

**amadeus**

# Informe sobre remuneraciones de los consejeros 2025

# Tabla de contenidos

Sección	Título	Página
1	Carta del presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	3
2	Introducción	9
3	Características de la Política de Remuneraciones	9
4	Estructura de las remuneraciones para 2026, a primera vista	10
5	Evolución e impacto de los resultados obtenidos en la Junta General de Accionistas de 2025	16
6	Políticas de remuneraciones de los Consejeros aplicables en 2025 y 2026	23
7	Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para el año 2026 y devengada en 2025)	23
8	Evolución de la remuneración del Consejero Ejecutivo en los últimos cinco años y su comparación con respecto a la remuneración devengada por los empleados	39
9	Ajustes ex post (reducción o malus y de recuperación o clawback)	40
10	Excepciones temporales	40
11	Principales condiciones contractuales y estipulaciones sobre la extinción de la relación contractual con el Consejero Ejecutivo	41
12	Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos (prevista para el año 2026 y devengada en 2025)	43
13	Proceso de toma de decisiones y órganos encargados de la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones	45
14	ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES COTIZADAS	51

# 1. Carta del presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Como Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Amadeus, me complace compartir con ustedes el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Amadeus IT Group, S.A. (“**Amadeus**”, la “**Compañía**” o la “**Sociedad**”) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 (el “**Informe**”).

La labor de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**Comisión**” o la “**Comisión de Retribuciones**”) se ha centrado en la revisión habitual de la remuneración del Consejero Ejecutivo, la evaluación de los honorarios de los Consejeros No Ejecutivos (“**CNE**”) y la revisión de nuestros planes de remuneración variable. La revisión, la evaluación, el análisis con nuestro asesor y los comentarios de nuestros accionistas dieron lugar a algunos cambios en la remuneración de los Consejeros para 2026, así como a la aprobación de mejoras para los planes de incentivos a corto y largo plazo.

En este informe se detalla cómo se ha aplicado la remuneración de los consejeros de Amadeus en 2025 conforme al marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 (la “**Política**”), y cómo prevemos que se aplique en función de las decisiones adoptadas hasta la fecha, para 2026. Además, puedo confirmar que los paquetes retributivos y honorarios de los Consejeros para 2026 se ajustan a lo previsto en la Política.

La Comisión evalúa todos los cambios retributivos, tanto de cuantía como de diseño, utilizando asesoramiento, datos de mercado y un enfoque reflexivo para cualquier cambio. Cabe destacar que dos veces al año comentamos las posibles propuestas de modificación de las remuneraciones con nuestros accionistas. Nos resulta útil compartir el racional que la Comisión está considerando y preparar el terreno para aquellos temas, tantos actuales como futuros, que estamos considerando incluir en este Informe. Estas conversaciones nos brindan la oportunidad de exponer nuestros razonamientos y conocer las posibles preocupaciones de los inversores, con el fin de integrarlas en nuestro proceso de toma de decisiones.

En estas reuniones, celebradas en mayo y noviembre, generalmente comentamos las propuestas de la Comisión, su justificación con respecto al negocio, las implicaciones en materia de gobierno corporativo y los datos de mercado más relevantes. La Comisión considera que esto es una parte fundamental del nivel de transparencia y compromiso que fomentamos con nuestros accionistas.

Me gustaría compartir una breve perspectiva general del desempeño de nuestra Compañía. Es un marco de referencia importante para la labor de la Comisión y proporciona un contexto clave para nuestras decisiones en materia de revisión y mejora de nuestros elementos retributivos.

## Desempeño de la Compañía en 2025

Amadeus cerró el año con solidez, acelerando tanto el crecimiento de los ingresos como la expansión de la rentabilidad. Como resultado, los ingresos del Grupo en 2025 crecieron un 6,1% en el conjunto del año (8,5% a tipo de cambio constante), y el EBIT ajustado<sup>1</sup> aumentó un 10,2% a tipo de cambio constante. En 2025, continuamos invirtiendo estratégicamente de cara al futuro, destinando más de 1.400 millones de euros a inversión en I+D, lo que representa más del 20% de los ingresos del Grupo.

Amadeus generó un flujo de caja libre<sup>1</sup> en 2025 de 1.302,2 millones de euros, un 6,9% por encima de 2024 (excluyendo los impactos positivos no recurrentes de 2024), con una deuda financiera neta<sup>1</sup> de 2.141,4 millones de euros a 31 de diciembre de 2025.

Además, me complace destacar dos operaciones relacionadas con el capital completadas en 2025:

- En abril, la conversión de nuestro bono convertible de 750 millones de euros mediante acciones recompradas, evitando la dilución para los accionistas existentes.
- En noviembre, la finalización del programa de recompra de acciones por una inversión máxima de 1.300 millones de euros, con la intención de cancelar dichas acciones, sujeto a aprobación en la próxima Junta General de Accionistas prevista para junio de 2026.

La Compañía también ha anunciado un nuevo programa de recompra de acciones en febrero de 2026, con una inversión máxima de 500 millones de euros. Esta iniciativa refuerza la remuneración al accionista y complementa el pago de un dividendo bruto a cuenta de 1,54 € por acción que el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas para su aprobación en junio de 2026, y del que ya se ha pagado un dividendo de 0,53 euros por acción en enero de 2026.

## Resumen de la retribución de 2025

A continuación, se recogen los aspectos más destacados de la retribución de nuestro Consejo Ejecutivo para 2025.

- En febrero de 2025, el Consejo aprobó un aumento del Salario Base del cinco por ciento para Luis Maroto, el Consejero Ejecutivo (el “CEO” o el “Consejero Ejecutivo”), con efecto el 1 de abril de 2025.
- La consecución de un resultado sólido en el Amadeus Performance Plan (APP o bonus anual) para el periodo de medición de 2025, a pesar de la complejidad del entorno, con un porcentaje de cumplimiento de un 124.5% frente a un nivel máximo para el objetivo del 200%, teniendo en cuenta todas las métricas: Ingresos, EBITDA, EPS Ajustado y cinco métricas ESG (detalladas en el apartado 7).

---

<sup>1</sup> Se pueden consultar las definiciones de Medidas Alternativas de Rendimiento (MAR) y las conciliaciones con las cifras IFRS en la sección 5.3 del Informe de Gestión 2025.

- El resultado de la concesión del ciclo 2022-2025 del Performance Share Plan, concedida en mayo de 2022 y consolidada en mayo de 2025, fue del 125,1% del objetivo. En este caso, en las dos métricas financieras se registraron resultados por encima del objetivo, pero el TSR a tres años (con respecto a nuestro grupo de referencia del TSR) se mantuvo entre los niveles umbral mínimo y target (como se detalla en el apartado 7).

## Implantación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2026

No proponemos ningún cambio sustancial en el diseño del sistema. Pueden observar ciertos avances en nuestros sistemas de remuneración variable, ya comentados previamente con nuestros principales accionistas, cuyo objetivo es la mejora de la correspondencia entre remuneración y desempeño y una mayor transparencia en la publicación de la información sobre las remuneraciones. Cada uno de los aspectos indicados a continuación se examina con más detalle a lo largo del presente Informe.

- El salario base del Consejero Ejecutivo se incrementará hasta los 1,210,000 €, con efecto el 1 de abril de 2026 como es habitual. Esto supone un incremento del siete por ciento.
- El bonus anual sigue pagándose en efectivo, sin diferimiento. Las métricas financieras se mantienen sin cambios. Introduciremos un pequeño ajuste en las métricas de sostenibilidad, que se optimizan pasando de cinco a cuatro, con la eliminación de la métrica “Horas de formación”. Las métricas ESG siguen representando un 12% en total. Este enfoque resulta más sencillo y se centra más en las métricas cuantitativas más sólidas y alineadas con la estrategia de sostenibilidad.
- A partir de 2026, el bonus anual se establecerá y medirá utilizando tipos de cambio constantes para los Ingresos y el EBITDA. Esto reduce la volatilidad, mejora la comparabilidad y mantiene a los directivos centrados en lograr resultados verdaderamente sostenibles a largo plazo.
- El nivel objetivo del bonus del Consejero Ejecutivo aumenta del 100% al 110% de su salario base, y el nivel máximo del bonus sigue siendo el doble del objetivo, esto es, el 220%, por debajo del máximo que marca la Política. Se analiza esta cuestión con más detalle en el apartado 5 de este Informe.
- La cuantía, las métricas y la duración de los periodos de medición de tres años para las concesiones de incentivos a largo plazo para el Consejero Ejecutivo se mantienen sin cambios. El componente TSR, que sigue teniendo un peso del 20%, pasa a medirse para el mismo periodo de 36 meses que las métricas de rendimiento financiero. Este ajuste da lugar a un aumento de la transparencia en cuanto a la consecución de los planes de incentivos a largo plazo, de modo que la Comisión pueda proporcionar a los distintos interlocutores la información pertinente a través de este informe poco después del cierre del año de medición, en lugar de esperar un año. Este cambio ha sido impulsado por los accionistas y proxy advisors a través del diálogo mantenido en nuestras reuniones de interacción de los últimos años.

- Los grupos de referencia utilizados para evaluar el establecimiento de la remuneración del Consejero Ejecutivo para 2026 se mantienen sin cambios, al igual que el grupo de referencia del TSR.
- Cada año evaluamos las tendencias en materia de retribución de los Consejeros No Ejecutivos y, tras escuchar las opiniones del Consejo y de nuestros accionistas y consultar los datos de otras empresas suministrados por nuestros asesores, se ha determinado que, para remunerar apropiadamente la dedicación y complejidad del puesto, la retribución del Presidente del Consejo debe incrementarse hasta los 450.000 €, pero que no es preciso aumentar los honorarios del resto de CNE.

## La agenda de la Comisión en 2025

En 2025, nos centramos en llevar a cabo un análisis exhaustivo y en mantener debates constructivos y profundos con nuestros asesores, para asegurarnos de que estábamos promoviendo planes y paquetes retributivos con un enfoque de remuneración basada en el desempeño y de forma equilibrada y sostenible. El mercado del talento en este espacio tecnológico global es muy fluido y transfronterizo, por lo que hemos analizado empresas de toda Europa continental y, cada vez más, también las tendencias en Estados Unidos y Reino Unido.

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

Como de costumbre, la Comisión debatió el paquete de remuneración del Consejero Ejecutivo con los accionistas. Con el asesoramiento y los datos de nuestra consultora Deloitte, revisamos y recomendamos cambios en la remuneración de forma que estuvieran alineados con nuestra Política, teniendo en cuenta las prácticas de mercado, incluyendo las prácticas existentes en el grupo de referencia para la remuneración del Consejero Ejecutivo, así como otros factores como el rendimiento, la atracción y retención futuras y los objetivos estratégicos alcanzados. La Comisión valora el benchmarking como una dimensión a tener en cuenta, no como un elemento único, y tiene en cuenta las subidas aplicadas al conjunto de la plantilla para decidir si recomienda la realización de algún cambio en los honorarios y salario.

El grupo de referencia retributivo se mantuvo constante. Si bien contrastamos los datos del grupo con empresas estadounidenses, en 2025 utilizamos el grupo de comparación europeo para guiar nuestras decisiones. La Comisión considera oportuno fijar el salario base en niveles próximos a la mediana del grupo de referencia europeo y ajustar consiguientemente los niveles del bonus, para situar al CEO en torno a la mediana de la remuneración total objetivo en efectivo. Este enfoque se ha debatido de manera continuada con los accionistas durante los últimos años y no representa ningún cambio de dirección. El aumento del paquete retributivo del CEO se ha acordado tomando en cuenta los resultados, los escenarios de paquetes retributivos competitivos de empresas tecnológicas globales, el conjunto de la plantilla y los datos del mercado.

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

## Remuneración y compromiso de los empleados

En Amadeus, nuestros empleados son la fuerza motriz de nuestro éxito haciendo que el mundo de los viajes funcione mejor. En 2025, Amadeus continuó fomentando una cultura de proximidad, agilidad y talento, garantizando que la Compañía siga siendo un gran lugar para trabajar. La plantilla global está formada por más de 20.000 profesionales, con oficinas en 88 países, en la que más de 150 nacionalidades están representadas y donde se hablan más de 60 idiomas. La Comisión y la dirección de la Compañía agradecen la dedicación de todos nuestros empleados a Amadeus y sus valiosas contribuciones al éxito.

Escuchar a nuestros empleados es una de las principales palancas para mantener la cultura y los valores de Amadeus. A lo largo de 2025, realizamos varias encuestas de compromiso a toda la plantilla y los empleados de Amadeus registraron una elevada participación, con un 81%, y un Employee Net Promoter Score (eNPS) de 46, lo que refleja un sólido nivel de satisfacción y voluntad de recomendar a Amadeus como un gran lugar en el que trabajar.

En Amadeus, la estrategia de gestión de personas basada en el talento, la proximidad y la agilidad da como resultado una experiencia del empleado marcada por un enfoque centrado en el bienestar de los empleados y en su crecimiento, e indica que un alto porcentaje de nuestros empleados recomendaría a Amadeus como lugar en el que trabajar. En el Informe Global de Amadeus 2025 se ofrece información más detallada sobre estas cuestiones.

Considero muy importante dar las gracias, en nombre del Consejo y de la Comisión, a nuestros empleados de todo el mundo por su esfuerzo continuo, su arduo trabajo y su dedicación a nuestros clientes, y a nuestro propósito fundamental de hacer que los viajes sean mejores para todos, en todas partes.

## Cambios en la Comisión

En abril de 2025, Dña. Amanda Mesler dejó su cargo de Presidenta de la Comisión de Retribuciones, aunque continúa como miembro de la misma. Tuve el honor de tomar su relevo, y me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a Amanda Mesler por su magnífico liderazgo.

Más tarde, en octubre de 2025, Dña. Pilar García Ceballos abandonó la Comisión, y D. Leo Puri, nuestro Consejero No Ejecutivo más reciente, ocupó su puesto en la Comisión. Quisiera dar las gracias a Dña. Pilar García Ceballos por su valiosa contribución y dedicación a la Comisión a lo largo de estos años.

La solidez de los perfiles que componen la Comisión nos permiten ser fieles a nuestro compromiso de mantener los más altos niveles de gobierno corporativo y prácticas retributivas relevantes que reflejan nuestros valores de remuneración basada en el desempeño.

## Conclusión

Los esfuerzos de la Comisión a lo largo del año se han centrado en alinear las prácticas de remuneración de la Compañía con sus objetivos estratégicos, requisitos regulatorios y mejores prácticas de la industria. Al fomentar una cultura de transparencia y recompensas basadas en el desempeño, la Comisión ha respaldado el éxito de la empresa y la ha posicionado adecuadamente para el crecimiento futuro. La dedicación de los miembros de la Comisión ha sido vital para los logros del año pasado, y su compromiso continuo sin duda contribuirá al éxito continuo de la Compañía y a los sólidos estándares de gobierno corporativo.

En los apartados siguientes se explica cómo aplicamos la Política a las remuneraciones de los consejeros en 2025 y continuaremos haciéndolo de acuerdo con los principios de la Política en 2026. Esperamos su respuesta mediante la continuidad de su apoyo y su voto a favor en la Junta General de Accionistas de 2026.



## 2. Introducción

La remuneración del Consejero Ejecutivo de Amadeus sigue siendo consistente en su diseño, sin grandes cambios en su estructura entre 2024 y el paquete propuesto para 2026. A lo largo de 2025, la Comisión aprobó la introducción de pequeños ajustes en el marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, con efecto en el año 2026. Más adelante se ofrece más información al respecto. Entre estos ajustes se encuentra el aumento del salario base anual (el “**Salario Base**”) del CEO, un aumento en la cuantía y una revisión de las métricas ESG para el bonus anual, y la retribución del Presidente del Consejo (el “**Presidente**”) (para más detalles véase el apartado 5 de este Informe). Estas decisiones fueron ratificadas por el Consejo de Administración.

En resumen, en este Informe recogemos cómo se aplicó la Política en 2025, los resultados obtenidos en 2025, el diseño retributivo para 2026 alineado con la Política, y el trabajo de la Comisión, cumpliendo así con lo establecido a estos efectos por la Ley de Sociedades de Capital de conformidad con lo establecido por la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

## 3. Características de la Política de Remuneraciones

La Política aprobada en la Junta General Ordinaria de 2024 entró en vigor el 1 de enero de 2025. La Política está diseñada para proporcionar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones un marco de remuneración ágil y sostenible para revisar y diseñar paquetes retributivos, alineados con la experiencia de los accionistas y equilibrar los factores externos e internos. El mix y el nivel de los elementos retributivos se basan en la necesidad de Amadeus de atraer y retener talento como empresa tecnológica global.

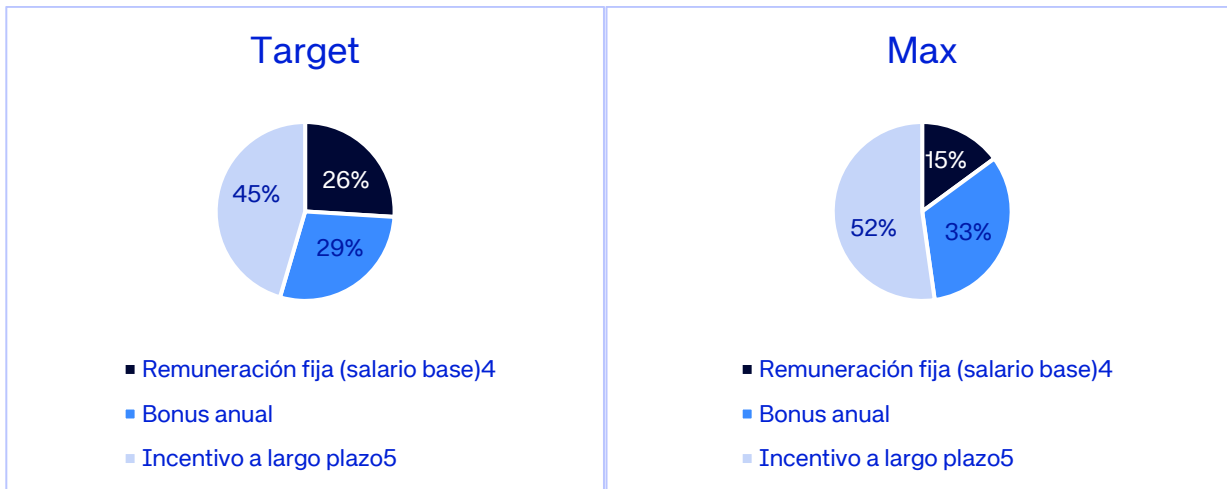
La Política mejora la transparencia y establece principios de gobierno claros, conforme a los cuales la Comisión puede evaluar, estructurar y adaptar el marco retributivo siguiendo las directrices de los inversores. Por medio de esta Política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene por objeto garantizar que el marco de remuneración de Amadeus sea competitivo y esté claramente alineado con la estrategia y los intereses de los accionistas, al mismo tiempo que recompense de forma adecuada los resultados obtenidos.

## 4. Estructura de las remuneraciones para 2026, a primera vista

### Remuneración del Consejero Ejecutivo en 2026

Remuneración fija	Bonus anual	Incentivos a largo plazo	Requisitos de tenencia de acciones
Salario Base: 1.190.016 € <sup>2</sup> Beneficios: 70.000 € Ahorro a largo plazo: 20% del Salario Base	Máx.: 220% del Salario Base <sup>3</sup> Objetivo o Target: 110% del Salario Base	Máx.: 350% del Salario Base Objetivo o Target: 175% del Salario Base Período de medición: tres años Periodo de retención de acciones tras consolidación: dos años, a menos que se cumplan los requisitos de tenencia de acciones	Requisito de tenencia de acciones: 200% del Salario Base

### Mix retributivo



<sup>2</sup> Este valor se calcula en términos de un prorrateo ponderado del Salario Base entre el importe desde el 1 de enero de 2026 y tras el aumento del 7,07% del Salario Base, a 1.210.000 €, a partir del 1 de abril de 2026. Este ajuste se enmarca en la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2027). Para más información, consúltese el apartado 5 de este informe.

<sup>3</sup> Aunque la Política prevé que el máximo puede ser de hasta el 250%, se ha establecido un importe máximo para el plan del año 2026 de un 220%.

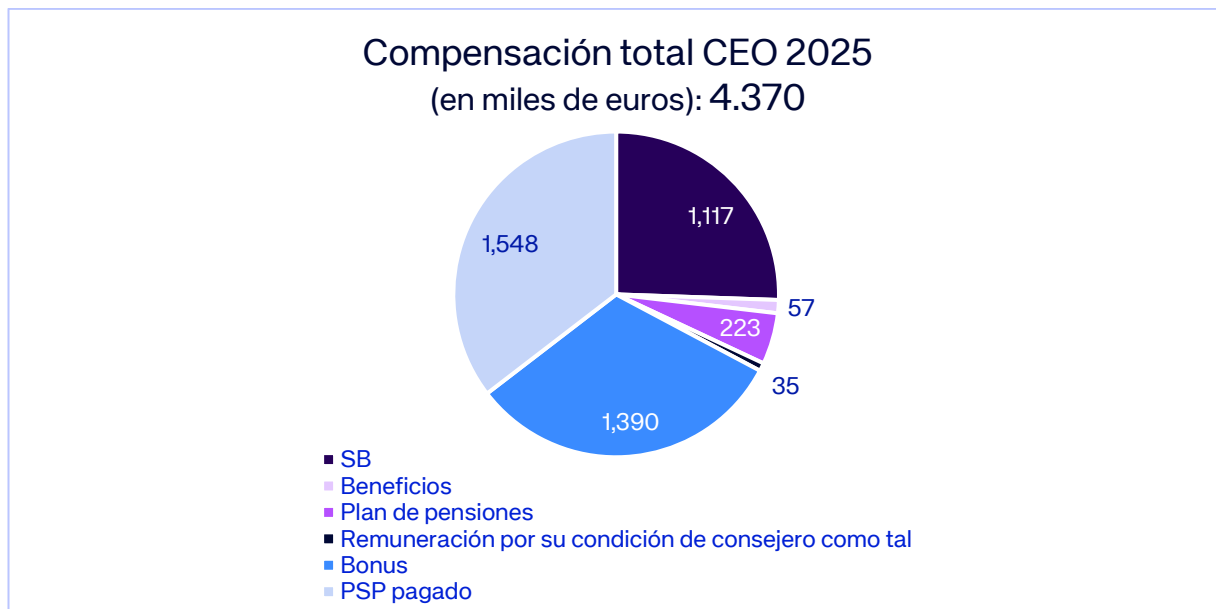
<sup>4</sup> Los beneficios y sistemas de ahorro a largo plazo no se han incluido en el concepto de Remuneración fija aquí presentado. En el apartado 7 del presente Informe se recoge información detallada sobre estos elementos retributivos.

<sup>5</sup> El valor del incentivo a largo plazo es de un 175% para el target y dos veces ese importe para el máximo, por debajo del umbral máximo incluido en la Política de Remuneraciones.

El mix retributivo se ha modificado ligeramente como resultado de los aumentos tanto del Salario Base como del nivel target del bonus anual. El mix retributivo del nivel target se ha inclinado ligeramente a favor de la remuneración basada en el desempeño, pasando del 73,33% al 74,03%. La parte de remuneración fija del nivel target baja de 26,67% a 25,97%. Los criterios y objetivos tomados en consideración para la determinación del mix retributivo son los siguientes:

- En consonancia con las recomendaciones de los inversores sobre remuneraciones, el diseño del paquete retributivo busca proporcionar una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables. Una proporción significativa del paquete de remuneración total del Consejero Ejecutivo es de carácter variable, poniendo especial énfasis en el incentivo a largo plazo.
- La proporción de remuneración fija se considera lo suficientemente atractiva sin resultar excesiva, teniendo en cuenta que en determinados supuestos de no consecución de objetivos, en circunstancias normales de negocio, puede dar lugar a que no se reciba ninguna cuantía en concepto de remuneración variable.
- Los componentes variables de la remuneración son lo suficientemente flexibles, hasta el punto de que pueden eliminarse completamente por falta de consecución (“*pay for performance*”). En una situación en la que los objetivos vinculados a la remuneración variable no se alcanzasen, bajo circunstancias normales de negocio, el Consejero Ejecutivo solo recibiría la remuneración fija. Asimismo, los incentivos máximos se abonan únicamente cuando se alcanzan umbrales máximos excepcionales de cumplimiento establecidos por el Consejo, lo que asegura el alineamiento con la experiencia del accionista.

## La remuneración de nuestro Consejero Ejecutivo en 2025



## La remuneración del Consejero Ejecutivo estuvo alineada con el desempeño de la Compañía en 2025

El gráfico anterior ilustra el paquete retributivo total devengado por el Consejero Ejecutivo para 2025. El resultado del bonus anual refleja un crecimiento de los ingresos, una cifra de beneficio por encima del objetivo con respecto al año anterior, y se encuentra respaldado por los sólidos resultados de todas nuestras actividades. En 2025, los ingresos, el EBITDA y el EPS ajustado crecieron un 6,1%, 7,7% y 5,0%, respectivamente.

Estos resultados en 2025 estuvieron respaldados por fuertes resultados operativos en cada uno de nuestros segmentos reportados. Los ingresos de IT Aérea, Distribución Aérea, y Hoteles crecieron un 6,4%, 5,9% y un 6,1% respecto al ejercicio anterior, respectivamente.

Finalmente, en 2025 continuamos invirtiendo estratégicamente de cara al futuro, destinando más de 1.400 millones de euros a inversión en I+D, lo que representa más del 20% de los ingresos del Grupo<sup>6</sup>.

El conjunto de métricas ESG, relacionadas con el medio ambiente, materias sociales y el gobierno corporativo, también se han alcanzado, con un resultado colectivo superior al objetivo. El bonus anual devengado por el Consejero Ejecutivo en relación con el rendimiento de 2025 fue de 1.390.409 euros, lo que representa el 124.5% del objetivo.

La consecución del PSP 2022-2025 fue el 125,1% del objetivo. El desglose del rendimiento se puede ver en el apartado 7. Esta concesión tenía tres condiciones en términos de resultados, para un periodo de medición de tres años:

- Beneficio Ajustado.
- Flujo de Caja Operativo antes de impuestos.
- Rentabilidad Total Relativa para el Accionista<sup>7</sup> ("**TSR**" o "**Rentabilidad Total para el Accionista**").

## Principios y compromisos de remuneración

La Política promueve la claridad en el establecimiento de las remuneraciones y sus esquemas, lo que permite a nuestros Consejeros liderar los objetivos estratégicos de la Compañía dentro del entorno altamente competitivo y global en el que ésta desarrolla su actividad. La Política se apoya en los comentarios de nuestros accionistas sobre el buen gobierno corporativo de la remuneración, la normativa española y nuestra cultura y prácticas de talento propias.

<sup>6</sup> Estos porcentajes se calculan sobre una base real, no sobre una base de moneda constante.

<sup>7</sup> El TSR es la diferencia (expresada en porcentaje) entre el valor inicial y final de una inversión en cada una de las empresas del grupo de referencia. Se supone que los dividendos brutos y otras partidas similares se reinvierten mediante la compra de más acciones de la entidad al precio de cierre en la fecha ex-dividendo. Para el PSP 2022-2025 el valor inicial del TSR se calculó teniendo en cuenta el precio medio de cierre de las acciones en las 20 sesiones bursátiles anteriores al periodo de medición de resultados, sin incluir el primer día del periodo de medición de resultados. El valor final del TSR se calculó teniendo en cuenta el precio medio de cierre de las acciones en las 20 sesiones bursátiles anteriores al último día del periodo de medición, e incluyendo el último día del periodo de medición de resultados.

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

Principio	Visión general	Para
<b>RELACIÓN ENTRE REMUNERACIÓN Y CREACIÓN DE VALOR</b>	Ofrecer una remuneración significativa solo y cuando esté justificada por el rendimiento de la Compañía medido a través de una combinación de métricas de negocio que pueden incluir objetivos financieros y no financieros. Impulsar una firme alineación entre el logro de los objetivos estratégicos y la aportación de valor a nuestros grupos de interés.	CE
<b>COMPETITIVIDAD</b>	Ofrecer un paquete retributivo razonable y competitivo, teniendo en cuenta las responsabilidades, la localización y la complejidad de la posición de Consejero. Comparar regularmente la remuneración con la de otras compañías, incluidas las del sector tecnológico global.	CE, CNE
<b>IDONEIDAD</b>	La remuneración se fijará de manera que recompense las capacidades, la dedicación y el compromiso de la posición asignada. La remuneración se ajusta en función del tiempo dedicado, la complejidad del negocio y el ámbito de responsabilidad, sin comprometer la independencia de los Consejeros No Ejecutivos.	CNE
<b>EQUIDAD RETRIBUTIVA</b>	Para establecer las condiciones retributivas de los Consejeros se ha tenido en cuenta la filosofía general de remuneración aplicable a los empleados de Amadeus. Todas las políticas de Amadeus son coherentes con la aspiración de Amadeus de convertirse en líder en diversidad inclusión en el sector de la tecnología de viajes, permitiendo que todos los empleados alcancen su máximo potencial, fomentando una cultura de trato justo, atrayendo al mejor talento global y posicionando a la Compañía como un modelo a seguir para una experiencia inclusiva de los empleados.	CE, CNE
<b>BUEN GOBIERNO</b>	El Consejo y la Comisión tienen en cuenta la evolución de la normativa relevante, las mejores prácticas y las tendencias nacionales e internacionales relacionadas con la remuneración de los Consejeros de compañías comparables a la hora de tomar decisiones sobre la remuneración de los Consejeros. La Comisión cuenta con asesores independientes para apoyar el análisis y la toma de decisiones sobre la remuneración de los ejecutivos.	CE, CNE
<b>SOSTENIBILIDAD</b>	Nuestra Política de remuneraciones promueve una sólida gestión de riesgos para respaldar la sostenibilidad a largo plazo de la posición financiera y reputacional de Amadeus. La forma en que se logran las contribuciones individuales, la manifestación de los valores de Amadeus y el	CE

	comportamiento de los Consejeros pueden reflejarse en los resultados de remuneración supervisados por la Comisión.	
<b>TRANSPARENCIA Y CLARIDAD</b>	El nivel de transparencia estará alineado con las mejores prácticas de gobierno corporativo para facilitar el entendimiento por parte de los grupos de interés y de los inversores de nuestro enfoque de la remuneración y cómo los esquemas de remuneración de los ejecutivos alinean sus resultados con la experiencia de los accionistas. Mantendremos nuestros esquemas de remuneración lo más simples y claros posible para garantizar que tengan sentido para los empleados y accionistas.	CE, CNE

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

- Establecer incentivos a largo plazo vinculados con el rendimiento financiero de la Compañía, con un período mínimo de consolidación de 3 años, liquidados principalmente en acciones, y con un período de retención de las mismas, salvo que se hayan cumplido los requisitos de tenencia mínima.
- Requerir a nuestro consejero ejecutivo que mantenga acciones equivalentes a dos veces el Salario Base bruto anual, cuyo cumplimiento es revisado por la Comisión una vez al año.
- Limitar la remuneración variable de nuestro Consejero Ejecutivo a un porcentaje máximo del Salario Base.
- Aplicar al Consejero Ejecutivo las cláusulas malus y clawback previstas en los planes de incentivos.
- Fomentar un proceso de diálogo regular con los inversores institucionales para recabar comentarios sobre nuestra Política de Remuneraciones, los paquetes retributivos del CEO, las prácticas en materia de remuneraciones de los consejeros y demás cuestiones de gobierno corporativo.
- Evitar la remuneración variable garantizada y velar por que todos los componentes variables incluyan un umbral mínimo de rendimiento por debajo del cual no se realice ningún pago.
- Establecer una remuneración variable que incentive una asunción de riesgos adecuada y no excesiva.
- No permitir el uso de estrategias de cobertura de acciones de la Compañía durante el período de retención.
- No ofrecer a los Consejeros No Ejecutivos esquemas basados en el rendimiento ni con planes de ahorro a largo plazo.

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

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

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

- La remuneración total del Consejero Ejecutivo se compone principalmente de los siguientes elementos: (i) Salario Base, (ii) bonus anual e (iii) incentivo a largo plazo. Este componente a largo plazo constituirá por lo general no menos de un tercio del total, en un escenario de cumplimiento de objetivos. El bonus anual se encuentra vinculado a una combinación de objetivos específicos alineados con los intereses de los accionistas y la estrategia de Amadeus. Nuestros objetivos de rendimiento para 2025 incluían objetivos financieros cuya ponderación era del 88%, e incluían métricas de sostenibilidad, cuya ponderación era del 12%. Las métricas del bonus anual cubren objetivos en cada una de las categorías E (medio ambiente), S (social) y G (gobernanza), para fortalecer la alineación entre la estrategia y la compensación.
- Los planes de incentivos a largo plazo que otorgan Performance Share Units tienen concesiones plurianuales, para que su proceso de evaluación se centre en los resultados a largo plazo y se tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. La consolidación de estas Performance Share Units en acciones está condicionada a la creación de valor para los accionistas, con el fin de alinear los intereses de los ejecutivos y los de los accionistas. Las concesiones se otorgan anualmente de forma continua (ciclos solapados), y sus resultados se miden a lo largo de, al menos, tres años, para asegurar que en todos los procesos de decisión se mantenga siempre una orientación al largo plazo.
- Las acciones entregadas al Consejero Ejecutivo se encuentran sujetas a un período de retención de dos años y un requisito de tenencia de acciones del 200% del Salario Base. El período de retención de las concesiones de acciones pasadas, actuales y futuras solo se eximirá si se cumple el requisito mínimo de tenencia de acciones. Esto se aplica a todas las concesiones de acciones pendientes de consolidación.

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

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

Amadeus está comprometido con la generación de valor y crecimiento para sus accionistas, así como a contribuir a la sostenibilidad de los viajes. Desde 2022, la Comisión de Retribuciones ha aprobado métricas de sostenibilidad en el bonus anual del Consejero Ejecutivo. Nuestros indicadores de sostenibilidad están sujetos a la misma disciplina de gobierno que cualquier otro indicador de rendimiento. Nuestras métricas son cuantitativas, objetivas y las mediciones se apoyan en información proveniente de nuestros sistemas.

Para 2026, la Estrategia de Sostenibilidad de Amadeus se ha actualizado, lo cual ha servido de catalizador para que la Comisión revise la alineación de las cinco métricas con la estrategia de Amadeus. En el apartado 5 se ofrece más información al respecto.

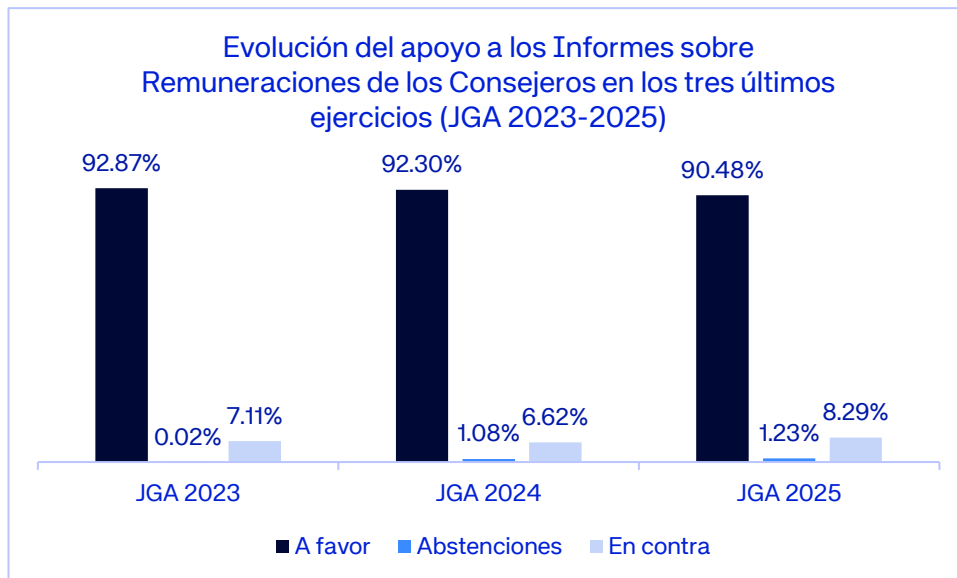
## 5.Evolución e impacto de los resultados obtenidos en la Junta General de Accionistas de 2025

En la siguiente tabla se muestran los resultados del voto consultivo realizado en la Junta General de Accionistas sobre el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros en relación con el ejercicio 2024.

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	360.625.791	80,05%
	Número	% de votos emitidos
<b>Votos en contra</b>	29.897.216	8,29%
<b>Votos a favor</b>	326.281.275	90,48%
<b>Abstenciones</b>	4.447.300	1,23%



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 (IAR) en los tres últimos ejercicios.



## Interacción con nuestros accionistas y cambios para 2026

### Paquete retributivo del Consejero Ejecutivo

Con el fin de garantizar la atracción, retención y compromiso del mejor talento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa periódicamente los niveles, el mix y las prácticas retributivas, con la ayuda de un asesor independiente en materia de remuneraciones.

Durante 2025, Deloitte fue el asesor independiente en materia de remuneraciones, proporcionando orientación e información de mercado y datos retributivos cuando fue preciso. Además, Deloitte ha prestado apoyo en el proceso de redacción de este Informe. En ocasiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha requerido los servicios de Willis Towers Watson para obtener datos retributivos de mercado.

Cada año, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa y analiza el paquete retributivo del CEO para determinar cuál es el nivel adecuado y su posicionamiento en el mercado. Para el ejercicio de 2026, la Comisión tuvo en cuenta varios factores estratégicos para adoptar una decisión:

- La evolución del nivel de complejidad del rol del CEO, del sector de los viajes y de Amadeus. El tamaño y la complejidad del negocio de Amadeus aumentan constantemente.
- La situación competitiva en el ámbito de los puestos ejecutivos del sector tecnológico, y los efectos de la rápida evolución de las prácticas retributivas tanto en Europa como en Estados Unidos.
- Un análisis cuantitativo comparativo del paquete de remuneración actual del Consejero Ejecutivo con el grupo europeo de comparación publicado.

Siguiendo la pauta anual habitual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluó el paquete de remuneraciones del Consejero Ejecutivo en 2025 frente al grupo de referencia europeo y las conclusiones fueron que (ver gráfico abajo también):

- El salario base del CEO se situaba por debajo de la mediana<sup>8</sup>
- La remuneración total target en efectivo<sup>9</sup> se situó entre el cuartil inferior y la mediana.
- La remuneración directa total<sup>10</sup> se situó entre el cuartil inferior y la mediana.

### Grupo de referencia

Desde 2022, el grupo de referencia del Consejero Ejecutivo se centra en las empresas con un foco operativo en servicios o productos tecnológicos, al ser las áreas en las que Amadeus compite por el talento. La Comisión utiliza este grupo de referencia para examinar las tendencias de mercado en materia de prácticas, políticas y cuantía de la remuneración del Consejero Ejecutivo. Se mantiene sin cambios desde la última actualización en 2022 (utilizado para el establecimiento de la remuneración del año pasado), cuando fue redefinido conforme a los datos analíticos y asesoramiento de Willis Towers Watson.

En 2025, la Comisión revisó la remuneración del Consejero Ejecutivo frente a las empresas europeas incluidas en el grupo de referencia (esto es, excluyendo las que cotizan en los mercados estadounidenses y Software AG por haber dejado de cotizar en el primer trimestre de 2024).

## Grupo europeo de comparación para la remuneración del Consejero Ejecutivo en 2025

(por orden alfabético)

Atos	Ericsson	Informa	SAP
Bechtle	Hexagon AB	Logitech International	Sopra Steria
Capgemini	IAG	Nokia	The Sage Group
Dassault Systèmes	Indra Sistemas	Ryanair	Worldline

<sup>8</sup> La compa-ratio expresa cada elemento retributivo del CEO como un porcentaje de la mediana de nuestro grupo de referencia, lo que proporciona una métrica comparativa clara.

<sup>9</sup> Suma del Salario Base y el target del bonus anual.

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

De acuerdo con la capitalización bursátil, la Compañía se sitúa en el cuartil superior del grupo de referencia europeo de 2025.

### **El paquete de remuneración del CEO para 2026: Variación en las cuantías**

Para 2026, la Comisión y el Consejo han aprobado un incremento moderado del Salario Base del siete por ciento (7%) (de 1.130.063 € a 1.210.000 € en términos anualizados). La estructura del bonus se ha ajustado ligeramente, estableciendo el nivel target del bonus en el 110% del Salario Base y el nivel máximo en el 220%. Para el incentivo a largo plazo, los importes target y máximo se mantienen sin cambios. Esta propuesta de modificación del bonus anual se encuentra dentro del marco de la Política existente.

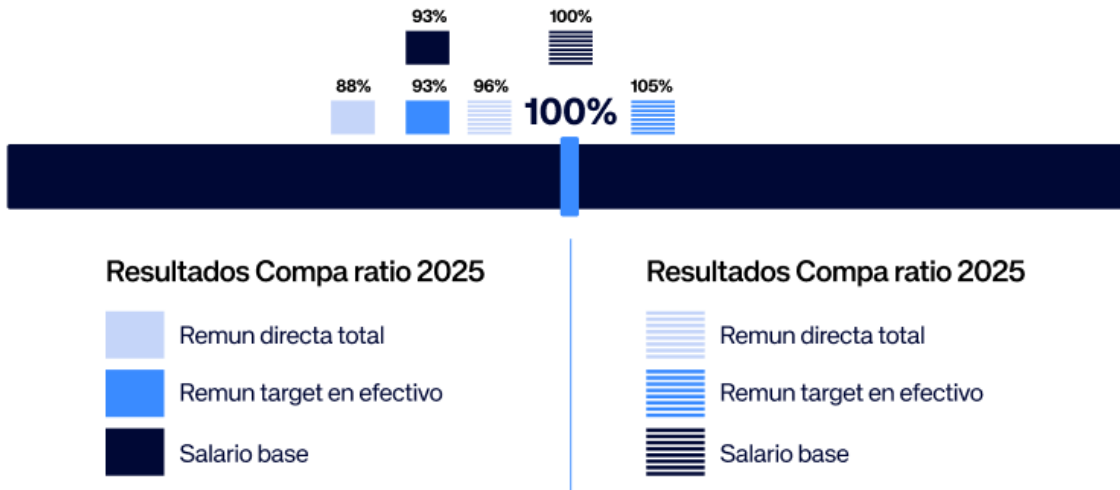
Cuando evaluamos el salario de 2025 con respecto al grupo de referencia, la compa-ratio descendió por debajo de la mediana. Como la Comisión viene argumentando en los últimos años, según nuestros ingresos, capitalización de mercado y crecimiento, la posición más apropiada para el paquete retributivo del CEO es, como mínimo, cerca o por encima de la mediana del grupo de referencia, que se ha mantenido sin cambios desde 2022.

Teniendo en cuenta los resultados del análisis comparativo, así como la contribución del CEO a la buena marcha de la Compañía, la complejidad del puesto y los estándares del sector, la Comisión considera adecuado aumentar el Salario Base para que se corresponda con la mediana del grupo europeo de comparación. Además, con el fin de asegurar que el resultado de la remuneración según desempeño sea equilibrado y para proporcionar incentivos que promuevan resultados extraordinarios en términos de crecimiento anual, la Comisión y el Consejo decidieron revisar las cuantías de los niveles target y máximo del bonus. Este enfoque se corresponde con lo comentado con los accionistas en nuestras conversaciones de los últimos años sobre el posicionamiento que se quiere tener en el mercado y nos mantiene alineados con la filosofía de pago según desempeño. La Comisión cree firmemente en la necesidad de aumentar tanto el variable como la base para mantener un paquete que ofrezca una remuneración competitiva y que esté en línea con los principios de remuneración de la Política.

La Comisión ha examinado la estrategia retributiva adoptada para el conjunto de la plantilla y los presupuestos salariales de 2026 como parte de su proceso de decisión. Es consciente de que la situación del conjunto de la plantilla, si bien es un factor importante en el proceso de toma de decisiones, debe ponderarse cuidadosamente junto con otras consideraciones.

En el caso del plan de bonus anual, el pago máximo del 220% del Salario Base se encuentra por debajo del máximo permitido por la Política. Los objetivos de rendimiento siguen siendo rigurosos, son revisados por el Consejo, coinciden con nuestros principios de elaboración de presupuestos, y continúan requiriendo un crecimiento anual de beneficios e ingresos para que se considere cumplido el nivel target, y con objetivos ambiciosos para alcanzar los máximos.

El posicionamiento del paquete retributivo tras la introducción de estos ajustes puede verse en el siguiente gráfico, mostrando que el nuevo paquete retributivo tiene un mejor posicionamiento con respecto a la mediana del grupo de referencia:



El nuevo Salario Base de 1.210.000 € será efectivo a partir de abril de 2026; fecha que se corresponde con la de la revisión salarial del resto de la plantilla. Los nuevos niveles target y máximo del bonus anual se aplicarán durante todo el año 2026. El pago del bonus anual correspondiente a la consecución de los objetivos del año 2026 se basará en un Salario Base de referencia que prorrotea los salarios que están vigentes durante el año.

## Retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos

Amadeus revisa y evalúa la retribución fija de los CNE anualmente. El aumento más reciente, aplicable desde el 1 de enero de 2025, se aprobó para el Presidente del Consejo y los CNE después de un amplio debate y ejercicio de análisis comparativo que se prolongó durante más de 18 meses. Esos incrementos tuvieron lugar tras un periodo de congelación de varios años y se han recalibrado para asegurar que las retribuciones fijas se corresponden de manera adecuada con el tiempo dedicado y experiencia en el sector.

## Resultados del análisis comparativo de los Consejeros No Ejecutivos

De forma similar al año pasado, la Comisión solicitó a su asesor, Deloitte, que comparara los honorarios de los Consejeros No Ejecutivos (incluido el Presidente del Consejo) y proporcionara a la Compañía las tendencias del mercado en las principales ubicaciones europeas. La Comisión revisó los honorarios de los CNE de las empresas del IBEX 35, las empresas del FTSE 100 y la remuneración de los CNE del grupo europeo de comparación del CEO. Tomando en consideración los comentarios del Consejo, y tras analizar el tema y los datos, la Comisión ha decidido no aumentar los honorarios de los CNE para 2026 si bien continuará revisándolos y reevaluándolos anualmente.

Al igual que los honorarios de los CNE, la Comisión evalúa anualmente la retribución del Presidente utilizando datos externos. La remuneración del Presidente estaba por debajo de la mediana en los tres grupos de comparación y se encontraba por debajo del cuartil inferior del FTSE100. Consideramos que es importante dar reconocimiento y recompensar la dedicación, el conocimiento y la experiencia que se requieren para desempeñar este puesto, asegurando que nuestra Presidencia sea remunerada de manera competitiva y adecuada. Aunque se replanteó esta remuneración en 2025, la Comisión ha determinado que sería apropiado un incremento moderado de la misma para garantizar que se mantenga dentro de un rango retributivo competitivo y en línea con la dedicación y complejidad de la posición.

En este sentido, el Consejo ha aprobado un aumento de los honorarios del Presidente del Consejo hasta los 450.000 €, un ajuste de poco menos del cinco por ciento. La Comisión considera que introducir estos ajustes es un enfoque más sostenible que mantener congelados los honorarios y realizar aumentos mayores de "catch-up" cada 3-5 años. Esta nueva retribución se encuentra por encima del cuartil inferior de los tres grupos mencionados anteriormente. Se debatió la justificación y el proceso de evaluación con nuestros principales accionistas antes de la aprobación definitiva por parte del Consejo.

### **Modificaciones a los planes de incentivos previstos para 2026**

Durante el mes de noviembre de 2025, Amadeus llevó a cabo sesiones de diálogo con asesores de voto y sus principales accionistas sobre la posible revisión del Salario Base y el bonus anual del CEO, las posibilidades de modificación de los honorarios de los CNE, incluido el Presidente, y los ajustes en el esquema del bonus anual y los incentivos a largo plazo. Los conceptos (i) y (ii) se han tratado en el apartado anterior.

Amadeus también ha presentado los siguientes temas a los accionistas para recabar sus impresiones y consenso:

- Incentivo a largo plazo: el componente TSR, que sigue representando el 20%, pasa a medirse en el mismo periodo de 36 meses que las métricas financieras. Este nuevo enfoque permitirá que en las futuras publicaciones del Informe Anual de Remuneraciones se incluyan las consecuciones de pagos en el ejercicio en cuestión, en lugar de con un año de retraso. La Comisión se complace en afirmar que este cambio es el resultado de una colaboración con asesores de voto y accionistas y mejora el detalle de la información retributiva publicada. El Consejo ha aprobado este ajuste, que entrará en vigor a partir de 2026.
- Bonus anual:
  - Refinamiento de las métricas ESG: Las métricas de sostenibilidad se han ajustado, pasando de cinco a cuatro, al eliminar la métrica de "Horas efectivas de formación" debido a su volatilidad, derivada de nuestra gran base de personal y de la diversidad de itinerarios de formación entre países y actividades, priorizando elementos mientras actualizamos nuestra estrategia de sostenibilidad. La

formación de nuestros empleados sigue siendo una prioridad interna dentro de la estrategia de personas de Amadeus. Las métricas ambientales y de inversión en las comunidades se mantienen. Nuestra métrica de formación en ciberseguridad también se mantiene, ya que es prioritaria para nosotros y tiene una clara vinculación con nuestra actividad, nuestros valores y nuestra estrategia futura. Las métricas continúan teniendo un peso del 12%, de manera que el peso de cada métrica ha aumentado del 2,4% al 3%. Las métricas de sostenibilidad están en el bonus anual de todos nuestros empleados, no solo del CEO y los directivos. Agradecemos a nuestros accionistas por sus positivos comentarios sobre este enfoque, más simple y centrado.

- Aplicación de un método de tipo de cambio constante para el cálculo de los objetivos de bonus anual y su consecución, a partir del plan de 2026: esto será aplicable no solo para el CEO, sino para todos los empleados de Amadeus que puedan optar al bonus anual. Esto se aplica a las métricas de ingresos y EBITDA. Los tipos de cambio estarán en línea con los utilizados en nuestras conversaciones con el mercado, en términos de moneda constante, cuando corresponde (el promedio de varios meses del año anterior). Con esta mejora, nuestros directivos podrán centrarse en el crecimiento y la estrategia, y los accionistas podrán comparar los resultados año a año con coherencia.

Los comentarios recabados de los accionistas en las sesiones informativas refuerzan la convicción de la Comisión sobre la relevancia de estas propuestas. No hay más cambios que afecten a la remuneración del CEO o de los CNE de 2025, o que se hayan previsto para 2026.

## **Estrategia de publicación de información**

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

En los encuentros informativos que se realizan al menos dos veces al año, la Comisión proporciona a los inversores contexto y fundamentos adicionales para guiarles a través del proceso y análisis que Amadeus llevó a cabo para la toma de decisiones.

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

## 6. Políticas de remuneraciones de los Consejeros aplicables en 2025 y 2026

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025 y 2026 es la siguiente:



Enlace: [Política Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027](#)

Vigencia: Ejercicios 2025, 2026 y 2027.

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

% de votos a favor: 94,10%.

No se han aplicado desviaciones con respecto a la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2027). En 2025 no se han concedido, consolidado ni recibido por parte de los Consejeros elementos retributivos distintos de los que se indican en los siguientes apartados de este Informe, ni tampoco está previsto en 2026 el empleo de ningún otro elemento retributivo distinto. No se han realizado otros pagos a los miembros de los Consejos de administración por parte de otras entidades del Grupo.

## 7. Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para el año 2026 y devengada en 2025)

En el apartado siguiente se presenta la información correspondiente tanto a la remuneración devengada en 2025 como a la aplicación prevista de la Política de Remuneraciones en 2026.

### Remuneración fija

#### Salario Base

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

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

Como se describe en el apartado 5, el Salario Base se compara regularmente con un grupo de sociedades de referencia ad hoc. Para ayudar en esta revisión, la Comisión recurrió a un asesor externo, Deloitte.

A la luz de todos los factores analizados, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo acordaron aumentar el Salario Base del Consejero Ejecutivo en un 7,07%, siendo efectivo el aumento a partir de abril de 2026.

AÑO 2026 (importe previsto)	AÑO 2025 (importe devengado)
<p><b>1.190.016€ (con prorrateo mensual):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.130.063 € para el periodo de enero a marzo de 2026.</li> <li>• 1.210.000 € (a partir del 1 de abril de 2026).</li> </ul>	<p><b>1.116.610 € (con prorrateo mensual):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.076.250 € para el periodo de enero a marzo de 2025.</li> <li>• 1.130.063 € (a partir del 1 de abril de 2025).</li> </ul>

Además de su Salario Base, el Consejero Ejecutivo percibe una remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración, por su condición de consejero, como es práctica común de mercado entre las empresas españolas cotizadas, como se prevé asimismo en la Política. Los honorarios por pertenencia al Consejo de Administración fijados para el Consejero Ejecutivo en 2026 se mantienen sin cambios desde 2014 y ascienden a 35.000 euros.

## Beneficios

El Consejero Ejecutivo tiene derecho a percibir determinados beneficios y retribuciones en especie. Su finalidad es ayudar a la Compañía a establecer un paquete retributivo total alineado con los estándares del mercado y facilitar la atracción y retención del personal clave. Entre dichos beneficios se pueden encontrar, a título meramente enunciativo, los siguientes:

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

Conforme a la política global de gastos de viaje, aplicable a todos los empleados de Amadeus, los gastos de representación justificados en que incurra el Consejero Ejecutivo en el desempeño de sus funciones le serán reembolsados.

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



AÑO 2026 (importe previsto)	AÑO 2025 (importe devengado)
<p><b>70.000 €</b></p> <p>La Comisión prevé que los beneficios se mantengan en niveles similares, aunque su cuantía puede fluctuar dependiendo, entre otros factores, de las primas de seguros, de las circunstancias personales del Consejero Ejecutivo y de otros factores externos.</p>	<p><b>57.228 €</b></p> <p>Esta cifra refleja el coste de los beneficios existentes, como se indica anteriormente.</p>

### Sistemas de ahorro a largo plazo/compromisos vinculados a la jubilación

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

AÑO 2026 (importe previsto)	AÑO 2025 (importe devengado)
<p><b>238.003 €</b></p> <p>Esta cifra se calcula como el 20% del Salario Base de cada mes (1.130.063 € hasta marzo y 1.210.000 € a partir de abril).</p>	<p><b>223.322 €</b></p> <p>Esta cifra se calcula como el 20% del Salario Base de cada mes (1.076.250 € hasta marzo y 1.130.063 € a partir de abril).</p>

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

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

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

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

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

## Bonus anual

### Bonus anual de 2026 (previsto)

#### Oportunidad

El importe máximo del bonus anual del Consejero Ejecutivo para 2026 es del 220% del Salario Base devengado durante el año y únicamente se satisface si se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales aprobados por el Consejo y vinculados al plan operativo anual. 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 2.618.035 €<sup>11</sup>). La siguiente escala de pago se aplica a todas las métricas, tanto financieras como ESG.

Nivel de rendimiento	Pago		
	Oportunidad target/objetivo (% del Salario Base)	% Oportunidad máxima	Euros
Por debajo del umbral	0%	0%	0 €
Umbral	55%	25%	654.509 €
Objetivo o Target <sup>12</sup>	110%	50%	1.309.017 €
Máximo	220%	100%	2.618.035 €

<sup>11</sup> Prorrataado utilizando un método mensual y utilizando las dos cantidades de Salario Base vigentes en 2026.

<sup>12</sup> Si cada métrica se pagara en el nivel objetivo o target, el resultado sería este valor.

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

### Métricas de rendimiento

A la hora de seleccionar las métricas de evaluación del rendimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera el foco estratégico y el plan operativo anual. Revisa y aprueba las métricas y los objetivos anualmente. También considera los informes de la Comisión de Auditoría y los comentarios de la dirección para evaluar las métricas más relevantes para medir el éxito de la Compañía. La Comisión revisa el establecimiento de objetivos cada año, así como los niveles de crecimiento de los objetivos para garantizar que los niveles target y máximo se mantengan firmes en el contexto de las últimas previsiones. Los objetivos están predeterminados y se fijan al comienzo del ejercicio, una vez que los resultados del año anterior han sido auditados y revisados por el Consejo.

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

Para 2026, sin cambios desde 2025, las métricas financieras seleccionadas por la Comisión son Ingresos (28%), EBITDA (30%) y EPS Ajustado (30%). Los objetivos establecidos para cada métrica en los niveles umbral, target y máximo representan el crecimiento interanual de estas métricas, están alineados con la fijación del presupuesto anual y calibrados para que el bonus anual se perciba solo en caso de darse un sólido rendimiento y crecimiento de estas métricas.

El bonus anual tiene cuatro métricas de sostenibilidad en 2026, vinculadas a la estrategia de sostenibilidad de la Compañía.

Las métricas seleccionadas por la Comisión son cuantitativas, auditables y alinean la gestión con los objetivos incluidos en la estrategia de sostenibilidad de Amadeus. En la siguiente tabla se describen estas métricas, con una ponderación total del 12%.

Los objetivos de kWh, inversión en comunidades y formación en ciberseguridad se establecen en referencia a los objetivos del año anterior, los factores internos y una evaluación de cómo se puede cuantificar la mejora de consecución respecto al año anterior.

Prioridad de sostenibilidad de Amadeus	Categoría de sostenibilidad	Métrica	Peso
Personas y prácticas de negocio - sostenibilidad ambiental	Medioambiental	Consumo de electricidad por empleado (kWh por FTE)	3%
Personas y prácticas de negocio - sostenibilidad ambiental	Medioambiental	Emisiones netas de CO2 (toneladas de CO2)	3%
Personas y prácticas de negocio - impacto social	Social	Inversión en las comunidades (mEur)	3%
Personas y prácticas de negocio - confianza e integridad	Gobernanza	Formación en ciberseguridad	3%

Metodología y procedimiento para determinar el rendimiento en relación con los objetivos

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

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

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

Pago

Nuestra Política de Remuneraciones establece que el bonus anual puede estar sujeto a diferimiento parcial, así como que podría ser pagado en acciones. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha establecido que el bonus anual 2025 se liquidará únicamente en efectivo y no estará sujeto a periodo de diferimiento alguno.

**Bonus anual de 2025 (devengado)**

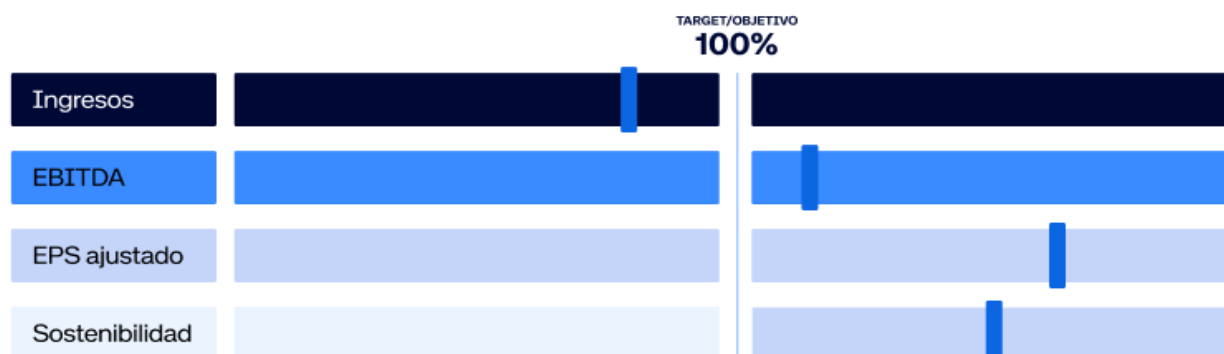
El bonus anual percibido en relación con el rendimiento de la Compañía en 2025 se detalla a continuación:

**Bonus potencial (% del objetivo en 2025)**

Target	Máximo	Bonus abonado
100%	200%	€1.390.409, lo que supone el 124.5% del Target y el 62% de la oportunidad máxima

En cuanto a los ingresos, el resultado superó ampliamente el umbral de pago debido a que el crecimiento de los ingresos del Grupo fue superior al 6,1%. No obstante, este desempeño no alcanzó el exigente target establecido por el Consejo el ejercicio anterior.

Los objetivos de EBITDA y EPS Ajustado superaron el objetivo, con un crecimiento de un 7,7% y 5,0% respectivamente. Además, se han alcanzado todos los objetivos ESG, registrándose niveles de consecución target o superiores. A continuación se detalla del nivel de resultado individual de cada métrica:



El resultado ponderado de las métricas financieras fue del 106%, del 176% posible en el nivel máximo. Asimismo, el resultado ponderado de las métricas de sostenibilidad fue del 18,5%, del 24% posible en el nivel máximo. El resultado total alcanzó el 124,5% para el período de medición de 2025.

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

Métrica	Ponderación (100%)	Objetivo o Target	Resultado ponderado
Ingresos (mEur)	28%	6.727	19,3%
EBITDA (mEur)	30%	2.457	35,5%
EPS Ajustado (Eur)	30%	3,06	51,2%
<b>Subtotal</b>	<b>88%</b>		<b>106%</b>
Electricidad por empleado (kWh por FTE)	2,4%	2.000	3,7%
Emisiones netas de CO2 (toneladas de CO2)	2,4%	0	2,4%
Inversión en las comunidades (mEur)	2,4%	3,50	4,8%
Horas de formación por empleado pEE	2,4%	21,60	3,8%
Finalización del curso de ciberseguridad	2,4%	99,0%	3,8%
<b>Subtotal</b>	<b>12%</b>		<b>18,5%</b>
<b>Resultado total ponderado (como % del objetivo)</b>			<b>124,5%</b>

De acuerdo con el apartado "Metodología y procedimiento para determinar el rendimiento en relación con los objetivos", la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha examinado el cumplimiento de 2025 y ha determinado que el resultado de la fórmula resulta apropiado, teniendo en cuenta el nivel alcanzado respecto de las prioridades a corto plazo. No se ha aplicado ningún ajuste o potestad discrecional a la fórmula estándar.

## Incentivos a largo plazo (Performance Share Plan - PSP)

Los incentivos a largo plazo son una parte fundamental de un paquete de remuneración que resulte competitivo para los directivos de Amadeus. Tanto las cuantías como las métricas están diseñadas para impulsar el éxito sostenible e incentivar la maximización del valor a largo plazo para los accionistas. El incentivo a largo plazo puede liquidarse en metálico, en acciones o en una combinación de metálico y acciones, siempre que se cumplan las métricas de rendimiento y las condiciones de servicio establecidas a tal efecto.

Las concesiones se otorgan anualmente y la consolidación de derechos se basa en el servicio prestado y las condiciones de rendimiento durante un periodo plurianual de, como mínimo, tres años para garantizar un enfoque permanente a largo plazo en toda la toma de decisiones. En las siguientes tablas mostramos las métricas de rendimiento de cada concesión cubierta por este informe, el número máximo de acciones y lo efectivamente consolidado en 2025.

## Concesiones y objetivos:

CONCEDIDAS EN 2026	EN CURSO	ENTREGADAS EN 2025
<p><b>PSP 2026-2029</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% EPS Ajustado</li> <li>○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos</li> <li>○ 20% TSR relativo<sup>13</sup></li> </ul>	<p><b>PSP 2023-2026</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% EPS Ajustado</li> <li>○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos</li> <li>○ 20% TSR relativo</li> </ul> <p><b>PSP 2024-2027</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% EPS Ajustado</li> <li>○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos</li> <li>○ 20% TSR relativo</li> </ul> <p><b>PSP 2025-2028</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% EPS Ajustado</li> <li>○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos</li> <li>○ 20% TSR relativo</li> </ul>	<p><b>PSP 2022-2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50% Beneficio Ajustado</li> <li>○ 30% Flujo de Caja Operativo antes de impuestos</li> <li>○ 20% TSR relativo</li> </ul>

La escala de pago, presentada como porcentaje de la oportunidad objetivo correspondiente, del EPS Ajustado y el Flujo de Caja Operativo antes de impuestos (para las concesiones de 2023 a 2026) comienza en el 50% del nivel objetivo (target), siendo el máximo del 200% del nivel objetivo. Para la concesión de 2022, se utiliza el Beneficio Ajustado en lugar del EPS Ajustado, sin perjuicio de que la escala de pago sea la misma. Los valores objetivo (target) previstos para alcanzar ese nivel de pago se establecen de acuerdo con los principios de fijación del presupuesto a largo plazo de forma que se garantice que Amadeus alinee los pagos de retribución variable a largo plazo con sus exigentes objetivos financieros. En el caso del Consejero Ejecutivo, desde 2023, el pago correspondiente al nivel objetivo (target) son acciones por un valor del 175% del Salario Base.

<sup>13</sup> Para el PSP 2026-2029, el valor inicial del TSR se calculará teniendo en cuenta el precio medio de cierre de las acciones en el mes anterior al comienzo del periodo de medición de resultados. El valor final del TSR se calculará usando el precio medio de cierre de las acciones del último mes del periodo de medición de resultados.

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

<b>Rendimiento de Amadeus frente al grupo de referencia</b>	<b>Pago (% de la oportunidad máxima)</b>	<b>Pago % del Salario Base (% de la oportunidad de Salario Base) para las concesiones de 2023 a 2026</b>	<b>Pago % del Salario Base (% de la oportunidad de Salario Base) para la concesión de 2022</b>
Por debajo del percentil 50	0%	0%	0%
En el percentil 50 (umbral)	25%	87,5%	50%
En el percentil 75 o superior (máximo)	100%	350%	200%

Para todas las métricas, la adquisición de derechos entre el umbral y el máximo se calculará mediante interpolación lineal.

### Número máximo de acciones

El importe a pagar del plan de incentivos a largo plazo podría variar entre el 0% y el 100% de las Performance Share Units máximas otorgadas en cada concesión. Desde 2023, el número máximo de Performance Share Units equivale al 350% del Salario Base en el momento de la concesión, mientras que para los años anteriores todavía pendientes de liquidación fue del 200% del Salario Base. Hay que tener en cuenta que el valor final total de las acciones expedidas en el momento de la entrega dependerá asimismo de la variación del precio de la acción durante los tres años del periodo de maduración del ciclo. El número de Performance Share Units se fija en la fecha de concesión, no después, utilizando un precio medio por acción cercano al momento de la concesión.

Las acciones netas entregadas al Consejero Ejecutivo (después de la fecha de consolidación y después de los impuestos y gravámenes de Seguridad Social) están sujetas a un periodo de retención de hasta dos años, salvo que se hayan cumplido los requisitos de tenencia mínima (consultar la descripción del requisito de tenencia mínima de acciones en el apartado 4). No se pagan dividendos sobre las acciones no consolidadas.



Plan	Año de concesión	Período de medición <sup>14</sup>	Año de entrega	% máximo del Salario Base	Número máximo de unidades de Performance Share Units <sup>15</sup>	Valor máximo de las performance share units (en millones de euros) <sup>16</sup>
AESP 2026-2029	2026	2026 - 2028	2029	350%	Se determina en el momento de la concesión	3,95
AESP 2025-2028	2025	2025 - 2027	2028	350%	54.578 <sup>17</sup>	3,95
PSP 2024-2027	2024	2024 - 2026	2027	350%	64.980	3,77
PSP 2023-2026	2023	2023 - 2025	2026	350%	59.790	3,57
PSP 2022-2025	2022	2022 - 2024	2025	200%	33.590	1,88

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

## CONCESIÓN PSP EN 2026:

### PSP 2026-2029

De conformidad con la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Compañía y los términos y condiciones aprobados por la Junta General de Accionistas en 2024, bajo el Amadeus Executive Stock Plan se realizará una concesión de Performance Shares con un periodo de consolidación de 3 años, utilizando los tres parámetros de rendimiento que se indican a continuación, sin cambios con respecto a la concesión del año anterior:

- El 50% de la concesión total se vincula al EPS Ajustado.
- El 30% al Flujo de Caja Operativo antes de impuestos.

<sup>14</sup> En el caso de las concesiones realizadas entre 2023 y 2025, para calibrar el inicio y el final del periodo de medición, el rendimiento financiero utiliza años naturales y el rendimiento de TSR utiliza la fecha de concesión. Para la concesión de 2026, tanto el rendimiento financiero como el de TSR se referencian al año natural.

<sup>15</sup> Las Performance Share Units se calculan teniendo en cuenta un precio medio próximo al momento de la concesión.

<sup>16</sup> El valor utiliza el precio en el momento de la concesión y el número máximo de acciones que se muestra en la tabla, salvo para 2026 donde simplemente se establece el 350% del Salario Base en el momento de la concesión.

<sup>17</sup> Las 54.578 Performance Share Units otorgadas al Consejero Ejecutivo son el resultado de los siguientes cálculos:

- 1) Multiplicar el Salario Base (1.130.063 €) por el porcentaje de consecución del escenario objetivo (es decir, 175%). Esto representa 1.977.610 €.
- 2) Este importe (1.977.610 €) se divide por el precio inicial estimado por la Sociedad (es decir, 72,47 €/acción) para determinar el número de performance share units que corresponderían al Consejero Ejecutivo si se alcanzara el escenario objetivo. Esto representa 27.289 Performance Share Units.
- 3) Por último, calculamos el número máximo de Performance Share Units que se otorgarían al Consejero Ejecutivo multiplicando por dos el número de Performance Share Units que le corresponderían en el escenario objetivo (ya que el porcentaje máximo de consecución del incentivo (es decir, 350%) es el doble del porcentaje de logro en el escenario objetivo (es decir, 175%). Esto representa 54.578 Performance Share Units.

- El 20% al Retorno Total al Accionista en relación con un grupo de referencia.

Las métricas de la Compañía se miden a lo largo de tres ejercicios. El grupo de referencia del TSR para esta concesión está formado por las siguientes 49<sup>18</sup> empresas, y es el mismo grupo de referencia del TSR empleado para los incentivos a largo plazo de 2025, 2024 y 2023. El grupo de referencia del TSR fue aprobado por el Consejo tras un profundo análisis realizado por la Comisión en 2022 con el asesoramiento de Willis Towers Watson, basado en los siguientes criterios: sector, correlación del precio de la acción, volatilidad del precio de la acción, tamaño comparable por ingresos y capitalización bursátil y ubicación de la sede:

Grupo de referencia TSR			
ASML Holding	Dassault Systems <sup>19</sup>	Infineon Technologies	Southwest Airlines
Accenture	Edenred	Informa <sup>19</sup>	STMicroelectronics
Accor	EPAM Systems	InterContinental Hotels Group	Teleperformance
Akamai Technologies	Ericsson <sup>19</sup>	Nokia <sup>19</sup>	Temenos
Amdocs	Expedia	NXP Semiconductors	The Sage Group <sup>19</sup>
American Airlines Group	Gartner	Publicis Groupe	United Airlines Holdings
ASM international	Genpact	RELX	Verisk Analytics
Automatic Data Processing	GoDaddy	Ryanair Holdings <sup>19</sup>	Wolters Kluwers
Bechtle <sup>19</sup>	Halma	Sabre Corporation	Worldline <sup>19</sup>
Booking	Hexagon AB <sup>19</sup>	SAP <sup>19</sup>	WPP
Capgemini <sup>19</sup>	IAG <sup>19</sup>	Seagate Technology Holdings	
Cognizant Technology Solutions	IBM	Sodexo	
Compass Group PLC	Indra Sistemas <sup>19</sup>	Sopra Steria <sup>19</sup>	

## CONCESIONES PSP EN CURSO:

### CONCESIÓN PSP EN 2025:

#### **PSP 2025-2028**

La concesión fue realizada en 2025. Las tres métricas de desempeño de la concesión 2025-2028, que se detallan a continuación, están alineadas con la Política de Remuneraciones de

<sup>18</sup> Originalmente, el grupo contaba con 51 empresas, pero Aveva Group fue adquirido y Software AG dejó de cotizar, por lo que actualmente tenemos 49 empresas en el grupo de referencia de TSR.

<sup>19</sup> Estas 14 empresas forman parte también del grupo de referencia europeo en materia de remuneración.

la Compañía y de acuerdo con los términos y condiciones aprobados en la Junta General de Accionistas de 2024:

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

Las métricas de la Compañía se miden a lo largo de tres ejercicios. El grupo de referencia TSR está formado por las mismas 49 empresas descritas en el PSP 2026-2029. Los niveles intermedios se calcularán mediante interpolación lineal entre el umbral y el target, y entre los niveles de consecución target y máximo.

### **PSP 2024-2027**

La concesión fue realizada en 2024. Las tres métricas de desempeño de la concesión 2024-2027, que se detallan a continuación, están alineadas con la Política de Remuneraciones de la Compañía y de acuerdo con los términos y condiciones aprobados en la Junta General de Accionistas de 2021:

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

Las métricas de la Compañía se miden a lo largo de tres ejercicios. El grupo de referencia TSR está formado por las mismas 49 empresas descritas en el PSP 2026-2029. Los niveles intermedios se calcularán mediante interpolación lineal entre el umbral y el target, y entre los niveles de consecución target y máximo.

### **PSP 2023-2026**

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

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

Las métricas de la Compañía se miden a lo largo de tres ejercicios. El grupo de referencia TSR está formado por las mismas 49 empresas descritas en el PSP 2026-2029, y esta concesión fue la primera con el grupo TSR modificado. Los niveles intermedios se calcularán mediante interpolación lineal entre el umbral y el target, y entre los niveles de consecución target y máximo.

**PSP DEVENGADO:****PSP 2022-2025**

En mayo de 2022, el Consejero Ejecutivo recibió una concesión condicional con una oportunidad máxima de 33.590 Performance Share Units (equivalente al 200% de su Salario Base en el momento de la concesión).

Las tres métricas de rendimiento adoptadas para 2022-2025 fueron:

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

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

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

La Rentabilidad Total Relativa para los Accionistas, tal y como se estableció inicialmente, se ha medido al final del periodo de rendimiento de tres años en referencia a este grupo de referencia de TSR. La escala de pago comienza en la mediana del grupo (50% de la concesión) y termina en el nivel del cuartil superior (con 200% de la concesión) que es la misma escala de pago TSR adoptada para todas las concesiones en curso.

El rendimiento durante el periodo 2022-2025 dio lugar a una consolidación del 125,1% de la concesión objetivo de conformidad con la consecución de objetivos siguiente:

Métrica	Ponderación	Umbral	Resultado		Pago ponderado
			Resultado	% Objetivo	
Beneficio ajustado	50%	992,9 m	1.341,9 m	140,6%	70,3%
Flujo de Caja Operativo antes de impuestos	30%	1.264,2 m	1.638,8 m	118,5%	35,6%
TSR relativo	20%	Percentil 50	57,7%	96,2%	19,2%

Pago total ponderado (como % del objetivo) **125,1%**

Tras el correspondiente análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones examinó el desempeño en referencia a los objetivos y recomendó adoptar el resultado de aplicar la fórmula, sin introducir ningún ajuste. Esto dio lugar a un pago del 125,1% del objetivo a los beneficiarios del plan de incentivos a largo plazo, incluido el Consejero Ejecutivo. Para ello, en mayo de 2025 se entregaron al CEO 21.011 acciones brutas, y el valor de las acciones en la fecha de entrega ascendió a 1.548.090,48 €.

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

	Performance Share Plans	Al comienzo del ejercicio 2025	Concedidas en 2025	Consolidadas durante 2025				Instrumentos vencidos y no consolidados	Al término del ejercicio 2025
				Número de acciones equivalentes	Número de acciones consolidadas	Precio de la acción aplicado a las acciones consolidadas (€)	Beneficio bruto de acciones consolidadas (miles de euros)		
	PSP	Número de acciones equivalentes (máximo)	Número de acciones equivalentes (máximo)	Número de acciones equivalentes	Número de acciones consolidadas	Precio de la acción aplicado a las acciones consolidadas (€)	Beneficio bruto de acciones consolidadas (miles de euros)	Número de instrumentos (unidades)	Número de acciones equivalentes
Consejero Ejecutivo - CEO	2022-2025	33.590	--	21.011	21.011	73,68	1.548.090,48.	12.579	0
	2023-2026	59.790	--	--	--	--	--	--	59.790
	2024-2027	64.980		--	--	--	--	--	64.980
	2025-2028	--	54.578	--	--	--	--	--	54.578

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

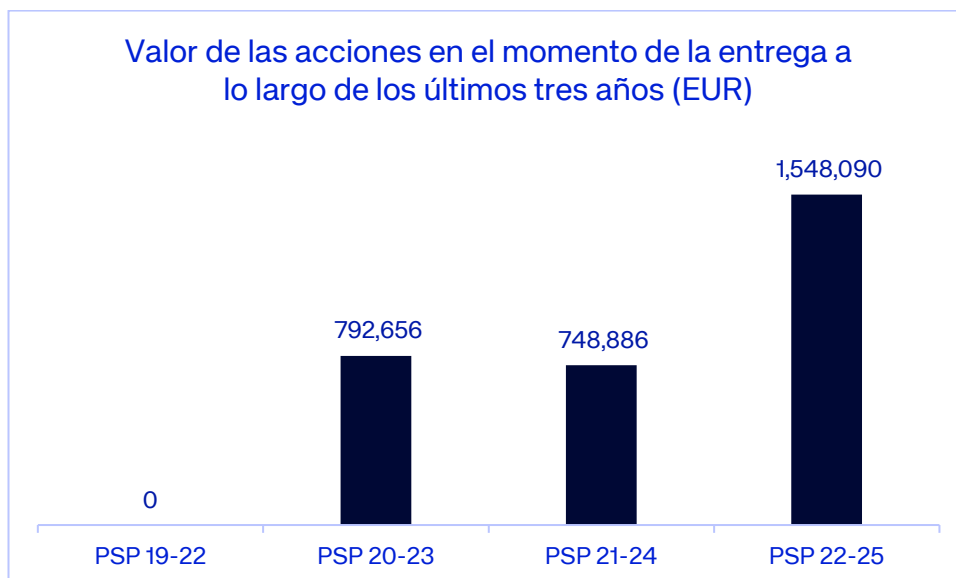
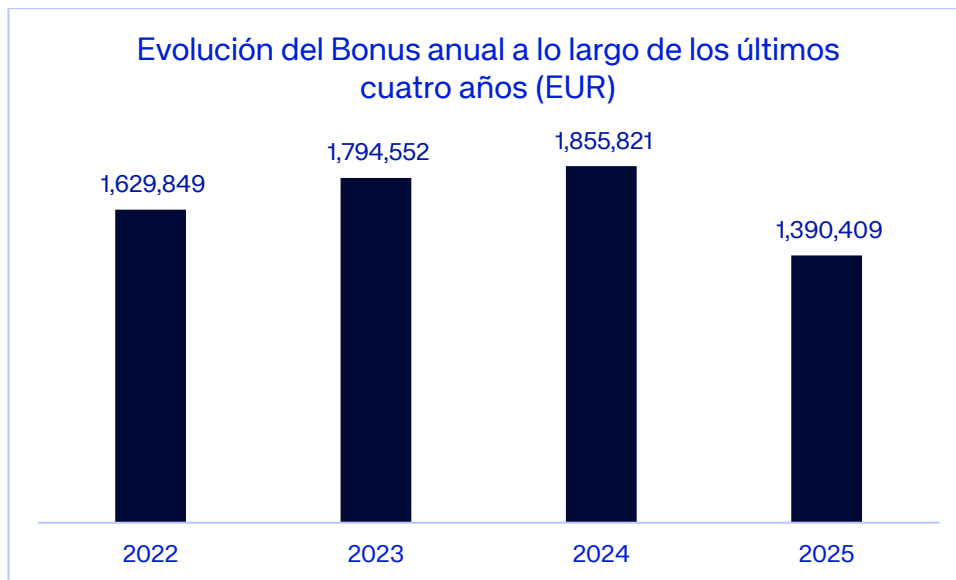
De acuerdo con la Política, al final del período de medición, la Comisión puede revisar el rendimiento en relación con los niveles de consecución y utilizar su criterio para realizar ajustes por situaciones como (a título meramente enunciativo) fusiones, adquisiciones, enajenaciones, cambios en el tratamiento contable, liquidaciones tributarias puntuales significativas y cambios en el entorno macroeconómico o con un impacto relevante en la

industria de viajes debidos a situaciones extraordinarias. La aplicación de su juicio es importante para garantizar que las evaluaciones finales del rendimiento son adecuadas.

A este respecto, podrán tenerse en cuenta los efectos económicos positivos o negativos causados por acontecimientos extraordinarios que puedan afectar a la consolidación, y los resultados a largo plazo y cualquier riesgo asociado se tendrán en cuenta en la propuesta de pago. Como se ha indicado anteriormente, no se han aplicado ajustes ni potestades discrecionales en la concesión del PSP 2022-2025.

### Evolución del bonus anual y del PSP

La remuneración variable se basa en indicadores financieros transparentes y estratégicos que alinean la experiencia de los ejecutivos y los accionistas. El impacto de la pandemia de COVID-19 sobre nuestras cifras financieras comenzó a atenuarse en 2022. Para nuestros planes de retribución variable, el rendimiento financiero y el éxito de la Compañía se vinculan mediante el uso de una combinación de ingresos, métricas de ganancias y TSR.



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

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

Miles de euros	2025	2024	2023	2022	2021
Remuneración fija*	1.432	1.380	1.318	1.252	1.217
Bonus anual	1.390	1.856	1.795	1.630	1.399
Plan de Incentivos a Largo Plazo	1.548	749	793	-	851
<b>Total</b>	<b>4.370</b>	<b>3.985</b>	<b>3.905</b>	<b>2.882</b>	<b>3.468</b>

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

La retribución total devengada del consejero ejecutivo en 2025 ascendió a 4.370.659 €, la retribución media devengada de los empleados ascendió a 77.774 € y el ratio de estas cantidades es de 56,20.

Amadeus contaba con 20.338 empleados durante 2025, teniendo en cuenta la plantilla media equivalente a tiempo completo a lo largo del año, en más de 80 países de todo el mundo, donde existen condiciones retributivas específicas y variaciones en el mercado. Amadeus calcula la remuneración media total de los empleados como el cociente entre la cifra de la remuneración total del conjunto de la plantilla devengada en cada ejercicio fiscal, determinada de acuerdo con las normas contables aplicables en la elaboración de las cuentas anuales consolidadas y auditadas de cada ejercicio (descontando, en su caso, la remuneración de los Consejeros), y el número medio ponderado de empleados (excluidos los Consejeros), equivalentes a tiempo completo.

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

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

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

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

## 10. Excepciones temporales

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

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



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

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

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

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

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

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

Las condiciones y estipulaciones más significativas de dichos contratos, que no han sufrido ninguna modificación en 2025, se describen en la tabla siguiente:

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

Consejero Ejecutivo (es decir, despido improcedente), o en caso de dimisión por parte del Consejero Ejecutivo si la decisión se basa en un incumplimiento grave o punible por parte de Amadeus respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto, o si sus funciones o poderes se vieran sustancialmente reducidos y vaciados de contenido, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos veces su Salario Base bruto anual.

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

No se prevé ningún otro supuesto que conlleve indemnización.

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

<b>Cláusula de no competencia</b>	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.
<b>Consolidación de derechos de las acciones pendientes de pago por extinción de la relación</b>	Los derechos del Consejero Ejecutivo sobre las acciones no consolidadas otorgadas de acuerdo con los sistemas de incentivos a largo plazo, se tratarán de acuerdo con las condiciones del plan. En situaciones de fallecimiento, incapacidad, jubilación, despido improcedente, extinción de la relación laboral de mutuo acuerdo o cese, los derechos sobre las acciones se prorratearán (con sujeción al cumplimiento de las condiciones de rendimiento aplicables). A discreción de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la concesión podría liquidarse al contado, en lugar de en acciones. En cualquier otra circunstancia, incluida la dimisión o el despido procedente, se perderán todos los derechos.
<b>Exclusividad</b>	El Consejero Ejecutivo no podrá desarrollar ninguna actividad que constituya competencia efectiva de las que desarrolle la Sociedad. Esta obligación podrá ser objeto de dispensa por la Junta General de Accionistas si no se prevé ningún perjuicio para la Sociedad, o si se

prevé una compensación por los beneficios que se esperase obtener de la dispensa.

---

**Confidencialidad**

El Consejero Ejecutivo deberá mantener el secreto de cualquier información que no sea de dominio público a la que haya tenido acceso en el ejercicio de sus funciones. Este deber de secreto persistirá cuando abandone su puesto.

---

## 12. Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos (prevista para el año 2026 y devengada en 2025)

Los Consejeros No Ejecutivos son retribuidos atendiendo a su dedicación y responsabilidad. La fijación de honorarios también debe tener en cuenta la complejidad estratégica de Amadeus, una empresa tecnológica verdaderamente global que presta apoyo a toda la industria de los viajes, incluyendo servicios de pago, aeropuertos, líneas aéreas y hoteles. Los honorarios de los CNE se establecen de manera que ofrezcan una retribución razonable por su dedicación de tiempo y experiencia pero sin que constituyan un impedimento para su independencia. En Amadeus, la remuneración de los CNE consiste únicamente en una remuneración fija anual. El Presidente y los Consejeros No Ejecutivos no participan en ningún plan de incentivos vinculado al rendimiento de la Compañía o en planes de pensiones y tampoco tienen derecho a dietas por asistencia. Únicamente se les reembolsarán los gastos de viaje y alojamiento justificados que hayan tenido que satisfacer para asistir a reuniones del Consejo y/o de cualquiera de sus Comisiones.

De acuerdo con la Política, la remuneración anual del Presidente del Consejo y de los Consejeros en su condición de tales no deberá superar en total la cantidad de 2.500.000 euros, asumiendo que el número de Consejeros es once durante todo el año y que existen dos comisiones compuestas por cinco miembros cada una. No obstante, si el número de consejeros y/o comisiones aumentara y la remuneración total anual en su conjunto fuera superior a 2.500.000 euros, el importe máximo podría actualizarse, en todo caso supeditada a su aprobación por parte de los accionistas.

En 2025, a pesar de que Amadeus ha aumentado en uno el número de CNE, la suma de los honorarios de todos ellos se mantendrán por debajo de esta cantidad.

En 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en coordinación con el Consejo, acordó no modificar los honorarios de los CNE para 2026, aunque aprobó un aumento de la remuneración del Presidente.

Los honorarios del Presidente se incrementarán un 4,65% a partir del 1 de enero de 2026 para reconocer y recompensar la dedicación, conocimiento y experiencia requeridas para este cargo, asegurando que se retribuya de manera competitiva al Presidente.

La remuneración fija de los Consejeros No Ejecutivos aprobada para 2026 y la aplicada en 2025, se detallan a continuación:

Remuneración fija anual de los Consejeros No Ejecutivos	Prevista para 2026	Devengada in 2025	Variación
Presidente del Consejo	450.000	430.000	4,65%
Consejero No Ejecutivo	105.000 €	105.000 €	Ninguna
Presidente Com. Auditoría	70.000 €	70.000 €	Ninguna
Presidente Com. Nombramientos y Retribuciones	55.000 €	55.000 €	Ninguna
Vocal Com. Auditoría	35.000 €	35.000 €	Ninguna
Vocal Com. Nombramientos y Retribuciones	27.500 €	27.500 €	Ninguna
Consejero Ejecutivo, por su condición de Consejero	35.000 €	35.000 €	Ninguna

La remuneración fija devengada por cada Consejero No Ejecutivo en 2025 y la proporción relativa de la remuneración fija de cada Consejero No Ejecutivo sobre la remuneración total en el ejercicio fiscal 2025, se detallan a continuación:

Remuneración fija anual de los Consejeros No Ejecutivos	Total	Proporción relativa
D. William Connelly	430.000 €	23,30%
Dña. Xiaoqun Clever-Steg	132.500 €	7,18%
Dña. Amanda Mesler	176.591 €	9,56%
D. Peter Kürpick	132.500 €	7,18%
D. Stephan Gemkow	152.250 €	8,25%
Dña. Pilar García Ceballos-Zúñiga	161.236 €	8,74%
Dña. Jana Eggers	105.000 €	5,69%
D. David Vegara Figueras	140.000 €	7,59%
Dña. Eriikka Söderström	162.750 €	8,82%
D. Frits Dirk van Paasschen	150.909 €	8,18%
D. Leo Puri <sup>20</sup>	66.639 €	3,61%
D. Luis Maroto	35.000 €	1,90%
<b>TOTAL</b>	<b>1.845.375 €</b>	<b>100%</b>

El desglose de los honorarios fijos recibidos por cada Consejero No Ejecutivo en 2025 se incluye en el apéndice.

<sup>20</sup> El Sr. Puri se incorporó al Consejo de Administración el 4 de junio de 2025.

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

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

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



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

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

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

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

cualquier consideración sobre la determinación del importe resultante a pagar de los elementos de remuneración variable.

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

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

**La Junta General de Accionistas** aprueba la Política de Remuneraciones propuesta por el Consejo al menos cada tres años, como punto vinculante e independiente del orden del día; el importe máximo de la remuneración anual de todos los Consejeros en su condición de tales; y los sistemas de remuneración variable para el Consejero Ejecutivo, que pueden incluir instrumentos vinculados a acciones. Asimismo, tiene voto no vinculante en relación con el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros. La Junta General de Accionistas también puede modificar el marco retributivo establecido en los estatutos de la Sociedad. Tanto la Política de Remuneraciones como el contrato del Consejero Ejecutivo deben ajustarse a dicho marco.

### **Actividad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en 2025**

---

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Amadeus está compuesta actualmente por 5 miembros, todos ellos son Consejeros independientes no ejecutivos. Los riesgos vinculados a la remuneración se tratan en los debates tanto de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como en la Comisión de Auditoría y en sus propuestas al Consejo, ya sea para la definición o para la evaluación de los incentivos anuales y a largo plazo.

## Composición en 2025:

Miembro	Cargo	Tipología	Desde	Hasta	Experiencia y conocimiento	Asistencia a reuniones <sup>21</sup>
D. Frits Dirk van Paasschen	Presidente <sup>22</sup>	Independiente	01/01/2025	31/12/2025	Finanzas, Consultoría, Industria Hotelera, Retail	100%
Dña. Amanda Mesler	Vocal <sup>23</sup>	Independiente	01/01/2025	31/12/2025	Fintech, Tecnología, Electrónica, Consultoría de Gestión, Energía	100%
Dña. Pilar García Ceballos-Zúñiga	Vocal	Independiente	01/01/2025	8/10/2025	Finanzas, Tecnología, Retail, Otras Industrias, Fusiones y Adquisiciones	100%
D. Peter Kürpick	Vocal	Independiente	01/01/2025	31/12/2025	Ciencias Ambientales, Física, Tecnología	100%
Dña. Xiaoqun Clever-Steg	Vocal	Independiente	01/01/2025	31/12/2025	Tecnología, Marketing, Gestión	100%
D. Leo Puri	Vocal	Independiente	09/10/2025	31/12/2025	Tecnología, Consultoría de Gestión	100%

La biografía de los miembros del Consejo se encuentra disponible en el siguiente enlace.

<sup>21</sup> Los porcentajes se determinan en función del número de reuniones celebradas hasta la fecha de la renuncia o desde la fecha de nombramiento de cada miembro del Comité.

<sup>22</sup> El Sr. Frits Dirk van Paasschen fue vocal de la Comisión hasta su nombramiento como Presidente de la misma el 30 de abril de 2025, por un periodo de un año.

<sup>23</sup> Dña. Amanda Mesler fue Presidenta de la Comisión hasta el 30 de abril de 2025. Desde esa fecha es vocal de la Comisión.

En el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió oficialmente en cuatro ocasiones. Históricamente, la Comisión se reunía tres veces al año, pero ha pasado a una práctica de cuatro reuniones al año. En el siguiente cuadro se recogen las actuaciones más relevantes llevadas a cabo por la Comisión durante 2025:

Temas relacionados con remuneraciones	
<b>Febrero de 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación de los niveles de pago previstos de retribución variable previstos para 2025:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pago del Bonus para el año de medición 2024.</li> <li>○ Pronóstico de pago del Performance Share Plan (PSP) 2022-2025.</li> </ul> </li> <li>• Aprobación del bonus anual para 2025: 1) Métricas y objetivos ESG y 2) métricas y objetivos financieros para 2025.</li> <li>• Aprobación de los términos y condiciones aplicables a la Chief Financial Officer entrante (CFO).</li> <li>• Revisión y aprobación de la retribución total objetivo del Comité Ejecutivo para 2025.</li> <li>• Aprobación del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros 2024.</li> <li>• Aprobación del Informe Anual 2024 de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</li> </ul>
<b>Abril de 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación de asuntos relacionados con los planes de acciones.</li> <li>• Revisión de las normas de tenencia de acciones del Comité Ejecutivo.</li> <li>• Actualización sobre Gobierno Corporativo.</li> <li>• Aprobación del nombramiento del Presidente de la Comisión.</li> </ul>
<b>Octubre de 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del paquete retributivo del CEO.</li> <li>• Aprobación de los cambios de diseño del PSP: Alineación del periodo de medición del TSR con el ejercicio fiscal.</li> <li>• Revisión de los resultados de la temporada de votaciones de Juntas Generales por Deloitte.</li> <li>• Aprobación de los términos y condiciones aplicables a la nueva Chief Strategy Officer.</li> </ul>
<b>Diciembre de 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del benchmarking salarial del Comité Ejecutivo.</li> <li>• Aprobación del enfoque adoptado para la retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos y del Presidente del Consejo.</li> <li>• Aprobación del paquete retributivo del CEO para 2026.</li> <li>• Revisión de los comentarios recibidos de los accionistas.</li> <li>• Revisión de los resultados provisionales del plan de incentivos a corto plazo.</li> <li>• Aprobación de las métricas del Performance Share Plan (PSP) para 2026.</li> <li>• Aprobación de las modificaciones a las métricas de Sostenibilidad del bonus anual, efectivas en 2026.</li> <li>• Aprobación de la aplicación de tipos de cambio constantes para el bonus anual, con efecto en 2026.</li> </ul>

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



En 2023, Deloitte fue nombrada formalmente por la Comisión como asesor independiente en materia de remuneraciones. Desde entonces, presta asesoramiento, actualizaciones de gobierno corporativo y regulatorias, tendencias del mercado y datos retributivos cuando resulta preciso. Además, Deloitte ha prestado apoyo en el proceso de redacción de este Informe.

### **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 2025, 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, uno de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría. La presencia simultánea de Consejeros en estas dos Comisiones garantiza que los riesgos vinculados a la remuneración se consideren en los debates de ambas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto para la definición como para el proceso de evaluación anual y plurianual de los incentivos.
- La Comisión de Auditoría de la Sociedad participa en la evaluación de objetivos financieros de rendimiento en relación con la remuneración variable del Consejero Ejecutivo.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración, (i) la cancelación parcial o total (malus), o (ii) la devolución parcial o total del pago (dentro de los 36 meses siguientes a su pago) del Bonus Anual o Incentivo a Largo Plazo pagado a los consejeros ejecutivos, en las circunstancias indicadas en el apartado 9 (Ajustes ex post).
- Requisito mínimo de tenencia mínima de acciones: tal y como se establece en la Política, para aumentar la alineación con los intereses de los accionistas, se exige a los miembros del Comité Ejecutivo y al Consejero Ejecutivo que acumulen a lo largo del tiempo un determinado paquete de acciones de Amadeus. Para el CEO, el requisito es dos veces su Salario Base anual bruto. Los ejecutivos que no hayan alcanzado el número mínimo de tenencia de acciones requerido, no podrán, en términos generales, vender acciones adquiridas y entregadas en el marco de ningún incentivo a largo plazo de Amadeus, a excepción de las acciones que deban vender para cubrir cualquier coste derivado de su participación en el incentivo basado en acciones. En general, el periodo establecido para alcanzar los niveles de tenencia de acciones recomendados para los ejecutivos es de seis (6) años a partir

del nombramiento en el cargo. El cumplimiento del requisito de tenencia de acciones no cuenta con acciones derivadas de planes cuyos derechos no se hayan consolidado.

- Período de retención: Las concesiones de acciones a los consejeros ejecutivos también tienen un período de retención de 24 meses durante los que se prohíbe la venta y transferencia, excepto para atender a las obligaciones fiscales requeridas. En línea con las directrices de la CNMV, no se aplicará el periodo de retención sobre las acciones pasadas, actuales y futuras si se cumple el requisito mínimo de tenencia. Esto se aplica a todas las concesiones de acciones otorgadas al Consejero Ejecutivo.
- Medidas para evitar conflictos de intereses. El Reglamento del Consejo establece que los Consejeros:
  - Adoptarán las medidas necesarias para evitar situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.
  - Deberán informar al Consejo y a los demás Consejeros de la existencia de conflictos de interés y abstenerse de participar e intervenir en deliberaciones y votaciones de acuerdos o decisiones en las que el Consejero, o una persona vinculada con él, tenga un conflicto de intereses directo o indirecto.
  - No podrán realizar directa o indirectamente transacciones con la Sociedad salvo en los supuestos de dispensa establecidos en el Reglamento del Consejo.
  - Deberán comunicar al Consejo la participación que tengan en el capital de una sociedad con el mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social de la Sociedad, así como los cargos o funciones que en ellas ejerzan, y la realización por cuenta propia o ajena, del mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituye el objeto social de la Sociedad.
  - En todo caso, las situaciones de conflicto de interés en las que se encuentren los Consejeros tendrán que ser comunicadas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la memoria anual.

# 14. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES COTIZADAS

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	360.625.791	80,05%

	Número	% sobre el total
Votos en contra	29.897.216	8,29%
Votos a favor	326.281.275	90,48%
Abstenciones	4.447.300	1,23%

### 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 2025
William Connelly	Independiente	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
Xiaoqun Clever-Steg	Independiente	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
Frits Dirk van Paasschen	Independiente	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
Amanda Mesler	Independiente	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
Peter Kürpick	Independiente	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
Stephan Gemkow	Independiente	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
Pilar García Ceballos-Zúñiga	Independiente	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
Jana Eggers	Independiente	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
Luis Maroto Camino	Ejecutivo	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
David Vegara Figueras	Independiente	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
Eriikka Söderström	Independiente	Desde el 1/1/2025 hasta el 31/12/2025
Leo Puri	Independiente	Desde el 4/6/2025 hasta el 31/12/2025

C.1 En los siguientes cuadros se detalla íntegramente la remuneración individualizada de cada uno de los Consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

## a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Retribución por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Eriikka Söderström	105	0	58	0	0	0	0	0	163	127
Frits Dirk van Paasschen	105	0	46	0	0	0	0	0	151	121
Jana Eggers	105	0	0	0	0	0	0	0	105	97
David Vegara Figueras	105	0	35	0	0	0	0	0	140	127
Pilar García Ceballos-Zúñiga	105	0	56	0	0	0	0	0	161	152
Stephan Gemkow	105	0	47	0	0	0	0	0	152	158
Peter Kürpick	105	0	28	0	0	0	0	0	133	121
William Connelly	430	0	0	0	0	0	0	0	430	344
Xiaoqun Clever-Steg	105	0	28	0	0	0	0	0	133	121
Amanda Mesler	105	0	72	0	0	0	0	0	177	176
Leo Puri	60	0	6	0	0	0	0	0	66	0
Luis Maroto Camino	35	0	0	1.117	1.390	0	0	2	2.544	2.957

## 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 2025" muestra una cantidad ligeramente superior o inferior a la suma sin redondeos de los diferentes conceptos de remuneración para los Consejeros. Asimismo, por ello, en algunos casos, la suma del importe de los distintos conceptos retributivos no coincide con el importe que aparece en la columna "Total ejercicio 2025".

La suma real para cada Consejero es:

- Eriikka Söderström: remuneración total asciende a 162.750€.
- Frits Dirk Van Paaschen: remuneración total asciende a 150.909 €.
- Jana Eggers: remuneración total asciende a 105.000 €.
- David Vegara Figueras: remuneración total asciende a 140.000 €.
- Pilar García Ceballos-Zúñiga: remuneración total asciende a 161.236 €.
- Stephan Gemkow: remuneración total asciende a 152.250 €.
- Peter Kurpick: remuneración total asciende a 132.500 €.
- William Connelly: remuneración total asciende a 430.000 €.
- Xiaqun Clever-Steg: remuneración total asciende a 132.500 €.
- Amanda Mesler: remuneración total asciende a 176.591 €.
- Leo Puri: remuneración total asciende a 66.639 €.
- Luis Maroto Camino: remuneración total en metálico asciende a 2.544.419 €.

La remuneración total en el año 2025 de los Consejeros en su condición de tales asciende a 1.845.375 €, por debajo del importe máximo aprobado en la Junta General de Accionistas.

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

	Nombre del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes	Nº. de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes	Nº. de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes s/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Nº. de instrumentos	Nº. de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes
Luis Maroto Camino	Performance Share Plan 2022-2025	33.590	33.590	-	-	21.011	21.011	73,68	1.548.090	12.579	-	-
	Performance Share Plan 2023-2026	59.790	59.790	-	-	-	-	-	-	-	59.790	59.790
	Performance Share Plan 2024-2027	64.980	64.980	-	-	-	-	-	-	-	64.980	64.980
	Performance Share Plan 2025-2028	-	-	54.578	54.578	-	-	-	-	-	54.578	54.578

**Observaciones**

El Performance Share Plan 2022-2025 se ha consolidado con un pago de 125,1% y se entregaron 21.011 acciones a 73,68 euros por acción.

En cuanto a las concesiones del Performance Share Plan desde 2023-2026 hasta 2025-2028, el número de instrumentos (y acciones equivalentes) incluidos es el número máximo de acciones que se pueden entregar. El número máximo deriva de una fórmula que considera el salario anual en el momento de la concesión, el porcentaje objetivo del salario según lo establecido en este informe, y el precio de la acción utilizado para la conversión del valor en unidades de acción en el momento de la concesión (un promedio del precio de la acción en un periodo antes de la concesión). Estas acciones solo se entregarán si el nivel de rendimiento está al máximo. Tenga en cuenta que si el nivel de rendimiento está en el objetivo, el número de acciones a entregar será el siguiente:

- Performance Share Plan 2023-2026: 29.895 acciones.
- Performance Share Plan 2024-2027: 32.490 acciones.
- Performance Share Plan 2025-2028: 27.289 acciones.



## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre					Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)			
Name	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Planes de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Año 2025		Año 2024		Año 2025		Año 2024	
	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024	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			223	213		2,522		2,264

## Observaciones

<sup>1</sup> Este importe se calcula como la suma de las aportaciones descritas en la política de remuneraciones: aportaciones del empleado y del empleador, la rentabilidad acumulada y la participación en beneficios acumulada. Tenga en cuenta que los importes de la participación en beneficios son comunicados por la compañía aseguradora después de la publicación de este Informe.

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

## iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Detalle	Importe
Prestaciones en especie	Seguros médicos y de vida para empleados, beneficios para automóviles, beneficios para servicios fiscales, seguros de viaje y otros beneficios	54.828 €

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

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

Nombre	Retribución fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024

## 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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes	Nº. de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes	Nº. de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Nº. de instrumentos	Nº. de instrumentos	Nº. de acciones equivalentes	

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Name	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
					Año 2025		Año 2024	
	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Detalle	Importe

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

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

Nombre	Retribuciones devengadas en la Sociedad					Retribuciones devengadas en las sociedades del grupo				
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración mediante sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 Sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración mediante sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 Sociedad
Eriikka Söderström	163	0	0	0	163					
Frits Dirk van Paasschen	151	0	0	0	151					
Jana Eggers	105	0	0	0	105					
David Vegara Figueras	140	0	0	0	140					
Pilar García Ceballos-Zúñiga	161	0	0	0	161					
Stephan Gemkow	152	0	0	0	152					
Peter Kürpick	133	0	0	0	133					
William Connelly	430	0	0	0	430					

Xiaoqun Clever-Steg	133	0	0	0	133					
Amanda Mesler	177	0	0	0	177					
Leo Puri	66	0	0	0	66					
Luis Maroto Camino	2.544	1.548	223	55	4.370					

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

	Año 2025	% variación 2025/2024	Año 2024	% variación 2024/2023	Año 2023	% variación 2023/2022	Año 2022	% variación 2022/2021	Año 2021
<b>Consejero Ejecutivo (miles €)</b>									
Luis Maroto Camino	4.370	9,66%	3.985	2,05%	3.905	35,50%	2.882	-16,90%	3.468
<b>Consejeros (miles €)</b>									
Eriikka Söderström	163	28,35%	127	0%	127	35,11%	94	N.D.	0
Frits Dirk van Paasschen	151	24,79%	121	95,16%	62	N.D.	0	N.D.	0
Jana Eggers	105	8,25%	97	0%	97	4,30%	93	86%	50
David Vegara Figueras	140	10,24%	127	0%	127	108,20%	61	N.D.	0
Pilar García Ceballos-Zúñiga	161	5,92%	152	0%	152	15,15%	132	13,79%	116
Stephan Gemkow	152	-3,80%	158	0%	158	19,70%	132	13,79%	116
Peter Kürpick	133	9,92%	121	0%	121	4,31%	116	0%	116
William Connolly	430	25,00%	344	4,88%	328	4,46%	314	48,11%	212
Xiaoqun Clever-Steg	133	9,92%	121	0%	121	11,01%	109	17,20%	93
Amanda Mesler	177	0,57%	176	0%	176	13,55%	155	154,10%	61
Leo Puri	66	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0
<b>Resultados consolidados de la empresa (millones de €)</b>	1.335,6	6,62%	1.252,7	12,11%	1.117	68,21%	664,3	N.A	-142,4
<b>Retribución media de los empleados (miles de €)</b>	78	1,30%	77	2,67%	75	2,74%	73	14,06%	64

Observaciones

A continuación, se explican las variaciones más relevantes en 2025:

- Los honorarios como miembros del Consejo, así como los honorarios por formar parte de un Comité o por presidir un Comité, se incrementaron en 2025.
- La remuneración fija para el Presidente del Consejo (William Connelly) se incrementó en 2025.
- La variación positiva en la remuneración de Eriikka Söderström se debe a su nombramiento como Presidenta del Comité de Auditoría durante el año.
- La variación positiva en la remuneración de Frits Dirk van Paasschen se debe a su nombramiento como Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el año.
- La variación negativa en la remuneración de Stephan Gemkow se debe a que dejó de desempeñar el cargo de Presidente del Comité de Auditoría durante el año.

**D** OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad en su sesión de fecha 26 de febrero de 2026.

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

Sí  No

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



---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2025 ]

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	360.625.791	80,05

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	29.897.216	8,29
Votos a favor	326.281.275	90,48
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	4.447.300	1,23

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LUIS MAROTO CAMINO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don WILLIAM CONNELLY	Presidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don STEPHAN GEMKOW	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PETER KÜRPICK	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña JANA EGGERS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña AMANDA MESLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LEO PURI	Consejero Independiente	Desde 04/06/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	105		35						140	127
Don LUIS MAROTO CAMINO	35			1.117	1.390			2	2.544	2.957
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	105		56						161	152
Don WILLIAM CONNELLY	430								430	344
Don STEPHAN GEMKOW	105		47						152	158
Don PETER KÜRPICK	105		28						133	121
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	105		28						133	121
Doña JANA EGGERS	105								105	97
Doña AMANDA MESLER	105		72						177	176
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	105		58						163	127
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	105		46						151	121
Don LEO PURI	60		6						66	

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Plan							0,00				
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2023	59.790	59.790					0,00			59.790	59.790
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2022	33.590	33.590			21.011	21.011	73,68	1.548.090	12.579		
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2024	64.980	64.980					0,00			64.980	64.980
Don LUIS MAROTO CAMINO	PERFORMANCE SHARE PLAN 2025			54.578	54.578			0,00			54.578	54.578
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Plan							0,00				
Don WILLIAM CONNELLY	Plan							0,00				
Don STEPHAN GEMKOW	Plan							0,00				
Don PETER KÜRPICK	Plan							0,00				
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	Plan							0,00				
Doña JANA EGGERS	Plan							0,00				
Doña AMANDA MESLER	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Plan							0,00				
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	Plan							0,00				
Don LEO PURI	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

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

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don DAVID VEGARA FIGUERAS								
Don LUIS MAROTO CAMINO			223	213			2.522	2.264
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA								
Don WILLIAM CONNELLY								
Don STEPHAN GEMKOW								
Don PETER KÜRPICK								
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG								
Doña JANA EGGERS								
Doña AMANDA MESLER								
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM								
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don LEO PURI								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepto	
Don LUIS MAROTO CAMINO	Employee medical and life insurances, car benefit, tax services benefit, travel insurance, and other incidental benefits	54.828
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	
Don WILLIAM CONNELLY	Concepto	
Don STEPHAN GEMKOW	Concepto	
Don PETER KÜRPICK	Concepto	
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	Concepto	
Doña JANA EGGERS	Concepto	
Doña AMANDA MESLER	Concepto	
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Concepto	
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	Concepto	
Don LEO PURI	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 2025	Total ejercicio 2024
Don DAVID VEGARA FIGUERAS										
Don LUIS MAROTO CAMINO										
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA										
Don WILLIAM CONNELLY										
Don STEPHAN GEMKOW										
Don PETER KÜRPICK										
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG										
Doña JANA EGGERS										
Doña AMANDA MESLER										
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM										
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN										
Don LEO PURI										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Plan							0,00				
Don LUIS MAROTO CAMINO	Plan							0,00				
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Plan							0,00				
Don WILLIAM CONNELLY	Plan							0,00				
Don STEPHAN GEMKOW	Plan							0,00				
Don PETER KÜRPICK	Plan							0,00				
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	Plan							0,00				
Doña JANA EGGERS	Plan							0,00				
Doña AMANDA MESLER	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	Plan							0,00				
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	Plan							0,00				
Don LEO PURI	Plan							0,00				

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

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

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña JANA EGGERS	
Doña AMANDA MESLER	
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	
Don LEO PURI	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don DAVID VEGARA FIGUERAS								
Don LUIS MAROTO CAMINO								
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA								
Don WILLIAM CONNELLY								
Don STEPHAN GEMKOW								
Don PETER KÜRPICK								
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG								
Doña JANA EGGERS								
Doña AMANDA MESLER								
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN								
Don LEO PURI								

iv) Detalle de otros conceptos

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

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LEO PURI	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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	140				140						140
Don LUIS MAROTO CAMINO	2.544	1.548	223	55	4.370						4.370
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	161				161						161
Don WILLIAM CONNELLY	430				430						430
Don STEPHAN GEMKOW	152				152						152
Don PETER KÜRPICK	133				133						133
Doña XIAOQUN CLEVER-STEIG	133				133						133
Doña JANA EGGERS	105				105						105
Doña AMANDA MESLER	177				177						177

## 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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	163				163						163
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	151				151						151
Don LEO PURI	66				66						66
<b>TOTAL</b>	<b>4.355</b>	<b>1.548</b>	<b>223</b>	<b>55</b>	<b>6.181</b>						<b>6.181</b>

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don LUIS MAROTO CAMINO	4.370	9,66	3.985	2,05	3.905	35,50	2.882	-16,90	3.468
<b>Consejeros externos</b>									
Doña XIAOQUN CLEVER-STEG	133	9,92	121	0,00	121	11,01	109	17,20	93
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	140	10,24	127	0,00	127	108,20	61	-	0

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Doña AMANDA MESLER	177	0,57	176	0,00	176	13,55	155	154,10	61
Doña ERIIKKA SÖDERSTRÖM	163	28,35	127	0,00	127	35,11	94	-	0
Don FRITS DIRK VAN PAASSCHEN	151	24,79	121	95,16	62	-	0	-	0
Doña JANA EGGERS	105	8,25	97	0,00	97	4,30	93	86,00	50
Don PETER KÜRPICK	133	9,92	121	0,00	121	4,31	116	0,00	116
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS- ZUÑIGA	161	5,92	152	0,00	152	15,15	132	13,79	116
Don STEPHAN GEMKOW	152	-3,80	158	0,00	158	19,70	132	13,79	116
Don WILLIAM CONNELLY	430	25,00	344	4,88	328	4,46	314	48,11	212
Don LEO PURI	66	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	1.335.600	6,62	1.252.700	12,11	1.117.400	68,21	664.300	-	-142.400
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	78	1,30	77	2,67	75	2,74	73	14,06	64



**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:

[ 26/02/2026 ]

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

- Si  
 No