

An aerial photograph of a person in a blue suit and yellow bag kneeling on a colorful, geometric-patterned floor, using a tablet. The floor is composed of large, overlapping triangles in shades of purple, pink, and red, with light-colored circles at the vertices. The person's shadow is cast long and dark on the floor. In the top left corner, the lower legs and feet of another person in an orange coat are visible.

Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros 2021

Índice

1. Carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	3
2. Las remuneraciones, de un vistazo	6
3. Evolución e impacto de los resultados recibidos en la Junta General de Accionistas de 2021	9
4. Políticas de remuneraciones de los consejeros aplicables en 2022 y 2021	11
5. Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para 2022 y devengada en 2021)	12
6. Evolución de la remuneración del Consejero Ejecutivo en los últimos cinco años y de la ratio de remuneración del Consejero Ejecutivo	21
7. Ajustes ex-post (malus y de recobro o <i>clawback</i>)	22
8. Principales condiciones contractuales y estipulaciones sobre la extinción de la relación contractual con el Consejero Ejecutivo	22
9. Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos (prevista para 2022 y devengada en 2021)	24
10. Proceso de toma de decisiones y órganos encargados de la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones	25
11. Anexo: ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES COTIZADAS	30

Carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Amadeus, me complace presentar el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Amadeus correspondiente al ejercicio 2021. En el documento se recoge información sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones vigente durante el ejercicio 2021, así como de la Política de Remuneraciones de Amadeus aplicable al ejercicio 2022 actualmente en curso.

Nuestro informe sobre remuneraciones se ha elaborado por primera vez en “formato libre”, aunque los inversores encontrarán igualmente toda la información cuantitativa normalizada, que se incluye como anexo del presente Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros. Confío en que este nuevo formato proporcionará a nuestros grupos de interés una comprensión más clara, transparente y completa del enfoque que adoptamos en materia de remuneraciones de los Consejeros.

En la redacción de este informe, la Comisión ha tenido en cuenta los siguientes factores:

- Los requisitos y recomendaciones legales, especialmente la Circular emitida por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)¹ tras la entrada en vigor de la Ley 5/2021, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital. Esta nueva Ley introduce ciertos cambios en los requisitos de gobierno corporativo y remuneración de los consejeros y traspone las enmiendas a la Directiva europea sobre derechos de los accionistas al ordenamiento jurídico español.
- Las opiniones de los principales accionistas de Amadeus y asesores de voto o “Proxy Advisors” recabadas a lo largo del proceso regular de interacción con estos grupos de interés, tanto sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2024) como acerca de los Informes de Remuneraciones de los Consejeros de años anteriores.
- Buenas prácticas surgidas en relación con la transparencia de las remuneraciones.

La crisis del COVID-19 ha ejercido un impacto sin precedentes en todas nuestras vidas y ha tenido repercusiones económicas, sociales y empresariales. Multitud de sectores empresariales se han visto gravemente afectados, con implicaciones negativas y continuadas para la rentabilidad y los resultados en general. En particular, el sector de viajes, al que pertenece Amadeus, se ha visto gravemente afectado.

En respuesta a la crisis, que dio lugar a un aumento significativo de la volatilidad en el mercado, a un contexto económico de incertidumbre y a una total impredecibilidad de las perspectivas de negocio, el Consejo de Administración de Amadeus adoptó varias decisiones en 2020, siguiendo las recomendaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Entre ellas, decisiones sobre la remuneración variable del Consejero Ejecutivo, puesto que las prioridades de negocio debían ajustarse significativamente y los objetivos que se habían fijado a principios de año (antes de que estallara la crisis del COVID-19) carecían de sentido. Por tanto, las recomendaciones y decisiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones buscaron tener en cuenta las circunstancias, extraordinarias y sin precedentes, a las que se enfrentaba la Compañía y garantizar que sus actuaciones resultaran razonables conforme a los intereses de la Compañía a largo plazo.

¹ Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establecen las normas para los informes anuales de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas.

Sin embargo, el voto consultivo sobre el Informe de Remuneraciones de los Consejeros de 2020 recibió un 61,48% de votos en contra en la Junta General de Accionistas (JGA) de 2021. Este resultado fue muy decepcionante, sobre todo en comparación con el nivel de apoyo obtenido en años anteriores (87,4% a favor en 2020 y 91,3% a favor en 2019), y puso de manifiesto que la mayoría de los accionistas no compartía plenamente las decisiones adoptadas por el Consejo en 2020.

A raíz de la Junta General de Accionistas, la Comisión emprendió una serie de iniciativas encaminadas a entender mejor las principales razones por las que la mayoría de nuestros accionistas no apoyaba el Informe de Remuneraciones de Consejeros de 2020 y para desarrollar un plan de acción específico para mejorar la interacción e informar sobre la toma de decisiones.

Quisiera destacar las medidas adoptadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante este proceso:

- Interacción con los inversores para comprender plenamente sus preocupaciones y proporcionarles mayor información y contexto sobre las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración.
- Análisis de las tendencias y buenas prácticas actuales del mercado en cuanto a remuneración de consejeros y ejecutivos ante la situación generada por la pandemia por COVID-19.
- Diseño de un Plan de Acción con actuaciones concretas, compromisos y requerimientos futuros de divulgación de información.

En particular, el objetivo principal de la Comisión es clarificar el vínculo entre la remuneración y el rendimiento o *“Pay for Performance”*. En el Informe de Remuneraciones de los Consejeros, los accionistas encontrarán un nuevo epígrafe relacionado con la divulgación ex-post por parte de la Compañía de las métricas de rendimiento, los niveles y ponderación de objetivos, así como el nivel de pagos en relación con las métricas de rendimiento.

Asimismo, a pesar de la continuada volatilidad del mercado, la incertidumbre de la situación económica y la impredecibilidad de las perspectivas de negocio para el sector de los viajes, la Comisión decidió renunciar al uso de discrecionalidad sobre el Bonus Anual 2021 y el Plan de incentivos a largo plazo (*Performance Share Plan*) de los ciclos 2019-2022 y 2020-2023. Con ello se pretende alinear las prácticas retributivas de la Compañía con la impresión recabada recientemente de accionistas y asesores de voto o *“proxy advisors”*.

La Comisión ha examinado detenidamente los pagos consiguientes al Bonus Anual de 2021 y ha llegado a la conclusión de que el resultado indicado en el calendario de consolidación del Plan resulta apropiado teniendo en cuenta el sobrecumplimiento conforme a las prioridades a corto plazo y la correspondencia entre la remuneración global del CEO y la experiencia del accionista; la significativa disminución de los resultados del plan de incentivos a largo plazo ha reducido notablemente la remuneración total. La retribución total devengada por el CEO se ha reducido un 34% en comparación con la de 2019 (disminución del 5% frente a la de 2020). Me gustaría recordar a los accionistas que Amadeus ya divulgó en el Informe de 2020 algunas decisiones adoptadas en relación con el PSP 2018-2021, que se consolidó el año pasado. El pago derivado del PSP 2019-2022 se estima que será cero.

Los accionistas observarán también que se ha introducido una nueva métrica ESG (Medioambiental, Social y de Gobierno Corporativo, por sus siglas en inglés) en nuestro bonus anual de 2022, a fin de reflejar el compromiso del Consejo con la consecución de su estrategia ESG.

La información aquí expuesta se ha mejorado en distintos aspectos, gracias en parte a la mayor flexibilidad que permite la estructura de formato libre, y que nos permite abordar ciertos elementos de una manera mucho más transparente; como es el caso, a título meramente de ejemplo, de los pagos por cumplimiento de objetivos del consejero ejecutivo y su comparación con los objetivos previamente marcados. Hemos incluido asimismo

información sobre la ratio de remuneración del CEO, que anteriormente se recogía en las Cuentas Anuales y que ahora se recoge en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Quiero dar las gracias a todos los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como a todos los que han colaborado con esta Comisión a lo largo del ejercicio 2021, y posteriormente también, por su compromiso y apoyo en la confección del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2021.

En nombre de la Comisión, quiero agradecer a los accionistas su parecer e implicación a lo largo de 2021 y lo que llevamos de 2022. Tenemos el compromiso de mantener y reforzar este diálogo, de seguir construyendo un canal de comunicación abierto y eficaz mientras Amadeus trabaja por generar un valor sostenible.

Por último, me gustaría agradecerles asimismo el tiempo dedicado a leer nuestro Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros. Quedamos a la espera de recibir sus opiniones.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Clara Furse'.

Clara Furse

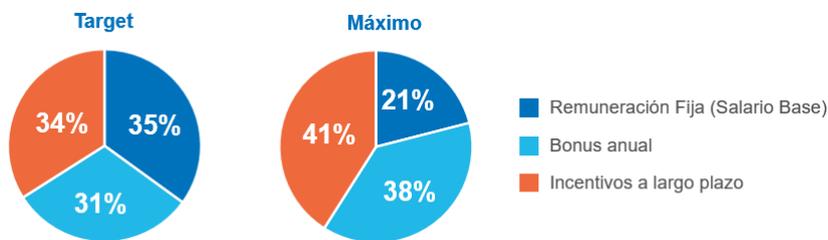
Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Las remuneraciones, de un vistazo

Remuneración del Consejero Ejecutivo en 2022

Remuneración fija	Bonus anual	Incentivos a largo plazo	Requisitos de tenencia de acciones
Salario base: 940.750€ Beneficios: 55.000€ Sistemas de pensiones: 20% del salario base	Máx: 180% del salario base Objetivo o Target: 90% del salario base	Máx: 200% del salario base Objetivo o Target: 100% del salario base Período de medición: tres años Período de mantenimiento: obligación de conservar las acciones netas recibidas al menos dos años después de su entrega	Requisito de tenencia: 200% del salario base

Mix Retributivo para 2022



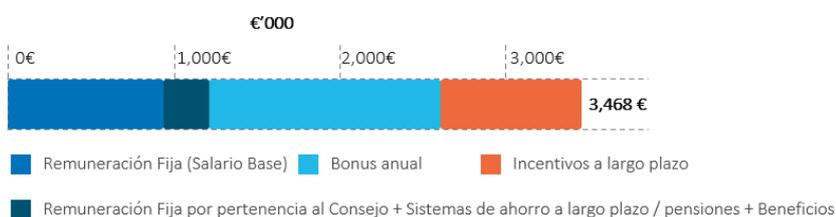
¹ No se han incluido a estos efectos los beneficios y sistemas de pensiones. En la sección 5 del presente informe se recoge información detallada sobre estos elementos retributivos.

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

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

- El diseño del plan de remuneración tiene como objetivo una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables. En este sentido, una parte importante del paquete retributivo total del Consejero Ejecutivo es de carácter variable, poniendo especial énfasis en el incentivo a largo plazo.
- La proporción de remuneración fija (aproximadamente el 35% de la remuneración total del Consejero Ejecutivo) se considera lo suficientemente elevada y no excesiva, teniendo en cuenta que, en ciertos casos, bajo circunstancias normales de mercado, el hecho de no alcanzar los objetivos puede dar lugar a que no se reciba ninguna cuantía en concepto de remuneración variable.
- Los componentes variables de la remuneración son lo bastante flexibles para permitir su modulación, hasta el punto de que pueden eliminarse completamente. En una situación en la que los objetivos vinculados a la remuneración variable no se alcanzasen, bajo circunstancias normales de mercado, el Consejero Ejecutivo y los altos directivos solo recibirían la remuneración fija. Así mismo, los incentivos máximos se abonan únicamente cuando se alcanzan objetivos excepcionales de rendimiento, para asegurar su correspondencia con la experiencia del accionista.

Lo que nuestro Consejero Ejecutivo ganó en 2021



La remuneración del Consejero Ejecutivo se encuentra alineada con los resultados de la Compañía en 2021

En 2021, el mundo comenzó a desplegar programas de vacunación para combatir el COVID-19, y las fronteras comenzaron a abrirse gradualmente. Amadeus se ha centrado en proteger su negocio y prepararlo para el futuro. A lo largo del año 2021, la Compañía siguió registrando avances en la evolución de sus volúmenes, con tendencias positivas tanto en términos de reservas de vuelos como de pasajeros embarcados, en todas las regiones. Sin embargo, con la aparición de otras variantes (más recientemente Ómicron), los viajes y el turismo se vieron afectados en varios mercados en el cuarto trimestre de 2021. La proliferación de la incertidumbre continúa resultando desconcertante para los bancos centrales y la recuperación no ha sido tan directa como se preveía inicialmente.

En este sentido, Amadeus se ha centrado en preservar la liquidez de la Compañía, continuar con el plan de reducción de gastos fijos y asegurar la rentabilidad de sus operaciones

El objetivo de reducción de costes se superó considerablemente, sin dejar de cumplir al mismo tiempo el objetivo de Margen Bruto y superando el objetivo de Flujo de Caja Operativo (OCF, por sus siglas en inglés), gracias a la positiva evolución del EBITDA y a una gestión cuidadosa de la liquidez.

El bonus anual refleja el buen rendimiento logrado por la Compañía en relación con sus objetivos de preservación de la liquidez, reducción de costes y rentabilidad que se establecieron al inicio del ejercicio.

El PSP 2018-2021 se devengó con un resultado sustancialmente menor que en años anteriores. Puesto que la situación sin precedentes generada por la pandemia de COVID-19 provocó una distorsión extrema de las métricas financieras de Amadeus, basadas en un escenario pre-COVID-19, el Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió utilizar como referencia el rendimiento registrado durante los dos primeros años del ciclo (2018 y 2019) y asumir un nivel neutral de consecución del objetivo para el tercer año. El hecho de que no se cumpliera el objetivo de Retorno Total al Accionista ("TSR", en terminología inglesa) fijado para el periodo y que el valor de las acciones inicialmente concedidas se redujera considerablemente provocó que el resultado de la retribución variable conforme a los Incentivos a Largo Plazo ("LTI"), en términos de percepción total, fuera mucho menor.

Prácticas retributivas alineadas con los procesos de gobierno corporativo más sólidos

LO QUE HACEMOS

LO QUE NO HACEMOS

- | LO QUE HACEMOS | LO QUE NO HACEMOS |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Vincular la remuneración de los ejecutivos con los resultados ("pay for performance"). • Establecer Incentivos a Largo Plazo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Periodo mínimo de medición de objetivos de 3 años. ○ Basados principalmente en acciones. ○ Ligados a indicadores que están alineados con las prioridades a largo plazo de Amadeus. ○ Periodo de mantenimiento de acciones. • Establecer límites en las cuantías individuales en la remuneración variable. • Incluir ajustes ex-post (cláusulas «malus» y «clawback») en el pago de incentivos • Establecer un requisito de tenencia mínima de acciones equivalente a dos veces el Salario Base anual bruto • Fijar un límite para las indemnizaciones por despido para nuevos nombramientos, incluyendo la remuneración por pacto de no competencia, de dos veces el salario bruto fijo anual. | <ul style="list-style-type: none"> • No existe el pago de remuneración variable garantizado. • La cobertura de acciones de Amadeus recibidas está expresamente prohibida durante el periodo de mantenimiento de acciones. • Los Consejeros no Ejecutivos no participan en esquemas de remuneración donde el pago depende del rendimiento (variable). |

LO QUE HACEMOS

- Llevar a cabo de forma continua un proceso de consulta con los inversores institucionales para recabar sus opiniones sobre la Política de Remuneraciones y cuestiones de Gobierno Corporativo.
- Comparar periódicamente con datos de mercado la remuneración de Consejeros Ejecutivos y no Ejecutivos.
- Contratar **asesores externos independientes**: asesoramiento externo periódico a efectos de conocer las prácticas de mercado como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño, la revisión y la aplicación de la Política de Remuneraciones.

LO QUE NO HACEMOS

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

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

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

- La remuneración total del Consejero Ejecutivo se compone principalmente de los siguientes elementos: (i) Salario Base, (ii) Bonus Anual e (iii) Incentivos a Largo Plazo. Este componente a largo plazo constituirá por lo general no menos del 34% del total, en un escenario de cumplimiento del objetivo.
- El Bonus Anual se encuentra vinculado a una combinación de objetivos específicos alineados con los intereses de los grupos de interés y la estrategia de Amadeus. Los objetivos de 2021 fueron 100% financieros. Los objetivos para 2022 incluyen una métrica de sostenibilidad, cuya ponderación es del 10%, que es relevante para el negocio de Amadeus y su sector, es cuantitativa y auditable, que alinea a la dirección con los objetivos del plan estratégico de sostenibilidad ESG de Amadeus. Según la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los objetivos no financieros tendrán una ponderación global máxima del 30%, en circunstancias de negocio normales.
- Los PSP son plurianuales, para que su proceso de evaluación se centre en los resultados a largo plazo y se dé cabida al ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta remuneración se concede y abona en forma de acciones en función de la creación de valor, de modo que los intereses de los directivos se alineen con los de los accionistas. Además, abarcan ciclos solapados que se suceden en el tiempo y miden el rendimiento durante al menos tres años, para que en todos los procesos de decisión se mantenga siempre una orientación al largo plazo. Los PSP en curso se encuentran totalmente supeditados a parámetros financieros y de creación de valor. Según la Política de Remuneraciones de los Consejeros, pueden incluirse objetivos no financieros, pero el peso de dichos objetivos no podrá superar el 30% del total del plan, en circunstancias de negocio convencionales.
- Las acciones entregadas a los Consejeros Ejecutivos se encuentran sujetas a un periodo de mantenimiento de 2 años.

Equilibrio adecuado entre **componentes retributivos fijos y variables**:

- El Consejero Ejecutivo tiene un sistema de remuneración variable totalmente flexible, que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se paga ningún incentivo. El porcentaje de la remuneración variable a corto y largo plazo puede ser relevante en caso de que se alcancen los objetivos en su nivel máximo. En cualquier caso, dicho porcentaje, con respecto a la remuneración total (considerando como tal el Salario Base, el Bonus Anual y el Incentivo a Largo Plazo anualizado) no puede superar el 79% (en circunstancias excepcionales, este porcentaje podría ser mayor, de acuerdo con lo establecido en el apartado 4.IV de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024).

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

- La Comisión ha acordado introducir una métrica específicamente vinculada a la sostenibilidad en el Bonus Anual de 2022.
- La métrica seleccionada es cuantitativa, auditable y está incluida en el plan estratégico de sostenibilidad ESG de Amadeus.

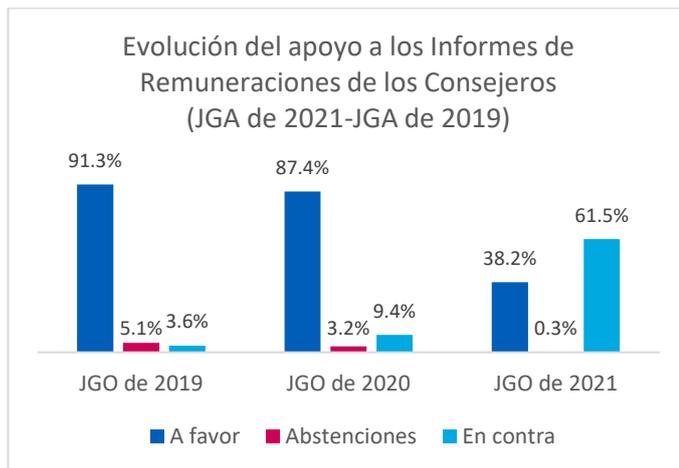
Amadeus considera que este es el primer paso hacia una integración más profunda de los criterios ESG en nuestra Política de Remuneraciones.

Evolución e impacto de los resultados recibidos en la Junta General de Accionistas de 2021

En la siguiente tabla se muestran los resultados del voto consultivo realizado en la JGA sobre el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros en relación con el ejercicio 2020.

	Número	% del total
Votos emitidos	347.078.657	77,04%
		% sobre emitidos
Votos en contra	213.368.647	61,48%
Votos a favor	132.730.577	38,24%
Abstenciones	979.433	0,28%

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de las votaciones consultivas en las Juntas Generales Ordinarias de Accionistas sobre los Informes de Remuneraciones de los Consejeros en los tres últimos ejercicios. En 2021 se produjo una importante disminución del número de votos a favor en comparación con años anteriores. Por ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en respuesta a las solicitudes de los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad, ha llevado a cabo varias actuaciones a lo largo del año para mejorar el modelo retributivo, así como el nivel de divulgación y transparencia.



Medidas destinadas a mejorar el modelo retributivo



- **Interacción con inversores:** La Compañía celebró más de veinte reuniones con los equipos de delegación de voto o equipos de cartera de los inversores institucionales con los que Amadeus tuvo ocasión de interactuar. Estos inversores, en su conjunto, eran titulares de cerca del 50% del capital social de Amadeus. El objetivo de estas reuniones era comprender mejor las inquietudes de los inversores y

proporcionarles mayor información y contexto sobre las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración acerca de cuestiones retributivas, con el fin de asegurar que los inversores pudieran realizar una evaluación equilibrada de esas decisiones.

- **Análisis de las tendencias del mercado:** Para comprender mejor la evolución de las perspectivas de los inversores, la Comisión ha analizado las tendencias actuales del mercado en cuanto a buenas prácticas de remuneración de ejecutivos y consejeros, teniendo en cuenta la situación generada por la pandemia de COVID-19, así como las respuestas de los accionistas a las decisiones de determinadas empresas en el ámbito de las remuneraciones.
- **Elaboración de un Plan de Acción:** Junto con los departamentos internos correspondientes y una serie de asesores externos, la Comisión ha desarrollado acciones concretas y ha llegado a ciertos compromisos específicos sobre divulgación de información de cara al futuro. El objetivo de ello es solventar las preocupaciones de los accionistas y ofrecer más información y transparencia, en consonancia con las normativas internacionales y europeas más importantes en materia de buenas prácticas.

Resumen del Plan de Acción

- **Prescindir** del derecho a utilizar **discrecionalidad** por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para modificar **al alza** los pagos o conceder pagos extraordinarios con respecto al PSP 2019-2022, el PSP 2020-2023, o el Bonus Anual para el ejercicio 2021.
- En cuanto al PSP 2020-2023: No se realizará ningún pago si la métrica de rendimiento de TSR relativo de Amadeus se sitúa por debajo de la mediana de rendimiento, y no se efectuarán pagos discrecionales.
- **Aumentar** el nivel de **transparencia** e información divulgada en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros de 2021:
 - Mejora de la información ex-post de las métricas de rendimiento en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.
 - Introducción de un texto explicativo sobre la ratio de remuneración del CEO en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.
 - Introducción de un apartado específico en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros en el que se expliquen las principales actividades desarrolladas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Políticas de remuneraciones de los consejeros aplicables en 2022 y 2021

Las Políticas de Remuneraciones de los Consejeros aplicables en cada uno de los dos ejercicios a los que se refiere el presente informe son las siguientes:

AÑO 2022



Enlace:

<https://corporate.amadeus.com/documents/en/investors/2021/annual-shareholder-meeting/board-remuneration-policy-2022-2024.pdf>

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

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

% votos a favor: 88,33%

AÑO 2021



Enlace:

<https://corporate.amadeus.com/documents/en/investors/2018/board-of-directors/Remuneration-policy-2018-2018-final.pdf>

Vigencia: Ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Fecha de aprobación por la JGA: 21 de junio de 2018

% votos a favor: 86,94%

Ambas Políticas de Remuneraciones son bastante similares, e incluyen los mismos elementos retributivos. La Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2024) mantiene las condiciones fundamentales aplicadas en la política anterior e introduce algunos ajustes para reforzar su alineación con todos los grupos de interés, en particular con los accionistas, y con la estrategia de Amadeus.

El formato de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2024) se adaptó a las expectativas de los accionistas institucionales y a los más altos estándares del mercado. Asimismo, se incluyeron algunas secciones nuevas en previsión de la adopción obligatoria de la Ley 5/2021, de 12 de abril (Secciones 2, 7 y 8), para cumplir con las últimas novedades normativas (es decir, la Directiva sobre Derechos de los Accionistas II).

No se ha producido ninguna desviación respecto del procedimiento de aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2019-2021) ni se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones. Durante 2021 y 2022 no se han concedido, consolidado ni recibido por parte de los Consejeros elementos retributivos distintos de los que se indican en los apartados siguientes.

Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para 2022 y devengada en 2021)

En el apartado siguiente se presenta la información correspondiente tanto a la remuneración devengada en 2021 como a la aplicación prevista de la política de remuneraciones en 2022.

Remuneración fija

Salario base

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

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

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

Según se explica en el apartado 10, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza con carácter habitual, y como mínimo cada dos años, los resultados de los estudios de compensación y cuenta con los servicios de un consultor externo, Willis Towers Watson (WTW), para asistirle en este análisis. El grupo de referencia principal de la Compañía a efectos de comparación abarca un conjunto de sociedades, predominantemente europeas, seleccionadas en base a criterios objetivos tales como ingresos, capitalización bursátil, y que comprende compañías del sector de la tecnología, telecomunicaciones y medios de comunicación. Incluye a empresas ante las que Amadeus ha perdido personas de talento o de las que ha captado a tales personas.

Si bien este año los empleados y directivos podrán optar a subidas salariales, el Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y tras consultar al Consejero Ejecutivo, ha acordado que éste no recibirá ningún aumento salarial en 2022.

AÑO 2022 (importe previsto)

940.750€

Tras una detenida consideración del rendimiento de la Sociedad, de las condiciones de mercado derivadas de la pandemia generada por el COVID-19, así como del conjunto de medidas aplicadas en todo el Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó una congelación del salario base establecido en abril de 2019.

AÑO 2021 (importe devengado)

940.750 € (aumento del 0% con respecto al año anterior)

Este es el mismo salario base que en 2020. La suma devengada en 2020 fue inferior debido a la reducción temporal voluntaria del sueldo base del CEO. El salario base se encuentra congelado desde abril de 2019.

Además del salario base, el Consejero Ejecutivo recibe una retribución por su pertenencia al Consejo de Administración, de acuerdo con la política de remuneraciones aquí descrita para Consejeros en su condición de tales, la cual refleja las prácticas habituales del mercado en España. Como se indica en el apartado 9, los honorarios establecidos para el Consejero Ejecutivo en 2021 y 2022 por su pertenencia al Consejo ascienden a 35.000 € (estos honorarios se han mantenido sin cambios desde 2016).

Beneficios

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

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

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

AÑO 2022 (importe previsto)	AÑO 2021 (importe devengado)
55.000€	53.590€
<i>La Comisión de Nombramientos y Retribuciones prevé mantener estos beneficios en su nivel actual. Esta cantidad puede fluctuar dependiendo, entre otros factores, de las primas de seguros, de las circunstancias personales del Consejero Ejecutivo y de otros factores externos.</i>	<i>Este importe es similar a los de años anteriores.</i>

Sistemas de pensiones/ahorro a largo plazo

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

AÑO 2022 (importe previsto)	AÑO 2021
188.150€	188.150€

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

La cuantía del beneficio del plan será equivalente a la provisión matemática que corresponda al asegurado en la fecha en la que el tomador notifique y acredite al asegurador el acceso a cualquiera de las situaciones mencionadas.

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

Además, en virtud de las disposiciones de su anterior contrato de trabajo como directivo (antes de su nombramiento como Consejero), el Consejero Ejecutivo participaba en un plan de pensiones del sistema de empleo (como otros empleados de la Sociedad) y un seguro colectivo de vida. Las contingencias cubiertas por estos planes son jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento y supuestos excepcionales de liquidez de

acuerdo con la legislación vigente en materia de pensiones. Sin embargo, la Sociedad no efectúa contribuciones a estos instrumentos desde que el Consejero Ejecutivo fue nombrado miembro del Consejo de Administración.

Bonus anual

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

Bonus anual de 2022 (previsto)

Oportunidad

La importe máximo del Bonus Anual del Consejero Ejecutivo para 2022 es del 180% del salario base devengado durante el año y únicamente se satisface si se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales. Por consiguiente, la cuantía total a pagar por el Bonus Anual podría situarse entre el 0% y el 100% del importe máximo fijado (esto es, entre 0 y 1.693.350 €).

Nivel de rendimiento	Pago	
	(% de la cantidad máxima)	(Euros)
Por debajo del mínimo	0%	0€
Mínimo	25%	423.338€
Objetivo	50%	846.675€
Máximo	100% (180% del salario base)	1.693.350€

Los valores intermedios se calculan mediante interpolación lineal. El bonus máximo se abona únicamente cuando se alcanzan los objetivos de rendimiento excepcionales.

Métricas de rendimiento

A la hora de seleccionar las métricas de evaluación del rendimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los objetivos estratégicos del Grupo y las prioridades de negocio a corto y largo plazo. Los objetivos se fijan de acuerdo con el plan operativo del Grupo y se revisan cada año con el fin de que sean lo suficientemente exigentes. Al fijar los objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también tiene en cuenta las previsiones de los analistas, las condiciones económicas y las expectativas de rendimiento que tiene la Comisión para el periodo en cuestión.

En 2021, las métricas y objetivos de rendimiento para la remuneración variable anual se alinearon con los objetivos a corto plazo de la Compañía, en un contexto donde el tráfico aéreo se veía fuertemente afectado por la pandemia del COVID-19. Por tanto, procedía establecer un objetivo basado en el control de costes y otorgar a dicho objetivo la ponderación más elevada. Este objetivo se complementó con otros relacionados con el Margen Bruto y el Flujo de Caja Operativo antes de impuestos.

Puesto que las actividades de la Compañía están volviendo gradualmente a una situación más normal, se retoman las métricas de rendimiento del bonus a corto plazo que existían antes del COVID-19. Estas métricas se centran en los objetivos operativos y financieros y constituyeron la referencia para los planes anuales de remuneración variable establecidos en el pasado. Por tanto, para 2022, las métricas de rendimiento seleccionadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son las que habitualmente se incluían en los objetivos del plan de incentivos a corto plazo antes del COVID-19: Ingresos (30%), EBITDA (30%), Beneficio Ajustado (30%) y, como nueva incorporación, una métrica de sostenibilidad “ ESG” (10%), que se define como la media ponderada del consumo de electricidad y la reducción general de las emisiones de carbono en 2022.

Gracias a su experiencia tecnológica, su red global y su profundo conocimiento del sector de viajes, Amadeus se encuentra en una posición única para realizar una contribución positiva a la sostenibilidad de su industria y desea promover esta ambición a través de la inclusión de objetivos clave en el enfoque adoptado para remunerar a sus directivos. La sostenibilidad comprende distintas prácticas ambientales, económicas, sociales y de gobierno corporativo. En este sentido, las puntuaciones de Amadeus en los índices de sostenibilidad se encuentran entre las mejores del sector.

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

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

Procedimiento y metodología para la determinación del cumplimiento de los objetivos

Al término de 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará el rendimiento respecto a los objetivos y podrá adoptar criterios subjetivos para dar cabida a situaciones como (a título meramente enunciativo) fusiones, adquisiciones, enajenaciones, oscilaciones del tipo de cambio de divisas, cambios en el tratamiento contable y liquidaciones tributarias puntuales significativas. La aplicación de estos criterios subjetivos es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento sea integral, justa y adecuada.

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

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

Bonus anual de 2021 (devengado)

El Bonus Anual devengado en relación con el rendimiento en 2021 se incluye en la siguiente tabla:

Bonus potencial (% del salario base)		Bonus abonado
Objetivo	Máximo	
90%	180%	1.398.707 € Pago ponderado del 165,2%

2021 fue un año de extrema volatilidad en la industria de los viajes. En este contexto, resultaba vital para la compañía operar de la manera más eficiente, cumpliendo sus compromisos en cuanto a costes y preservando la liquidez.

Consecuentemente, el Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió establecer un objetivo de Reducción de Costes (incluyendo tanto costes operativos como capitalizables), con una ponderación del 50%, y otro objetivo para el Flujo de Caja Operativo, con una ponderación del 25%. El rendimiento en cuanto a ingresos se concretó mediante el objetivo para el Margen Bruto, también con una ponderación del 25%, y un rango de rendimiento más amplio que en otros años menos

volátiles, como reflejo de la continuada incertidumbre del mercado y la elevada volatilidad de los resultados a causa de la pandemia de COVID. Esta ampliación del rango pretendía amortiguar un posible declive inesperado de los volúmenes en el sector.

El objetivo de reducción de costes (50%) se superó significativamente, lo que permitió que el pago por consecución asociado a esta métrica fuera del 93,0%, cumpliendo a la vez el objetivo para el Margen Bruto (25%), cuyo pago asociado fue del 26,1%, y superando también el objetivo para el Flujo de Caja Operativo (25%), con un pago del 46,1%, gracias a la positiva evolución del EBITDA y a la cuidadosa gestión de la liquidez. El pago total se situó en el 165,2% para el periodo de medición de 2021.

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

Métrica (m, EUR)	Peso	Target	Pago Ponderado
Reduccion de Costes	50%	550.0	93.0%
Margen Bruto	25%	2,152.0	26.1%
Flujo de Caja Operativo (antes de impuestos)	25%	-199.0	46.1%
Resultado ponderado total (como % del target)			165.2%

El importe del Bonus Anual de 2021 devengado a 31 de diciembre de 2021 ascendió a 1.398.707 €.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha examinado el rendimiento y ha determinado que resulta apropiado, teniendo en cuenta el sobrecumplimiento respecto de las prioridades a corto plazo. La alineación del paquete retributivo general del CEO con la experiencia del accionista se refleja en la disminución de los resultados del plan de incentivos a largo plazo consolidado en los últimos dos años y en el valor previsto del PSP 2019-2022 que se prevé sea devengado en 2022, y que se estima en cero.

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

CONCEDIDAS EN 2022	EN CURSO	DEVENGADAS EN 2021
<ul style="list-style-type: none"> • PSP 2022-2025 (el número máximo de acciones se determinará en el momento de la concesión, conforme a la Política de Remuneraciones) <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% según Beneficio Ajustado ○ 30% según Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% según TSR relativo 	<ul style="list-style-type: none"> • PSP 2019-2022 (número máximo de acciones: 28.040) <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% según EPS Ajustado ○ 30% según Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% según TSR relativo • PSP 2020-2023 (número máximo de acciones: 38.810) <ul style="list-style-type: none"> ○ 100% según TSR relativo • PSP 2021-2024 (número máximo de acciones: 31.090) <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% según Beneficio Ajustado ○ 30% según Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% según TSR relativo 	<ul style="list-style-type: none"> • PSP 2018-2021 (número máximo de acciones: 30.770) <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% según EPS Ajustado ○ 30% según Flujo de Caja Operativo antes de impuestos ○ 20% según TSR relativo <p>El periodo de medición de tres años para las concesiones de acciones conforme al PSP 2018 finalizó en mayo de 2021. Las concesiones de acciones se han consolidado al 46,7% del máximo (14.354 acciones). El valor de la concesión, según el precio de la acción en la fecha de entrega, ascendía a 851.479 €.</p>

El importe a pagar del incentivo a largo plazo podría variar entre el 0% y el 100% de las acciones máximas concedidas. El valor final del incentivo dependerá a su vez de la variación del precio de la acción durante los tres años del periodo de maduración del ciclo.

Las acciones netas entregadas al Consejero Ejecutivo (después de la consolidación y después de impuestos y retenciones de seguridad social) están sujetas a un periodo de mantenimiento obligatorio de dos años (esto es aplicable a todos los ciclos de PSP excepto al PSP 2018-2021). Al igual que en el pasado, no se abonarán dividendos sobre las acciones no consolidadas de forma efectiva.

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

PSP 2022-2025

El número máximo de acciones a conceder al Consejero Ejecutivo en mayo de 2022 no superará el 200% del salario base para el nivel máximo de rendimiento (esto es, entre 0 y 1.881.500 €).

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

El grupo de referencia para el TSR probablemente consistirá en las siguientes 53 sociedades, la mayoría de ellas pertenecientes al índice Eurofirst 300, con operaciones en sectores similares a los de Amadeus -viajes y ocio, medios de comunicación, tecnología y telecomunicaciones, así como sociedades con capacidades de procesamiento de datos y transacciones que formaron parte del grupo de comparación en el proceso de salida a Bolsa (OPV).

Grupo de referencia para TSR (PSP 2022-2025)

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

La escala de pagos dependientes del TSR probablemente sea la siguiente:

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

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

PSP 2021-2024

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

Las tres métricas de rendimiento asociadas al ciclo 2021-2024, que se detallan seguidamente, se corresponden con la política de remuneraciones de la Sociedad y son conformes a las condiciones aprobadas por la Junta General de Accionistas de 2018:

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

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

Las métricas financieras para 2020 se vieron significativamente distorsionadas debido a las repercusiones negativas de la pandemia de COVID-19, ya que el final de 2020 fue el punto de partida de este ciclo de PSP de 2021-2024. A lo largo de 2020, tanto el Beneficio Ajustado como el OCF antes de impuestos fueron negativos. Por ello, los objetivos para el cierre del periodo de medición (31 de diciembre de 2023) se establecen utilizando cifras absolutas en lugar de tasas de crecimiento, como sucedía en los ciclos anteriores del PSP. Partir de cifras negativas supondría que las tasas de crecimiento para el periodo de medición en cuestión serían negativas, circunstancia que hay que evitar.

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

PSP 2020-2023

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

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

PSP 2019-2022

En mayo de 2019, se concedieron al Consejero Ejecutivo 28.040 acciones condicionadas al rendimiento, equivalentes al 200% de su salario base, en el nivel máximo de rendimiento (esto es, 1.881.500€, según el precio de las acciones en el momento de la concesión). La concesión fue realizada en mayo de 2019 y se consolidará en 2022. En el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2018, publicado en febrero de 2019, se describían los objetivos de desempeño a los que se vinculaba la concesión, que eran un 50% el crecimiento del EPS Ajustado, el 30% el crecimiento del Flujo de Caja Operativo antes de impuestos, y un 20% el Retorno Total al Accionista con respecto a un grupo de referencia.

El grupo de comparación de TSR se compone de las siguientes 60 sociedades², la mayoría de ellas pertenecientes al índice Eurofirst 300, con operaciones en sectores similares a los de Amadeus -viajes y ocio, medios de

² PSP 2019-2022. Grupo de referencia para el TSR: Accor, ADP, Amadeus IT Group SA, ASML Holding, BT Group, Capgemini SE, Capita Group, Carnival, Cognizant Tech, Compass Group, Dassault Systemes, Deutsche Telekom, Easyjet, Equifax, Ericsson B, Experian, Fidelity National IS, Fiserv, Genpact, Global Payments, Hexagon B, Infineon Technologies AG, InterContinental Hotels Group, Intl. Consolidated Airlines Group, ITV, JC Decaux, Mastercard, Nokia, Orange, Paddy Power Betfair, Paychex, Pearson, ProSiebenSat.1 Media SE, Proximus, Publicis Groupe, RELX, Royal KPN, RTL Group, Ryanair Holdings, Sabre, Sage Group, SAP, Serco Group, SES FDR, Sodexo, Swisscom, Telecom Italia, Telefónica, Telenor A/S, Telianonera, TUI AG, United Internet AG, Verisk Analytics, Visa, Vivendi, Vodafone Group, Western Union, Whitbread, Wolters Kluwer CVA y WPP.

comunicación, tecnología y telecomunicaciones, así como sociedades con capacidades de procesamiento de datos y transacciones que formaron parte del grupo de comparación en el proceso de salida a Bolsa (OPV).

La escala de pagos dependientes del TSR es la misma que la descrita en los ciclos PSP anteriores.

Cabe destacar que el valor del PSP 2019-2022 que se prevé que se devengue en 2022 se estima que sea cero.

PSP 2018-2021

La concesión que fue adjudicada en mayo de 2018 (30.770 acciones condicionadas al rendimiento) se consolidaron y fueron entregadas en mayo de 2021. El rendimiento durante el periodo 2018-2021 dio lugar a la consolidación del 46,7% de la adjudicación máxima, es decir, 14.354 acciones, equivalentes a 851.479 €, sobre la base de la siguiente evaluación de rendimiento:

Los objetivos financieros de este ciclo del PSP (relacionados con el EPS Ajustado y el Flujo de Caja Operativo de la Compañía) se basaron inicialmente en el rendimiento esperado para la Compañía entre 2017 y 2020, de acuerdo con el correspondiente plan a largo plazo presentado al Consejo de Administración.

Como se recoge en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2020, la Compañía ya venía cumpliendo estos objetivos durante los dos primeros años del ciclo, alcanzando resultados récord en sus principales métricas financieras y operativas, mientras que el Flujo de Caja Operativo mostraba tasas de crecimiento más lentas. La situación sin precedentes resultante de la pandemia de COVID-19 provocó una distorsión extrema de las métricas financieras de Amadeus en 2020. Por ello, el Consejo de Administración, siguiendo la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió tener en cuenta el rendimiento alcanzado durante los dos primeros años del ciclo (2018 y 2019) y asumir un nivel de cumplimiento neutro para el tercer año.

Los objetivos de crecimiento hasta 2019 se basaban en el Plan a largo plazo 2017-2020 presentado al Consejo de Administración, con 2,64 € por acción para el EPS Ajustado y 1.504,3 m € para el Flujo de Caja Operativo. Comparando los valores reales del periodo, el EPS Ajustado se situó un 11,0% por encima del objetivo y el Flujo de Caja Operativo se situó un 6,9% por debajo, lo que arroja un pago ponderado, expresado como porcentaje del máximo, del 41,7% para el EPS ajustado y del 5,0% para el Flujo de Caja Operativo, al calcularse junto con la asunción de rendimiento de 2020.

Como se estableció inicialmente, la métrica TSR se ha tomado al final del trienio de medición mediante comparación con un grupo de referencia a efectos de TSR, compuesto por 61 empresas³. El TSR relativo real, al cierre del trienio de medición, esto es, a 29 de abril de 2021, se situaba en el percentil 36,7, encontrándose así por debajo del umbral de rendimiento, establecido en el 50% y divulgado previamente.

Combinada con un pago por TSR del 0%, la percepción total ponderada se determinó que era el 46,7% del máximo:

MÉTRICAS (siglas en inglés)	PESO (%)	2018-2019			2020	TOTAL
		TARGET 2019	RESULTADO 2019	TARGET (%)	TARGET (%)	RESULTADO PONDERADO (como % del máximo)
EPS Ajustado (€)	50%	2.64	2.93	111.0%	100.0%	41.7%
OCF (€m) antes de impuestos	30%	1,504.3	1,401.1	93.1%	100.0%	5.0%
TSR Relativo	20%					0.0%
						46.7%

³ Las compañías del grupo de referencia para el TSR en este ciclo son las mismas que las incluidas en el PSP 2019-2022 pero incluyendo también a Iliad.

Las acciones netas entregadas son libremente negociables, siempre que el Consejero Ejecutivo cumpla con las directrices de mantenimiento de acciones exigidas. Al igual que en el pasado, no se abonarán dividendos sobre las acciones no consolidadas de forma efectiva.

	Performance Share Plans	Al comienzo del ejercicio 2021	Concedidas en 2021	Consolidadas en 2021			Instrumentos vencidos y no consolidados	Al término del ejercicio 2021	
				Número de acciones equivalentes	Número de acciones equivalentes	Número de acciones equivalentes			Número de acciones consolidadas
Consejero Ejecutivo - CEO	2018-2021	30.770	--	14.354	14.354	59,32	851	--	0
	2019-2022	28.040	--	--	--	--	--	--	28.040
	2020-2023	38.810	--	--	--	--	--	--	38.810
	2021-2024	--	31.090	--	--	--	--	--	31.090

Evolución de la remuneración del Consejero Ejecutivo en los últimos cinco años y de la ratio de remuneración del Consejero Ejecutivo

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

Miles de euros	2021	2020	2019	Ejercicio 2018	2017
Remuneración fija*	1.217 €	1.187	1.250	1.180	945
Bonus anual	1.399 €	880	1.046	772	1.138
Plan de Incentivos a Largo Plazo	851 €	1.591	2.985	3.084	2.728
Total	3.468 €	3.658	5.281	5.036	4.811

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

La remuneración total devengada por el Consejero Ejecutivo en 2021 ascendió a 3.468 miles de €, la remuneración media devengada por los empleados ascendió a 64.191 €, y la ratio de ambas cifras es de 54,02.

La media ponderada de FTE de Amadeus en 2021 fue de 15.465, con más de 100 oficinas en todo el mundo en las que existen condiciones retributivas específicas. Amadeus calcula la remuneración media total de los empleados como el cociente entre la cifra de la remuneración total del conjunto de la plantilla devengada en cada ejercicio fiscal, determinada de acuerdo con las normas contables aplicables en la elaboración de las cuentas anuales consolidadas y auditadas de cada ejercicio (descontando, en su caso, la remuneración de los consejeros), y el número medio ponderado de empleados (excluidos los consejeros), calculado conforme a su equivalencia a tiempo completo (FTE).

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en virtud de las funciones establecidas en los Estatutos de la Sociedad y en el Reglamento del Consejo de Administración, puede recomendar al Consejo la cancelación o el reembolso de cualquier remuneración variable a corto o largo plazo que se haya satisfecho a los beneficiarios correspondientes, en el caso de circunstancias imprevistas que indiquen que la remuneración variable se ha devengado o se ha satisfecho en función de información o datos inexactos o erróneos, o que incumplan las normas internas de la Sociedad o la legislación vigente.

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

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

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

Las condiciones y estipulaciones más significativas de dichos contratos se describen en la tabla siguiente:

Vigencia	El contrato permanece en vigor mientras el Consejero Ejecutivo sea miembro del Consejo de Administración y desempeñe funciones ejecutivas.
Periodo de preaviso	El periodo de preaviso para la resolución del contrato mercantil a instancias del Consejero Ejecutivo y de la Sociedad es de un mínimo de seis meses.
Indemnización por cese	<p>En caso de rescisión por voluntad libre de la Sociedad, por cualquier motivo, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable del Consejero Ejecutivo (es decir, despido improcedente), o en caso de dimisión por parte del Consejero Ejecutivo si la decisión se basa en un incumplimiento grave o culpable por parte de Amadeus respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto, o si sus funciones o poderes se vieran sustancialmente reducidos y vaciados de contenido, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos veces su salario base bruto anual.</p> <p>En caso de un cambio de control de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo tendrá la opción de rescindir su contrato en un plazo de seis meses, con derecho a recibir una indemnización equivalente a dos veces su salario base bruto anual.</p> <p>No se prevé ningún otro supuesto que conlleve indemnización.</p> <p>En la Política de Remuneraciones 2019-2021 (y su renovación para 2022-2024) se establece que cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se nombre tendrá un paquete de indemnizaciones limitado al equivalente a dos años de salario base bruto anual. A efectos de la aplicación de este límite, se tendrán en cuenta tanto la cláusula de no competencia como la indemnización por cese.</p>
Cláusula de no competencia	Se incluye un pacto de no competencia que impide al Consejero Ejecutivo competir contra Amadeus durante los 12 meses siguientes a la resolución de su contrato (cualquiera que sea el motivo de dicha resolución). La aplicación de la cláusula es discrecional para el Consejo y, si se aplicara, se abonaría al Consejero Ejecutivo una cuantía equivalente a un año del salario base bruto anual vigente en la fecha de su salida de la Sociedad.

Consolidación de las concesiones pendientes de acciones por extinción de la relación

Los derechos del Consejero Ejecutivo sobre las acciones no consolidadas otorgadas de acuerdo con los sistemas de incentivos a largo plazo, se tratarán de acuerdo con las condiciones del plan. En situaciones de fallecimiento, incapacidad permanente, jubilación, despido improcedente, extinción de la relación laboral de mutuo acuerdo o cese, los derechos sobre las acciones se prorratearán conforme al tiempo cumplido, con sujeción al cumplimiento de las condiciones de rendimiento aplicables. A discreción de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la concesión podría liquidarse al contado, en lugar de en acciones. En cualquier otra circunstancia, incluida la dimisión o el despido procedente, se perderán todos los derechos.

Exclusividad

El Consejero Ejecutivo no podrá desarrollar ninguna actividad que constituya competencia efectiva de las que desarrolle la Sociedad. Esta obligación podrá ser objeto de dispensa por la Junta General de Accionistas si no se prevé ningún perjuicio para la Sociedad, o si se prevé una compensación por los beneficios que se esperase obtener de la dispensa.

Confidencialidad

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

Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos (prevista para 2022 y devengada en 2021)

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

La remuneración total máxima aprobada para 2021 en la Junta General de Accionistas de 2021, celebrada el 17 de junio de 2021, por pertenencia al Consejo de Administración de la Compañía asciende a 1.653.000 €. Esta cifra supone que el número de consejeros sea de trece durante todo el año y que haya dos comisiones (la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Auditoría), compuestas por cinco consejeros cada una. Esta cantidad podría actualizarse para 2022, con supeditación a su aprobación por parte de los accionistas.

Cada dos años, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa los datos sobre retribuciones de consejeros no ejecutivos de empresas comparables incluidas en los principales índices europeos. Teniendo en cuenta que la última revisión fue llevada a cabo en 2019, una nueva revisión estaba prevista para este año. Sin embargo, teniendo en cuenta el contexto de la pandemia de COVID-19, el Consejo ha decidido no modificar la remuneración.

A continuación se expone la estructura de retribución fija de los Consejeros No Ejecutivos que se aplicará en 2022, y la aplicada en 2021:

Retribución fija anual de los Consejeros No Ejecutivos	Prevista para 2022	Devengada en 2021
Presidente del Consejo	314.000 €	314.000 €
Consejero No Ejecutivo	93.100€	93.100€
Presidente de una Comisión	46.550€	46.550€
Vocal de una Comisión	23.275€	23.275€
Consejero Ejecutivo, por su condición de Consejero	35.000€	35.000€

El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 16 de junio de 2021, nombró Presidente del Consejo al Sr. William Connelly, en sustitución de D. José Antonio Tazón García, con efecto inmediatamente después de la finalización de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 17 de junio de 2021. Como resultado de ello, la remuneración fija total asociada a la Presidencia del Consejo se dividió de la siguiente forma: El Sr. Tazón recibió 145.661 € por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 16 de junio de 2021, y el Sr. Connelly recibió 168.339 € por el periodo comprendido entre el 17 de junio y el 31 de diciembre de 2021. El Sr. Connelly recibió 43.188 € por su pertenencia al Consejo de Administración durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 16 de junio.

En el apéndice se incluye el desglose de los honorarios fijos recibidos por cada Consejero en 2021.

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

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

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



La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** desempeña un papel fundamental en la definición de la Política de Remuneraciones de los Consejeros del Grupo Amadeus y en su desarrollo e implementación. Su mandato en el ámbito de las remuneraciones consiste en analizar de forma continuada, formular y revisar periódicamente el sistema de remuneraciones aplicable a los Consejeros y Altos Directivos, así como diseñar nuevos planes retributivos que permitan a la Sociedad atraer, conservar y motivar a los profesionales más destacados, alineando sus intereses con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Con este fin, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne periódicamente, mediante convocatoria de su Presidente. Además de los miembros de la Comisión y el Secretario del Consejo de Administración, el CEO, el Vicepresidente Senior de Recursos Humanos, Cultura, Comunicaciones y Marca y el Director de Compensaciones del Grupo suelen asistir a estas reuniones, a petición de la Comisión; estos ejecutivos nunca asisten a las discusiones relacionadas con su propia remuneración. La Comisión es asistida por asesores independientes en materia de remuneraciones que proporcionan asesoramiento, tendencias del mercado y datos de referencia cuando resulta apropiado. Personal de departamentos internos o terceros independientes también pueden ayudar a la Comisión a medir el nivel de consecución de los objetivos fijados para los Bonus Anuales o los Incentivos a Largo Plazo.

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

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

La **Junta General de Accionistas** aprueba la Política de Remuneraciones propuesta por el Consejo al menos cada tres años, como punto vinculante e independiente del orden del día; el importe máximo de la remuneración anual de todos los Consejeros en su condición de tales; y los sistemas de remuneración variable para los Consejeros Ejecutivos, que pueden incluir instrumentos vinculados a acciones. Asimismo, tiene voto consultivo en relación con el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, en el que se detalla, entre otras cosas, la

remuneración devengada durante el último ejercicio. La Junta General de Accionistas también puede modificar el marco retributivo establecido en los estatutos de la Sociedad. Tanto la Política como el contrato de los Consejeros Ejecutivos tienen que ajustarse a este marco.

Actividad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio 2021

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Amadeus está compuesta actualmente por 5 miembros, 4 de los cuales son consejeros independientes no ejecutivos (80%) y uno es no ejecutivo perteneciente a la categoría de otros consejeros externos (20%). La presencia simultánea de Consejeros en estas dos Comisiones del Consejo (la de Nombramientos y Retribuciones y la de Auditoría) garantiza que los riesgos vinculados a la remuneración se tengan en cuenta en los debates de ambas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto para la definición como para el proceso de evaluación anual y plurianual de los incentivos. En la siguiente tabla se muestra la situación de cada miembro, su experiencia y conocimientos, así como su asistencia individual:

Miembro	Cargo	Tipología	Experiencia y conocimiento	Asistencia a reuniones
Dame Clara Furse	Presidenta (desde abril de 2021)	Independientes	Finanzas, Sostenibilidad, Recursos Humanos, Mercados de Capital, Banca de Inversión	100%
D. David Webster*	Vocal	Independientes	Finanzas, Sector Hotelero, Fusiones y Adquisiciones	100%
D. Francesco Loredan	Vocal	Otros externos	Finanzas, Banca de Inversión, Consultoría de Gestión	100%
D. Peter Kuerpick	Vocal	Independientes	Ciencias Ambientales, Física, Tecnología	100%
D. Stephan Gemkow**	Vocal	Independientes	Finanzas, Recursos Humanos, Sector de la Aviación.	100%
D. ^a Amanda Mesler	Vocal	Independientes	Tecnología Financiera (FinTech), Tecnología, Electrónica, Consultoría de Gestión, Energía	100%***

* El Sr. Webster fue Presidente de la Comisión hasta abril de 2021, cuando su mandato de dos años finalizó.

**D. Stephan Gemkow presentó su renuncia a la Comisión el 16 de diciembre de 2021, siendo reemplazado por D.^a Amanda Mesler.

*** D.^a Amanda Mesler asistió a una reunión (100% desde su nombramiento).

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

La Compañía se encuentra inmersa en un proceso de renovación del Consejo de Administración, ya que está prevista la finalización del mandato de tres Consejeros en la Junta General de Accionistas de 2022. Sin embargo, Amadeus considera que las habilidades y amplios conocimientos del Sr. Loredan proporcionarán estabilidad a la Comisión y evitarán las posibles perturbaciones asociadas a un exceso de cambios en la composición del Consejo. Por tanto, la Compañía pidió al Sr. Loredan que continuara formando parte del Consejo y de la Comisión.

Esta iniciativa se corresponde con la modificación de los Estatutos de la Sociedad, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada en junio de 2021 y destinada a prorrogar el mandato del Presidente de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de dos (2) a tres (3) años, por considerarse que este periodo más prolongado puede proporcionar mayor estabilidad a la hora de desarrollar cualquier plan a medio plazo que las Comisiones puedan promover o presentar.

En el ejercicio 2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió oficialmente, constituida como tal, en tres ocasiones. Asimismo, el Presidente de la Comisión y el Presidente del Consejo mantuvieron numerosas conversaciones sobre cuestiones relativas a remuneraciones, y con el fin de abordar varias de las preocupaciones manifestadas por los accionistas en la JGA de 2021. En el siguiente cuadro se recogen las actuaciones más relevantes llevadas a cabo por la Comisión durante 2021:

Temas relacionados con remuneraciones

<p>Febrero de 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de retribución variable previstos para 2021: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Pago del Bonus de 2020: acordado en el Informe de Remuneraciones de diciembre. ◦ Decisión sobre el PSP 2018 y remuneración variable global. • Examen de la remuneración total según objetivos de la Comisión Ejecutiva en 2021. • Bonus anual de 2021: Nuevas métricas propuestas (Reducción de Costes, Margen Bruto y OCF -por sus siglas en inglés- antes de impuestos). • Nueva dotación accionarial (2022 – 2024): Solicitud de dotación para todos los planes que se concederán entre 2022 y 2024. • Nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (aplicable a partir de 2022): Actualización de la nueva política, presentada a la Junta General de Accionistas de 2021 (en previsión de las modificaciones legislativas españolas que iban a entrar en vigor). • Requisitos de tenencia de acciones: Propuesta del número de acciones a mantener, según lo acordado el año anterior.
<p>Abril de 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Métricas de rendimiento e intervalos de calibración para el Bonus Anual de 2021 y el Performance Share Plan 2021. • Planes accionariales de 2021: Necesidad de aprobación por la Comisión y, subsiguientemente, por el Consejo para poner en marcha los Planes en varios países. • Redacción final de la Política de Remuneración de los Consejeros 2022-2024 e informe de la Comisión que justifica la motivación de la Política. • Nueva dotación accionarial para las concesiones de 2022-2024: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Solicitud de nueva dotación para todos los planes. ◦ Inclusión de 2 nuevos planes. ◦ Inclusión de las hojas de condiciones de cada plan como Apéndices
<p>Diciembre de 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los patrones de voto para el Informe de Remuneraciones de los Consejeros en la JGA 2021 y propuestas para la interacción con los accionistas. • Estudio de los honorarios anuales de los Consejeros No Ejecutivos. • Examen de la información sobre tendencias de fuentes relevantes y propuesta de recomendaciones de aumento salarial para el Consejero Ejecutivo y la Comisión Ejecutiva de la Compañía (en su caso) de cara a la reunión de febrero, tomando como base estas conclusiones. • Actualización financiera de las métricas de rendimiento. • Análisis de las propuestas para incluir una métrica ESG en el Bonus Anual. • Puesta al día sobre el lanzamiento de una nueva edición del plan de equiparación accionarial (Share Match Plan) y entrega de acciones gratuitas a los partícipes de la edición de 2019. Puesta al día sobre el uso del Plan de Acciones Restringidas en 2021.

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

WTW ha sido nombrada formalmente por la Comisión como asesor independiente en materia de remuneraciones. Como tal, presta asesoramiento y facilita información de mercado y datos retributivos cuando resulta preciso. Además, han prestado apoyo en el proceso de redacción de este informe.

En 2021, Georgeson, como asesor de voto, prestó servicios en relación con un plan de acción basado en el análisis de la brecha retributiva, realizado por Amadeus tras la JGA de 2021. Además, ha contribuido a la elaboración de este informe.

Grupo de referencia para la evaluación comparativa de las remuneraciones

Con el fin de garantizar la atracción, retención y compromiso de los mejores profesionales y alcanzar así los objetivos a largo plazo de la Compañía, al menos cada dos años la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa la información de mercado en relación con los niveles, la combinación y las prácticas en materia de remuneraciones, con la asistencia de WTW.

En relación con la retribución de los miembros de la Comisión Ejecutiva (incluido el Consejero Ejecutivo), el principal grupo de comparación está compuesto por un conjunto de compañías predominantemente europeas con actividades de negocios similares, de un tamaño similar al de Amadeus en cuanto a ingresos y/o capitalización bursátil, con un perfil geográfico similar al de Amadeus o que son empresas que compiten con Amadeus a la hora de contratar talento.

Empresas del grupo de referencia para el Consejero Ejecutivo

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

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

En relación con la remuneración de los consejeros no ejecutivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizó la información publicada a este respecto por las empresas incluidas en los siguientes índices: Francia: CAC 40, Alemania: DAX 30, Suiza: SMI, España: IBEX 35, Reino Unido: FTSE 100.

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 2021, 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, tres de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría. La presencia simultánea de Consejeros en estas dos Comisiones garantiza que los riesgos vinculados a la remuneración se tengan en cuenta en los debates de ambas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto para la definición como para el proceso de evaluación anual y plurianual de los incentivos.
- La Comisión de Auditoría de la Sociedad participa en el proceso de toma de decisiones respecto a la remuneración variable a corto plazo (bonus) del Consejero Ejecutivo.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en virtud de las funciones establecidas en los Estatutos de la Sociedad y en el Reglamento del Consejo de Administración, es competente para proponer al Consejo la cancelación o el reembolso de cualquier remuneración variable a corto o largo plazo que se haya satisfecho a los beneficiarios correspondientes, en el caso de circunstancias imprevistas que indiquen que la remuneración variable se ha devengado o se ha satisfecho en función de información o datos inexactos o erróneos, o que incumplan las normas internas de la Sociedad o la legislación vigente, según se haya demostrado posteriormente.
- Requisito de tenencia mínima de acciones: Para aumentar la alineación con los intereses de los accionistas, se exige a los miembros de la Comisión Ejecutiva que acumulen a lo largo del tiempo un determinado paquete de acciones de Amadeus, que en el caso del CEO equivale a dos veces su salario base anual bruto. A los ejecutivos que no hayan alcanzado el mínimo requerido no se les permitirá vender las acciones consolidadas que les hayan sido entregadas conforme a cualquier incentivo basado en acciones de Amadeus, a excepción de aquellas acciones que sean vendidas para cubrir impuestos y/o contribuciones a la seguridad social. Se les proporciona un plazo de seis años a partir de la fecha de su nombramiento para alcanzar los niveles recomendados de participación accionarial. Para determinar el cumplimiento de este requisito de tenencia de acciones no se tienen en cuenta los incentivos basados en acciones aún no consolidados.
 - Medidas para evitar conflictos de intereses: En el Reglamento del Consejo se establece que los Consejeros:
 - Deben adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones en las que sus intereses, ya sea por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus obligaciones para con la Sociedad.
 - Deben informar de la existencia de conflictos de intereses al Consejo de Administración y abstenerse de participar e intervenir en deliberaciones y votaciones sobre resoluciones o decisiones en las que el Consejero, o una persona vinculada con él, tenga un conflicto de intereses.
 - No podrán, ni directa ni indirectamente, llevar a cabo transacciones con la Sociedad salvo en los casos de dispensa establecidos en el Reglamento del Consejo.
 - Deben comunicar al Consejo la participación que posean en el capital de una entidad con el mismo, análogo o complementario género de actividad al que constituya el objeto social de Amadeus, así como los cargos o funciones que en ellas ejerzan, y la realización por cuenta propia o ajena, del mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituye el objeto social de la Sociedad.
 - En todo caso, las situaciones de conflicto de intereses en las que se encuentren los Consejeros tendrán que ser comunicadas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la memoria anual.

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	347.078.657	77,04%

	Número	% sobre emitidos
Votos en contra	213.368.647	61,48%
Votos a favor	132.730.577	38,24%
Abstenciones	979.433	0,28%

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 2021
D. Jose Antonio Tazón	Otros externos	Desde el 1/1/2021 hasta el 17/06/2021
D. William Connelly	Independientes	Desde el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021
D ^a Xiaaquun Clever	Independientes	Desde el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021
D ^a Clara Furse	Independientes	Desde el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021
D. David Webster	Independientes	Desde el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021
D. Pierre Henri Gourgeon	Otros externos	Desde el 1/1/2021 hasta el 17/06/2021
D ^a Amanda Mesler	Independientes	Desde el 17/6/ 2021 hasta el 31/12/2021
D. Peter Kuerpick	Independientes	Desde el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021
D. Francesco Loredan	Otros externos	Desde el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021
D. Stephan Gemkow	Independientes	Desde el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021
D ^a Pilar García Ceballos-Zúñiga	Independientes	Desde el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021
D. Josep Piqué Camps	Independientes	Desde el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021
D ^a Jana Eggers	Independientes	Desde el 17/6/ 2021 hasta el 31/12/2021
D. Nicolas Huss	Independientes	Desde el 1/1/2021 hasta el 15/07/2021
D. Luis Maroto Camino	Ejecutivo	Desde el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Jose Antonio Tazón García	144	0	0	0	0	0	0	2	146	267
Clara Furse	93	0	63	0	0	0	0	0	156	131
Jana Eggers	50	0	0	0	0	0	0	0	50	0
David Webster	93	0	64	0	0	0	0	0	157	138
Pierre-Henri Gourgeon	43	0	11	0	0	0	0	0	54	99
Francesco Loredan	93	0	23	0	0	0	0	0	116	99
Pilar García Ceballos-Zúñiga	93	0	23	0	0	0	0	0	116	99
Nicolas Huss	51	0	25	0	0	0	0	0	76	96
Stephan Gemkow	93	0	23	0	0	0	0	0	116	88
Peter Kuerpick	93	0	23	0	0	0	0	0	116	99
Josep Piqué Camps	93	0	0	0	0	0	0	0	93	79
William Connelly	212	0	0	0	0	0	0	0	212	125
Xiaoqun Clever	93	0	0	0	0	0	0	0	93	40
Amanda Mesler	50	0	11	0	0	0	0	0	61	0
Luis Maroto Camino	35	0	0	941	1.399	0	0	54	2.429	1.884

Observaciones

Como resultado de redondear los diferentes conceptos de remuneración al millar de euros más cercano, la suma de la remuneración al contado de cada Consejero incluida en la columna "Total ejercicio 2021" muestra una cantidad ligeramente superior a la suma sin redondeos de los diferentes conceptos de remuneración para los siguientes Consejeros:

- Jose Antonio Tazón García: remuneración total asciende a 145.661 €
- William Connelly: remuneración total asciende a 211.527 €
- Pierre-Henri Gourgeon: remuneración total asciende a 53.985 €
- Nicolas Huss: remuneración total asciende a 75.644 €
- Amanda Mesler: remuneración total asciende a 60.838 €
- Luis Maroto: remuneración total al contado asciende a 2.428.047 €

La remuneración total durante el año 2021 de los Consejeros en su condición de tales asciende a 1.597.768 €, la cual está por debajo del importe máximo aprobado en la Junta General de Accionistas.

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

Nombre	Nombre del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes/c consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	EBITDA de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
Luis Maroto Camino	Performance Share Plan 2018	30.770	30.770	-	-	14.354	14.354	59,32	851	-	-	-
	Performance Share Plan 2019	28.040	28.040	-	-	-	-	-	-	-	28.040	28.040
	Performance Share Plan 2020	38.810	38.810	-	-	-	-	-	-	-	38.810	38.810
	Performance Share Plan 2021	-	-	31.090	31.090	-	-	-	-	-	31.090	31.090

Observaciones

Con respecto al Performance Share Plan 2019, Performance Share Plan 2020 y Performance Share Plan 2021, el número de instrumentos (y acciones equivalentes) incluidas es el número máximo de acciones que podrían ser entregadas. Estas acciones solo serán entregadas si el nivel de rendimiento es el máximo establecido. Para un cumplimiento de objetivos del 100%, el número de acciones a entregar será el siguiente:

- Performance Share Plan 2019: 14.020 acciones.
- Performance Share Plan 2020: 19.405 acciones
- Performance Share Plan 2021: 15.545 acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Año 2021		Año 2020	
	Año 2021	Año 2020	Año 2021	Año 2020	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Luis Maroto Camino			188	183		1.570	

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Detalle	Importe

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	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 2021	Total ejercicio 2020

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes/ consolidadas		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados			
					Año 2021		Año 2020	
	Año 2021	Año 2020	Año 2021	Año 2020	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Detalle	Importe
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (miles €):

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

Nombre	Retribución devengada de la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración mediante sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 Sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración mediante sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 Grupo
Jose Antonio Tazón García	146	0	0	0	146					
Clara Furse	156	0	0	0	156					
Jana Eggers	50	0	0	0	50					
David Webster	157	0	0	0	157					
Pierre-Henri Gourgeon	54	0	0	0	54					
Francesco Loredan	116	0	0	0	116					
Pilar García Ceballos-Zúñiga	116	0	0	0	116					
Nicolas Huss	76	0	0	0	76					
Stephan Gemkow	116	0	0	0	116					
Peter Kuerpick	116	0	0	0	116					
Josep Piqué Camps	93	0	0	0	93					
William Connelly	212	0	0	0	212					
Xiaoqun Clever	93	0	0	0	93					
Amanda Mesler	61	0	0	0	61					
Luis Maroto Camino	2.429	851	188	0	3.468					

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

Importes totales acumulados y % de variación anual									
	Año 2021	% variación 2021/2020	Año 2020	% variación 2020/2019	Año 2019	% variación 2019/2018	Año 2018	% variación 2018/2017	Año 2017
Consejero Ejecutivo (miles €)									
Luis Maroto Camino	3.468	-5,19%	3.658	-30,73%	5.281	4,86%	5.036	4,68%	4.811
Consejeros (miles €)									
Jose Antonio Tazón García	146	-45,32%	267	-14,97%	314	2,95%	305	0,0%	305
Clara Furse	156	19,08%	131	-19,63%	163	11,64%	146	7,35%	136
Jana Eggers	50	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0
David Webster	157	13,77%	138	-11,54%	156	4,70%	149	-5,70%	158
Pierre-Henri Gourgeon	54	-45,45%	99	-14,66%	116	1,75%	114	0,88%	113
Francesco Loredan	116	17,17%	99	-14,66%	116	1,75%	114	-5,0%	120
Pilar García Ceballos-Zúñiga	116	17,17%	99	-14,66%	116	13,73%	102	2450,0%	4
Nicolas Huss	76	-20,83%	96	3,23%	93	2,20%	91	85,71%	49
Stephan Gemkow	116	31,82%	88	-5,38%	93	93,75%	48	N.A.	0
Peter Kuerpick	116	17,17%	99	-14,66%	116	96,61%	59	N.A.	0

Josep Piqué Camps	93	17,72%	79	61,22%	49	N.A.	0	N.A.	0
William Connelly	212	69,60%	125	155,10%	49	N.A.	0	N.A.	0
Xiaoqun Clever	93	132,50%	40	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0
Amanda Mesler	61	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0	N.A.	0
Resultados consolidados de la sociedad (millones de €)	-142,4	77,26%	-626,3	N.A.	1.113,20	11,04%	1.002,50	-0,2%	1.004,50
Remuneración media de los empleados (miles €)	64	-12,33%	73	5,8%	69	1,47%	68	-5,56%	72

Observaciones

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 24 de febrero de 2022.

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

Sí

No

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-84236934]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[SALVADOR DE MADARIAGA,1 MADRID]

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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	347.078.657	77,04

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	213.368.647	61,48
Votos a favor	132.730.577	38,24
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	979.433	0,28

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 17/06/2021
Doña CLARA FURSE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña JANA EGGERS	Consejero Independiente	Desde 17/06/2021 hasta 31/12/2021
Don DAVID WEBSTER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 17/06/2021
Don FRANCESCO LOREDAN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don NICOLAS HUSS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 15/07/2021
Don STEPHAN GEMKOW	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PETER KUERPICK	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don WILLIAM CONNELLY	Presidente Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña XIAOQUN CLEVER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña AMANDA MESLER	Consejero Independiente	Desde 17/06/2021 hasta 31/12/2021
Don LUIS MAROTO CAMINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA	144							2	146	267
Doña CLARA FURSE	93		63						156	131
Doña JANA EGGERS	50								50	
Don DAVID WEBSTER	93		64						157	138
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	43		11						54	99
Don FRANCESCO LOREDAN	93		23						116	99
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA	93		23						116	99
Don NICOLAS HUSS	51		25						76	96
Don STEPHAN GEMKOW	93		23						116	88
Don PETER KUERPICK	93		23						116	99
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	93								93	79
Don WILLIAM CONNELLY	212								212	125
Doña XIAOQUN CLEVER	93								93	40
Doña AMANDA MESLER	50		11						61	
Don LUIS MAROTO CAMINO	35			941	1.399			54	2.429	1.884

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Plan							0,00				
Doña CLARA FURSE	Plan							0,00				
Doña JANA EGGERS	Plan							0,00				
Don DAVID WEBSTER	Plan							0,00				
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Plan							0,00				
Don FRANCESCO LOREDAN	Plan							0,00				
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA	Plan							0,00				
Don NICOLAS HUSS	Plan							0,00				
Don STEPHAN GEMKOW	Plan							0,00				
Don PETER KUERPICK	Plan							0,00				
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	Plan							0,00				
Don WILLIAM CONNELLY	Plan							0,00				
Doña XIAOQUN CLEVER	Plan							0,00				
Doña AMANDA MESLER	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2018	30.770	30.770			14.354	14.354	59,32	851			
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2019	28.040	28.040					0,00			28.040	28.040
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2020	38.810	38.810					0,00			38.810	38.810
Don LUIS MAROTO CAMINO	Performance Share Plan 2021			31.090	31.090			0,00			31.090	31.090

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA	
Doña CLARA FURSE	
Doña JANA EGGERS	
Don DAVID WEBSTER	
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	
Don FRANCESCO LOREDAN	
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don NICOLAS HUSS	
Don STEPHAN GEMKOW	
Don PETER KUERPICK	
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	
Don WILLIAM CONNELLY	
Doña XIAOQUN CLEVER	
Doña AMANDA MESLER	
Don LUIS MAROTO CAMINO	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA								
Doña CLARA FURSE								
Doña JANA EGGERS								
Don DAVID WEBSTER								
Don PIERRE-HENRI GOURGEON								
Don FRANCESCO LOREDAN								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA								
Don NICOLAS HUSS								
Don STEPHAN GEMKOW								
Don PETER KUERPICK								
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS								
Don WILLIAM CONNELLY								
Doña XIAOQUN CLEVER								
Doña AMANDA MESLER								
Don LUIS MAROTO CAMINO			188	183			1.570	1.352

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Concepto	
Doña CLARA FURSE	Concepto	
Doña JANA EGGERS	Concepto	
Don DAVID WEBSTER	Concepto	
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Concepto	
Don FRANCESCO LOREDAN	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	
Don NICOLAS HUSS	Concepto	
Don STEPHAN GEMKOW	Concepto	
Don PETER KUERPICK	Concepto	
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	Concepto	
Don WILLIAM CONNELLY	Concepto	
Doña XIAOQUN CLEVER	Concepto	
Doña AMANDA MESLER	Concepto	
Don LUIS MAROTO CAMINO	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 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA										
Doña CLARA FURSE										
Doña JANA EGGERS										
Don DAVID WEBSTER										
Don PIERRE-HENRI GOURGEON										
Don FRANCESCO LOREDAN										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA										
Don NICOLAS HUSS										
Don STEPHAN GEMKOW										
Don PETER KUERPICK										
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS										
Don WILLIAM CONNELLY										
Doña XIAOQUN CLEVER										
Doña AMANDA MESLER										
Don LUIS MAROTO CAMINO										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Plan							0,00				
Doña CLARA FURSE	Plan							0,00				
Doña JANA EGGERS	Plan							0,00				
Don DAVID WEBSTER	Plan							0,00				
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Plan							0,00				
Don FRANCESCO LOREDAN	Plan							0,00				
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA	Plan							0,00				
Don NICOLAS HUSS	Plan							0,00				
Don STEPHAN GEMKOW	Plan							0,00				
Don PETER KUERPICK	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 JOSEP PIQUÉ CAMPS	Plan							0,00				
Don WILLIAM CONNELLY	Plan							0,00				
Doña XIAOQUN CLEVER	Plan							0,00				
Doña AMANDA MESLER	Plan							0,00				
Don LUIS MAROTO CAMINO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA	
Doña CLARA FURSE	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña JANA EGGERS	
Don DAVID WEBSTER	
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	
Don FRANCESCO LOREDAN	
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA	
Don NICOLAS HUSS	
Don STEPHAN GEMKOW	
Don PETER KUERPICK	
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	
Don WILLIAM CONNELLY	
Doña XIAOQUN CLEVER	
Doña AMANDA MESLER	
Don LUIS MAROTO CAMINO	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA								
Doña CLARA FURSE								
Doña JANA EGGERS								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don DAVID WEBSTER								
Don PIERRE-HENRI GOURGEON								
Don FRANCESCO LOREDAN								
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA								
Don NICOLAS HUSS								
Don STEPHAN GEMKOW								
Don PETER KUERPICK								
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS								
Don WILLIAM CONNELLY								
Doña XIAOQUN CLEVER								
Doña AMANDA MESLER								
Don LUIS MAROTO CAMINO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Concepto	
Doña CLARA FURSE	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña JANA EGGERS	Concepto	
Don DAVID WEBSTER	Concepto	
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	Concepto	
Don FRANCESCO LOREDAN	Concepto	
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	
Don NICOLAS HUSS	Concepto	
Don STEPHAN GEMKOW	Concepto	
Don PETER KUERPICK	Concepto	
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	Concepto	
Don WILLIAM CONNELLY	Concepto	
Doña XIAOQUN CLEVER	Concepto	
Doña AMANDA MESLER	Concepto	
Don LUIS MAROTO CAMINO	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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA	146				146						146
Doña CLARA FURSE	156				156						156
Doña JANA EGGERS	50				50						50
Don DAVID WEBSTER	157				157						157
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	54				54						54
Don FRANCESCO LOREDAN	116				116						116
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS-ZUÑIGA	116				116						116
Don NICOLAS HUSS	76				76						76
Don STEPHAN GEMKOW	116				116						116
Don PETER KUERPICK	116				116						116
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	93				93						93
Don WILLIAM CONNELLY	212				212						212

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña XIAOQUN CLEVER	93				93						93
Doña AMANDA MESLER	61				61						61
Don LUIS MAROTO CAMINO	2.429	851	188		3.468						3.468
TOTAL	3.991	851	188		5.030						5.030

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 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don LUIS MAROTO CAMINO	3.468	-5,19	3.658	-30,73	5.281	4,86	5.036	4,68	4.811
Consejeros externos									
Doña CLARA FURSE	156	19,08	131	-19,63	163	11,64	146	7,35	136
Doña JANA EGGERS	50	-	0	-	0	-	0	-	0
Don DAVID WEBSTER	157	13,77	138	-11,54	156	4,70	149	-5,70	158

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don PIERRE-HENRI GOURGEON	54	-45,45	99	-14,66	116	1,75	114	0,88	113
Don FRANCESCO LOREDAN	116	17,17	99	-14,66	116	1,75	114	-5,00	120
Doña PILAR GARCÍA CEBALLOS- ZUÑIGA	116	17,17	99	-14,66	116	13,73	102	n.s	4
Don NICOLAS HUSS	76	-20,83	96	3,23	93	2,20	91	85,71	49
Don STEPHAN GEMKOW	116	31,82	88	-5,38	93	93,75	48	-	0
Don PETER KUERPICK	116	17,17	99	-14,66	116	96,61	59	-	0
Don JOSEP PIQUÉ CAMPS	93	17,72	79	61,22	49	-	0	-	0
Don WILLIAM CONNELLY	212	69,60	125	155,10	49	-	0	-	0
Doña XIAOQUN CLEVER	93	132,50	40	-	0	-	0	-	0
Don JOSE ANTONIO TAZÓN GARCÍA	146	-45,32	267	-14,97	314	2,95	305	0,00	305
Doña AMANDA MESLER	61	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	-142.400	77,26	-626.300	-	1.113.200	11,04	1.002.500	-0,20	1.004.500
Remuneración media de los empleados									
	64	-12,33	73	5,80	69	1,47	68	-5,56	72

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:

[24/02/2022]

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

- Si
 No