de 2021 y concluye el 31 de diciembre de 2023.

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 este ciclo de PSP de 2021-2024. A lo largo de 2020, tanto el Beneficio Ajustado como el OCF antes de impuestos fueron negativos. Por ello, los objetivos para el cierre del periodo de medición (31 de diciembre de 2023) se establecen utilizando cifras absolutas en lugar de tasas de crecimiento, como sucedía en los ciclos anteriores 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.

² Grupo de referencia para el TSR del PSP 2022-2025: 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, WPP.

Según se indicaba en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros de 2020, el grupo de referencia para el TSR se compone de las mismas 53 sociedades que se referencian en el PSP 2022-2025. La escala de pagos correspondiente al TSR es la misma que la descrita en relación al PSP 2022-2025.

PSP 2020-2023

En mayo de 2020, se concedieron al Consejero Ejecutivo 38.810 acciones condicionadas al rendimiento, equivalentes al 200% de su salario base, en el nivel máximo de rendimiento (esto es, 1.904.000€, según el precio de las acciones en el momento de la concesión). La concesión fue realizada en mayo de 2020 y se consolidará en 2023. En el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2019, publicado en febrero de 2020, se describían los objetivos de desempeño a los que se vincula la concesión, que eran el crecimiento del EPS Ajustado y el Flujo de Caja Operativo, así como el rendimiento en términos de Retorno Total al Accionista con respecto a un grupo de referencia (TSR relativo). Sin embargo, tras el estallido del COVID-19 en marzo, a la luz de la dificultad para fijar objetivos financieros a largo plazo, el Consejo de Administración decidió vincular el 100% del incentivo al objetivo de TSR relativo. Esta decisión se tomó en 2020 junto con otras decisiones sobre remuneración en respuesta a la crisis del COVID y se documentaron debidamente como tales en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2020, publicado en 2021.

Tanto el grupo de referencia del TSR como la escala de pagos son las mismas que las anteriormente explicadas en los dos ciclos anteriores de PSP.

PSP 2019-2022

Las concesiones realizadas en mayo de 2019 (28.040 acciones condicionadas al rendimiento, equivalentes al 200% de su salario base, en el nivel máximo de rendimiento) se consolidaron en mayo de 2022. El rendimiento durante el periodo 2019-2022 dio lugar a la consolidación del 0% de la adjudicación máxima, en consonancia con la siguiente evaluación de rendimiento:

- El crecimiento del EPS ajustado se situó por debajo del umbral.
- El crecimiento del Flujo de Caja Operativo antes de impuestos se situó por debajo del umbral.
- Como se estableció inicialmente, el Retorno Total al Accionista se midió mediante comparación con un grupo de referencia compuesto por 60 empresas³. El TSR relativo real, al cierre del trienio de medición, esto es, a 28 de abril de 2022, se situaba en el percentil 25, encontrándose así por debajo del umbral de rendimiento, establecido en la mediana.

³Grupo de referencia para el TSR del PSP 2019-2022: Accor, ADP, Amadeus IT Group SA, ASML Holding, BT Group, Capgemini SE, Capita Group, Carnival, Cognizant Tech, Compass Group, Dassault Systemes, Deutsche Telekom, Easyjet, Equifax, Ericsson B, Experian, Fidelity National IS, Fiserv, Genpact, Global Payments, Hexagon B, Infineon Technologies AG, InterContinental Hotels Group, Intl. Consolidated Airlines Group, ITV, JC Decaux, Mastercard, Nokia, Orange, Paddy Power Betfair, Paychex, Pearson, ProSiebenSat.1 Media SE, Proximus, Publicis Groupe, RELX, Royal KPN, RTL Group, Ryanair Holdings, Sabre, Sage Group, SAP, Serco Group, SES FDR, Sodexo, Swisscom, Telecom Italia, Telefónica, Telenor A/S, Teliasonera, TUI AG, United Internet AG, Verisk Analytics, Visa, Vivendi, Vodafone Group, Western Union, Whitbread, Wolters Kluwer CVA y WPP.

Métrica	Ponderación	Objetivo o Target	Resultado		Resultado ponderado
			Resultado	% máximo	
Crecimiento del EPS Ajustado	50%	8,6%	-130,6%	0%	0%
Crecimiento del Flujo de Caja Operativo antes de impuestos	30%	9,4%	-44,5%	0%	0%
TSR relativo	20%	Percentil 50	Percentil 25	0%	0%
Resultado ponderado total (como % del máximo)					0%

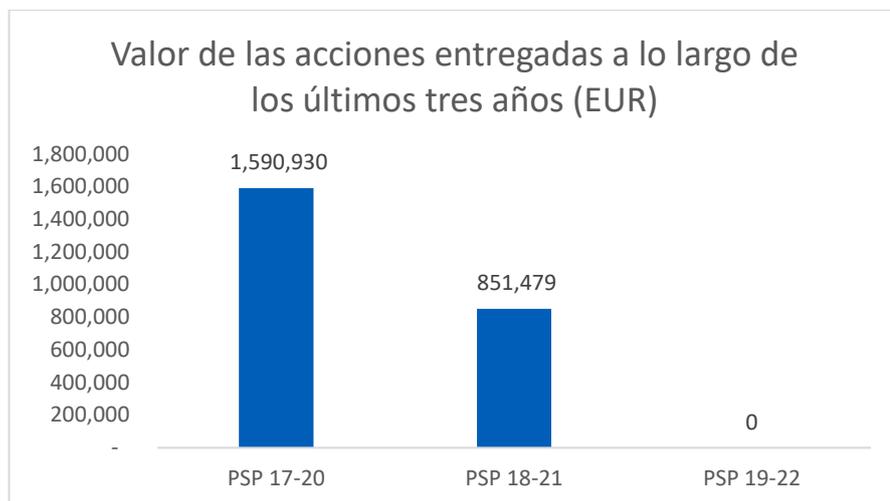
Tras el correspondiente análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones examinó el desempeño en referencia a los objetivos y recomendó seguir las reglas del plan, lo que dio lugar a un pago del 0% para los beneficiarios del PSP, incluido el Consejero Ejecutivo.

Por lo tanto, no se entregaron acciones.

	Performance Share Plans	Al comienzo del ejercicio 2022		Consolidadas en 2022				Instrumentos vencidos y no consolidados	Al término del ejercicio 2022
		Concedidas en 2022		Número de acciones equivalentes	Número de acciones consolidadas	Precio por acción aplicado a las acciones consolidadas (€)	Beneficio bruto por acciones consolidadas (miles de €)	Número de instrumentos (unidades)	Número de acciones equivalentes
Consejero Ejecutivo - CEO	PSP	Número de acciones equivalentes	Número de acciones equivalentes	Número de acciones equivalentes	Número de acciones consolidadas	Precio por acción aplicado a las acciones consolidadas (€)	Beneficio bruto por acciones consolidadas (miles de €)	Número de instrumentos (unidades)	Número de acciones equivalentes
	2019-2022	28.040	--	0	0	-	0	28.040	0
	2020-2023	38.810	--	--	--	--	--	--	38.810
	2021-2024	31.090	--	--	--	--	--	--	31.090
	2022-2025	--	33.590	--	--	--	--	--	33.590

EVOLUCIÓN DEL PSP

El resultado del PSP durante los últimos años se ha visto muy condicionado por la situación pandémica y otras crisis, como la guerra en Ucrania. En este sentido, la oportunidad a largo plazo del Consejero Ejecutivo se encuentra intrínsecamente ligada a los resultados financieros de la Compañía y al precio de su acción, al objeto de vincular su remuneración con la de los accionistas.



6. 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	2022	2021	2020	2019	2018
Remuneración fija*	1.252 €	1.217 €	1.187	1.250	1.180
Bonus anual	1.630 €	1.399 €	880	1.046	772
Plan de Incentivos a Largo Plazo	- €	851 €	1.591	2.985	3.084
Total	2.882 €	3.468 €	3.658	5.281	5.036

*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, a) iii.

La remuneración total devengada por el Consejero Ejecutivo en 2022 ascendió a 2.882 miles de €, la remuneración media devengada por los empleados ascendió a 72.825 €, y la ratio de ambas cifras es de 39,58.

La media ponderada de FTE de Amadeus en 2022 fue de 16.015, con más de 100 oficinas en todo el mundo en las que existen condiciones retributivas específicas. Amadeus calcula la remuneración media total de los empleados como el cociente entre la cifra de la remuneración total del conjunto de la plantilla devengada en cada ejercicio fiscal, determinada de acuerdo con las normas contables aplicables en la elaboración de las cuentas anuales consolidadas y auditadas de cada ejercicio (descontando, en su caso, la remuneración de los consejeros), y el número medio ponderado de empleados (excluidos los consejeros), calculado conforme a su equivalencia a tiempo completo (FTE).

7. Ajustes ex-post (malus y de recobro o clawback)

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede recomendar 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.

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

8. 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, teniendo en cuenta 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 2022, se describen en la tabla siguiente:

Vigencia	El contrato permanece en vigor mientras el Consejero Ejecutivo sea miembro del Consejo de Administración y desempeñe funciones ejecutivas.
Periodo de preaviso	El periodo de preaviso para la resolución del contrato mercantil a instancias del Consejero Ejecutivo y de la Sociedad es de un mínimo de seis meses.
Indemnización por cese	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>No se prevé ningún otro supuesto que conlleve indemnización.</p> <p>En la Política de Remuneraciones 2022-2024 se establece que cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se nombre tendrá un paquete de indemnizaciones limitado al equivalente a dos años de salario base bruto anual. A efectos de la aplicación de este límite, se tendrán en cuenta tanto la cláusula de no competencia como la indemnización por cese.</p>
Cláusula de no competencia	Se incluye un pacto de no competencia que impide al Consejero Ejecutivo competir contra Amadeus durante los 12 meses siguientes a la resolución de su contrato (cualquiera que sea el motivo de dicha resolución). La aplicación de la cláusula es discrecional para el Consejo y, si se aplicara, se abonaría al Consejero Ejecutivo una cuantía equivalente a un año del salario base bruto anual vigente en la fecha de su salida de la Sociedad.
Consolidación de las concesiones pendientes de acciones por extinción de la relación	Los derechos del Consejero Ejecutivo sobre las acciones no consolidadas otorgadas de acuerdo con los sistemas de incentivos a largo plazo, se tratarán de acuerdo con las condiciones del plan. En situaciones de fallecimiento, incapacidad permanente, jubilación, despido improcedente, extinción de la relación laboral de mutuo acuerdo o cese, los derechos sobre las acciones se prorratearán conforme al tiempo cumplido, 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 tenga acceso en el ejercicio de sus funciones. Este deber de secreto persistirá cuando abandone su puesto.

9. Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos (prevista para 2023 y devengada en 2022)

Los Consejeros No Ejecutivos (CNE) son retribuidos en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva. En este sentido, la cuantía de la remuneración de Consejeros No Ejecutivos se calcula de modo que ofrezca incentivos a la dedicación, pero que al mismo tiempo no comprometa su independencia. La remuneración de los consejeros consiste en una retribución fija. El Presidente y los Consejeros No Ejecutivos no participan en ningún plan de incentivos ni de pensiones, ni tienen derecho a percibir dietas de asistencia.

La remuneración total máxima aprobada para 2022 en la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2022, por pertenencia al Consejo de Administración de la Compañía asciende a 1.595.000€. Esta cantidad podría actualizarse para 2023, con supeditación a su aprobación por parte de los accionistas.

Regularmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa los datos sobre retribuciones de Consejeros No Ejecutivos de empresas comparables incluidas en los principales índices europeos. Puesto que la última revisión tuvo lugar en 2019, habría correspondido llevar a cabo otra revisión periódica en 2021. No obstante, ante el impacto de la crisis del COVID-19 y las diversas medidas acordadas por la Alta Dirección y el Consejo con respecto a sus remuneraciones, la Comisión y el Consejo acordaron no revisar ni aumentar la retribución fija en 2021, y en 2022 se decidió nuevamente no llevar a cabo ninguna actuación en este sentido, de modo que esta retribución se encuentra en efecto congelada desde 2019.

La Comisión ha observado que las retribuciones de los CNE en el mercado se han mantenido bastante estables en los últimos años y que la remuneración total percibida por la pertenencia a las comisiones de los consejos de administración es, en general, más alta para las Comisiones de Auditoría que para las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.

Por otro lado, como ya se ha explicado en el apartado 3, la Comisión tuvo en cuenta el incremento salarial estimado para la plantilla que Amadeus estaba planteando aprobar para 2023, los incrementos salariales acumulados para la plantilla, las tasas de inflación y los ajustes introducidos en el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo.

Teniendo en cuenta estos factores internos y externos, la Comisión acordó:

- Aumentar la retribución en consonancia con el incremento salarial estimado para el grueso de la plantilla en Europa en 2023 (4,4%).
- Establecer una remuneración adicional del 25% para el Presidente y los miembros de la Comisión de Auditoría, atendiendo al hecho de que los miembros de la Comisión de Auditoría de Amadeus verán aumentadas sus responsabilidades y su carga de trabajo, ya que tendrán responsabilidades relacionadas con la nueva entidad de pagos (Outpayce). Esto implica que el aumento total para cada miembro de la Comisión de Auditoría sería de aproximadamente el 30,50%.

La estructura retributiva seguiría siendo la misma en 2023, ajustándose solamente la retribución en sí.

Los honorarios percibidos por el Consejero Ejecutivo, por su condición de Consejero, se mantienen sin cambios.

Seguidamente se expone la estructura de retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos que se prevé para 2023, y la aplicada en 2022:

Retribución fija anual de los Consejeros No Ejecutivos	Prevista para 2023	Devengada en 2022
Presidente del Consejo	328.000€	314.000€
Consejeros No Ejecutivos	97.200€	93.100€
Presidente Com. Auditoría	60.750€	46.550€
Presidente Com. Nombramientos y Retribuciones	48.600€	46.550€
Vocal Com. Auditoría	30.375€	23.275€
Vocal Com. Nombramientos y Retribuciones	24.300€	23.275€
Consejero Ejecutivo, por su condición de Consejero	35.000€	35.000€

En el apéndice se incluye el desglose de los honorarios fijos recibidos por cada Consejero No Ejecutivo en 2022.

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

Órganos de gobierno de la Compañía involucrados en la política de remuneraciones

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



La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** desempeña un papel fundamental en la definición de la Política de Remuneraciones de los Consejeros del Grupo Amadeus y en su desarrollo e implementación. Su mandato en el ámbito de las remuneraciones consiste en analizar de forma continuada, formular y revisar periódicamente el sistema de remuneraciones aplicable a los Consejeros y Altos Directivos, así como solicitar a la Dirección que diseñe nuevos planes retributivos que permitan a la Sociedad atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados, alineando sus intereses con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Con este fin, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne periódicamente, mediante convocatoria de su Presidente. Además de los miembros de la Comisión y el Secretario del Consejo de Administración, el CEO, la Vicepresidenta Senior de Recursos Humanos y Cultura y el Director de Compensaciones del Grupo suelen asistir a estas reuniones, a petición de la Comisión; estos ejecutivos nunca asisten a las discusiones relacionadas con su propia remuneración. La Comisión es asistida por asesores independientes en materia de remuneraciones que proporcionan asesoramiento, tendencias del mercado y datos de referencia cuando resulta conveniente.

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

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

La Comisión de Auditoría participa en el proceso de toma de decisiones respecto a la remuneración variable 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.

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 los Consejeros Ejecutivos, que pueden incluir instrumentos vinculados a acciones. Asimismo, tiene voto consultivo en relación con el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros, en el que se detalla, entre otros asuntos, la remuneración devengada durante el último ejercicio. La Junta General de Accionistas también puede modificar el marco retributivo establecido en los estatutos de la Sociedad. Tanto la Política de Remuneraciones como el contrato de los Consejeros Ejecutivos tienen que ajustarse a este marco.

Actividad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio 2022

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Amadeus está compuesta actualmente por 5 miembros, 4 de los cuales son consejeros independientes no ejecutivos (80%) y uno es no ejecutivo perteneciente a la categoría de otros consejeros externos (20%). 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 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.

En 2022, la Compañía estuvo inmersa en un proceso de renovación del Consejo de Administración, ya que finalizó el mandato de tres Consejeros en la Junta General de Accionistas. En las siguientes tablas se muestra la composición de la Comisión antes y después de la renovación, así como la situación de cada miembro, su experiencia y conocimientos y su asistencia individual:

Composición entre el 1 de enero y el 29 de abril de 2022:

Miembro	Cargo	Tipología	Experiencia y conocimiento	Asistencia a reuniones
D ^a Clara Furse*	Presidenta	Independiente	Finanzas, Sostenibilidad, Recursos Humanos, Mercados de Capital, Banca de Inversión	100%
D. David Webster*	Miembro	Independiente	Finanzas, Sector Hotelero, Fusiones y Adquisiciones	100%
D. Francesco Loredan	Miembro	Otros externos	Finanzas, Banca de Inversión, Consultoría de Gestión	100%
D. Peter Kürpick	Miembro	Independiente	Ciencias Ambientales, Física, Tecnología	100%
D ^a Amanda Mesler	Miembro	Independiente	Tecnología Financiera (FinTech), Tecnología, Electrónica, Consultoría de Gestión, Energía	100%

* D^a Clara Furse y D. David Webster asistieron a 2 reuniones (100% hasta su salida).

Composición entre el 29 de abril y el 31 de diciembre de 2022:

Miembro	Cargo	Tipología	Experiencia y conocimiento	Asistencia a reuniones
D ^a Amanda Mesler	Presidenta	Independiente	Tecnología Financiera (FinTech), Tecnología, Electrónica, Consultoría de Gestión, Energía	100%
D ^a Pilar García- Ceballos Zúñiga*	Miembro	Independiente	Finanzas, Sector Hotelero, Fusiones y Adquisiciones	100%
D. Francesco Loredan	Miembro	Otros externos	Finanzas, Banca de Inversión, Consultoría de Gestión	100%
D. Peter Kürpick	Miembro	Independiente	Ciencias Ambientales, Física, Tecnología	66,6%**
D ^a Xiaoqun Clever*	Miembro	Independiente	Tecnología, Marketing, Gestión	100%

* D^a Pilar García-Ceballos Zúñiga y D^a Xiaoqun Clever asistieron a 3 reuniones (100% desde su nombramiento).

** El nivel total de asistencia de D. Peter Kürpick entre el 1 de enero y el 31 de diciembre fue del 80%.

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

En el ejercicio 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió oficialmente, constituida como tal, en 5 ocasiones. En el siguiente cuadro se recogen las actuaciones más relevantes llevadas a cabo por la Comisión durante 2022:

Temas relacionados con remuneraciones

Febrero de 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de retribución variable previstos para 2022: <ul style="list-style-type: none"> ○ Bono anual 2021: Resultado Grupo y pagos. ○ Aprobación de las previsiones del <i>Performance Share Plan</i> (PSP) 2019. • Bono anual 2022: métrica y medidas de rango de cumplimiento. • Debate sobre la introducción de métricas ESG. • Revisión de la remuneración total de los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección para 2022. • Informe Anual de Retribuciones Consejeros 2021.
Abril de 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del <i>Performance Share Plan</i> (PSP) 2022-2025: métricas y rangos de cumplimiento. • Planes de acciones de 2022: aprobación por la Comisión y, subsiguientemente, por el Consejo para poner en marcha los Planes en varios países.
Junio de 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Discusión informal sobre los resultados de la Junta General de Accionistas y de los comentarios recabados durante el proceso de consultas. • Nuevo grupo comparativo de referencia para la determinación de las remuneraciones: evaluación y decisión. • Evaluación de la posibilidad de fusionar los distintos grupos de referencia utilizados para la medición del TSR y la evaluación comparativa de las remuneraciones.
Octubre de 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis en profundidad y debate sobre los resultados de la remuneración del CEO y del análisis cualitativo del LTI (basado en el nuevo grupo comparativo de referencia acordado). • Nueva propuesta remuneración del Consejero Ejecutivo 2023.
Diciembre de 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Examen de la información sobre tendencias de mercado procedente de fuentes relevantes y aprobación de incremento salarial para el Consejero Ejecutivo. • Examen de la información de mercado sobre la remuneración fija anual de los Consejeros No Ejecutivos y formulación de la propuesta para 2023. • Nuevo grupo comparativo para el TSR. • Actualización financiera de las métricas de rendimiento. • Actualización de los diferentes planes de remuneración de acciones puestos en marcha en 2022.

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.

WTW fue 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. Además, han prestado apoyo en el proceso de redacción de este informe.

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 2022, 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 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.
- La Comisión de Auditoría de la Sociedad participa en la evaluación de objetivos de rendimiento en relación con la remuneración variable a corto plazo (bonus) del Consejero Ejecutivo.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede proponer al Consejo, en el marco de sus competencias, la cancelación o el reembolso de cualquier remuneración variable a corto o largo plazo que se haya satisfecho a los beneficiarios correspondientes, en el caso de circunstancias imprevistas que indiquen que la remuneración variable se ha devengado o se ha satisfecho en función de información o datos inexactos o erróneos, o que incumplan las normas internas de la Sociedad o la legislación vigente.
- Requisito de tenencia mínima de acciones: Para aumentar la alineación con los intereses de los accionistas, se exige a los miembros del Comité Ejecutivo que acumulen a lo largo del tiempo un determinado paquete de acciones de Amadeus, que en el caso del CEO equivale a dos veces su salario base anual bruto. A los ejecutivos que no hayan alcanzado el mínimo requerido no se les permitirá vender las acciones consolidadas que les hayan sido entregadas conforme a cualquier incentivo basado en acciones de Amadeus, a excepción de aquellas acciones que sean vendidas para cubrir impuestos y/o contribuciones a la seguridad social. Se les proporciona un plazo de seis años a partir de la fecha de su nombramiento para alcanzar los niveles recomendados de participación accionarial. Para determinar el cumplimiento de este requisito de tenencia de acciones no se tienen en cuenta los incentivos basados en acciones aún no consolidados.
- Medidas para evitar conflictos de intereses: En el Reglamento del Consejo se establece que los Consejeros:
 - Deben 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.
 - Deben 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.
 - No podrán, ni directa ni indirectamente, llevar a cabo transacciones con la Sociedad salvo en los casos de dispensa establecidos en el Reglamento del Consejo.

- Deben 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.

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	365.265.490	81,08%

	Número	% sobre emitidos
Votos en contra	32.016.742	8,77%
Votos a favor	333.211.408	91,22%
Abstenciones	37.340	0,01%

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
William Connelly	Independiente	De 1/1/2022 a 31/12/2022
Xiaoqun Clever	Independiente	De 1/1/2022 a 31/12/2022
Clara Furse*	Independiente	De 1/1/2022 a 22/06/2022
David Webster*	Independiente	De 1/1/2022 a 22/06/2022
Amanda Mesler	Independiente	De 1/1/2022 a 31/12/2022
Peter Kürpick	Independiente	De 1/1/2022 a 31/12/2022
Francesco Loredan	Otros externos	De 1/1/2022 a 31/12/2022
Stephan Gemkow	Independiente	De 1/1/2022 a 31/12/2022
Pilar García Ceballos-Zúñiga	Independiente	De 1/1/2022 a 31/12/2022
Josep Piqué Camps	Independiente	De 1/1/2022 a 22/06/2022
Jana Eggers	Independiente	De 1/1/2022 a 31/12/2022
Luis Maroto Camino	Ejecutivo	De 1/1/2022 a 31/12/2022
David Vegara Figueras	Independiente	De 23/6/2022 a 31/12/2022
Eriikka Söderström	Independiente	De 25/2/2022 a 31/12/2022

* Los consejeros Clara Furse y David Webster fueron reclasificados de “Independientes” a “Otros externos”, con efecto a partir del 29 de abril y el 6 de mayo de 2022, respectivamente, por haberse cumplido el plazo de doce años ininterrumpidos como Consejeros de Amadeus.

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	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Eriikka Söderström	79	0	15	0	0	0	0	0	94	0
Clara Furse	45	0	23	0	0	0	0	0	68	156
Jana Eggers	93	0	0	0	0	0	0	0	93	50
David Webster	44	0	27	0	0	0	0	0	71	157
David Vegara Figueras	49	0	12	0	0	0	0	0	61	0
Francesco Loredan	93	0	23	0	0	0	0	0	116	116
Pilar García Ceballos-Zúñiga	93	0	39	0	0	0	0	0	132	116
Stephan Gemkow	93	0	39	0	0	0	0	0	132	116
Peter Kürpick	93	0	23	0	0	0	0	0	116	116
Josep Piqué Camps	44	0	0	0	0	0	0	0	44	93
William Connelly	314	0	0	0	0	0	0	0	314	212
Xiaoqun Clever	93	0	16	0	0	0	0	0	109	93
Amanda Mesler	93	0	62	0	0	0	0	0	155	61
Luis Maroto Camino	35	0	0	941	1.630	0	0	88	2.694	2.429

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 2022” muestra una cantidad ligeramente superior a la suma sin redondeos de los diferentes conceptos de remuneración para los siguientes Consejeros:

- Eriikka Söderström: remuneración total asciende a 93.811 €
- Clara Furse: remuneración total asciende a 67.821 €
- Stephan Gemkow: remuneración total asciende a 131.568 €
- David Vegara: remuneración total asciende a 60.774 €
- Xiaoqun Clever: remuneración total asciende a 108.746 €
- Luis Maroto: remuneración total asciende a 2.693.942 €

La remuneración total durante el año 2022 de los Consejeros en su condición de tales asciende a 1.540.680 €, 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	Nombre del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes/c onsolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
Luis Maroto Camino	Performance Share Plan 2019	28.040	28.040	-	-	-	-	-	-	28.040	-	-
	Performance Share Plan 2020	38.810	38.810	-	-	-	-	-	-	-	38.810	38.810
	Performance Share Plan 2021	31.090	31.090	-	-	-	-	-	-	-	31.090	31.090
	Performance Share Plan 2022	-	-	33.590	33.590	-	-	-	-	-	33.590	33.590

Observaciones

El Performance Share Plan 2019 no se ha consolidado, por lo que no se han entregado acciones.

Con respecto al Performance Share Plan 2020, Performance Share Plan 2021 y Performance Share Plan 2022, 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 2020: 19.405 acciones.
- Performance Share Plan 2021: 15.545 acciones.
- Performance Share Plan 2022: 16.795 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 €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Año 2022		Año 2021	
	Año 2022	Año 2021	Año 2022	Año 2021	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			188	188		1.758	

Observaciones

El Consejero Ejecutivo perderá los derechos económicos sobre las aportaciones que realice la Sociedad al sistema de pensiones en caso de extinción por incumplimiento grave o punible de sus funciones. Tenga en cuenta que la cantidad de fondos acumulados que se muestra en la tabla anterior incluye las contribuciones personales realizadas por el CEO.

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			
	Año 2022	Año 2021	Año 2022	Año 2021	Año 2022		Año 2021	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Detalle	Importe
Sin datos		

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	Retribución devengada de la Sociedad					Retribución devengada en 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 2022 Sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración mediante sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 Grupo
Eriikka Söderström	94	0	0	0	94					
Clara Furse	68	0	0	0	68					
Jana Eggers	93	0	0	0	93					
David Webster	71	0	0	0	71					
David Vegara Figueras	61	0	0	0	61					
Francesco Loredan	116	0	0	0	116					
Pilar García Ceballos-Zúñiga	132	0	0	0	132					
Stephan Gemkow	132	0	0	0	132					
Peter Kürpick	116	0	0	0	116					
Josep Piqué Camps	44	0	0	0	44					
William Connelly	314	0	0	0	314					
Xiaoqun Clever	109	0	0	0	109					
Amanda Mesler	155	0	0	0	155					
Luis Maroto Camino	2.694	0	188	0	2.882					

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.

Importes totales acumulados y % de variación anual									
	Año 2022	% variación 2022/2021	Año 2021	% variación 2021/2020	Año 2020	% variación 2020/2019	Año 2019	% variación 2019/2018	Año 2018
Consejero Ejecutivo (miles €)									
Luis Maroto Camino	2.882	-16,90%	3.468	-5,19%	3.658	-30,73%	5.281	4,86%	5.036
Consejeros (miles €)									
Eriikka Söderström	94	N/A	0	N/A	0	N/A	0	N/A	0
Clara Furse	68	-56,41%	156	19,08%	131	-19,63%	163	11,64%	146
Jana Eggers	93	86%	50	N/A	0	N/A	0	N/A	0
David Webster	71	-54,78%	157	13,77%	138	-11,54%	156	4,70%	149
David Vegara Figueras	61	N/A	0	N/A	0	N/A	0	N/A	0
Francesco Loredan	116	0%	116	17,17%	99	-14,66%	116	1,75%	114
Pilar García Ceballos-Zúñiga	132	13,79%	116	17,17%	99	-14,66%	116	13,73%	102
Stephan Gemkow	132	13,79%	116	31,82%	88	-5,38%	93	93,75%	48
Peter Kürpick	116	0%	116	17,17%	99	-14,66%	116	96,61%	59
Josep Piqué Camps	44	-52,69%	93	17,72%	79	61,22%	49	N/A	0

William Connelly	314	48,11%	212	69,60%	125	155,10%	49	N/A	0
Xiaoqun Clever	109	17,20%	93	132,50%	40	N/A	0	N/A	0
Amanda Mesler	155	154,10%	61	N/A	0	N/A	0	N/A	0
Resultados consolidados de la sociedad (millones de €)	664,3	N/A	-142,4	77,26%	-626,3	N/A	1.113,20	11,04%	1.002,50
Remuneración media de los empleados (miles €)	73	14,06%	64	-12,33%	73	5,8%	69	1,47%	68

Observaciones

Las variaciones más relevantes en 2022 se explican a continuación:

- Las variaciones negativas en 2022 (Clara Furse, David Webster y Josep Piqué Camps) se deben a que los miembros del Consejo cesan en sus cargos durante el año.
- La variación positiva de Amanda Mesler se debe a que asumió el cargo de Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y fue miembro del Consejo durante todo el año 2022, mientras que en 2021 sólo fue miembro durante parte del año.
- La variación positiva de William Connelly se deriva de su remuneración como Presidente del Consejo durante todo el año 2022.

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 23 de febrero de 2023.

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

Sí

No

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A-84236934]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[SALVADOR DE MADARIAGA,1, 28027 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	365.265.490	81,08

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	32.016.742	8,77
Votos a favor	333.211.408	91,22
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	37.340	0,01

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don LUIS MAROTO CAMINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don WILLIAM CONNELLY	Presidente Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FRANCESCO LOREDAN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don STEPHAN GEMKOW	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don PETER KÜRPICK	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña XIAOQUN CLEVER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña JANA EGGERS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña AMANDA MESLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Consejero Independiente	Desde 23/06/2022 hasta 31/12/2022
Doña ERIKKA SÖDERSTRÖM	Consejero Independiente	Desde 25/02/2022 hasta 31/12/2022
Doña CLARA FURSE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 22/06/2022
Don DAVID WEBSTER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 22/06/2022
Don JOSEP PIQUE CAMPS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 22/06/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don LUIS MAROTO CAMINO	35			941	1.630			88	2.694	2.429
Don WILLIAM CONNELLY	314								314	212
Don FRANCESCO LOREDAN	93		23						116	116
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	93		39						132	116
Don STEPHAN GEMKOW	93		39						132	116
Don PETER KÜRPICK	93		23						116	116
Doña XIAOQUN CLEVER	93		16						109	93
Doña JANA EGGERS	93								93	50
Doña AMANDA MESLER	93		62						155	61
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	49		12						61	
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	79		15						94	
Doña CLARA FURSE	45		23						68	156
Don DAVID WEBSTER	44		27						71	157
Don JOSEP PIQUE CAMPS	44								44	93

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 2019	28.040	28.040					0,00		28.040		
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2020	38.810	38.810					0,00			38.810	38.810
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2021	31.090	31.090					0,00			31.090	31.090
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2022			33.590	33.590			0,00			33.590	33.590

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS MAROTO CAMINO	
Don WILLIAM CONNELLY	
Don FRANCESCO LOREDAN	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	
Don STEPHAN GEMKOW	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PETER KÜRPICK	
Doña XIAOQUN CLEVER	
Doña JANA EGGERS	
Doña AMANDA MESLER	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	
Doña CLARA FURSE	
Don DAVID WEBSTER	
Don JOSEP PIQUE CAMPS	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don LUIS MAROTO CAMINO			188	188			1.758	1.570
Don WILLIAM CONNELLY								
Don FRANCESCO LOREDAN								
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA								
Don STEPHAN GEMKOW								
Don PETER KÜRPICK								
Doña XIAOQUN CLEVER								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña JANA EGGERS								
Doña AMANDA MESLER								
Don DAVID VEGARA FIGUERAS								
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM								
Doña CLARA FURSE								
Don DAVID WEBSTER								
Don JOSEP PIQUE CAMPS								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS MAROTO CAMINO	Concepto	
Don WILLIAM CONNELLY	Concepto	
Don FRANCESCO LOREDAN	Concepto	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	
Don STEPHAN GEMKOW	Concepto	
Don PETER KÜRPICK	Concepto	
Doña XIAOQUN CLEVER	Concepto	
Doña JANA EGGERS	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña AMANDA MESLER	Concepto	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepto	
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Concepto	
Doña CLARA FURSE	Concepto	
Don DAVID WEBSTER	Concepto	
Don JOSEP PIQUE CAMPS	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 2022	Total ejercicio 2021
Don LUIS MAROTO CAMINO										
Don WILLIAM CONNELLY										
Don FRANCESCO LOREDAN										
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA										
Don STEPHAN GEMKOW										
Don PETER KÜRPICK										
Doña XIAOQUN CLEVER										
Doña JANA EGGERS										
Doña AMANDA MESLER										

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 2022	Total ejercicio 2021
Don DAVID VEGARA FIGUERAS										
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM										
Doña CLARA FURSE										
Don DAVID WEBSTER										
Don JOSEP PIQUE CAMPS										

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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	Plan							0,00				
Don WILLIAM CONNELLY	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 FRANCESCO LOREDAN	Plan							0,00				
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Plan							0,00				
Don STEPHAN GEMKOW	Plan							0,00				
Don PETER KÜRPICK	Plan							0,00				
Doña XIAOQUN CLEVER	Plan							0,00				
Doña JANA EGGERS	Plan							0,00				
Doña AMANDA MESLER	Plan							0,00				
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Plan							0,00				
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Plan							0,00				
Doña CLARA FURSE	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 WEBSTER	Plan							0,00				
Don JOSEP PIQUE CAMPS	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS MAROTO CAMINO	
Don WILLIAM CONNELLY	
Don FRANCESCO LOREDAN	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	
Don STEPHAN GEMKOW	
Don PETER KÜRPICK	
Doña XIAOQUN CLEVER	
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 AMANDA MESLER	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	
Doña CLARA FURSE	
Don DAVID WEBSTER	
Don JOSEP PIQUE CAMPS	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don LUIS MAROTO CAMINO								
Don WILLIAM CONNELLY								
Don FRANCESCO LOREDAN								
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA								
Don STEPHAN GEMKOW								
Don PETER KÜRPICK								
Doña XIAOQUN CLEVER								
Doña JANA EGGERS								
Doña AMANDA MESLER								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don DAVID VEGARA FIGUERAS								
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM								
Doña CLARA FURSE								
Don DAVID WEBSTER								
Don JOSEP PIQUE CAMPS								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS MAROTO CAMINO	Concepto	
Don WILLIAM CONNELLY	Concepto	
Don FRANCESCO LOREDAN	Concepto	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	
Don STEPHAN GEMKOW	Concepto	
Don PETER KÜRPICK	Concepto	
Doña XIAOQUN CLEVER	Concepto	
Doña JANA EGGERS	Concepto	
Doña AMANDA MESLER	Concepto	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Concepto	
Doña CLARA FURSE	Concepto	
Don DAVID WEBSTER	Concepto	
Don JOSEP PIQUE CAMPS	Concepto	

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don LUIS MAROTO CAMINO	2.694		188		2.882						2.882
Don WILLIAM CONNELLY	314				314						314
Don FRANCESCO LOREDAN	116				116						116
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	132				132						132
Don STEPHAN GEMKOW	132				132						132
Don PETER KÜRPIK	116				116						116

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña XIAOQUN CLEVER	109				109						109
Doña JANA EGGERS	93				93						93
Doña AMANDA MESLER	155				155						155
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	61				61						61
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	94				94						94
Doña CLARA FURSE	68				68						68
Don DAVID WEBSTER	71				71						71
Don JOSEP PIQUE CAMPS	44				44						44
TOTAL	4.199		188		4.387						4.387

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don LUIS MAROTO CAMINO	2.882	-16,90	3.468	-5,19	3.658	-30,73	5.281	4,86	5.036
Consejeros externos									
Doña AMANDA MESLER	155	154,10	61	-	0	-	0	-	0
Doña CLARA FURSE	68	-56,41	156	19,08	131	-19,63	163	11,64	146
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	61	-	0	-	0	-	0	-	0
Don DAVID WEBSTER	71	-54,78	157	13,77	138	-11,54	156	4,70	149
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	94	-	0	-	0	-	0	-	0
Don FRANCESCO LOREDAN	116	0,00	116	17,17	99	-14,66	116	1,75	114
Doña JANA EGGERS	93	86,00	50	-	0	-	0	-	0
Don JOSEP PIQUE CAMPS	44	-52,69	93	17,72	79	61,22	49	-	0
Don PETER KÜRPICK	116	0,00	116	17,17	99	-14,66	116	96,61	59
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS- ZUÑIGA	132	13,79	116	17,17	99	-14,66	116	13,73	102
Don STEPHAN GEMKOW	132	13,79	116	31,82	88	-5,38	93	93,75	48
Don WILLIAM CONNELLY	314	48,11	212	69,60	125	155,10	49	-	0
Doña XIAOQUN CLEVER	109	17,20	93	132,50	40	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Resultados consolidados de la sociedad									
	664.300	-	-142.400	77,26	-626.300	-	1.113.200	11,04	1.002.500
Remuneración media de los empleados									
	73	14,06	64	-12,33	73	5,80	69	1,47	68

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:

[23/02/2023]

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

- Si
 No