AMADEUS IT GROUP, S.A. - Amadeus o la Sociedad - de conformidad con lo previsto en el artículo 227 de la Ley de los Mercados de Valores y Servicios de Inversión, mediante el presente escrito comunica la siguiente

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad 2025

El Consejo de Administración, en sesión celebrada el 26 de febrero de 2026, ha formulado, además de las cuentas anuales consolidadas por el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025, el correspondiente informe de gestión consolidado que incorpora por referencia, entre otros, el Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad, que se adjunta a esta comunicación. Dicho estado contiene el correspondiente Informe de Verificación Independiente de la entidad auditora EY.

En Madrid, a 27 de febrero de 2026

Amadeus IT Group, S.A.

Amadeus IT Group, S.A. y Sociedades Dependientes

Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad 2025

(Este documento forma parte del Informe de Gestión consolidado correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, formulado por el Consejo de Administración en sesión del 26 de febrero de 2026)

amadeus

amadeus

Amadeus IT Group, S.A. y Sociedades Dependientes

Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad 2025

(Este documento forma parte del Informe de Gestión consolidado correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, formulado por el Consejo de Administración en sesión del 26 de febrero de 2026)

Índice

NEIS 2 - Información general 1
Base para la elaboración 1
Gobierno 5
Estrategia 19
Gestión de impactos, riesgos y oportunidades 30
Información medioambiental 48
Divulgación de información de conformidad con el Reglamento de Taxonomía de la UE 48
NEIS E1 - Cambio climático 65
Información social 95
NEIS S1 - Personal propio 95
NEIS S2 - Trabajadores de la cadena de valor 130
NEIS S3 - Colectivos afectados 134
NEIS S4 - Usuarios finales y consumidores 139
Información sobre gobernanza 150
NEIS G1 - Conducta empresarial 150
Prácticas fiscales justas y transparentes (específico de la entidad) 171
Ciberseguridad (específico de la entidad) 179
Privacidad de datos (específico de la entidad) 185
Inteligencia artificial (específico de la entidad) 190
Anexo I - Requisitos de divulgación de información no financiera y diversidad (Ley 11/2018) 196
Anexo II - NEIS 2 IRO-2 - Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa 209
Anexo III - Índice de contenidos conforme a la Ley 11/2018 220
Informe de verificación limitada independiente del Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad 229

1. INFORMACIÓN GENERAL

NEIS 2 - INFORMACIÓN GENERAL

A través de este documento —Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad 2025— Amadeus cumple con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera, y el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088. El documento se ha elaborado siguiendo lo establecido en la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés), y las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) (Set 1, 2023), y haciendo uso de nuevas opciones de flexibilidad, introducidas por el Acto Delegado "Quick-Fix"[1]. Este informe se ha completado con determinados elementos requeridos por la Ley 11/2018[2], incluidos en el *Anexo I - Requisitos de divulgación de información no financiera y diversidad (Ley 11/2018)*.

Base para la elaboración

NEIS 2 BP-1 - Base general para la elaboración

El Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad de Amadeus IT Group, S.A. y sus sociedades dependientes (en adelante, Amadeus, el "Grupo Amadeus", "la compañía", o "el Grupo")[3] correspondiente al ejercicio terminado a 31 de diciembre de 2025, ha sido elaborado en cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre estados de información no financiera, de acuerdo con la CSRD y las NEIS (Set 1, 2023), y usando las nuevas opciones de flexibilidad, introducidas en el Acto Delegado "Quick-Fix". Este documento describe los principales aspectos del modelo de negocio de Amadeus y su gestión de riesgos, así como su modelo de gobierno y desempeño en temas de sostenibilidad relevantes, incluyendo algunos indicadores de desempeño.

La sección *Divulgación de información de conformidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento de Taxonomía)* de este documento incluye la información correspondiente para dar respuesta a dichos requerimientos de la UE. El Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad forma parte del Informe de gestión consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025.

Para la elaboración de este informe se ha tenido en cuenta el mismo perímetro de consolidación aplicado en las cuentas anuales consolidadas de Amadeus, que cubre Amadeus IT Group, S.A. y sus

[1] Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L_202501416.
[2] A 31 de diciembre de 2025, la CSRD no ha sido transpuesta al ordenamiento español. En este contexto, en noviembre de 2025, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) publicaron un comunicado conjunto para orientar a las grandes empresas en la presentación información de sostenibilidad correspondiente a 2025. En este, recomendaban a los principales emisores que prepararan sus informes conforme a la CSRD y las NEIS de la UE, aun cuando el ordenamiento español no se hubiera transpuesto, utilizando nuevas opciones de flexibilidad (como el "Quick-Fix") y, al mismo tiempo, cumpliendo la Ley 11/2018, con el objetivo de garantizar datos comparables en la UE en los informes del ejercicio 2025. A raíz de este comunicado, Amadeus ha elaborado el Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad.
Este informe se ha completado con determinados elementos requeridos por la Ley 11/2018, incluidos en el *Anexo I - Requisitos de divulgación de información no financiera y diversidad (Ley 11/2018)*.
[3] Amadeus IT Group, S.A. es la sociedad matriz del Grupo Amadeus ("el Grupo").

sociedades dependientes, listadas en el anexo de dicho documento, a menos que se indique lo contrario[4]. NEIS 2-BP-1 p. 5 a , NEIS 2-BP-1 p. 5 b i

Durante el proceso de evaluación de la doble materialidad, se han tenido en consideración las partes principales de la cadena de valor ascendente y descendente de Amadeus —es decir, en sus fases anteriores y posteriores—, tal y como se describe en la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales*. La información sobre sostenibilidad en relación con las entidades no consolidadas y la cadena de valor de Amadeus está claramente identificada. NEIS 2-BP-1 p. 5 c

El presente Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad 2025 se ha elaborado utilizando diferentes fuentes de información y sistemas internos, y de acuerdo a los principios de relevancia, imagen fiel, comparabilidad, verificabilidad y comprensibilidad.

A lo largo de este texto, se hace referencia a las distintas áreas o unidades de Amadeus por sus títulos formales dentro de la organización, habitualmente en idioma inglés, salvo que se indique lo contrario. Para mantener la trazabilidad de la información, estos nombres no han sido adaptados ni traducidos. Este mismo enfoque se aplica para designar ciertos aspectos clave de la empresa.

La compañía ha optado por no divulgar públicamente determinada información interna en aquellos casos que involucre información sensible, identificado claramente como tal en el documento.NEIS 2-BP-1 p. 5 d

NEIS 2 BP-2 - Información relativa a circunstancias específicas

Horizontes temporales

Amadeus utiliza los horizontes temporales establecidos en la NEIS 1; sin embargo, para las cuestiones relacionados con riesgos y oportunidades del cambio climático se han tenido en cuenta ciertas consideraciones adicionales[5]. NEIS 2-BP-2 p. 9 a, NEIS 2-BP-2 p. 9 b

Estimación de la cadena de valor

Para calcular las emisiones de alcance 3, ciertos datos relativos a la cadena de valor han sido estimados, tal como se explica en la sección correspondiente, incluido su nivel de precisión[6]. NEIS 2-BP-2 p. 10 a, NEIS 2-BP-2 p. 10 b, NEIS 2-BP-2 p. 10 c

Amadeus trabajará para obtener datos directos de la cadena de valor en los próximos años. NEIS 2-BP-2 p. 10 d

Fuentes de estimación e incertidumbre en los resultados

Amadeus divulga algunos parámetros basados en determinados supuestos y estimaciones. Esto abarca información sobre parámetros relacionados con el medioambiente, incluyendo aquellos relacionados con el cambio climático, las emisiones de alcance 1, 2 y 3, y/o el consumo energético. En particular, para las emisiones de alcance 3, una pequeña parte se ha calculado utilizando datos primarios obtenidos de la cadena de valor de Amadeus, mientras que el resto se basa en estimaciones. Los detalles sobre las fuentes de estimación y cualquier incertidumbre se proporcionan en las secciones correspondientes, cuando procede.NEIS 2-BP-2 p. 11 a, NEIS 2-BP-2 p. 11 b i,NEIS 2-BP-2 p. 11 b ii

---

[4] A lo largo de 2025, el perímetro de consolidación ha experimentado ligeros ajustes, debido a la adquisición, liquidación, venta, fusión o constitución de algunas compañías durante el año. Puede consultarse el detalle sobre estos cambios de perímetro en la *Nota 2.3 Alcance de consolidación* de las cuentas anuales consolidadas. Además, el *Anexo* de dicho documento recoge las filiales, asociadas y negocios conjuntos en los que el Grupo tiene participaciones directas o indirectas a 31 de diciembre de 2025 y 2024.
En los casos puntuales en los que no se disponga de información para un determinado indicador de una entidad legal adquirido, se indica en la sección correspondiente.

[5] Véase la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con el clima*.

[6] Véase, por ejemplo, la sección *E1 - 6 - Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales.*

Además, se ha incluido información prospectiva basada en el mejor conocimiento disponible en el momento de la elaboración. No obstante, los acontecimientos futuros pueden modificar estas previsiones. Esto aplica a la información relativa a los riesgos y oportunidades, incluyendo los efectos financieros cualitativos. En cualquier caso, es importante mencionar que este documento no incluye parámetros cuantitativos ni importes de carácter monetario relacionados. NEIS 2-BP-2 p. 11 b i

Cambios en la elaboración o presentación de la información sobre sostenibilidad

En 2025, Amadeus revisó su evaluación de materialidad como parte del proceso de actualización de su estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad. Para más información, consulte la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales*.

Como resultado, se han identificado nuevos impactos, riesgos y oportunidades materiales. La información correspondiente se ha incluido en este informe, considerando las disposiciones de introducción paulatina y las nuevas opciones de flexibilidad -Quick Fix- (véase la siguiente sección). NEIS 2-BP-2 p. 13 a

Asimismo, se han introducido algunas actualizaciones menores en ciertos requisitos de divulgación o parámetros individuales, que también se explican en las secciones correspondientes, relacionados con:

- El inventario de emisiones de gases de efecto invernadero ha sido revisado y se han realizado algunos ajustes conforme a los requisitos de la iniciativa *Science Based Targets* (SBTi). Amadeus ha revalidado sus objetivos a corto plazo y de cero emisiones netas basados en la ciencia a través de SBTi. Para más información, consulte la sección *NEIS E1 - Cambio climático*.
- La cobertura del Sistema de Gestión Ambiental de Amadeus (EMS) se amplió de 14 sedes principales en 2024 a 20, lo que representa el 81 % de la superficie total de las oficinas de Amadeus y el 78 % del total de la plantilla de Amadeus a nivel mundial. El impacto del resto de ubicaciones se estima aplicando tasas medias de consumo por superficie neta derivadas de estas sedes principales. Estas modificaciones, en cualquier caso, no resultan en cambios significativos.
- El Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad de 2024 omitió ciertos datos relativos a las empresas adquiridas durante dicho ejercicio para determinados parámetros específicos del personal propio. Dicha información se ha incorporado en la información divulgada en 2025. Del mismo modo, en lo que respecta a las empresas adquiridas en 2025, en algunos casos específicos, no ha sido posible acceder a cierta información. Para fomentar la transparencia, el alcance de cada parámetro se detalla claramente en la tabla correspondiente. Además, la información relativa a los convenios colectivos se ha ajustado y reclasificado por región para garantizar el cumplimiento, tal como se indica en dicho apartado.

Información relativa a otra legislación o estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad generalmente aceptados

El Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad 2025 incluye información requerida por otras normativas[7]: NEIS 2-BP-2 p. 15

- Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088.
- Reglamento Delegado (UE) 2020/1818 de la Comisión, de 17 de julio de 2020, por el que se complementa el Reglamento (UE) 2016/1011 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo

[7] Véase, por ejemplo, la sección *NEIS 2 IRO-2 - Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa.*

a los estándares mínimos aplicables a los índices de referencia de transición climática de la UE y los índices de referencia de la UE armonizados con el Acuerdo de París.

- Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) n.º 401/2009 y (UE) 2018/1999.
- Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2453 de la Comisión, de 30 de noviembre de 2022, por el que se modifican las normas técnicas de ejecución establecidas en el Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 en lo que respecta a la divulgación de información sobre los riesgos ambientales, sociales y de gobierno.
- Reglamento Delegado (UE) 2020/1816 de la Comisión, de 17 de julio de 2020, por el que se complementa el Reglamento (UE) 2016/1011 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que se refiere a la explicación incluida en la declaración sobre el índice de referencia del modo en que cada índice de referencia elaborado y publicado refleja los factores ambientales, sociales y de gobierno.

Incorporación por referencia

Este documento incorpora la información requerida por el marco correspondiente. Si bien, se incluyen referencias complementarias a documentos externos para ofrecer información adicional que enriquece su contenido. NEIS 2-BP-2 p. 16

Utilización de disposiciones de introducción paulatina

Basándose en las disposiciones de introducción paulatina de las NEIS, de conformidad con las disposiciones del *Apéndice C de la NEIS 1 Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente*, y el Acto Delegado "Quick-Fix", Amadeus se acoge a: NEIS 2-BP-2 p. 17 a

NEIS	Requisito de divulgación	Nombre completo del requisito de divulgación	Utilización de disposiciones de introducción paulatina
NEIS 2	SBM-1	Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	El desglose de los ingresos totales por sectores significativos de las NEIS se reportará cuando/si la Comisión Europea adopte el correspondiente acto delegado.
NEIS 2	SBM-3, párr. 48	Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	Los efectos financieros previstos de los riesgos y oportunidades materiales de Amadeus se reportarán en futuros informes.
NEIS E1	E1-9	Efectos financieros previstos de los riesgos físicos y de transición materiales y oportunidades potenciales relacionadas con el cambio climático	Amadeus ha optado por acogerse a la disposición de introducción paulatina con respecto a los efectos financieros derivados de los riesgos físicos y de transición materiales y de las oportunidades potenciales relacionadas con el cambio climático, dada la complejidad e incertidumbre de los cálculos de dichos efectos financieros. No obstante, la compañía facilita en este informe la información cualitativa relacionada.
NEIS S1	S1-11	Protección social	Amadeus ha optado por acogerse a la disposición de introducción paulatina.
NEIS S2	—	Trabajadores de la cadena de valor	Amadeus ha optado por acogerse a las exenciones temporales para estas normas temáticas, tal como establece el *Acto Delegado* "Quick-Fix". En consecuencia, en este informe puede encontrarse determinada información resumida sobre los temas relevantes, de conformidad con el apartado 17 ("Información general") de las NEIS 2.
NEIS S3	—	Colectivos afectados	
NEIS S4	—	Usuarios finales y consumidores	

Actualización de la información sobre acontecimientos ocurridos después del final del período de presentación de informes

El Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad 2025 no incluye información acerca de acontecimientos importantes ocurridos a partir del 1 de enero de 2026.

Gobierno

NEIS 2 GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión

El Consejo de Administración es el máximo órgano de representación, administración, gestión y control de Amadeus. Es el encargado de fijar las directrices generales y los objetivos económicos (financieros y no financieros) de la empresa, así como de determinar su estrategia (a través de la dirección y aplicación de las políticas de la sociedad). Asimismo, lleva a cabo actividades de supervisión (control del equipo de dirección) y desempeña funciones de comunicación (sirve de nexo con los accionistas).

La Ley española de Sociedades de Capital también confiere otras facultades al Consejo de Administración, algunas de las cuales son indelegables. En este sentido, el Consejo de Administración es el órgano responsable de, entre otras, las políticas de:

- Responsabilidad Social Corporativa.
- Dividendos.
- Gestión y control de riesgos (incluidos los riesgos fiscales).
- Gobierno corporativo.
- Estrategia fiscal.
- Operaciones vinculadas (salvo las reservadas para la Junta General de Accionistas), con facultades de delegación en determinadas circunstancias.

Además, es responsable de la determinación de la política de sostenibilidad (en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, entre otras) de la sociedad y del Grupo; su organización y funcionamiento y, en particular, la aprobación y modificación de su propio reglamento.

Adicionalmente, entre sus responsabilidades se encuentra la gestión de riesgos, que comprenden los riesgos físicos y de transición relacionados con el cambio climático, y otros riesgos relacionados con la sostenibilidad. El Consejo también revisa y aprueba la estrategia de Amadeus en materia de sostenibilidad.

Amadeus es consciente de los beneficios de contar con un Consejo diverso. Una mayor diversidad de conocimientos, experiencia y género en el Consejo resulta esencial para lograr una mejora continua de su eficacia. En este sentido, el Consejo incluye y aprovecha las diferentes aptitudes de sus consejeros, las distintas experiencias a nivel regional y en el sector, así como las diferencias en cuanto a raza, género y de otros aspectos diversos. Todo ello se tendrá en cuenta a la hora de decidir la composición óptima del Consejo y se ponderarán apropiadamente todos los factores. Todas las designaciones para el Consejo se hacen valorando la aptitud, la experiencia, la independencia y los conocimientos en la medida en que puedan contribuir a conformar un Consejo más eficaz.

El Consejo de Administración de Amadeus está compuesto por un mínimo de cinco (5) y un máximo de quince (15) miembros. A 31 de diciembre de 2025, está formado por un total de doce (12) miembros. El consejero ejecutivo, D. Luis Maroto Camino, Presidente y Consejero Delegado de

Amadeus, y once (11) consejeros externos no ejecutivos, todos ellos independientes (91,67%)[8]:NEIS 2-GOV-1 p. 21 a , NEIS 2-GOV-1 p. 21 e

- Las consejeras representan el 41,67 % de los miembros del Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2025 (45,45% en 2024). NEIS 2-GOV-1 p. 21 d
- Siete (7) nacionalidades están representadas en el Consejo de Administración (una más que en 2024).
- La edad de los miembros del Consejo de Administración oscila entre 50 y 70 años, igual que en el año anterior.

Amadeus no cuenta con representación de los empleados en el Consejo de Administración, no siendo este requerimiento aplicable en la legislación española. NEIS 2-GOV-1 p. 21 b

Los miembros del Consejo de Administración son designados mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas por un periodo inicial de tres años. Una vez transcurrido este periodo, pueden ser reelegidos por periodos adicionales de un año, sin límite.

Amadeus dispone desde 2016 de una Política de Selección de Consejeros, que se actualizó en 2022 de acuerdo con las recomendaciones de junio de 2020 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Este proceso de selección tiene en cuenta diversos factores, entre los que se incluyen, sin ánimo exhaustivo:

- La estrategia empresarial actual.
- La composición del Consejo, en particular la experiencia de sus miembros en el sector, en el cargo y en el ámbito geográfico.
- La diversidad del Consejo, en particular, aunque no exclusivamente, la diversidad de género.

La experiencia y formación en asuntos financieros y en el sector, la capacidad para la gestión y la dedicación de los consejeros, han contribuido de manera significativa a la calidad y a la eficiencia de las operaciones y Comisiones del Consejo. Entre los miembros del Consejo existe una diversidad de experiencias profesionales, competencias y trayectorias profesionales, como queda evidenciado en la autoevaluación que el Consejo de Administración lleva a cabo cada año[9]. NEIS 2-GOV-1 p. 21 c, NEIS 2-GOV-1 p. 23, NEIS G1.GOV-1 p. 5 b

Por tanto, la mayoría de los miembros del Consejo poseen conocimientos, competencias y/o experiencia relativa a los sectores en los que opera Amadeus, en materia de sostenibilidad y en materia de conducta empresarial. Dichas habilidades y conocimientos son fundamentales para supervisar y controlar adecuadamente las cuestiones de sostenibilidad.

Adicionalmente, los miembros del Consejo desarrollan y actualizan continuamente sus conocimientos mediante sesiones formativas. A este respecto, en 2025 se llevó a cabo un plan de formación de tres (3) sesiones. En particular, las sesiones de formación trataron los siguientes temas: inteligencia artificial, NIIF 18 y DORA y NIS2. Además, el Consejo supervisa constantemente las cuestiones en materia de sostenibilidad (con carácter anual), así como en materia de riesgo y cumplimiento, y de ciberseguridad (con carácter semestral), entre otras.NEIS 2-GOV-1 p. 23 a

Asimismo, el Consejo de Administración o sus Comisiones pueden contar con la ayuda de expertos en la materia, internos o externos, para tratar determinados asuntos (de cierta importancia y complejidad) en sus reuniones (véase el apartado *NEIS 2 GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos*). NEIS 2-GOV-1 p. 23 b

[8] 90,9% en 2024.
[9] Ningún miembro del Consejo de Administración, de la dirección ejecutiva del Grupo o del equipo directivo de Amadeus ha desempeñado funciones en la Administración pública o en organismos reguladores en los dos años anteriores al periodo de presentación de este informe (2025).

Composición del Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2025

Nombre del Consejero	Tipología del Consejero	Cargo en el Consejo	Miembro de Comisiones[1]	Diversidad		
				Género	Nacionalidad	Distribución por edad
D. William Connelly	Externo independiente	Presidente		Masculino	Francés	>65
D. Stephan Gemkow	Externo independiente	Vicepresidente	AUDITORÍA	Masculino	Alemán	60-65
D. Luis Maroto Camino	Consejero ejecutivo	Consejero Delegado		Masculino	Español	60-65
D.ª Pilar García Ceballos-Zúñiga	Externo independiente	Consejera	AUDITORÍA	Femenino	Español	60-65
D. Peter Kürpick	Externo independiente	Consejero	CNR	Masculino	Alemán	55-60
D.ª Xiaoqun Clever-Steg	Externo independiente	Consejera	CNR	Femenino	Alemán	50-55
D.ª Jana Eggers	Externo independiente	Consejera		Femenino	Estadounidense	55-60
D.ª Amanda Mesler	Externo independiente	Consejera	AUDITORÍA, CNR	Femenino	Estadounidense	60-65
D.ª Eriikka Söderström	Externo independiente	Consejera	AUDITORÍA (Presidenta)	Femenino	Finés	55-60
D. David Vegara Figueras	Externo independiente	Consejero	AUDITORÍA	Masculino	Español	55-60
D. Frits Dirk van Paasschen	Externo independiente	Consejero	CNR (Presidente)	Masculino	Estadounidense /Holandés	60-65
D. Leo Puri	Externo independiente	Consejero	CNR	Masculino	Británico	60-65

[1] AUDITORÍA: Comisión de Auditoría; CNR: Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración cuenta con el apoyo de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (integradas por cinco consejeros no ejecutivos cada una), ambas con responsabilidades en materia de sostenibilidad. En este sentido, la Comisión de Auditoría supervisa el cumplimiento de la estrategia de Amadeus en materia de sostenibilidad y las políticas relacionadas, incluido el desempeño de la compañía. Este proceso se lleva a cabo de forma recurrente.NEIS 2-GOV-1 p. 22 b, NEIS 2-GOV-1 p. 22 c i, NEIS 2-GOV-1 p. 22 c ii

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión de Auditoría de Amadeus IT Group, S.A., las responsabilidades fundamentales de la Comisión de Auditoría son las de asesoramiento al Consejo de Administración y las de supervisión, sin intervención en la ejecución o gestión propias de la dirección y de los órganos ejecutivos de la sociedad. En este sentido, la Comisión de Auditoría ostenta, entre otras, las siguientes competencias[10]:NEIS 2-GOV-1 p. 22 b

- La "supervisión de la información financiera y no financiera" (que incluye, entre otros, supervisar el reporte de sostenibilidad y la eficacia de los sistemas de control y gestión de riesgos, evaluando el progreso y grado de avance de los planes y objetivos de sostenibilidad establecidos por el Consejo de Administración, tanto operativos como estratégicos).
- La "supervisión de la gestión y control de los riesgos financieros y no financieros" (que incluye, entre otros, supervisar la eficacia de los sistemas de control internos y de gestión de riesgos en su conjunto, financieros y no financieros, incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, de sostenibilidad, políticos y reputacionales o los relacionados con la corrupción).
- La "supervisión de la auditoría interna" (que incluye, entre otros, supervisar el plan de actuación de auditoría interna, asegurándose de que se cubren adecuadamente las principales áreas de riesgo, financiero y no financiero, con una adecuada coordinación con otras funciones de aseguramiento como la de gestión y control de riesgos o de cumplimiento normativo, así como con el auditor externo y el verificador de la información sobre sostenibilidad).
- La "relación con el auditor de cuentas y con el verificador de la información sobre sostenibilidad" (que incluye, entre otros, revisar con el auditor externo y el verificador el contenido del informe de verificación de

[10] Véase el "Reglamento de la Comisión de Auditoría de Amadeus IT Group, S.A.", sección "4", disponible en el sitio web de Amadeus (https://amadeus.com/content/dam/amadeus/corporate/documents/es/investors/all-years/corporate-governance/reglamento-comision-auditoria.pdf).

la información sobre sostenibilidad, del informe de auditoría y del informe adicional al de auditoría de cuentas).

- Asimismo, es responsable de supervisar el cumplimiento de las políticas y reglas de la sociedad en materia de sostenibilidad, así como de los códigos internos de conducta.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también incluye entre sus funciones algunas relacionadas con la sostenibilidad, entre las que se encuentran las siguientes[11]: NEIS 2-GOV-1 p. 22 b

- Favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género, y en este último aspecto, establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia que deben concurrir en los miembros del Consejo de Administración, analizar el resto de ocupaciones de cada Consejero y concretar el perfil y capacidades requeridas.
- Elaborar una matriz con las competencias del Consejo, que será objeto de revisión con carácter periódico, en función de los retos y oportunidades que se estime se enfrentará la sociedad a corto, medio y largo plazo.
- Establecer el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad de la compañía como parte de la remuneración variable de la dirección ejecutiva y de los empleados en general.

El hecho de que el primer ejecutivo de la sociedad (CEO) sea Consejero Ejecutivo del Consejo de Administración refuerza la comunicación entre el Consejo y el Equipo Directivo de la sociedad, mejorando la eficiencia del proceso de toma de decisiones del Consejo. Tras una fase transitoria en la que el Presidente y Consejero Delegado de Amadeus asumió la responsabilidad directa de las cuestiones en materia de sostenibilidad, esta área ha experimentado un desarrollo significativo. En consecuencia, la responsabilidad se ha trasladado ahora al Comité Ejecutivo de Dirección.

En este sentido, en 2024, Amadeus creó el Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) (aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo por sus siglas en inglés, o ASG por sus siglas en castellano) para revisar el estado de la estrategia de sostenibilidad de la compañía, hacer un seguimiento de su cumplimiento y tomar decisiones estratégicas en materia de sostenibilidad. Este Comité es un órgano delegado de asesoramiento y toma de decisiones del Comité Ejecutivo de Dirección (Excom) de Amadeus, y está formado por 16 miembros, incluidos dos del Comité Ejecutivo de Dirección. El *sponso*r del Comité, esto es, el *SVP, Chief Corporate & Legal Affairs Officer* de Amadeus, reporta al Comité Ejecutivo de Dirección y/o al Consejero Delegado sobre cualquier cuestión importante planteada durante las reuniones del Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG). Por su parte, el Comité Ejecutivo de Dirección actúa como validador final de todas las decisiones. NEIS 2-GOV-1 p. 22 c i, NEIS 2-GOV-1 p. 22 c ii

El Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) se encarga de identificar impactos, riesgos y oportunidades, recomendar y validar acciones de mitigación, priorizar oportunidades y facilitar su ejecución. En lo que respecta a objetivos y metas a largo plazo, el Comité es responsable de recomendar los ajustes necesarios y monitorear los progresos hacia su consecución.

Por último, la *Sustainability Office* de Amadeus supervisa el progreso de la compañía, garantizando su alineamiento con los objetivos de Amadeus en materia de sostenibilidad, y adaptándose a las tendencias y peticiones del mercado. Es responsable de desarrollar la estrategia de sostenibilidad, de implementar proyectos clave, de gestionar los informes de sostenibilidad y de la toma de decisiones críticas en materia de sostenibilidad, con el fin último —tanto del Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) como del Comité Ejecutivo de Dirección— de impulsar las iniciativas de Amadeus en materia de sostenibilidad.

[11] Véase el art. 6 del "Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Amadeus IT Group, S.A.", relativo a las funciones de la Comisión, disponible en la web de Amadeus (https://amadeus.com/content/dam/amadeus/corporate/documents/es/investors/all-years/corporate-governance/Reglamento-remco-dic23-final.pdf).

Responsabilidades en materia de sostenibilidad incluidas las relacionadas con los impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad NEIS 2-GOV-1 p. 22 a , NEIS 2-GOV-1 p. 22 c AR 4, NEIS 2-GOV-1 p. 22 c i , NEIS 2-GOV-1 p. 22 c ii , NEIS 2-GOV-1 p. 22 c iii, NEIS 2-GOV-1 p. 22 d

Consejo de Administración

- Revisa y aprueba la estrategia de Amadeus en materia de sostenibilidad.
- Garantiza el cumplimiento de aquellos principios adicionales de sostenibilidad que la compañía decida aceptar.
- Aprueba la política de sostenibilidad de la sociedad y del Grupo, su organización y funcionamiento y, en particular, aprueba y modifica su propio Reglamento.
- Define la política en materia de control y gestión de riesgos, y de supervisión de los sistemas internos de información y control.
- Gestión de riesgos (que comprenden los riesgos físicos y de transición relacionados con el cambio climático y otros riesgos relacionados con la sostenibilidad).

Comisión de Auditoría

- Supervisa la información financiera y no financiera (lo que incluye, entre otros, supervisar el reporte de sostenibilidad y la eficacia de los sistemas de control y gestión de riesgos, evaluando el progreso y grado de avance de los planes y objetivos de sostenibilidad establecidos por el Consejo de Administración, tanto operativos como estratégicos).
- Supervisa la gestión y control de los riesgos financieros y no financieros (lo que incluye, entre otros, supervisar la eficacia de los sistemas de control internos y de gestión de riesgos en su conjunto, financieros y no financieros, incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, de sostenibilidad, políticos y reputacionales o los relacionados con la corrupción).
- Supervisa la auditoría interna (lo que incluye, entre otros, supervisar el plan de actuación de auditoría interna, asegurándose de que se cubren adecuadamente las principales áreas de riesgo, financiero y no financiero, con una adecuada coordinación con otras funciones de aseguramiento como la de gestión y control de riesgos o de cumplimiento normativo, así como con el auditor externo y el verificador de la información sobre sostenibilidad).
- Es responsable de la "relación con el auditor de cuentas y con el verificador de la información sobre sostenibilidad" (lo que incluye, entre otros, revisar con el auditor externo y el verificador el contenido del informe de verificación de la información de sostenibilidad, del informe de auditoría y del informe adicional al de auditoría de cuentas).
- Supervisa el cumplimiento de las políticas y reglas de la sociedad en materia de sostenibilidad, así como de los códigos internos de conducta.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

- Favorece la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género y, en este último aspecto, establece un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo y elabora orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- Evalúa las competencias, conocimientos y experiencia que deben concurrir en los miembros del Consejo de Administración, analiza el resto de ocupaciones de cada consejero y concreta el perfil y capacidades requeridas.
- Elabora una matriz con las competencias del Consejo, que será objeto de revisión con carácter periódico, en función de los retos y oportunidades que se estime se enfrentará la sociedad a corto, medio y largo plazo.
- Establece el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad de la compañía como parte de la remuneración variable de la dirección ejecutiva y de los empleados en general.

Comité Ejecutivo de Dirección

Asume la responsabilidad directa de las cuestiones en materia de sostenibilidad y actúa como validador final de las decisiones adoptadas por el Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG).

Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG)

- Toma razón de la regulación y los estándares aplicables, y valida las acciones de mitigación, facilitando su ejecución.
- Toma razón de novedades en materia de gestión de riesgos, recomienda y valida acciones de mitigación y facilita la ejecución.
- Aprueba las políticas pertinentes.
- Recomienda la evolución de los objetivos y metas a largo plazo.
- Prioriza las oportunidades de inversión y aboga por la asignación de presupuesto.
- Revisa propuestas para la estructura de gobierno en materia de sostenibilidad (ESG).
- Influye en la comunicación.

Sustainability Office

- Define la ambición y la estrategia de Amadeus en materia de sostenibilidad y propone objetivos.
- Identifica y analiza la regulación y los estándares aplicables.
- Identifica brechas y propone acciones de mitigación.
- Elabora políticas y propone los procesos de aprobación de las políticas que correspondan.
- Prepara y coordina la información en materia de sostenibilidad.
- Define objetivos y supervisa la ejecución de la estrategia de sostenibilidad y el progreso hacia los objetivos.
- Identifica oportunidades para elevar las metas de Amadeus y califica oportunidades.

Áreas/Unidades de Amadeus

- La sostenibilidad se integra en toda la organización: los responsables de las acciones en Amadeus son los encargados de su ejecución.

NEIS 2 GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración, corresponde al Consejo en pleno aprobar la estrategia de la sociedad, la organización para su puesta en práctica, así como la supervisión y control de la dirección de la sociedad en aras a asegurar que aquella cumple los objetivos marcados y respeta el objeto e interés social.

Esta estrategia se define a partir de un conjunto de pilares estratégicos para la compañía, guiados por los asuntos relevantes y los valores de Amadeus, y se basa en una serie de pilares operativos, entre los que se incluye la sostenibilidad (véase el apartado *Objetivos relacionados con la sostenibilidad, en la sección NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor*, para más detalles). De esta manera, Amadeus integra los asuntos relacionados con la sostenibilidad, y los impactos, riesgos y oportunidades relacionados, en el centro de la estrategia, las operaciones y la cultura del Grupo. Asimismo, ello explica el mecanismo utilizado por el Consejo de Administración para considerar los aspectos relacionados con la sostenibilidad en el ejercicio de la función de supervisión de la estrategia de Amadeus. NEIS 2-GOV-2 p. 26 b

Además, el Consejo de Administración supervisa y debate acerca de los avances en materia de sostenibilidad, al menos, una vez al año (mediante actualizaciones informativas), con la asistencia del responsable de la *Sustainability Office* a sus reuniones. Y ello, sin perjuicio de las actualizaciones de información adicionales que los responsables funcionales consideren oportunas. De esta manera, el Consejo proporciona información que influye en el desarrollo de las iniciativas en materia de sostenibilidad que correspondan y, en su caso, toma decisiones en la materia. NEIS 2-GOV-2 p. 26 a

Como se ha indicado previamente, el Consejo supervisa constantemente las cuestiones en materia de sostenibilidad (con carácter anual), así como en materia de riesgo y cumplimiento, y de ciberseguridad (con carácter semestral), entre otras. Asimismo, durante el ejercicio también se realizaron sesiones de formación en materia de inteligencia artificial, NIIF 18 y DORA y NIS2. NEIS 2-GOV-2 p. 26 b, NEIS 2-GOV-2 p. 26 c

Por su parte, a lo largo del año, la Comisión de Auditoría del Consejo ha supervisado el cumplimiento de la estrategia de sostenibilidad de Amadeus y las políticas relacionadas, incluyendo el desempeño de la compañía en la materia. En este sentido, en sus sesiones ordinarias también se suelen abordar asuntos en materia de riesgos y cumplimiento, tratando en detalle los riesgos, incluidos los riesgos en materia de sostenibilidad y los riesgos en materia de información no financiera y control, entre otros, con el fin de identificar los principales riesgos, tendencias y acciones de mitigación necesarias a poner en marcha, en su caso (véase la sección *GOV-5 - Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad*, para más información acerca del marco para la gestión de riesgos de Amadeus). La Comisión de Auditoría también supervisa el cumplimiento de las políticas de Amadeus en materia de ética y conducta empresarial. NEIS 2-GOV-2 p. 26 a , NEIS 2-GOV-2 p. 26 b

En cuanto a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, también incluye en sus sesiones asuntos vinculados a la sostenibilidad. En particular, se abordan principalmente asuntos relacionados con el análisis de la diversidad del Consejo de Administración (en lo que se refiere a conocimientos, experiencia, edad, género y competencias de sus miembros, entre otros) y temas relacionados. NEIS 2-GOV-2 p. 26 c

La lista de los impactos, riesgos y oportunidades materiales abordados específicamente por el Consejo y sus Comisiones durante 2025 se detallan en la sección *4. Gestión de impactos, riesgos y oportunidades*.

NEIS 2 GOV-3 Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en los esquemas de incentivos

La remuneración del Consejo de Administración queda establecida en la Política de Remuneraciones de Consejeros 2025-2027, aprobada en la Junta General de Accionistas de 2024[12,13].

Principios de remuneración de los consejeros						
Vínculo entre remuneración y creación de valor	Competitividad	Idoneidad	Igualdad salarial	Buena gobernanza	Sostenibilidad	Transparencia y claridad

- Amadeus incluye parámetros relacionados con la sostenibilidad en el esquema de incentivos anuales para los consejeros ejecutivos[14]. La remuneración total de los consejeros ejecutivos se basa en elementos retributivos no relacionados con el desempeño (retribución fija) y en una retribución variable (incentivos a corto y largo plazo).

Retribución total del Consejero Ejecutivo NEIS 2-GOV-3 p. 29, NEIS 2-GOV-3 p. 29 a		
Elementos no ligados al desempeño	Retribución variable NEIS 2-GOV-3 p. 29 b	
Retribución fija • Salario base • Dietas • Beneficios (en especie o asignaciones) • Honorarios de los consejeros	Incentivo a corto plazo - Bonificación anual. • Plan de bonificación anual liquidable en metálico que puede estar sujeto a condiciones de diferimiento.	Incentivo a largo plazo • Planes liquidables en acciones, en metálico o en una combinación de ambos, que se consolidan en función del tiempo de servicio prestado y de objetivos de rendimiento.
	Tanto los incentivos a corto plazo como los de largo plazo podrían incluir una combinación que incentiva y recompensa el desempeño en una combinación de objetivos financieros, no financieros (incluidos medioambientales, sociales y de gobierno) y/o individuales de la compañía. Los parámetros financieros tendrán una ponderación mínima del 70 %. Los parámetros no financieros, que suelen incluir indicadores medioambientales, sociales y de gobierno, cuentan con un proceso de medición sólido que evalúa la información cualitativa y cuantitativa. El peso combinado de los parámetros no financieros no excederá del 30 %.	

En particular, los objetivos de desempeño para 2025 del incentivo a corto plazo –esto es, la bonificación anual– incluyeron objetivos financieros, ponderados en un 88 %, y objetivos de sostenibilidad, con una ponderación del 12 %. NEIS 2-GOV-3 p. 29 d

- Objetivos financieros: ingresos, EBITDA, beneficio por acción (BPA) ajustado.
- Objetivos de sostenibilidad[15]. Cada parámetro se selecciona entre un amplio catálogo de objetivos de sostenibilidad. En consecuencia, existe una correlación clara entre los parámetros y la estrategia de sostenibilidad de Amadeus: NEIS 2-GOV-3 p. 29 b, NEIS 2-GOV-3 p. 29 c

Dimensión de sostenibilidad	Parámetro	Ponderación NEIS 2-GOV-3 p. 29 d
Ambiental	Electricidad por empleado (kWh por FTE)	2,4 %
Ambiental	Emisiones netas de CO_2 (toneladas de CO_2)	2,4 %
Social	Inversión en la comunidad (millones de euros)	2,4 %
Social	Horas de formación por empleado	2,4 %
Gobierno	Formación en ciberseguridad	2,4 %

[12] Esta información es coherente con el informe sobre remuneraciones previsto en los artículos 9a y 9b de la Directiva 2007/36/CE sobre el ejercicio de determinados derechos de los accionistas de sociedades cotizadas.
[13] Para elaborar esta política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones solicitó a Willis Towers Watson y Deloitte que investigaran las prácticas retributivas en empresas similares y revisaran las últimas orientaciones. La nueva política se basa en los estándares del mercado, las mejores prácticas, las directrices de los inversores y las necesidades de la compañía.
La política está disponible en https://amadeus.com/content/dam/amadeus/corporate/documents/es/investors/2024/junta-general-accionistas/politica-remuneraciones-consejeros-2025-2027.pdf
[14] A 31 de diciembre de 2025, el único consejero que tiene funciones ejecutivas es el Consejero Delegado de la compañía.
[15] Estos parámetros se debatieron en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la sesión celebrada en febrero de 2025.

Estos parámetros, seleccionados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, son objetivos claros y medibles que se ajustan a la estrategia de sostenibilidad de Amadeus y a los objetivos corporativos a corto plazo.

A finales de 2025 y comienzos de 2026, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisó el desempeño frente a estos objetivos y determinó que corresponde un pago, teniendo en cuenta el nivel de consecución en relación con el objetivo[16]. Véase el *Informe de remuneraciones de los consejeros 2025 de Amadeus* (apartado *Bonus Anual* de la sección *7. Remuneración del Consejero Ejecutivo (prevista para el año 2026 y devengada en 2025)* para obtener más detalles relacionados con el bonus anual y los objetivos de sostenibilidad. NEIS 2-GOV-3 p. 29 e

- En lo relativo a la remuneración de los consejeros no ejecutivos, consiste en una cuantía fija. Se les remunera en atención a su dedicación y responsabilidad efectivas. El Presidente y los consejeros no ejecutivos no participan en ningún incentivo vinculado al desempeño de la compañía ni en planes de pensiones, ni tienen derecho a dietas por asistencia. Solo se reembolsan los gastos de viaje y pernoctación verificados en que se incurra para asistir a las reuniones del Consejo y/o a las reuniones de las comisiones del Consejo.

Amadeus también tiene en cuenta el desempeño en sostenibilidad en los planes de incentivos para todos los empleados. Los mismos parámetros de sostenibilidad que se utilizan en la bonificación anual de los consejeros ejecutivos forman parte de los esquemas de bonificación del personal y la dirección. NEIS 2-GOV-3 p. 29 b, NEIS 2-GOV-3 p. 29 c

NEIS 2 GOV-4 - Declaración sobre la diligencia debida

Amadeus identifica y aborda sistemáticamente los posibles impactos negativos en la sostenibilidad —incluidos los relacionados con los derechos humanos— y los integra en su proceso de doble materialidad. La compañía se adhiere a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

El objetivo es prevenir y mitigar de manera proactiva los posibles impactos en los derechos humanos y el medioambiente que puedan surgir dentro de Amadeus o a lo largo de su cadena de valor, con especial atención a terceros, al tiempo que cumple las expectativas y los requisitos regulatorios.

En 2025, Amadeus reforzó sus prácticas de diligencia debida poniendo mayor énfasis en las aportaciones de los grupos de interés durante la identificación y, cuando procede, la evaluación de riesgos e impactos, incluidos los relacionados con los derechos humanos y el medioambiente. En la sección *NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés* se incluyen más detalles al respecto.

Asimismo, a finales de 2025, Amadeus ha puesto en marcha un proyecto para mejorar su proceso de diligencia debida. El objetivo es establecer una base sólida para evaluaciones futuras e incorporar mejoras adicionales a través de un análisis detallado de la cadena de valor. A este respecto, se ha definido una nueva metodología centrada en evaluar sectores y regiones geográficas clave con el fin de identificar impactos adversos reales y potenciales en materia de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor ascendente, las operaciones propias y la cadena de valor descendente. A este respecto, la compañía se ha marcado el objetivo de realizar una evaluación en materia de derechos humanos sobre el 80 % de sus operaciones de aquí a 2026.

[16] La Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprueba e informa al Consejo de Administración sobre el cumplimiento de los objetivos y su definición. El Consejo de Administración supervisa estos aspectos a través de los informes de la Comisión y aprueba la propuesta del Informe anual sobre Remuneraciones de los consejeros para votación consultiva de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en el artículo 541.4 de la Ley de Sociedades de Capital. Este informe forma parte del Informe de Gestión individual y consolidado.

La siguiente tabla describe cómo Amadeus incorpora los principales componentes de la diligencia debida, con información pertinente sobre el proceso de diligencia debida incluida en las secciones aplicables de este informe.

Elementos principales de la diligencia debida en materia de sostenibilidad NEIS 2-GOV-4 p. 30

Integración de la diligencia debida en la gobernanza, la estrategia y el modelo de negocio Más información en: NEIS 2 GOV-2 NEIS E1-1 NEIS S1-1 Estrategia y políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor - Formación y desarrollo de capacidades Estrategia y políticas en relación con los colectivos afectados - Empoderamiento socioeconómico Estrategia y políticas en relación con los usuarios finales y consumidores - Accesibilidad, pymes y profesionales del sector, interrupción de los servicios tecnológicos NEIS G1-1 NEIS G1-2 Ciberseguridad (específico de la entidad) Privacidad de datos (específico de la entidad) Inteligencia artificial (específico de la entidad)	La diligencia debida se integra en las operaciones de Amadeus a través de un marco integral de políticas y procedimientos internos. Estos incluyen, entre otros, la Política de Sostenibilidad, la Política de Derechos Humanos, la Política Ambiental, la Política de Equipo Humano, el Código Ético y de Conducta Profesional, la Política de Prevención de Delitos Corporativos, la Política Antisoborno y Anticorrupción, la Política de Impacto en la Comunidad y Contribuciones Benéficas, la Política de Compras del Grupo, el Código Ético y de Conducta Profesional para Terceros de Amadeus, la Política de IA y la Política de Gestión de Riesgos Empresariales. La Política de Derechos Humanos se apoya en estándares reconocidos internacionalmente como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Carta Social Europea y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Esta política recoge los principales compromisos de Amadeus en materia de derechos humanos, centrándose en los empleados, la sociedad y las comunidades locales, las cadenas de suministro y las entidades externas. En concreto, Amadeus reconoce sus responsabilidades hacia la sociedad y las comunidades locales abordando la privacidad y la ciberseguridad, promoviendo un entorno limpio, saludable y sostenible, protegiendo los derechos de las minorías y de las comunidades, y combatiendo la corrupción y el soborno. La compañía ha reforzado aún más su compromiso con el respeto de los derechos humanos en su cadena de suministro al exigir a los proveedores que se adhieran a los principios establecidos tanto en la Política de Derechos Humanos como en el Código Ético y de Conducta Profesional para Terceros. Asimismo, la Política de Derechos Humanos incluye el compromiso por parte de Amadeus de llevar a cabo una diligencia debida en materia de derechos humanos tanto de las operaciones propias como de los socios externos. La política también aborda las consecuencias de posibles incumplimientos, y describe las estructuras de gobierno y rendición de cuentas. La aprobación de la Política de Derechos Humanos corresponde al Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG), mientras que la supervisión y el aseguramiento de las prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo recaen en el Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría, lo que garantiza que estén armonizadas con la estrategia de la empresa y las políticas establecidas.
Colaboración con los grupos de interés afectados en todas las etapas clave de la diligencia debida Más información en: NEIS 2 SBM-2 NEIS 2 IRO-1 NEIS S1-2 Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor - Profesionales del sector, colectivos afectados, usuarios finales y consumidores. NEIS S3-2 NEIS S4-2 NEIS G1-2 Para colaborar con los grupos de interés en materia de impactos - Fiscalidad, ciberseguridad, privacidad de datos, inteligencia artificial	Como se ha indicado anteriormente, en 2025, Amadeus reforzó sus prácticas de diligencia debida poniendo mayor énfasis en el *feedback* de los grupos de interés durante el proceso de identificación y, cuando procede, en el de evaluación de riesgos e impactos, incluidos los relacionados con los derechos humanos y el medioambiente. Los grupos de interés tienen acceso a información actualizada sobre la compañía, principalmente a través de publicaciones y canales que contienen información financiera y no financiera, disponibles en el sitio web de Amadeus. Además, Amadeus mantiene un diálogo periódico con los grupos de interés, en función de sus necesidades, utilizando distintos canales de comunicación. A través del canal Speak Up, se anima a los grupos de interés a formular consultas o a comunicar, de forma segura y de manera anónima si así lo desean, posibles incidencias o sospechas de irregularidades.
Identificación y evaluación de los impactos adversos Más información en: NEIS 2 IRO-1 NEIS 2 SBM-3 NEIS 2 - SBM-3-E1 NEIS 2 - SBM-3-S1 Introducción NEIS S2 - Trabajadores de la cadena de valor Introducción NEIS S3 - Colectivos afectados Introducción NEIS S4 - Usuarios finales y consumidores NEIS 2 - IRO 1 - G1 NEIS 2 - SBM-3 - G1 - Transparencia fiscal NEIS 2 - SBM-3 - G1 - Ciberseguridad NEIS 2 - SBM-3 - G1 - Privacidad de datos NEIS 2 - SBM-3 - G1 - Inteligencia artificial NEIS G1-2	El proceso de diligencia debida de Amadeus incluye un análisis de los impactos y riesgos potenciales en cuestiones de sostenibilidad —incluidos los asociados a los derechos humanos y al medioambiente—, que se derivan tanto de las propias operaciones de la compañía como de su cadena de valor. Este proceso está plenamente integrado en la evaluación de doble materialidad de Amadeus. Comienza con una identificación inicial de los impactos, que se clasifican según los temas, subtemas y subsubtemas tal y como los definen las NEIS. Posteriormente, expertos internos llevan a cabo una evaluación de los impactos negativos en función de su magnitud, alcance, posibilidad de reparación y probabilidad de ocurrencia, teniendo en cuenta las perspectivas de los grupos de interés ya recopiladas y la experiencia de consultores externos en ámbitos pertinentes. Como resultado de esta evaluación, los impactos se clasifican como materiales o no materiales. Además, Amadeus utiliza herramientas específicas para efectuar una diligencia debida en posibles proveedores y terceros, junto con un monitoreo y un *screening* de sanciones, que incluye una evaluación de riesgos en materia de derechos humanos, en los casos de alto riesgo.. Los aspectos relacionados con los derechos humanos también se integra en las actividades de fusiones y adquisiciones de Amadeus. En lo que respecta al marco global de gestión de riesgos de Amadeus, los derechos humanos siguen siendo un componente clave del mismo. Tal como se ha indicado anteriormente, a través de un proyecto iniciado a finales de 2025 y partiendo de los estándares reconocidos internacionalmente, Amadeus prevé reforzar aún más su evaluación de riesgos e impactos en materia de derechos humanos en 2026.

Adopción de medidas para abordar los impactos adversos Más información en: NEIS 2 MDR-A (incluidos los específicos de la entidad) NEIS E1 - 3 NEIS S1 - 4 Adopción de medidas relacionadas con IRO materiales - Colectivos afectados NEIS G1 - 1 NEIS G1 - 2 NEIS G1 - 3 NEIS 2 - MDR-A - Fiscalidad NEIS 2 - MDR-A - Privacidad de datos NEIS 2 - MDR-A - Ciberseguridad NEIS 2 - MDR-A - Inteligencia artificial	A través de análisis y evaluaciones de impacto continuos, Amadeus desarrolla, aplica y supervisa acciones específicas destinadas a prevenir, reducir y abordar cualquier impacto adverso en materia de sostenibilidad —p. ej., los relacionados con los derechos humanos y el medioambiente— que pueda surgir de sus operaciones o a lo largo de toda su cadena de valor. Estos esfuerzos incluyen: • Medidas preventivas: Implantación de normas y políticas internas, con equipos dedicados a garantizar el cumplimiento tanto de los procedimientos internos como de la normativa externa, e identificar oportunidades de mejora. Estas políticas se refuerzan mediante iniciativas específicas como programas de formación, campañas de sensibilización y un seguimiento continuo. • Detección: Mecanismos diseñados para identificar posibles vulneraciones en estos ámbitos. • Respuesta y mitigación: Procedimientos claramente definidos para actuar en caso de incumplimientos o conductas contrarias a los valores y principios de Amadeus. Todas estas medidas están plenamente integradas en los procesos empresariales de la compañía. En el caso de terceros —p. ej., proveedores y contratistas—, Amadeus se apoya en varias herramientas clave para minimizar los riesgos: • Código Ético y de Conducta Profesional para Terceros: Este documento establece los compromisos en materia de derechos humanos y medioambiente requeridos a todos los socios comerciales. La Política Ambiental, la Política de Derechos Humanos y la Política Antisoborno y Anticorrupción también establecen obligaciones directas para los socios. • Evaluación de riesgos en la cadena de suministro: Como parte de los procedimientos de diligencia debida, se evalúa a los proveedores en aspectos ESG, lo que incluye los derechos humanos, la gestión ambiental y las prácticas anticorrupción, entre otros. Las respuestas insatisfactorias pueden dar lugar a la exclusión de la cadena de suministro. • Obligaciones contractuales: Amadeus impone requisitos específicos relacionados con la sostenibilidad a proveedores y otras entidades externas mediante cláusulas contractuales.
Seguimiento de la eficacia de estas medidas y comunicación Más información en: NEIS S1 -3 NEIS G1-1 NEIS S1-17	Amadeus pone a disposición el canal Speak Up, accesible a través del sitio web corporativo y la intranet, que permite a los grupos de interés comunicar inquietudes. Este canal funciona conforme a las directrices de la Política de Comunicaciones Internas. Las comunicaciones recibidas a través de este canal pueden: (i) ser investigadas internamente por Amadeus; (ii) ser trasladadas a una entidad externa, como un despacho de abogados o un consultor; o (iii) ser remitidas a las autoridades públicas, según proceda. Si una investigación confirma una infracción, Amadeus aplicará las medidas disciplinarias o legales adecuadas contra los responsables, en función de la gravedad del incidente. El departamento de *Corporate Compliance and Investigations*, imparcial y libre de conflictos de interés, es responsable de recibir y gestionar las comunicaciones presentadas a través del canal Speak Up. Para fomentar el uso responsable de este recurso, Amadeus ofrece una formación en línea para los empleados, junto con formaciones adicionales e iniciativas de sensibilización sobre temas de sostenibilidad relacionados. Para garantizar la transparencia, Amadeus publica actualizaciones sobre las principales inquietudes que se comunican a través del canal de denuncia de irregularidades en su Estado de Información No Financiera e información de sostenibilidad y en el Informe Global de Amadeus, todos ellos disponibles en el sitio web de la compañía. En particular, en 2025 no se comunicó ninguna vulneración de los derechos humanos a través del canal Speak Up ni por otros medios, y, por tanto, no fue necesario adoptar medidas correctivas en este ámbito.

GOV-5 - Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad

La dirección de Amadeus ha aprobado un Marco para la Gestión de Riesgos Empresariales al objeto de identificar los principales riesgos a los que se enfrenta la compañía, establecer controles para mitigarlos y monitorizarlos de forma periódica. Este marco sigue estándares internacionales —COSO ERM (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) e ISO 31000— y buenas prácticas para garantizar que los riesgos se gestionan de forma clara y estructurada. El marco abarca la Política de Gestión de Riesgos Empresariales, los procesos de evaluación de riesgos y la tolerancia al riesgo de Amadeus.

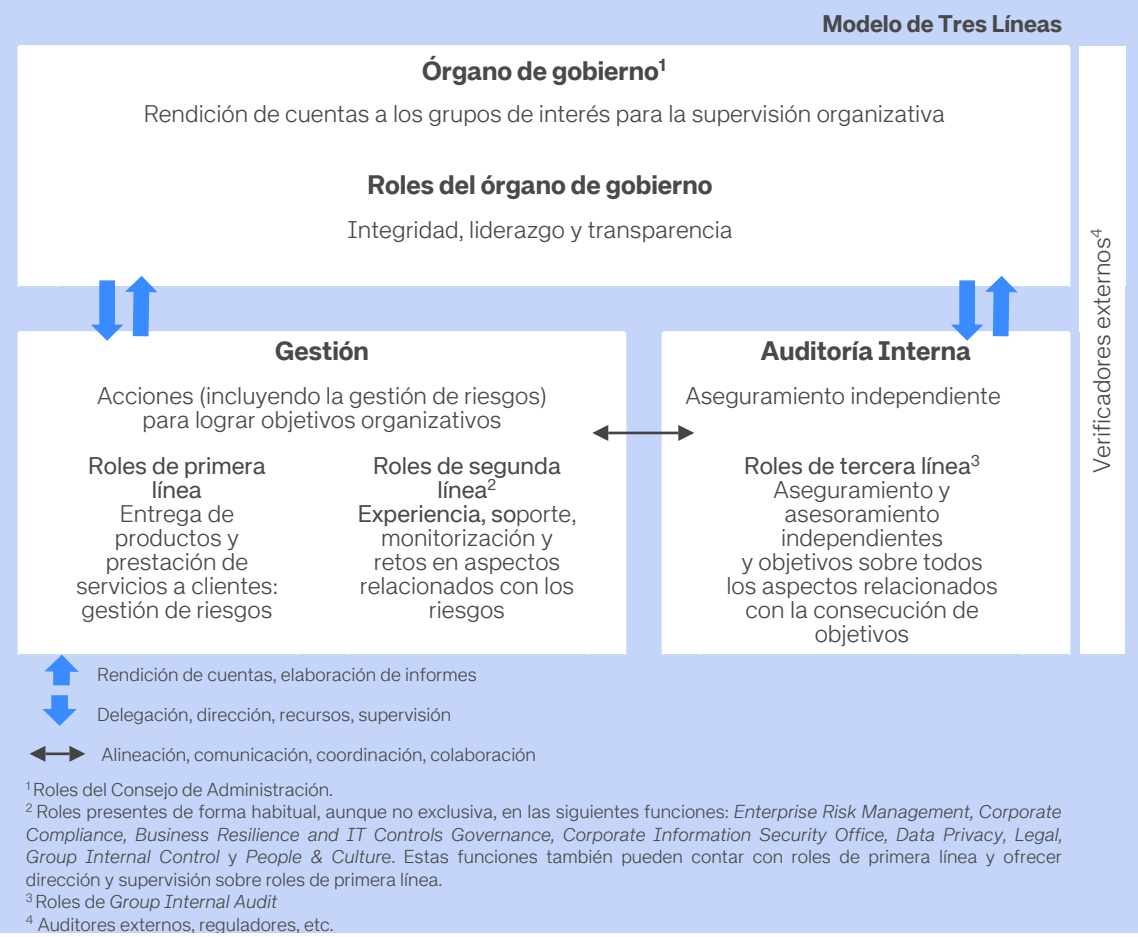
En particular, la Política de Gestión de Riesgos Empresariales, aplicable a todas las sociedades controladas mayoritariamente por el Grupo Amadeus, establece los principios básicos y el marco general de gestión de riesgos y controles empresariales que podrían afectar a la consecución de los objetivos, garantizando que los riesgos se identifican, analizan, evalúan, gestionan y controlan de forma sistemática y dentro de los niveles de riesgo establecidos.

Según la Política de Gestión de Riesgos Empresariales, los riesgos se clasifican en las siguientes categorías:

Estratégicos	Financieros	Legales y de cumplimiento	Operativos	Sostenibilidad
Riesgos relacionados con los objetivos de Amadeus.	Riesgos financieros relativos al mercado, crédito, tipos de interés, liquidez, divulgación de información, sistemas internos, planificación, financiación, etc.	Riesgos derivados del incumplimiento de leyes, reglamentos, códigos de conducta o estándares de la organización.	Riesgos derivados de procesos internos inadecuados o fallidos, del equipo humano (incluida la gestión del talento) y de los sistemas, o de acontecimientos externos o fallos de los servicios tecnológicos.	Riesgos relacionados con aspectos ambientales, sociales, éticos, del equipo humano y de conducta empresarial no incluidos en la categoría de riesgos legales y de cumplimiento normativo.

Modelo de gestión de riesgos, roles y responsabilidades

Amadeus ha adoptado formalmente el modelo de Tres Líneas de Defensa con la aprobación del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo de Dirección.



En relación con los roles y responsabilidades en la gestión de riesgos:

- El Consejo de Administración es responsable de aprobar la política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, financieros y no financieros, así como el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control.
- La Comisión de Auditoría:
  - Valora la efectividad e integridad de la función de control y gestión de riesgos financieros y no financieros, para lo cual, la Comisión de Auditoría ha de recibir informes periódicos de la dirección de la sociedad sobre el funcionamiento de los sistemas establecidos,

conclusiones alcanzadas, y pruebas realizadas sobre dichos sistemas por el auditor interno o terceros externos.

- Supervisa la eficacia de los sistemas de control internos y de gestión de riesgos en su conjunto, financieros y no financieros, (incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, de sostenibilidad, políticos y reputacionales, o relacionados con la corrupción), fijando puntos en el orden del día de las reuniones de la Comisión que permitan analizar a lo largo del año todos los riesgos significativos de cualquier naturaleza, financieros y no financieros, reevaluando la lista de riesgos, el nivel de tolerancia establecido para cada uno, riesgos emergentes, manteniendo al menos, con carácter anual, una reunión con los responsables de la unidad de riesgo y cumplimiento, para analizar el mapa de riesgos.
- Supervisa la función de auditoría interna.
- Supervisa la relación con el auditor de cuentas y con el verificador de la información sobre sostenibilidad.
- Supervisa el cumplimiento de las políticas y reglas de la sociedad en materia de sostenibilidad, así como de los códigos internos de conducta.

- El *Amadeus Risk & Compliance Board* (ARC), órgano delegado del Comité Ejecutivo de Dirección, proporciona orientación y supervisa las actividades de gestión de riesgos y cumplimiento normativo, garantizando una supervisión eficaz de la gestión de riesgos en toda la compañía.
- El *Risk Assessment Group*, grupo colegiado *ad hoc* de toma de decisiones, recibe el encargo, en virtud del mandato aprobado para el ARC, de juzgar cuestiones específicas y elevarlas al ARC, si es necesario.
- El equipo de *Strategic Risk Management* se centra en la dimensión estratégica descendente de la gestión de riesgos, incluido el Mapa de Riesgos de la Empresa anual, el Marco de Tolerancia al Riesgo y los riesgos emergentes. Los riesgos derivados de los ejercicios de gestión de riesgos se comunican periódicamente al *Amadeus Risk & Compliance Board* y a la Comisión de Auditoría.
- Los *Business Units Risk Contributors* gestionan los riesgos en cada unidad de negocio e informan a la unidad *Strategic Risk Management* sobre los resultados obtenidos.
- Los responsables de los riesgos se encargan de elaborar los planes de tratamiento del riesgo, llevar a cabo un seguimiento y aplicar actualizaciones cuando sea necesario.
- *Group Internal Audit* refuerza la capacidad de Amadeus IT Group, S.A. para crear, proteger y mantener valor, proporcionando a la Comisión de Auditoría y a la dirección aseguramiento, asesoramiento, visión y anticipación de forma independiente, objetiva y basándose en los riesgos.
    - El alcance de las actividades de auditoría interna abarca la totalidad de la organización, incluidos todos los activos, actividades y personal de Amadeus IT Group, S.A. Los servicios de auditoría interna también comprenden, entre otros aspectos, revisiones objetivas de la evidencia para proporcionar a la Comisión de Auditoría y a la dirección servicios de asesoramiento y aseguramiento independientes sobre la idoneidad y eficacia de los procesos de gobierno corporativo, gestión de riesgos y control de Amadeus IT Group, S.A.
    - La Comisión de Auditoría se encarga de establecer el propósito, mandato, supervisión, roles y responsabilidades, alcance y tipo de servicios de auditoría interna de *Group Internal Audit* para asegurarse de que cuenta con los medios suficientes al

objeto de desempeñar sus funciones. Para garantizar la objetividad de *Group Internal Audit*, su personal no tiene ninguna responsabilidad o autoridad operativa directa sobre ninguna de las actividades que revisa. Por consiguiente, los auditores internos no implementan controles internos, ni desarrollan procedimientos, ni instalan sistemas, ni se dedican a ninguna otra actividad que pudiera comprometer su capacidad de juicio.

- La función de *Internal Audit* se adhiere a los elementos obligatorios del Marco Internacional de Prácticas Profesionales (IPPF, por sus siglas en inglés) del *Institute of Internal Auditors* (incluidas las Normas Globales de Auditoría Interna y los Requisitos Temáticos). El *Chief Audit Executive* informa periódicamente a la Comisión de Auditoría y a la dirección sobre el grado de conformidad de la función de *Internal Audit* con las normativas, cuya evaluación continua se realiza mediante un programa de aseguramiento y mejora de la calidad.

Procesos de gestión de riesgos y de control interno en relación con la divulgación de información sobre sostenibilidad

A través de su proceso de evaluación de riesgos, Amadeus ha concluido que su exposición a los riesgos de información no financiera podría potencialmente, en su caso, dar lugar a fraudes, *greenwashing* y omisión de información relevante. Para prevenirlo y garantizar la integridad, consistencia y trazabilidad de los datos a lo largo del proceso de divulgación de información, se han implantado varias medidas[17]. NEIS 2-GOV-5 p. 36 c AR 11

- Amadeus ha definido e implantado un marco de control interno para la divulgación de información sobre sostenibilidad (ICSR, por sus siglas en inglés) basado en los principios de COSO. Este marco se basa en el modelo de Tres Líneas de Defensa explicado anteriormente, en el que se establece que la primera línea es responsable de identificar, gestionar y mitigar riesgos, mientras que *Amadeus Group Internal Control* (GIC), como segunda línea, supervisa y monitoriza el ICSR[18]. La tercera línea, *Group Internal Audit* (GIA), proporciona aseguramiento independiente sobre la eficacia del modelo de control interno de la compañía en materia de información sobre sostenibilidad. NEIS 2-GOV-5 p. 36 a AR 11

  Además, un verificador de la información sobre sostenibilidad independiente también se encarga de comprobar que las prácticas de reporte de sostenibilidad de la compañía cumplan los estándares y requisitos normativos aplicables.

  El alcance de la información sobre sostenibilidad determina los aspectos a reportar, en función de su relevancia para Amadeus y sus grupos de interés. NEIS 2-GOV-5 p. 36 a AR 11

  La información que debe divulgarse conforme a la CSRD se determina a partir de la evaluación de doble materialidad (DMA, por sus siglas en inglés), que se tiene en cuenta al analizar el alcance del ICSR. Para más información sobre la DMA, se puede consultar la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales.*

[17] Amadeus cuenta con principios internos que guían la elaboración y divulgación de la información financiera y de sostenibilidad. En particular, la política relativa a la comunicación de información económica, financiera, no financiera y corporativa, y a la comunicación y contacto con accionistas, inversores institucionales y *proxy advisors*, se basa, entre otros, en los siguientes principios:
- Responsabilidad, diligencia y transparencia en el suministro de información.
- Igualdad de trato y protección de los derechos e intereses legítimos del mercado en general.
- Adecuación y proporcionalidad de la información a las necesidades e intereses de los grupos de interés.
- La información económica, financiera, de sostenibilidad y corporativa debe ser clara, objetiva, comprensible y simultánea, y no debe dar lugar a ambigüedad ni malentendidos.
- La información se presentará de manera concisa, racional y organizada.

[18] Durante 2025, se ha actualizado la Política Interna del Grupo incorporando y formalizando las principales responsabilidades de la unidad *Group Internal Control* de Amadeus en relación con la matriz ICSR.

El modelo ICSR de Amadeus incluye una matriz de riesgos y controles de sostenibilidad para el Grupo, que cubre los temas materiales y los aspectos específicos de la entidad identificados mediante la evaluación de doble materialidad (véase la sección *SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio*). La estructura de la matriz ICSR incluye el objetivo de control, los riesgos asociados, la descripción de los controles y la evidencia disponible. Asimismo, tras identificar los riesgos en la información de sostenibilidad, se han definido también los responsables de aprobar y verificar la información, garantizando la segregación de funciones. NEIS 2-GOV-5 p. 36 b AR 11

Durante el ejercicio, la compañía ha avanzado en el desarrollo del marco de ICSR mediante la implementación de una Matriz formal de Riesgos y Controles, sustentada en la identificación de los procesos de negocio relevantes que afectan a la información de sostenibilidad, basándose en los resultados de la evaluación de doble materialidad. En este contexto, se identificaron y documentaron controles relacionados con la sostenibilidad, junto con la definición de una metodología estandarizada para evaluar tanto el diseño como la eficacia operativa de dichos controles. Además, se formalizaron roles y responsabilidades mediante matrices específicas para respaldar una gobernanza y una rendición de cuentas consistentes dentro del marco de ICSR.

Si bien estos elementos constituyen los componentes centrales del sistema actual de ICSR, están previstas mejoras adicionales para la siguiente fase de implementación, incluyendo la revisión y refinamiento de las descripciones de los controles, así como la ampliación del marco para garantizar una cobertura integral *end-to-end* de los riesgos asociados al reporte de sostenibilidad a lo largo de todo el ciclo de reporte.

- Se ha establecido un modelo de gobernanza operativo para definir los roles y responsabilidades en la información sobre sostenibilidad.NEIS 2-GOV-5 p. 36 d AR 11

La *Sustainability Office* de Amadeus es responsable de elaborar el Estado de Información No Financiera consolidado y la información sobre sostenibilidad 2025.

La unidad *Strategic Risk Management* supervisa y facilita la implantación de prácticas eficaces de gestión de riesgos, incluidos los riesgos de sostenibilidad a nivel corporativo. Esta unidad también facilita que los resultados del Mapa de Riesgos de la Empresa anual sean incorporados a la doble materialidad (materialidad financiera) por parte de la *Sustainability Office* (para más información, consulte la sección *IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales)*..

Como apoyo a este proceso, el equipo de *Sustainability Financial Compliance* y *Group Internal Contro*l, bajo la supervisión del *Chief Accounting Officer*, contribuyen al cumplimiento de los requisitos de divulgación de información sobre sostenibilidad. *Group Internal Control* monitoriza y actualiza la matriz del modelo de control ICSR (véase el párrafo anterior), mientras que el equipo de *Sustainability Financial Compliance* garantiza la exactitud de la información financiera, en el contexto de sostenibilidad, y la coherencia de los estados financieros con el informe de información no financiera.

Los responsables de unidades funcionales y los empleados aportan la información necesaria a la *Sustainability Office* para cumplir los requisitos de divulgación.

- Se utilizan plataformas tecnológicas y/o bases de datos para recopilar información cualitativa y cuantitativa y calcular los parámetros por reportar. En este sentido, Amadeus ha puesto en marcha proyectos para automatizar la recopilación de información, con el fin de reducir errores y la manualidad de procesos.

- Por último, la elaboración del Estado de Información No Financiera y la información sobre sostenibilidad comporta analizar, monitorizar, actualizar y revisar las políticas y directrices aplicables. La *Sustainability Office* es responsable de esta tarea. Además, Amadeus monitoriza de forma continua los cambios normativos para garantizar su cumplimiento.

Notificación periódica de las conclusiones de los órganos de administración, gestión y supervisión NEIS 2-GOV-5 p. 36 e AR 11

Amadeus ha creado un marco de gobernanza para la información financiera y de sostenibilidad para garantizar que los órganos de gobierno reciban periódicamente actualizaciones correspondientes.

- La Comisión de Auditoría recibe y revisa la información financiera y no financiera que el Grupo facilita a los mercados y a los organismos reguladores. Asimismo, supervisa el proceso de elaboración de la información reportada sobre cuestiones de sostenibilidad y revisa el cumplimiento de los requisitos legales y regulatorios aplicables a la compañía, la adecuación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de las políticas contables.

  La Comisión de Auditoría recibe información periódica de *Group Internal Audit* y otros grupos de interés internos[19] sobre las debilidades más relevantes detectadas durante el desempeño de su trabajo, los planes correctores y las acciones ya emprendidas.
- *Group Internal Audit*, que reporta funcionalmente a la Comisión de Auditoría y administrativamente —esto es, en la operativa diaria— al Secretario del Consejo de Administración, también supervisa la eficacia de los sistemas de control interno y de gestión de riesgos del Grupo en relación con la divulgación de información sobre sostenibilidad. El plan de *Group Internal Audit* para evaluar la eficacia del ICSR se somete a la aprobación de la Comisión de Auditoría antes de su ejecución para garantizar que incorpore las consideraciones de la Comisión en esta materia.
- El verificador de la información sobre sostenibilidad comunica a la Comisión de Auditoría las conclusiones derivadas de sus procedimientos de verificación. Asimismo, mantiene contacto con la Comisión de Auditoría para compartir, debatir o comunicar aquellos aspectos que considere necesarios o relevantes.
- Por último, el Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) supervisa las principales tareas de la *Sustainability Office* y los progresos de la estrategia de sostenibilidad para garantizar que Amadeus cumpla las expectativas de los grupos de interés y los requisitos regulatorios relacionados con la información sobre sostenibilidad. Este Comité actúa como órgano asesor y de decisión para el Comité Ejecutivo de Dirección de Amadeus (para más información, consulte la sección *NEIS 2 GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión*).

Estrategia

NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor

Productos y servicios, modelo de negocio y cadena de valor de Amadeus NEIS 2-SBM-1 p. 42 AR 14

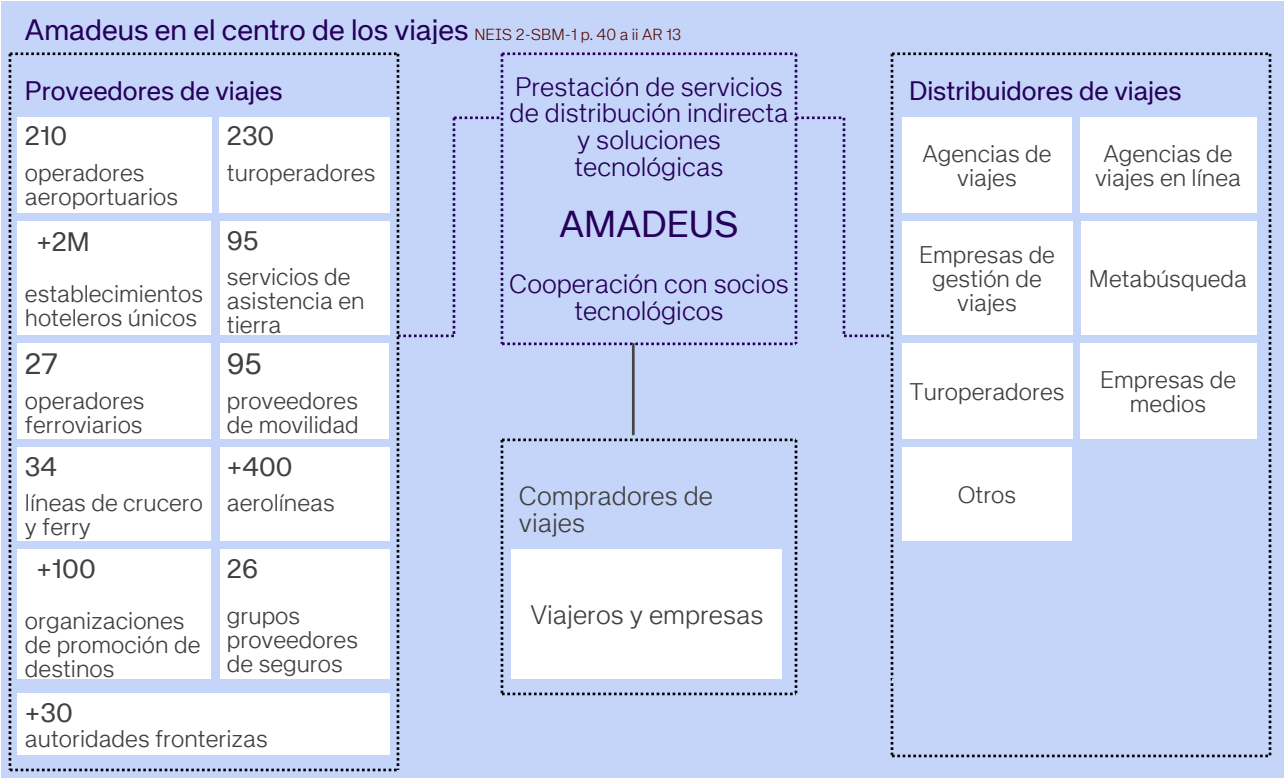
Amadeus es una empresa tecnológica dedicada a la industria de los viajes que opera principalmente en el sector de las tecnologías de la información (TI) y ofrece soluciones y servicios tecnológicos. A través de sus operaciones en más de 190 países, Amadeus facilita transacciones complejas entre

[19] Para más información, consulte las secciones *NEIS 2 GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión* y *NEIS 2 GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos.*

proveedores de viajes y distribuidores de viajes, y proporciona soluciones tecnológicas esenciales para los proveedores de viajes.

La compañía genera valor a través de su modelo de negocio situándose en el centro del viaje y ayudando a ofrecer a los viajeros experiencias excelentes con más información, opciones y autonomía. Su propósito es mejorar la experiencia de viaje para todos, en todas partes, impulsando la innovación, las alianzas y la responsabilidad con las personas, los lugares y el planeta. A través de la tecnología, Amadeus impulsa el sector de los viajes y el turismo a nivel mundial, inspirando formas de trabajar más abiertas y formas de pensar más conectadas, siempre con la mirada puesta en la evolución de la industria y en la mejora de los servicios que sus clientes prestan a los viajeros, y cómo la compañía contribuye a la sociedad y al medioambiente. Por ello, la sostenibilidad es un aspecto clave para la compañía.

Su modelo de negocio se caracteriza por tres elementos clave que impulsan la creación de valor. En primer lugar, el alcance global de la compañía es esencial, ya que permite a los proveedores de viajes conectar con clientes de todo el mundo, incluso en regiones en las que no operan. En segundo lugar, la sólida posición financiera de Amadeus y sus relaciones de largo recorrido con el sector permiten realizar inversiones sustanciales en investigación y desarrollo, lo que se traduce en soluciones tecnológicas avanzadas que mejoran la eficiencia y la sostenibilidad del sector de los viajes. Por último, su plantilla cualificada y diversa es determinante para concentrarse en áreas esenciales y garantizar el éxito de los desarrollos. Para ofrecer estas soluciones tecnológicas avanzadas, Amadeus también se apoya en recursos externos, incluidos proveedores de *hardware* y servicios de consultoría, que ayudan a mantener su proyección global y facilitar las operaciones en todo el mundo.NEIS 2-SBM-1 p. 42 a, NEIS 2-SBM-1 p. 42 b



Grupos importantes de productos o servicios ofrecidos NEIS 2-SBM-1 p. 40 a i AR 13, NEIS2-SBM-1 p. 42 AR 14

Amadeus opera varias líneas de negocio complementarias, con importantes sinergias comerciales y tecnológicas. A través de ellas, la compañía ofrece soluciones tecnológicas de vanguardia que ayudan a los principales actores del sector de los viajes a alcanzar sus objetivos:

- Soluciones tecnológicas aéreas (*Air IT Solutions*), que se centran en clientes del sector de los viajes y engloban los resultados tanto de la línea de negocio de soluciones tecnológicas para aerolíneas (Airline IT) como de soluciones tecnológicas para aeropuertos (Airport IT). El Grupo ofrece una cartera de soluciones tecnológicas (principalmente *Altéa Passenger Service System (PSS*) y *New Skies*) que automatizan procesos esenciales para los proveedores de viajes. Este segmento genera ingresos por las transacciones procesadas en la plataforma de Amadeus, así como por otros servicios tecnológicos.
- Hoteles y otras soluciones (*Hospitality & Other Solutions*), centrada principalmente en clientes del sector hotelero e incluyendo tanto servicios de distribución como soluciones y servicios tecnológicos, soluciones de pago, movilidad, seguros y ferris, así como publicidad de viajes.
- Distribución aérea (*Air Distribution*), que agrupa clientes del sector de los viajes cuya oferta principal es la plataforma *Amadeus Global Distribution System* (GDS). Genera ingresos principalmente a partir de las comisiones por reserva que el Grupo cobra a los proveedores de viajes por las reservas realizadas, así como otros ingresos no vinculados a reservas, excluyendo a los proveedores hoteleros y de coches.

Cadena de valor ascendente NEIS 2-SBM-1 p. 42 AR 14, NEIS 2-SBM-1 p. 42 c AR 15

Desde el punto de vista de la cadena de suministro, la actividad principal de Amadeus está relacionada con el procesamiento de transacciones a través de Internet y el desarrollo tecnológico. En consecuencia, la mayoría de proveedores externos de Amadeus pertenecen a las siguientes categorías:

- Servicios de consultoría y *marketing*.
- Proveedores de *hardware*.
- Proveedores de *software*.
- Proveedores de comunicación de datos.

Además, la mayor parte del gasto se concentra en unos pocos proveedores, especialmente fabricantes de *hardware* (servidores) y empresas de consultoría. Con 50 proveedores clave que representan más del 64 % del gasto mundial, Amadeus presenta una concentración de proveedores estable.

Los empleados de los proveedores también se consideran de la cadena de valor ascendente de Amadeus.

Cadena de valor descendente NEIS 2-SBM-1 p. 42 AR 14, NEIS 2-SBM-1 p. 42 c AR 15

Dado que Amadeus opera en el segmento empresa a empresa (B2B), la cadena de valor descendente de la compañía hace referencia principalmente a los servicios prestados a empresas del sector de los viajes a nivel mundial[20].

Entre sus clientes figuran proveedores de productos y servicios de viaje, como aerolíneas (de bandera, domésticas, de bajo coste y operadoras de vuelos chárter), aeropuertos, hoteles

[20] Amadeus es una empresa B2B, lo que significa que presta servicio a clientes empresariales y no a consumidores individuales o usuarios finales. No obstante, en 2025 Amadeus también ha considerado los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con sus clientes para reflejar con mayor precisión la naturaleza de sus actividades y reforzar la concordancia con sus principales prioridades, incluidos los riesgos identificados.

(establecimientos independientes y grandes cadenas), turoperadores (desde los que ofrecen productos generalistas, hasta los más especializados, así como aquellos que están integrados verticalmente), compañías de seguros, empresas de transporte terrestre y marítimo (alquiler de coches, ferrocarril, cruceros y ferris), compañías en la industria de la comercialización directa de viajes o intermediarios (agencias de viaje por internet o tradicionales), y consumidores de servicios de viaje. Los clientes están presentes en más de 190 países de todo el mundo.

Asimismo, desde una perspectiva de sostenibilidad, en 2025 Amadeus ha profundizado en el análisis de la cadena de valor descendente para reforzar el proceso de identificación de impactos, riesgos y oportunidades, directos e indirectos. En este contexto, además de los clientes, destacan los siguientes grupos de interés dentro de la cadena de valor:

- Empleados de los clientes.
- Comunidades y otros colectivos vulnerables.
- Profesionales del sector y pequeñas y medianas empresas (pymes) de viajes y turismo.
- Viajeros.

Además, Amadeus invierte en empresas para ampliar su red global, su conocimiento del sector y su tecnología con el objetivo de impulsar y apoyar la innovación relevante para la industria de los viajes.

Presencia de Amadeus en el mundo NEIS 2-SBM-1 p. 40 a ii AR 13

*Las ubicaciones marcadas solo con un punto en el mapa representan sedes de menor tamaño de Amadeus, sucursales, sociedades no plenamente participadas por Amadeus y distribuidores.

Número de empleados por zonas geográficas NEIS 2-SBM-1 p. 40 a iii AR 13

A 31 de diciembre de 2025, la plantilla total de Amadeus en términos de número de empleados estaba formada por 20.605 empleados (20.643 en 2024). Esta plantilla está distribuida en más de 100 oficinas en todo el mundo.

Número de empleados por zonas geográficas a diciembre de 2025[1] NEIS S1-6 p. 50 a		
	2025	2024
France	4.560	4.580
India	4.211	4.145
Spain	2.098	1.941
United States	1.961	2.206
Germany	1.181	1.219
Philippines	838	788
Colombia	689	552
United Kingdom	665	691
Turkey	473	479
Australia	407	430
Portugal	393	404
Bulgaria	311	327
Thailand	296	305
Costa Rica	273	253
Poland	251	247
Singapore	218	227
United Arab Emirates	204	192
Other geographies	1.576	1.657
Total	**20.605**	**20.643**

[1] Los datos se han extraído del sistema corporativo Workday e incluyen a todos los empleados fijos y temporales del Grupo Amadeus IT en sociedades dependientes. Las cifras no incluyen las entidades consideradas como empresas conjuntas y asociadas. Número de empleados al final del periodo reportado.

Desglose de ingresos NEIS 2-SBM-1 p. 40 b AR 13

De acuerdo a la Recopilación de Explicaciones vinculadas a las NEIS proporcionada por el EFRAG, dado que la Comisión Europea no ha emitido un acto delegado que especifique la lista de sectores de las NEIS, Amadeus ha optado por no divulgar la información mencionada en la NEIS 2, apartado 40 (b)[21].

Objetivos relacionados con la sostenibilidad

La estrategia de Amadeus se define a partir de un conjunto de prioridades/pilares estratégicos y se guía por sus asuntos relevantes y valores. Para impulsar su éxito, se han definido pilares operativos como elementos facilitadores para la ejecución de la estrategia. NEIS 2-SBM-1 p. 40 g AR 13

[21] Véase la pregunta *ID 39 - SBM-1 desglose de sectores e introducción paulatina* en el documento publicado por el EFRAG: https://www.efrag.org/sites/default/files/media/document/2024-07/Compilation%20Explanations%20January%20-%20July%202024.pdf

Amadeus integra la sostenibilidad en todas las unidades de negocio y funciones corporativas a través de su estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027. La compañía ha evolucionado su enfoque para reflejar su compromiso con una estrategia integrada, relevante para los distintos interesados y orientada al impacto.

En esta estrategia, Amadeus adopta una visión holística de la sostenibilidad que refleja la naturaleza interconectada de sus acciones e impactos. Consta de 3 áreas estratégicas y 10 objetivos.

- Estas dimensiones y objetivos principales incorporan los resultados de la evaluación de doble materialidad, además de considerar otros factores significativos (nuevas tendencias, evolución del contexto, etc.).
- Definición de objetivos. Se siguió un enfoque *bottom-up*, con la participación de las unidades de negocio de Amadeus y expertos de la compañía, conocedores de las necesidades de los grupos de interés. Cuando procedía, también se tuvieron en cuenta las buenas prácticas y referencias comparativas del sector. NEIS S1-5 p. 47 a, NEIS 2-MDR-T p. 80 f AR 24 - AR 26, NEIS 2-MDR-T p. 80 h AR 24 - AR 26
- Los avances hacia estos objetivos son monitoreados estrechamente: el Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) los revisa al menos trimestralmente, mientras que el Comité Ejecutivo de Dirección adopta las decisiones clave. El Consejo de Administración recibe actualizaciones anuales y debate los avances en materia de sostenibilidad al menos una vez al año (para más información, consulte *NEIS 2 GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión*). NEIS S1-5 p. 47 b , NEIS S1-5 p. 47 c
- Además, cada objetivo se respalda con acciones específicas supervisadas periódicamente por la *Sustainability Office* junto con las unidades de negocio correspondientes. Cuando es necesario, se comparten actualizaciones con el Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG). Los empleados de Amadeus son responsables de ejecutar estas acciones y avanzar hacia las metas[22]. NEIS S1-4 p. 38 d

[22] Para mejorar la comprensión y poder realizar un seguimiento adecuado, se detallan las acciones y los objetivos en los apartados correspondientes de este documento.

NEIS 2-SBM-1 p. 40 e AR 13, NEIS 2-SBM-1 p. 40 g AR 13

Utilizar el negocio principal de Amadeus para impulsar los viajes sostenibles e inclusivos mediante la tecnología y los datos.
- Optimizar el impacto medioambiental y social de los clientes con nuestras soluciones tecnológicas.
- Fomentar las opciones de viaje sostenibles e inclusivas a través de información práctica.

Utilizar la posición de Amadeus en el sector para impulsar la transformación en todo el ecosistema de los viajes.
- Colaborar en oportunidades que refuercen la propuesta de valor de Amadeus y aceleren un crecimiento sostenible e inclusivo del sector de viajes y turismo.
- Contribuir al desarrollo sostenible e inclusivo en las comunidades de Amadeus.

Integrar la sostenibilidad en la cultura interna, las operaciones y la gobernanza.
- Fomentar un entorno donde los empleados puedan dar lo mejor de sí mismos.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo para todos.
- Crear una cultura innovadora y sostenible.
- Mejorar la toma de decisiones y reforzar la transparencia, la rendición de cuentas y la gobernanza de los riesgos.
- Mantener los estándares más exigentes de seguridad y privacidad de datos, promoviendo a la vez un uso ético y accesible de la tecnología.
- Mejorar la sostenibilidad de las operaciones y la cadena de suministro de Amadeus.

Empleados | Clientes | Asociaciones, alianzas y colaboraciones sectoriales.
Sociedad y medioambiente | Gobiernos, autoridades y organismos reguladores | Proveedores

En los últimos años, Amadeus ha avanzado en la consecución de la mayoría de sus objetivos estratégicos. Entre ellos se encuentran, los siguientes[23]:

	Línea base		Objetivo		Resultado 2025	Logro
	Año	Resultado	Año	Resultado		
Alcances 1 y 2 (tCO_2eq)	2022	15.747	2030	9.133	13.143	En línea
Equilibrio de género en puestos de liderazgo(%) % mujeres en puestos de liderazgo	2023	30 %	2025	31 %	31,99 %	✔ Logrado
Inversión en la comunidad (M€) Contribución destinada al año	2023	3,1	2025	>3.5	5,1	✔ Logrado
Finalización de la formación en ESG (%) Formación en fundamentos de ESG completada por los empleados	2023	0 %	2025	25 %	29 %	✔ Logrado
Evaluación de riesgos ESG de proveedores (%) % del gasto en proveedores evaluados en temas de sostenibilidad	2023	0 %	2025	>70%	67 %	✕ No logrado
Formación en CEBC (%) % de empleados formados	2023	83 %	2025	>95%	97,7 %	✔ Logrado
Finalización de la formación en ciberseguridad (%) % de empleados formados al año	2023	95 %	2025	>98%	99 %	✔ Logrado

[23] Los detalles relativos a los objetivos, así como su ampliación para el período 2026-2027, pueden encontrarse en las secciones correspondientes.

Productos y desarrollos tecnológicos

Amadeus aspira a que la sostenibilidad sea un componente central de sus productos y servicios, coherente con su intención de aprovechar la actividad principal de la organización para impulsar los viajes sostenibles e inclusivos mediante la tecnología y los datos. Conforme a este compromiso, Amadeus ofrece soluciones que respaldan todas las etapas del itinerario del cliente, desde que nace el deseo de viajar hasta la reserva, los preparativos para la salida, el propio viaje y la fase posterior al mismo.

Desarrollos tecnológicos NEIS 2-SBM-1 p. 40 f AR 13

Inspiración	Proponer opciones de viaje más sostenibles que satisfagan las necesidades de los viajeros.
Reserva	Dar visibilidad al impacto en la sostenibilidad y las opciones de mitigación.
Antes del viaje	Ofrecer herramientas tecnológicas para optimizar la eficiencia en la planificación de los proveedores de viajes y los viajeros.
Durante el viaje	Contribuir a optimizar la eficiencia de los viajes en las operaciones.
Después del viaje	Facilitar herramientas de elaboración de informes que ayuden a establecer políticas de viaje y objetivos de sostenibilidad.

Soluciones transversales Travel Impact Suite Permite a los clientes de Amadeus acceder a información relevante en materia de sostenibilidad (p. ej., emisiones estimadas del viaje) y a opciones de compensación.	**Aerolíneas** Amadeus Ancillary Services Ayuda a las aerolíneas a crear, gestionar y vender de forma más eficiente su oferta de servicios complementarios, incluidas las necesidades de accesibilidad y la compensación de emisiones.	**Aerolíneas** Volantio Ayuda a las aerolíneas a reasignar pasajeros de vuelos de máxima demanda a otros con asientos disponibles.	**Hoteles** Distribución de hoteles Ayuda a los viajeros y a los clientes a acceder a datos de sostenibilidad y a seleccionar opciones de viaje.
Distribuidores de viajes Amadeus Air-Rail display Permite acceder a opciones de tren y avión y compararlas, o combinar fácilmente un trayecto en tren con un vuelo como parte de un viaje multimodal.	**Aerolíneas** Familias de tarifas aéreas Impulsa las reservas y los ingresos de las aerolíneas y las agencias de viajes mediante familias de tarifas flexibles y opciones de tarifas paquetizadas, junto con la compensación de emisiones del viaje.	**Aeropuertos** Terminales de autofacturación y puntos de autoservicio de entrega automática de equipajes Ofrecen a los aeropuertos soluciones biométricas de verificación de identidad.	**Hoteles y destinos** Amadeus Discover Permite a los proveedores de actividades locales conectarse con los proveedores de viajes.
Distribuidores de viajes Agency insights productivity tracker Ayuda a las agencias de viajes a hacer seguimiento y analizar métricas de productividad asociadas a sus reservas de viajes, incluido el impacto medioambiental.	**Aerolíneas** Sky suite Ayuda a las aerolíneas a definir horarios, asignar la flota y establecer la frecuencia de sus rutas, lo que reduce el consumo de combustible.	**Aeropuertos** Amadeus sequence manager Ayuda a los aeropuertos a reducir los tiempos de espera en la pista optimizando los tiempos de puesta en marcha de los aviones, lo que minimiza el consumo de combustible.	**Hoteles** Delphi Optimiza las ventas, el servicio de catering y la gestión de eventos para mejorar la eficiencia operativa y apoyar los objetivos de sostenibilidad.
Viajes y gastos corporativos Amadeus Cytric Proporciona a empleados y corporaciones una solución en línea integrada para gestionar los viajes, con una estimación de las emisiones generadas.	**Aerolíneas** Flight operations controller Ayuda a las aerolíneas a gestionar incidencias operativas optimizando los procesos de toma de decisiones ante imprevistos, lo que contribuye a reducir el consumo de combustible.	**Aeropuertos** Airport cloud use service (ACUS) Ayuda a los aeropuertos a operar la facturación y el embarque mediante servicios basados en la nube.	**Hoteles** HotSOS Permite programar tareas de mantenimiento preventivo en los hoteles a fin de optimizar la eficiencia operativa.
Movilidad Mobility distribution Aporta visibilidad e información en el flujo de compra sobre las emisiones según el tipo de coche elegido y la duración de la estancia.	**Aerolíneas** Altéa departure control - Flight Management Permite a las aerolíneas automatizar el cálculo del combustible (peso sin combustible) y la distribución óptima de la carga.	**Destinos** Soluciones de medios Ayuda a los destinos a ver la información acumulada sobre emisiones de CO_2 según los métodos de viaje generada por una campaña de medios.	

Para más información sobre las soluciones de Amadeus, véanse las secciones *Mitigación del cambio climático y energía - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos* y *Adopción de medidas relacionadas con IRO materiales en usuarios finales y consumidores - Accesibilidad.*

NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés

Amadeus establece su mapa y su modelo de grupos de interés identificando tanto aquellos que repercuten en sus actividades, como los que se ven influidos por ellas. La compañía integra sus interacciones con estos grupos en su enfoque de gestión, su modelo organizativo y sus compromisos.

En 2025 se llevó a cabo un proyecto para revisar estos grupos y su segmentación, el tipo de interacción, los canales de relación con cada uno de ellos y los resultados asociados. Esta iniciativa tuvo en cuenta las perspectivas tanto de los grupos de interés externos como internos —como empleados, accionistas, proveedores y comunidades locales, entre otros— a nivel local o consolidado, en función del grupo de interés. Asimismo, se sustentó en el diálogo regular y sistemático de la empresa con sus *stakeholders*, utilizando plataformas directas e indirectas y otros medios de interacción. A través de estas herramientas de comunicación, Amadeus facilita el acceso a información actualizada de la compañía y permite que los grupos de interés expresen sus inquietudes de forma eficaz.

Proyecto de relación con grupos de interés Proyecto en cuatro fases para recabar información clave que refuerce la identificación y evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad —incluidos los derechos humanos—, teniendo en cuenta los canales de comunicación ya existentes en el Grupo:			
Mapeo e identificación de los grupos de interés	Entrevistas internas	Solicitud y análisis de información	Áreas de mejora
Realizar un examen exhaustivo del mapa de grupos de interés de Amadeus, diferenciándolos en subniveles (nivel 1 y nivel 2, incluidos los colectivos vulnerables) e incorporando los mecanismos de comunicación correspondientes ya existentes.	Mejorar la comprensión de los canales de comunicación existentes, de la información recopilada de los grupos de interés y de la documentación de las conclusiones del diálogo, así como identificar tendencias emergentes.	Examinar la información recabada durante las entrevistas y después de estas para respaldar el proceso de identificación y evaluación de los IROs.	Formulación de propuestas para mejorar los canales de comunicación existentes de cara a futuras iniciativas.

La evaluación revisada de doble materialidad ha incorporado los resultados del proyecto, los cuales, por lo tanto, se han considerado al actualizar la estrategia y y hoja de ruta de sostenibilidad. NEIS 2-SBM-2 p. 45 b , NEIS 2-SBM-2 p. 45 c , NEIS 2-SBM-2 p. 45 c i

Además, en vista de algunas de las áreas de mejora identificadas, han comenzado a implantarse acciones específicas con los grupos de interés pertinentes. NEIS 2-SBM-2 p. 45 c ii

El Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría, recibe periódicamente el *feedback* de los empleados y otros grupos de interés mediante el canal Speak Up. Adicionalmente, en el marco del Estado de Información No Financiera y la información de sostenibilidad de 2025, el Consejo y la Comisión de Auditoría reciben información sobre los intereses y opiniones de los grupos de interés. NEIS 2-SBM-2 p. 45 d

Participación de los grupos de interés NEIS 2-SBM-2 p. 45 a , NEIS 2-SBM-2 p 45 a i, NEIS 2-SBM-2 p. 45 a ii , NEIS 2-SBM-2 p. 45 a iii, NEIS 2-SBM-2 p. 45 a iv, NEIS 2-SBM-2 p. 45 a v

Grupo de interés	Canales de comunicación	Propósito	Resultados
Empleados y candidatos externos	• Encuestas de compromiso • Comité de Empresa Europeo • Canal Speak Up • Comité de salud y seguridad • Evaluación de riesgos psicosociales • Escucha activa - Buzón del empleado	• Fomentar una cultura de diálogo abierto, escuchando activamente la opinión de los empleados e incorporando nuevas perspectivas para mejorar el entorno de trabajo. • Mantener una relación continua y constructiva con los representantes de los trabajadores para reforzar el diálogo social. • Impulsar el crecimiento y desarrollo de los empleados, garantizando que todos se sientan valorados y apoyados, ofreciendo igualdad de oportunidades. • Mantener los estándares más exigentes de integridad, ética y cumplimiento, garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso. • Garantizar una comunicación transparente sobre el desempeño de la compañía, la transformación y las iniciativas de sostenibilidad. • Atraer, implicar y retener talento diverso, posicionando a Amadeus como empleador de referencia en un mercado competitivo.	• Los empleados valoran el ambiente de trabajo estable, fiable y acogedor de Amadeus, basado en el respeto y la confianza mutua. • La flexibilidad es una prioridad, favoreciendo la conciliación laboral y el bienestar. • Una retribución y unos beneficios competitivos son esenciales para el compromiso y la retención del personal. • La diversidad y la inclusión siguen ocupando un lugar central en las expectativas del personal. • El aprendizaje continuo y las oportunidades de desarrollo profesional están especialmente bien valorados y contribuyen a la motivación y al crecimiento a largo plazo.
Accionistas, inversores, calificaciones ESG	• Giras de presentación y conferencias • Giras para fomentar el compromiso • Junta General de Accionistas anual • Buzón de Investor Relations	• Alinear los objetivos de Amadeus con los de accionistas e inversores. • Comprender sus expectativas e intereses. • Compartir información detallada sobre el desempeño de Amadeus. Atender las inquietudes y mantener una comunicación abierta. • Cumplir la normativa de mercado.	• Calificaciones financieras y ESG. • Satisfacer las necesidades de información de los grupos de interés financieros en materia de datos financieros y de sostenibilidad. • Responder a los intereses de los inversores.
Clientes	• Programa de Experiencia del Cliente, incluidas encuestas, entrevistas, eventos centrados en clientes, etc. • Investigación y estudios	• Monitorizar la experiencia del cliente en distintas etapas. Comprender sus necesidades y expectativas, incluida las relacionadas con sostenibilidad • Convertir el *feedback* en mejoras accionables. • Informar a los clientes sobre las tendencias y las soluciones.. • Identificar tendencias de mercado, i. • Explorar cómo perciben los clientes la marca Amadeus.	• Desarrollar soluciones tecnológicas para ayudar a los clientes en materia de sostenibilidad. • Garantizar que las soluciones sean accesibles. • Ayudar a las pequeñas y medianas empresas a crecer y generar impacto local. • Reforzar las alianzas para abordar los retos de los viajeros. • Adoptar nuevas tecnologías y ampliar el uso de la inteligencia artificial.
Proveedores y vendedores	• Portal de Proveedores de Coupa • Evaluaciones de riesgos • Gestión de riesgos de terceros en materia de sostenibilidad (ESG) • Canal Speak Up • Cuestionario obligatorio para proveedores	• Identificar socios estratégicos, comunicarse con proveedores potenciales y garantizar que los nuevos proveedores cumplan las normas de calidad, gestión y seguridad. • Garantizar que los terceros cumplan los principios de Amadeus, y promover la integridad y la conducta empresarial ética entre los proveedores, previniendo conductas indebidas y favoreciendo el cumplimiento normativo. • Evaluar y mejorar las prácticas de los proveedores en los aspectos de sostenibilidad e identificar riesgos potenciales en la cadena de valor.	• Amadeus comprueba si los proveedores aplican prácticas de sostenibilidad para identificar y abordar riesgos potenciales en la cadena de valor. • Reconocer estos riesgos ayuda a identificar posibles impactos negativos en la cadena de suministro. • Los procedimientos de sostenibilidad para proveedores promueven cambios positivos en sus prácticas sostenibles.
Pymes del sector de los viajes y el turismo, profesionales del sector	• Participación en las principales asociaciones del sector, actividades de *networking*, etc. • Publicaciones en el blog, artículos firmados y otras participaciones en medios de comunicación • Encuestas, Voz del Cliente	• Fomentar los viajes y el turismo sostenible apoyando a *start-ups*, impulsando a emprendedores e invirtiendo en nuevas tecnologías. • Promover competencias digitales para los profesionales actuales y futuros. • Representar los intereses del sector y compartir conocimientos. • Hacer seguimiento de las tendencias clave y comprender su impacto en Amadeus.	• Hacer seguimiento y adaptarse a los retos del turismo en destinos clave. • Apoyar a las pymes mediante el refuerzo de capacidades, el desarrollo de competencias y el acceso a la tecnología para beneficiar a las comunidades locales, y ofrecer soluciones digitales innovadoras. • Desarrollar soluciones inclusivas. • Impulsar *Amadeus Learning Services* para fortalecer el flujo de talento con competencias digitales. • Centrarse en la ciberseguridad.
Gobiernos, autoridades y órganos reguladores	• Interacción directa a través de la participación en las principales asociaciones del sector • Participación en reuniones, eventos e iniciativas (*think tanks*, etc.) • Participación en comparecencias públicas y organismos reguladores	• Participar en consultas públicas y procesos legislativos para estar en consonancia con las expectativas sociales y regulatorias. • Obtener información temprana sobre las tendencias regulatorias. • Desarrollar liderazgo de pensamiento y credibilidad ante instituciones clave. • Defender los intereses de Amadeus y promover sus iniciativas para garantizar una competencia leal e igualdad de condiciones.	• Exposición pública y privada a diversos temas como mercados digitales, ciberseguridad, datos personales, IA, etc. • Reforzar la posición de Amadeus en el mercado y abordar de forma proactiva los requisitos de cumplimiento. Actualmente, la compañía está implicada en la elaboración de normativas relacionadas con la IA, la nube, gobernanza de datos, la ciberseguridad y la movilidad multimodal, entre otras cuestiones.
Comunidades locales y medioambiente	• Interacción directa y alianzas con ONGs mediante la participación en actividades de impacto en la comunidad • Participación en reuniones, eventos e iniciativas • Canal Speak Up	• Fomentar el desarrollo de las comunidades locales a través de los viajes y el turismo. • Apoyar a las comunidades locales durante las crisis humanitarias. Promover el acceso digital y la inclusión. • Minimizar el impacto ambiental de los viajes. • Comunicar las iniciativas sociales y ambientales de Amadeus. • Atender las quejas e inquietudes de la comunidad.	• Promover el desarrollo económico y social de los colectivos vulnerables. • Prestar ayuda humanitaria durante crisis como desastres naturales y conflictos. • Fomentar la inclusión digital y la digitalización en las comunidades locales. • Reducir el impacto ambiental de Amadeus. • Apoyar un sector de los viajes más sostenible.
Viajeros	• Fuentes indirectas de información	• Mejorar la experiencia de los viajeros con un ecosistema conectado y sostenible. • Ayudar a los viajeros a tomar decisiones sostenibles. • Crear soluciones inclusivas y accesibles. • Identificar las necesidades de los viajeros para los clientes de Amadeus. • Hacer seguimiento de las tendencias emergentes en el sector de los viajes.	• El cambio climático es un asunto cada vez más importante, lo que ofrece a Amadeus la oportunidad de crear soluciones relacionadas. • Mejorar la accesibilidad de los contenidos puede abrir nuevas oportunidades de crecimiento. • Los viajeros están cada vez más preocupados por la privacidad y la seguridad de los datos al compartir información con las empresas.

Gestión de impactos, riesgos y oportunidades

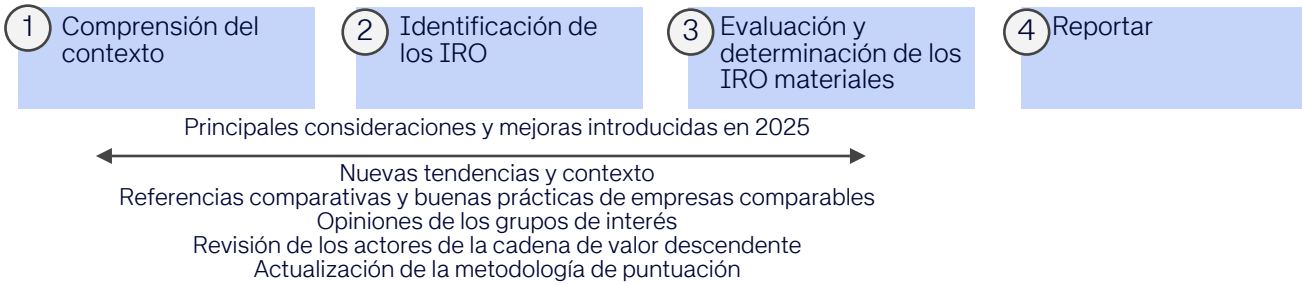
NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales

Amadeus llevó a cabo su primera evaluación de doble materialidad en 2024 adhiriéndose a la Guía de Implementación de la Evaluación de Materialidad - IG 1 publicada por el EFRAG[24]. Esta evaluación tuvo por objeto identificar y evaluar los impactos reales y potenciales de Amadeus —tanto positivos como negativos, así como los riesgos y oportunidades (IRO) relativos a las personas y el medioambiente—, que en última instancia permitieron definir sus cuestiones materiales de sostenibilidad. NEIS 2-IRO-1 p. 53 a

En 2025, la evaluación se actualizó para reflejar los cambios del último año, incorporar las principales modificaciones y tendencias, fomentar la coherencia entre los resultados de la DMA y la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad de Amadeus, y reforzar la integración de las perspectivas de los grupos de interés en el proceso, entre otros aspectos. Asimismo, se revisó la metodología para calcular la puntuación, teniendo en cuenta las escalas actualizadas y la metodología de evaluación de riesgos. NEIS 2-IRO-1 p. 53 h

El alcance de la doble materialidad de Amadeus incluye IROs de sostenibilidad vinculados a las operaciones propias de Amadeus y a su cadena de valor ascendente y descendente, incluidos los derivados de sus productos y servicios, así como de sus relaciones comerciales.

Al igual que en 2024, el análisis se ha desarrollado en cuatro fases. En 2025, se introdujeron nuevas consideraciones y mejoras en los tres primeras: NEIS 2-IRO-1 p. 53 h



Comprensión del contexto

El objetivo de esta primera fase fue ahondar en el modelo de negocio, las operaciones y la cadena de valor de Amadeus, así como en sus principales grupos de interés (véanse las secciones *NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor* y *NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés*). NEIS 2-IRO-1 p. 53 g

- Operaciones propias: Se elaboró un mapa de las entidades de Amadeus en función de las líneas de negocio y las regiones geográficas, teniendo en cuenta las nuevas adquisiciones de Amadeus[25]. Esto permitió detectar áreas o actividades críticas en las que podrían identificarse IRO potenciales.
- Cadena de valor ascendente: siguiendo el mismo enfoque que en 2024, la evaluación se centró en la lista de proveedores, examinando los principales sectores y regiones en los que operan con el fin de identificar cuestiones clave relacionadas con la sostenibilidad.

[24] Disponible en https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/IG%201%20Materiality%20Assessment_final.pdf
[25] Por ejemplo, *Forwardkeys*, una nueva empresa de Amadeus.

- Cadena de valor descendente: Se llevó a cabo un análisis de la cadena de valor descendente a través del proyecto de *engagement* con los grupos de interés. En este sentido, se tuvieron en cuenta, entre otros, pymes, usuarios finales fuera de la cartera principal de clientes, profesionales del sector y comunidades. Asimismo, se tuvieron en cuenta los productos y las inversiones relevantes a efectos de identificar impactos, riesgos y oportunidades.
- Grupos de interés: Tal y como se describe en la sección anterior (*NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés)*, en 2025 Amadeus llevó a cabo un análisis de la implicación de los grupos de interés con el fin de incorporar mejor sus opiniones al actualizar la evaluación de doble materialidad. Se analizaron los documentos que incluían perspectivas de los grupos de interés, considerando su vinculación con los subsubtemas de las NEIS.
- Por último, se analizaron otras fuentes de información contextual, tanto internas como externas, como el Mapa de Riesgos corporativo, el primer ejercicio de medición del impacto social, informes correspondientes al ejercicio 2024 publicados por empresas análogas, así como el marco regulatorio pertinente que afecta a la compañía, entre otras.

Identificación de IROs[26]

El propósito de esta fase era actualizar la lista de IROs identificados en 2024. Teniendo en cuenta la información recabada que se ha mencionado anteriormente y la lista de temas, subtemas y subsubtemas definidos en la NEIS 1[27], se actualizaron los IROs, analizando cada subtema y subsubtema recogidos en las NEIS.

Los temas y subtemas que no eran pertinentes para el modelo de negocio de la compañía, como el bienestar animal, entre otros, se excluyeron de la revisión. Asimismo, se identificaron nuevos temas y subtemas específicos de la entidad, como los relacionados con la inteligencia artificial.

- Materialidad de impacto: El procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos y medioambiente de Amadeus se consideró en 2024 y posteriormente se integró en la evaluación de doble materialidad. Para centrarse en factores que pudieran tener impactos adversos significativos, Amadeus evaluó sus actividades empresariales, las regiones geográficas en las que opera el Grupo y la cadena de valor ascendente y descendente. NEIS 2-IRO-1 p. 53 b , NEIS 2-IRO-1 p. 53 b i, NEIS 2-IRO-1 p. 53 b ii

  En relación con la participación de los grupos de interés, es importante señalar que no se crearon encuestas ni canales *ad hoc* a efectos de doble materialidad. En su lugar, se recabó la información de los mecanismos existentes de la compañía, dado que ya aportan un volumen significativo de resultados e información útil. Las conclusiones y hallazgos de cada fuente o grupo de interés se armonizaron con los temas, subtemas y subsubtemas pertinentes de las NEIS. NEIS 2-IRO-1 p. 53 b iii
- Materialidad financiera: Desde 2024, Amadeus ha integrado en su Catálogo de Riesgos Corporativos los riesgos relacionados con la sostenibilidad derivados de sus operaciones y cadena de valor. Asimismo, en 2025 Amadeus se centró en revisar y reforzar su catálogo de riesgos sociales y medioambientales[28]. En el marco del proyecto de implicación de los grupos de interés, se examinaron fuentes externas e independientes, como analistas ESG, inversores y normas de divulgación de información sobre sostenibilidad. Para identificar oportunidades, se tuvo en cuenta la estrategia de sostenibilidad y también se analizaron las citadas fuentes externas e independientes. NEIS 2-IRO-1 p. 53 c, NEIS 2-IRO-1 p. 53 c iii, NEIS 2-IRO-1 p. 53 e

[26] Para obtener más información sobre el proceso, en particular el enfoque seguido para identificar los riesgos relacionados con el clima, incluido el uso de escenarios, consulte la sec*ción NEIS 2 - SBM-3 - E1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.*
[27] *Apéndice A: Requisitos para la aplicación de la NEIS 1 - Requisitos generales, específicamente en AR 16.*
[28] La función de Enterprise Risk participa tanto en el proceso de identificación como en el de evaluación para garantizar la coherencia interna.

Asimismo, durante el proceso de identificación se consideraron las relaciones entre los impactos y sus dependencias, así como los posibles riesgos y oportunidades que pueden generar. NEIS 2-IRO-1 p. 53 c i

A nivel corporativo, se designaron grupos de interés internos especializados para finalizar la validación y la actualización de los resultados, que incluyen los impactos, riesgos y oportunidades identificados. Estos especialistas reciben contribuciones de las distintas sedes de Amadeus, integrando así condiciones y contextos específicos en los que operan. NEIS 2-IRO-1 p. 53 b iii

Evaluación y determinación de los IROs materiales

En esta fase, se evaluaron los IROs identificados en el paso anterior, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Los impactos reales o potenciales[29] se evaluaron considerando los siguientes factores: NEIS 2-IRO-1 p. 53 b, NEIS 2-IRO-1 p. 53 b iv
    - Magnitud: En qué medida el impacto es grave para las personas o el medioambiente.
    - Alcance: Hasta qué punto el impacto está extendido.
    - Carácter irremediable (solo para impactos reales y potenciales negativos): Si los impactos negativos pueden repararse.
    - Probabilidad (solo para impactos potenciales): Posibilidad de que un impacto se materialice a corto, medio o largo plazo.

  Las escalas de Amadeus oscilan entre valores mínimos (bajo-1) y críticos (5). Estas han sido desarrolladas utilizando procedimientos internos y aportaciones de expertos externos para mantener la objetividad. En 2025, se actualizaron estos criterios y definiciones, incorporando aclaraciones para ayudar a los responsables en el proceso de evaluación. Además, para lograr que un factor evaluado como muy alto o crítico, ya sea por su magnitud, alcance o irremediabilidad, tenga una influencia predominante en el análisis —sin que los otros elementos puedan disminuir su importancia—, se han creado diferentes escenarios de valoración. De este modo, se obtiene una evaluación cuyos resultados son más precisos y reflejan mejor la situación real.

  Se propuso una evaluación inicial por parte de consultores externos, incorporando, cuando procedía, la información aportada por el proyecto de implicación de los grupos de interés. Dicha evaluación fue posteriormente validada por expertos corporativos internos, de manera independiente de aspectos posteriores, que también cuentan con un conocimiento profundo de los grupos de interés afectados y de los usuarios de los informes de sostenibilidad, y reciben aportaciones de las sedes de Amadeus. NEIS 2-IRO-1 p. 53 b iii

  Por último, se aplicaron los umbrales establecidos para distinguir los impactos materiales. Los calificados como altos, muy altos o críticos se consideran materiales, de acuerdo con la metodología del Mapa de Riesgos corporativo[30]. NEIS 2-IRO-2 p. 59

- Los riesgos y oportunidades a corto, medio y largo plazo se evaluaron conforme a la metodología y al Marco de Gestión de Riesgos de Amadeus (véase la sección *NEIS 2 GOV-5 - Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad*). A tal efecto, se consideró lo siguiente: NEIS 2-IRO-1 p. 53 c, NEIS 2-IRO-1 p. 53 c ii
    - Magnitud: Tanto los impactos financieros como los no financieros —incluidos los reputacionales, operativos y legales— que podrían afectar al negocio de Amadeus.
    - Probabilidad: La probabilidad de que un riesgo u oportunidad se materialice.

[29] A corto, medio o largo plazo.
[30] Amadeus sigue un enfoque prudente en la gestión de impactos y riesgos. En consecuencia, los impactos y riesgos calificados como altos, muy altos o críticos (con una puntuación superior a 2 en una escala de 1 a 5) se consideran materiales para el análisis.

Se tuvieron en cuenta las evaluaciones realizadas en la última versión del mapa de riesgos corporativo (enfoque residual[31]) para evaluar los riesgos de sostenibilidad, basándose en las magnitudes actualizadas de 2025, que van de baja (1) a crítica (5). En este sentido, como ya se ha indicado, en 2025 Amadeus reforzó su catálogo de riesgos sociales y medioambientales que se tienen en cuenta en la evaluación de doble materialidad. Las aportaciones de los grupos de interés externos (analistas ESG, proveedores y asesores de voto) se han integrado en el proceso de evaluación. Así, aquellos riesgos y oportunidades que estos stakeholders hubieran identificado como relevantes, fueron reconocidos y reflejados directamente en el análisis.NEIS 2-IRO-1 p. 53 e

Para las oportunidades no recogidas en el mapa de riesgos corporativo, se llevó a cabo una evaluación interna específica utilizando criterios y metodologías idénticos. NEIS 2-IRO-1 p. 53 f

Para evaluar los efectos financieros potenciales de los riesgos y oportunidades en lo que respecta a su posición financiera, desempeño, flujos de caja, acceso a financiación o coste de capital, se realizó un análisis cualitativo.

Sobre la base de la evaluación, se aplicaron umbrales establecidos para identificar riesgos y oportunidades materiales con arreglo a la metodología de riesgos. Como resultado, los considerados altos, muy altos y críticos se clasificaron como materiales.

A lo largo de todo el proceso se han aplicado controles:NEIS 2-IRO-1 p. 53 d

- En 2025, siguiendo las recomendaciones de *Group Internal Audit*, el proceso de doble material se ha procedimentado para garantizar la coherencia del mismo entre los periodos reportados. Este proceso da respuesta a los requisitos de las NEIS y las directrices del EFRAG. El documento se revisará siempre que sea necesario introducir actualizaciones o mejoras.
- La evaluación de doble materialidad se realiza de conformidad con los procedimientos internos. En particular, los umbrales y horizontes temporales aplicados derivan del Marco de Gestión de Riesgos Corporativos de Amadeus. Asimismo, como se ha indicado anteriormente, se reforzaron y clarificaron las definiciones relativas a la evaluación de impactos. NEIS 2-IRO-1 p. 53 e

  En 2025, se prestó especial atención a promover la coherencia entre los resultados de la DMA, la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad de Amadeus y los principales riesgos corporativos.
- Por último, se recopilaron evidencias a lo largo de todo el proceso, con una descripción detallada de cada una de sus fases.

Tanto el proceso como los resultados obtenidos fueron aprobados y ratificados por: NEIS 2-IRO-1 p. 53 d

- El *Head of Sustainability, el SVP, Chief People & Culture Officer* y el *Chief Accounting Officer.*
- El Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG), que revisó todo el proceso, incluida la aprobación de los resultados finales.
- Los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección que, cuando procedía, revisaron y aprobaron los resultados finales.
- El Consejo de Administración, para su aprobación.

[31] Las medidas de mitigación asociadas se describen en las secciones correspondientes.

Próximos pasos NEIS 2-IRO-1 p. 53 h

La compañía revisará el análisis de doble materialidad para identificar, evaluar y priorizar los IROs, cuando se identifiquen nuevas tendencias, o cambios en el contexto o regulatorios relevantes.

NEIS 2 SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.

Resultado del análisis de doble materialidad

En 2025, se identificaros 42 IROs materiales, 9 más que el año anterior. Estos cambios derivan, principalmente, de nuevas consideraciones y mejoras introducidas en la evaluación de doble materialidad de 2025, que impactan especialmente en la dimensión social. NEIS 2-SBM-3 p. 48 g

Las nuevas cuestiones de sostenibilidad materiales identificadas incluyen:

- S2: Trabajadores en la cadena de valor (Igualdad de trato y oportunidades para todos)
- S3: Colectivos afectados (Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades)
- S4: Usuarios finales y consumidores (Inclusión social de los consumidores o usuarios finales)
- Inteligencia artificial (G1: Específico de la entidad)

Estos resultados están en consonancia con la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027.

Además, debido a cambios internos o externos, algunos riesgos, como los relacionados con diversidad y privacidad de datos, no se han identificado como materiales (resultados alineados con el mapa de riesgos corporativo). Pese a ello, se incluye información sobre estos temas en el informe, ya que son significativos desde la perspectiva de la materialidad de impacto.

Asimismo, si bien en 2024 algunos IROs se agruparon en subtemas únicos (p. ej., mitigación del cambio climático y energía), en 2025 se reclasificaron en subtemas más específicos.

Por último, cabe señalar que determinados IROs —como los relacionados con fiscalidad, ciberseguridad, privacidad de datos e inteligencia artificial (esta última incorporada por primera vez en 2025)— se presentan bajo temas específicos de la entidad. Este enfoque permite a Amadeus divulgar información específicamente adaptada a las circunstancias particulares de la compañía. NEIS 2-SBM-3 p. 48 h

Resumen de los principales cambios relacionados con los IROs materiales NEIS 2-SBM-3 p. 48 g

NEIS E1 - Cambio climático	Gracias a la migración de los sistemas de Amadeus a la nube, el riesgo de interrupción del suministro energético ha dejado de ser material. Asimismo, se ha determinado que las soluciones de la compañía generan impactos positivos adicionales relacionados con la mitigación del cambio climático, y también se ha identificado un impacto negativo vinculado al consumo energético de Amadeus.
NEIS S1 - Personal propio	Sobre la base de la última evaluación, el riesgo relacionado con la diversidad se ha considerado no significativo, reflejando los criterios de evaluación actualizados y las medidas establecidas por la compañía. Del mismo modo, la oportunidad asociada a la sólida identidad de marca de Amadeus se ha evaluado como no material desde el punto de vista financiero. No obstante, se ha identificado un nuevo impacto negativo significativo en relación con el acoso en el lugar de trabajo. En cambio, también se ha identificado un impacto positivo significativo, reflejando la importancia de las iniciativas continuas de implicación y comunicación para con los empleados de Amadeus.

Resumen de los principales cambios relacionados con los IROs materiales NEIS 2-SBM-3 p. 48 g

NEIS S2, S3, S4	Se han reconocido nuevos IRO materiales, que reflejan la creciente importancia de cuestiones como la accesibilidad y la saturación turística. Las observaciones y feedbacks adicionales recabadas durante la revisión de la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad —p. ej., aportaciones sobre las contribuciones sociales de Amadeus— también han influido en estos resultados. Este enfoque ha ayudado a identificar estas áreas prioritarias. El primer ejercicio de medición del impacto social ha sido clave para identificar el impacto material relacionado con los trabajadores de la cadena de valor. Los resultados de este ejercicio objetivo realizado en 2025 han sido directamente incorporados en el análisis de doble materialidad. Por último, la última actualización del Mapa de Riesgos corporativo ha sido el input para destacar algunos riesgos como el relacionado con la interrupción de los servicios tecnológicos, entre otros.
NEIS G1 - Conducta empresarial	El Mapa de Riesgos corporativo más reciente ha identificado el riesgo de gestión de terceros y el riesgo de delitos corporativos como materiales, entre otros. Como resultado de estas conclusiones, también se han reconocido los impactos negativos potenciales relacionados con la corrupción y el soborno.
Específico de la entidad	Los riesgos relacionados con la privacidad de datos se han considerado no materiales debido a los eficaces protocolos y medidas de salvaguardia que se aplican actualmente. En términos de materialidad de impacto, se han identificado determinados impactos, actuales y potenciales, relacionados con la inteligencia artificial.

Sobre la base del análisis de doble materialidad, los siguientes temas no resultan materiales para Amadeus y, por tanto, no se informa sobre ellos: NEIS 2-IRO-2 p. 58

- NEIS E2 Contaminación
- NEIS E3 Agua y recursos marinos
- NEIS E4 Biodiversidad y ecosistemas
- NEIS E5 Uso de recursos y economía circular

Las dos razones principales por las cuales no resultan materiales son:

- Amadeus no tiene una relación directa ni indirecta con estos temas, por lo que no se identificaron impactos, riesgos u oportunidades relevantes.
- Tras la evaluación, los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con estos temas no superaron los umbrales de materialidad.

En consecuencia, al consolidar y mapear todos los resultados y actualizaciones, los resultados son los siguientes:

Temas y subtemas materiales

Tema		Subtema	Materialidad de impacto	Materialidad financiera
NEIS E1	Cambio climático	Mitigación del cambio climático		
		Energía		
NEIS S1	Personal propio	Condiciones de trabajo		
		Igualdad de trato y oportunidades para todos		
NEIS S2	Trabajadores de la cadena de valor	Igualdad de trato y oportunidades para todos		
NEIS S3	Colectivos afectados	Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades		
NEIS S4	Consumidores y usuarios finales	Inclusión social de los consumidores o usuarios finales		
NEIS G1	Conducta empresarial	Cultura corporativa		
		Protección de los denunciantes		
		Compromiso político		
		Gestión de las relaciones con los proveedores		
		Corrupción y soborno, prevención		
	Fiscalidad (específico de la entidad)			
	Ciberseguridad (específico de la entidad)			
	Privacidad de datos (específico de la entidad)			
	Inteligencia artificial (específico de la entidad)			

Material

Lista de IRO materiales

La información sobre los IRO materiales de Amadeus que se deriva de la evaluación de materialidad se presenta en la tabla a continuación.

Es importante señalar que, tras evaluar los riesgos y oportunidades identificados, Amadeus ha concluido que no tienen un impacto financiero material en los estados financieros del periodo actual reportado. NEIS 2-SBM-3 p. 48 b , NEIS 2-SBM-3 p. 48 d

Impactos, riesgos y oportunidades materiales NEIS 2-SBM-3 p. 48 a, NEIS 2-SBM-3 p. 48 c i , NEIS 2-SBM-3 p. 48 c ii, NEIS 2-SBM-3 p. 48 c iii, NEIS 2-SBM-3 p. 48 f, NEIS 2-SBM-3 p. 48 h

Tema / Subtema / Específico de la entidad		IRO	Alcance/ concentración	Horizontes temporales	Estrategia o modelo de negocio[1]	Más referencias
NEIS - E1 - Cambio climático						
Mitigación del cambio climático / Energía	E1.1	+ Avanzar en la mitigación del cambio climático mediante soluciones de Green IT e I+D	Operaciones propias	Real	Amadeus aborda estos impactos, riesgos y oportunidades materiales a través del compromiso de "integrar la sostenibilidad en la cultura interna, las operaciones y la gobernanza", incluido en la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 y en el Plan de Transición Climática, entre otros.	*Las secciones NEIS E1 - Cambio climático* y la sección *Objetivos relacionados con la sostenibilidad en SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio* y cadena de valor contienen detalles específicos.
	E1.2	+ Fomentar los viajes sostenibles mediante inversiones en empresas que aportan soluciones medioambientales	Operaciones propias	Real		
	E1.3	- Impacto ambiental y social de alcance 1 y 2 de Amadeus	Operaciones propias	Real		
	E1.4	- Impacto ambiental y social de alcance 3 de Amadeus	Cadena de valor	Real		
	E1.5	- Impacto ambiental del consumo de energía de Amadeus	Operaciones propias	Real		
	E1.6	O Soluciones de viaje para optimizar/reducir emisiones	Operaciones propias	Medio plazo		
	E1.7	O Soluciones tecnológicas para contribuir a un mejor desempeño ambiental	Operaciones propias	Medio plazo		
NEIS - S1 - Personal propio						
Condiciones de trabajo						
Empleo seguro	S1.1	+ Estabilidad del empleo directo	Operaciones propias	Real	Amadeus aborda estos impactos, riesgos y oportunidades materiales a través de los pilares estratégicos de People and Culture (P&C), la propuesta de valor para los empleados, la estrategia *Amadeus for All* (Diversidad e Inclusión), y el compromiso de "integrar la sostenibilidad en la cultura interna, las operaciones y la gobernanza" incluido en la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027	Las secciones *NEIS S1 - Personal propio* y la sección *Objetivos relacionados con la sostenibilidad* en *SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor* contienen detalles específicos.
Conciliación laboral y salud	S1.2	+ Mejora del bienestar de los empleados	Operaciones propias	Real		
Salarios adecuados	S1.3	+ Mejora de las condiciones socioeconómicas mediante salarios adecuados	Operaciones propias	Real		
Diálogo social	S1.4	+ *Engagement* con los empleados y comunicación transparente	Operaciones propias	Real		
Negociación colectiva	S1.5	+ Mejora de las condiciones de trabajo respecto a las previstas en la legislación	Operaciones propias	Real		
Igualdad de trato y oportunidades para todos						
Igualdad de género e igualdad de remuneración	S1.6	+ Aplicación de medidas de igualdad de remuneración	Operaciones propias	Real		
Formación y desarrollo de capacidades	S1.7	+ Mejora de competencias del personal	Operaciones propias	Real		
	S1.8	+ Crecimiento profesional y movilidad interna	Operaciones propias	Real		
	S1.9	R Dificultad para atraer y retener talento técnico y especializado de alto nivel (aumento de la rotación de talento)	Operaciones propias	Medio plazo		
Medidas contra la violencia y el acoso	S1.10	- Acoso laboral e incidencia de la discriminación en el lugar de trabajo	Operaciones propias	Real		
Diversidad	S1.11	+ Fomentar una plantilla diversa e inclusiva	Operaciones propias	Real		

Impactos, riesgos y oportunidades materiales NEIS 2-SBM-3 p. 48 a, NEIS 2-SBM-3 p. 48 c i , NEIS 2-SBM-3 p. 48 c ii, NEIS 2-SBM-3 p. 48 c iii, NEIS 2-SBM-3 p. 48 f, NEIS 2-SBM-3 p. 48 h

Tema / Subtema / Específico de la entidad		IRO	Alcance/ concentración	Horizontes temporales	Estrategia o modelo de negocio[1]	Más referencias
NEIS - S2 - Trabajadores de la cadena de valor						
Igualdad de trato y oportunidades para todos					Amadeus aborda este impacto material a través del compromiso de "utilizar la posición de Amadeus en el sector para impulsar la transformación en todo el ecosistema de los viajes" y los objetivos relacionados, en la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027	Para obtener información más específica, consulte la sección *NEIS S2 - Estrategia y políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor - Formación y desarrollo de capacidades.*
Formación y desarrollo de capacidades	S2.1	+ Capacitación digital de los empleados de los clientes	Cadena de valor descendente	Real		
NEIS - S3 - Colectivos afectados						
Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades					Amadeus aborda estos impactos materiales a través del compromiso de "utilizar la posición de Amadeus en el sector para impulsar la transformación en todo el ecosistema de los viajes" y los objetivos relacionados, incluidos en la en la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027	Para obtener información más específica, consulte la sección *NEIS S3 - Estrategia y políticas en relación con los colectivos afectados - Empoderamiento socioeconómico.*
Otros	S3.1	- Saturación turística y presión sobre las comunidades locales	Cadena de valor descendente	Real		
Otros	S3.2	+ Empoderamiento socioeconómico	Cadena de valor descendente	Real		
NEIS - S4 - Usuarios finales y consumidores						
Inclusión social de los consumidores o usuarios finales						Para más información, consulte las secciones *Estrategia y políticas en relación con los usuarios finales y los consumidores - Accesibilidad, Estrategia y políticas en relación con los usuarios finales y los consumidores - Pymes y start-ups que generan impacto y Estrategia y políticas en relación con los usuarios finales y los consumidores - Interrupción de los servicios tecnológicos.*
No discriminación	S4.1	+ Tecnología accesible	Cadena de valor descendente	Real	Amadeus aborda estos impactos, riesgos y oportunidades materiales a través del compromiso de "utilizar la posición de Amadeus en el sector para impulsar la transformación en todo el ecosistema de los viajes" y los objetivos relacionados, incluidos en la en la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027. Además, la empresa ha implantado su Estrategia de Accesibilidad.	
Acceso a productos y servicios	S4.2	+ Impulsar el crecimiento sostenible de pymes y *start-ups* que generan impacto	Cadena de valor descendente	Real		
	S4.3	O Soluciones de Amadeus para grupos en riesgo de exclusión	Cadena de valor descendente	Medio plazo		
	S4.4	R Interrupción de los servicios tecnológicos	Cadena de valor descendente	Medio plazo	La compañía aborda este riesgo material a través del programa de resiliencia empresarial de Amadeus.	
NEIS - G1 - Conducta empresarial						
Cultura corporativa	G1.1	+ Impulsar el crecimiento social y económico mediante un cumplimiento corporativo ético	Operaciones propias	Real	Amadeus aborda estos impactos y riesgos materiales mediante el Programa de Cumplimiento Corporativo, las políticas de compra responsable, la Política Antimonopolio y de Competencia y el compromiso de "integrar la sostenibilidad en la cultura interna, las operaciones y la gobernanza" incluido en la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027.	Las secciones *NEIS G1 - Conducta empresarial y la sección Objetivos relacionados con la sostenibilidad en SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor* contienen detalles específicos.
	G1.2	+ Mayor protección y promoción de los derechos humanos mediante sistemas de gestión sólidos implantados de forma sistemática	Operaciones propias	Real		
	G1.3	R Incumplimiento de la normativa antimonopolio y en materia de competencia y abuso de posición dominante	Operaciones propias	Medio plazo		
	G1.4	R Incumplimiento o falta de implantación de las adaptaciones necesarias para cumplir la normativa	Operaciones propias	Medio plazo		
Protección de las personas denunciantes	G1.5	+ Reforzar la confianza de los grupos de interés mediante canales transparentes y accesibles	Operaciones propias	Real		

Impactos, riesgos y oportunidades materiales NEIS 2-SBM-3 p. 48 a, NEIS 2-SBM-3 p. 48 c i , NEIS 2-SBM-3 p. 48 c ii, NEIS 2-SBM-3 p. 48 c iii, NEIS 2-SBM-3 p. 48 f, NEIS 2-SBM-3 p. 48 h

Tema / Subtema / Específico de la entidad		IRO	Alcance/ concentración	Horizontes temporales	Estrategia o modelo de negocio[1]	Más referencias
Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago	G1.6	+ Incrementar las prácticas sostenibles entre los proveedores mediante sus políticas y procedimientos de compras	Cadena de valor ascendente	Real		
	G1.7	R Gestión de terceros	Cadena de valor ascendente	Corto plazo		
Compromiso político y actividades de los grupos de presión	G1.8	+ Enfoque colaborativo para la generación de impacto ambiental, social y económico	Operaciones propias	Real		
Corrupción y soborno (incidentes)	G1.9	- Mal funcionamiento del mercado y desvío de fondos públicos como resultado de posibles casos de corrupción y soborno en Amadeus o en su cadena de	Cadena de valor	Potencial		
	G1.10	R Riesgos de delitos corporativos, incluidos los relacionados con la corrupción	Cadena de valor			
NEIS - G1 - Fiscalidad (específico de la entidad)						
Fiscalidad	ES1.1	+ Impulso del crecimiento económico mediante contribuciones fiscales y una relación transparente con las autoridades tributarias	Operaciones propias	Real	Amadeus aborda este impacto material mediante su Política Fiscal y llevando a cabo sólidas prácticas e iniciativas corporativas y de gobierno fiscal.	La sección *Prácticas fiscales justas y transparentes (específico de la entidad)* contiene información más específica.
NEIS - G1 - Ciberseguridad (específico de la entidad)						
Ciberseguridad	ES3.1	+ Prácticas de ciberseguridad para proteger el sector de los viajes	Operaciones propias	Real	Amadeus aborda estos impactos y riesgos materiales mediante su estrategia de seguridad de la información, que incluye la adopción de medidas sólidas de ciberseguridad y fomenta una cultura avanzada de ciberseguridad.	Las secciones *Ciberseguridad (específico de la entidad)* contienen información más específica.
	ES3.2	R Riesgo de ciberseguridad	Operaciones propias	Corto plazo		
	ES3.3	R Incumplimiento en materia de ciberseguridad	Operaciones propias			
NEIS - G1 - Privacidad de datos (específico de la entidad)						
Privacidad de datos	ES2.1	- Exposición de datos privados de los grupos de interés en las operaciones de Amadeus o en su cadena de valor	Cadena de valor	Potencial	Amadeus aborda estos impactos materiales mediante su estrategia de privacidad y la Norma Corporativa de Privacidad desde el Diseño, entre otras iniciativas.	La sección *Privacidad de datos (específico de la entidad)* contiene información más específica.
NEIS - G1 - Inteligencia artificial (específico de la entidad)						
Inteligencia artificial	ES4.1	+ Uso responsable de la inteligencia artificial	Operaciones propias	Real	Amadeus aborda este impacto material mediante el modelo de gobernanza de la IA, el marco de uso responsable de la IA y la ejecución de la estrategia de IA, entre otras actuaciones.	La sección *Inteligencia artificial (específico de la entidad)* contiene información más específica.
	ES4.2	- Desarrollo inadecuado de competencias en IA	Operaciones propias	Largo plazo		

+ Impacto positivo
- Impacto negativo
R Riesgo
O Oportunidad

MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad

Para abordar los impactos, riesgos y oportunidades identificados a través de la evaluación de doble materialidad, Amadeus ha establecido un conjunto de políticas específicas. En particular, las políticas corporativas de Amadeus se aplican a escala global en toda la organización y están respaldadas por procesos de calidad que se someten periódicamente a revisiones internas y externas para garantizar el cumplimiento normativo y la aplicación de buenas prácticas. Estas políticas corporativas se complementan con políticas y procesos adicionales aplicables a unidades o funciones específicas de Amadeus.

La siguiente tabla presenta una visión general resumida de las mismas. En las secciones correspondientes del informe se facilitan más detalles sobre cada una de ella —incluidas sus descripciones y relación con los IROs materiales, así como las acciones y objetivos relacionados— .

Nombre de la política	Ámbito de aplicación y exclusiones NEIS 2-MDR-P p. 65 b AR 21	Máximo responsable de su aplicación NEIS 2-MDR-P p. 65 c	Normas o iniciativas de terceros NEIS 2-MDR-P p. 65 d	Intereses de los principales grupos de interés NEIS 2-MDR-P p. 65 e	Disponibilidad NEIS 2-MDR-P p. 65 f
Política de Sostenibilidad	La política es aplicable a Amadeus IT Group S.A. y a todas las sociedades del Grupo Amadeus en las que la compañía posee o controla, directa o indirectamente, la mayoría de las acciones, así como a cualesquiera otras sociedades de Amadeus no participadas íntegramente que hayan aceptado quedar vinculadas por esta política. Algunos de los principios de la política, en función de la materialidad de cada caso, se extienden a terceros del Grupo Amadeus que trabajen para Amadeus o le suministren cualquier tipo de producto, servicio o bienes, incluidos, a título enunciativo y no limitativo, socios comerciales, proveedores, consultores y agentes. Por último, la política también se aplica a las empresas conjuntas, en función de consideraciones de materialidad y del nivel de participación y control de Amadeus en la empresa conjunta concreta.	El Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) es el órgano de gobierno en materia de sostenibilidad y está compuesto por altos directivos para influir en la orientación de la estrategia de sostenibilidad y adoptar las decisiones relacionadas. Actúa como órgano delegado del Comité Ejecutivo de Dirección, que ejerce como validador final de las decisiones. La *Sustainability (ESG) Office* supervisa los avances, la coherencia y la alineación con la estrategia de sostenibilidad en Amadeus, así como la adaptación continua a las tendencias y demandas del mercado —incluido el desarrollo de la estrategia, la implantación de proyectos estratégicos de sostenibilidad, la divulgación de información sobre sostenibilidad y las decisiones clave adoptadas al respecto—, apoyándose en el Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) y el Comité Ejecutivo de Dirección.	Normas reconocidas internacionalmente	Para definir la estrategia de sostenibilidad y la Política de Sostenibilidad, se ha seguido un enfoque de *bottom-up*, con la participación de unidades de negocio de Amadeus que contaban con un conocimiento profundo de los grupos de interés afectados.	Está disponible internamente a través de la intranet y externamente en el sitio web de Amadeus: https://corporate.amadeus.com/documents/en/resources/corporate-information/corporate-documents/Amadeus%20Pol%C3%ADtica%20de%20Sostenibilidad%20-%202024.06.pdf

Nombre de la política	Ámbito de aplicación y exclusiones NEIS 2-MDR-P p. 65 b AR 21	Máximo responsable de su aplicación NEIS 2-MDR-P p. 65 c	Normas o iniciativas de terceros NEIS 2-MDR-P p. 65 d	Intereses de los principales grupos de interés NEIS 2-MDR-P p. 65 e	Disponibilidad NEIS 2-MDR-P p. 65 f
Política de Derechos Humanos NEIS S1-1 p. 21 AR 12	Amadeus IT Group S.A. y todas las sociedades del Grupo Amadeus en las que la compañía posee o controla, directa o indirectamente, la mayoría de las acciones, así como cualesquiera otras sociedades de Amadeus no participadas íntegramente o empresas conjuntas que hayan aceptado quedar vinculadas por esta política. Además, la política se aplica a determinados terceros del Grupo Amadeus que cumplan los criterios establecidos y trabajen para Amadeus o le suministren cualquier tipo de producto, servicio o bienes, incluidos, a título enunciativo y no limitativo, socios comerciales, proveedores, consultores y agentes.	El Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) es responsable de aprobar esta política y actúa como órgano delegado del Comité Ejecutivo de Dirección —que actúa como validador final de las decisiones— para cuestiones en materia de sostenibilidad y, en particular, de derechos humanos. La *Sustainability (ESG) Office* y el Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) son responsables de la adhesión a estos compromisos, así como de supervisar su implantación y ayudar a garantizar que cualquier incumplimiento se comunique a través del canal Speak Up y sea investigado por el departamento de Corporate Compliance.	Principales referencias internacionales establecidas por las Naciones Unidas. • Pacto Mundial de las Naciones Unidas • Carta Internacional de Derechos Humanos, integrada por la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales • Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU) sobre las Empresas y los Derechos Humanos • Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales • Carta Social Europea	A través de expertos internos responsables a nivel corporativo con conocimientos de las prioridades de los grupos de interés.	Está disponible internamente a través de la intranet y externamente en el sitio web de Amadeus: https://corporate.amadeus.com/documents/en/corporate-sustainability/report/amadeus-human-rights-policy.pdf
Código Ético y de Conducta Profesional (CEBC)	Empleados del Grupo Amadeus, incluidos los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección y los VP/*Directors*, y forma parte de su relación laboral con el Grupo o con la empresa de Amadeus correspondiente. Además de los empleados asalariados del Grupo Amadeus, esto también se extiende a agentes, becarios, personal subcontratado y, en general, a todas las personas que trabajan o prestan sus servicios en cualquier sociedad del Grupo Amadeus. En el caso de personas subcontratadas que presten sus servicios para una sociedad del Grupo Amadeus a través de otra empresa, Amadeus procurará que dichas entidades acepten de forma expresa unos principios coherentes con el CEBC.	*Corporate Compliance and Investigations*	Normas reconocidas internacionalmente y los estándares éticos más exigentes. Leyes y reglamentos aplicables relativos a la salud y la seguridad, el ámbito laboral, la no discriminación, el uso de información privilegiada y las operaciones con información privilegiada, la fiscalidad, la privacidad de los datos, la competencia y la normativa antimonopolio, el medioambiente, las licitaciones públicas y la prevención del soborno y del blanqueo de capitales, entre otros.	Amadeus evalúa periódicamente la idoneidad de sus políticas, incluido su alcance y los grupos de interés clave.	Está disponible internamente a través de la intranet y externamente en el sitio web de Amadeus: https://corporate.amadeus.com/documents/en/corporate-sustainability/report/amadeus-code-of-ethics-and-business-conduct.pdf

Nombre de la política	Ámbito de aplicación y exclusiones NEIS 2-MDR-P p. 65 b AR 21	Máximo responsable de su aplicación NEIS 2-MDR-P p. 65 c	Normas o iniciativas de terceros NEIS 2-MDR-P p. 65 d	Intereses de los principales grupos de interés NEIS 2-MDR-P p. 65 e	Disponibilidad NEIS 2-MDR-P p. 65 f
Política Ambiental	La política es aplicable a Amadeus IT Group S.A. y a todas las sociedades del Grupo Amadeus en las que la compañía posee o controla, directa o indirectamente, la mayoría de las acciones, así como a cualesquiera otras sociedades de Amadeus no participadas íntegramente que hayan aceptado quedar vinculadas por esta política. Algunos de los principios de la política, en función de la materialidad de cada caso, se extienden a terceros del Grupo Amadeus que trabajen para Amadeus o le suministren cualquier tipo de producto, servicio o bienes, incluidos, a título enunciativo y no limitativo, socios comerciales, proveedores, consultores y agentes. Por último, la política también se aplica a las empresas conjuntas, en función de consideraciones de materialidad y del nivel de participación y control de Amadeus en la empresa conjunta concreta.	El Presidente y Consejero Delegado de Amadeus asume la responsabilidad directa de las cuestiones en materia de sostenibilidad y es el máximo responsable de la definición y ejecución de la estrategia de sostenibilidad (ESG). El Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) es responsable de aprobar la política y actúa como órgano delegado del Comité Ejecutivo de Dirección —que es el validador final de las decisiones— para cuestiones de sostenibilidad y, en particular, de medioambiente. La *Sustainability (ESG) Office* es, en última instancia, responsable de la definición de la estrategia ambiental de Amadeus, del seguimiento de los avances en el desempeño ambiental, de la coherencia y de la armonización con la *Sustainability Ambition* —y, en particular, de las cuestiones medioambientales en Amadeus—, así como de la adaptación continua a las tendencias y demandas del mercado, apoyándose en el Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) y en el Comité Ejecutivo de Dirección. El *Group Environmental Officer and Head of Sustainability (ESG) Reporting*, en la *Sustainability (ESG) Office*, es el responsable directo de la medición, el seguimiento, la mejora y la definición de objetivos relacionados con el cambio climático, así como de la Política Ambiental de Amadeus.	Estándar de Cero Emisiones Netas de la iniciativa Science Based Targets (SBTi). Leyes y reglamentos relacionados con la sostenibilidad ambiental.	Se han tenido en cuenta los *silent stakeholders.*	Esta política está disponible internamente a través de la intranet y externamente en el sitio web de Amadeus: https://corporate.amadeus.com/documents/en/corporate-sustainability/report/amadeus-environmental-policy.pdf
Política de Equipo Humano	Amadeus IT Group S.A. y a todas las sociedades del Grupo Amadeus en las que la compañía posee o controla, directa o indirectamente, la mayoría de las acciones, así como a cualesquiera otras sociedades de Amadeus no participadas íntegramente que hayan aceptado quedar vinculadas por esta política.	*SVP, Chief People & Culture Officer*	Legislación aplicable en cada territorio o país y las prácticas internacionales, tal como se establecen en los instrumentos internacionales pertinentes.	Los principales temas laborales se identificaron e incorporaron a partir de las aportaciones de los representantes de los grupos de interés con conocimientos directos de las necesidades de los empleados.	Disponible internamente a través de la intranet.
Política Corporativa del Grupo en materia de Salud y Seguridad	Todas las sociedades del Grupo Amadeus.	P&C	Requisitos locales en materia de salud y seguridad	En su elaboración, se han tenido en cuenta las solicitudes de los empleados, canalizadas por los representantes locales de P&C.	Disponible internamente a través de la intranet.
Política Global de *Workcation*	Aplicable a todas las sociedades del Grupo Amadeus.	P&C	No aplicable.	En su elaboración, se han tenido en cuenta las solicitudes de los empleados, canalizadas por los representantes locales de P&C.	Disponible internamente a través de la intranet.

Nombre de la política	Ámbito de aplicación y exclusiones NEIS 2-MDR-P p. 65 b AR 21	Máximo responsable de su aplicación NEIS 2-MDR-P p. 65 c	Normas o iniciativas de terceros NEIS 2-MDR-P p. 65 d	Intereses de los principales grupos de interés NEIS 2-MDR-P p. 65 e	Disponibilidad NEIS 2-MDR-P p. 65 f
Política de Impacto en la Comunidad y Contribuciones Benéficas	Todos los empleados del Grupo Amadeus, incluidos los contratistas.	La *Sustainability Office* ostenta el nivel más alto de responsabilidad en la organización sobre la implantación de la política.	Marco de sostenibilidad de Amadeus y políticas éticas y de cumplimiento normativo. Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.	Amadeus evalúa periódicamente la idoneidad de sus políticas, incluido su alcance y los grupos de interés clave.	Esta política está disponible internamente para el personal propio de Amadeus en la intranet de Amadeus y externamente en el sitio web de Amadeus: https://corporate.amadeus.com/documents/en/corporate-sustainability/report/amadeus-community-impact-and-charitable-donations-policy.pdf
Política de Continuidad del Negocio	Empleados del Grupo Amadeus, agentes, intermediarios, consultores, subcontratistas, proveedores y socios de empresas conjuntas que trabajen en nombre de Amadeus en todo el mundo.	*SVP, Chief Corporate & Legal Affairs Officer*	No aplicable.	El objetivo principal es proteger a los empleados, los sistemas y la infraestructura de Amadeus, gestionando de forma eficaz las alteraciones de los servicios para que su impacto se mantenga dentro de límites aceptables; en estas situaciones, los intereses de los grupos de interés se tienen en cuenta de forma inherente.	Disponible internamente a través de la intranet.
Política Antisoborno y Anticorrupción	Los empleados —incluida la dirección ejecutiva de Amadeus, los cargos directivos, los consejeros y los contratistas—, agentes, intermediarios, consultores, subcontratistas, proveedores y socios de empresas conjuntas de Amadeus están incluidos en el alcance de esta política.	La prevención del soborno o la corrupción de cualquier índole es responsabilidad de la dirección ejecutiva de Amadeus. Por su parte, *Corporate Compliance and Investigations* es responsable de la Política Antisoborno y Anticorrupción. Esta unidad supervisará y administrará la política, desarrollará y mantendrá procedimientos y directrices de apoyo, y trabajará con los grupos de interés clave para garantizar que los responsables, empleados y personal temporal de Amadeus afectados por la política reciban la comunicación y la formación adecuadas.	Los estándares y normas de ética empresarial más exigentes, tanto internas como externas, incluida la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Leyes internacionales contra la corrupción aplicables, incluidas, entre otras: Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal español; Ley Anticorrupción de 2007 (Francia); Código Penal y Ley de 1997 de lucha contra el soborno internacional (Alemania); Ley de Soborno de 2010 (Reino Unido) y Ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA).	Amadeus evalúa periódicamente la idoneidad de sus políticas, incluido su alcance y los grupos de interés clave.	La política está disponible para los grupos de interés, incluidos los miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión, el personal propio de Amadeus y sus socios comerciales, en https://corporate.amadeus.com/documents/en/corporate-sustainability/report/amadeus-abc-policy.pdf.
Política de Prevención de Delitos Corporativos	Amadeus IT Group y sus filiales y sucursales	El Consejo de Administración aprueba la implantación de esta política. El *Compliance Officer* revisa periódicamente esta política y propone al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría, las modificaciones y actualizaciones necesarias.	Normativa y regulación aplicable Cultura ética y de cumplimiento	Amadeus evalúa periódicamente la idoneidad de sus políticas, incluido su alcance y los grupos de interés clave.	Política disponible públicamente en https://amadeus.com/content/dam/amadeus/corporate/documents/es/investors/2018/corporate-governance/politica-prevencion-de-delitos.pdf

Nombre de la política	Ámbito de aplicación y exclusiones NEIS 2-MDR-P p. 65 b AR 21	Máximo responsable de su aplicación NEIS 2-MDR-P p. 65 c	Normas o iniciativas de terceros NEIS 2-MDR-P p. 65 d	Intereses de los principales grupos de interés NEIS 2-MDR-P p. 65 e	Disponibilidad NEIS 2-MDR-P p. 65 f
Política Antifraude	Todos los empleados del Grupo Amadeus, a tiempo completo o parcial, incluida la dirección ejecutiva, los cargos directivos, los consejeros y los contratistas de Amadeus. Los agentes, intermediarios, consultores, subcontratistas, proveedores y socios de empresas conjuntas, así como las personas y empresas que trabajen en nombre de Amadeus en todo el mundo, también deberán cumplir las leyes antifraude que les sean aplicables y/o las normas establecidas en esta política, aplicándose la que resulte más estricta, cuando actúen en nombre de Amadeus.	Dirección ejecutiva de Amadeus.	Los estándares más exigentes de ética empresarial, así como las leyes, normas y reglamentos en materia de lucha contra el fraude. Las leyes, normas y reglamentos en materia de lucha contra el fraude en todos los países en los que opera Amadeus.	Amadeus evalúa periódicamente la idoneidad de sus políticas, incluido su alcance y los grupos de interés clave.	Disponible internamente a través de la intranet.
Política de Conflictos de Interés	Aplicable a todos los empleados de Amadeus, incluida la dirección ejecutiva, los consejeros y los contratistas. También se extiende a agentes, consultores y socios que trabajen en nombre de Amadeus. Su cumplimiento es obligatorio, prevaleciendo la normativa local.	El responsable de la política es *Corporate Compliance and Investigations*, que se encargará de supervisarla y administrarla.	Los estándares de ética empresarial más exigentes, incluido el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables en materia de conflictos de interés.	Amadeus evalúa periódicamente la idoneidad de sus políticas, incluido su alcance y los grupos de interés clave.	Disponible internamente a través de la intranet.
Política de Comunicaciones Internas	Aplicable a todas las sociedades del Grupo Amadeus en las que la compañía posee o controla, directa o indirectamente, la mayoría de las acciones, así como a cualesquiera otras sociedades de Amadeus no participadas íntegramente que hayan aceptado quedar vinculadas por esta política.	*Corporate Compliance and Investigations* es responsable de esta política. Esta unidad supervisará y administrará la política, desarrollará y mantendrá procedimientos y directrices de apoyo, y colaborará con los principales grupos de interés para garantizar que todos ellos reciban una comunicación y formación adecuadas sobre la política y sus implicaciones.	Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Los estándares de ética empresarial más exigentes, incluido el cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos. La legislación aplicable en materia de protección de datos, al proteger la privacidad de los datos personales que	Amadeus evalúa periódicamente la idoneidad de sus políticas, incluido su alcance y los grupos de interés clave.	Disponible públicamente en https://amadeus.com/documents/policies/speak-up-channel/speak-up-policy-june-2023-es.pdf
Código Ético y de Conducta Profesional para Terceros (CEBC-T)	Terceros de Amadeus que trabajen para la compañía o le suministren cualquier tipo de producto, servicio o bienes, incluidos, entre otros, socios comerciales, proveedores, consultores y agentes.	El CEBC-T ha sido aprobado por el *Chief Risk and Compliance Officer* de Amadeus y el departamento de *Group Purchasing* aplica esta política con los proveedores. El departamento jurídico también garantiza el cumplimiento contractual por parte de los terceros que cumplan con los criterios requeridos.	Las leyes y reglamentos relativos a la salud y seguridad, trabajo, derechos humanos y no discriminación, uso de información privilegiada, fiscalidad, privacidad de datos, competencia y antimonopolio, medioambiente, licitaciones públicas, prevención del fraude y la corrupción.	Amadeus evalúa periódicamente la idoneidad de sus políticas, incluido su alcance y los grupos de interés clave.	El CEBC-T está disponible públicamente para los grupos de interés en el sitio web de Amadeus: https://amadeus.com/documents/policies/amadeus-code-of-ethics-and-business-conduct-for-third-parties.pdf
Política de Compras del Grupo Amadeus	Aplicable a todas las sociedades de Amadeus participadas mayoritariamente por Amadeus.	El departamento de Group Purchasing es el máximo responsable en Amadeus de la implantación de la política.	Los estándares éticos más exigentes.	Esta política promueve procesos de compra justos y transparentes.	Disponible internamente a través de la intranet.
Política de Contribuciones a Grupos Políticos, *Lobbying* y Relaciones Institucionales de Amadeus	Esta política es aplicable a todos los empleados, intermediarios y consultores de Amadeus que actúen en nombre de la compañía a efectos de actividades de *lobbying*. Fue aprobada por el Comité Ejecutivo de Dirección y la unidad *Industry Affairs* de Amadeus se encarga de su supervisión y administración.	Aprobada por el Comité Ejecutivo de Dirección; la unidad *Industry Affairs* de Amadeus se encarga de su supervisión y administración.	Leyes y reglamentos aplicables y políticas internas de la compañía. Sus colaboraciones en el sector mundial de los viajes se basan en los principios de neutralidad y transparencia, competencia leal y respeto a la sociedad en el conjunto del Grupo.	N/A	La política está disponible públicamente en https://corporate.amadeus.com/documents/en/corporate-sustainability/report/Political-Contributions-Lobbying-Government-Engagement-Policy.pdf.

Nombre de la política	Ámbito de aplicación y exclusiones NEIS 2-MDR-P p. 65 b AR 21	Máximo responsable de su aplicación NEIS 2-MDR-P p. 65 c	Normas o iniciativas de terceros NEIS 2-MDR-P p. 65 d	Intereses de los principales grupos de interés NEIS 2-MDR-P p. 65 e	Disponibilidad NEIS 2-MDR-P p. 65 f
Política Antimonopolio y de Competencia	Aplicable a todos los empleados del Grupo Amadeus, así como a los agentes, consultores y subcontratistas que actúen en nombre de Amadeus en todo el mundo.	La unidad *Regulatory Affairs* de Amadeus es responsable de mantener esta política y aprobar cualquier cambio en la misma. Además, todas las personas sujetas a esta política deben comunicar sin demora cualquier sospecha de infracción en esta materia.	Las leyes y reglamentos aplicables en los países y jurisdicciones en los que opera la compañía, incluida la normativa relativa a competencia y antimonopolio.	N/A	Disponible en la intranet de Amadeus. En el sitio web público de Amadeus puede consultarse un resumen: https://corporate.amadeus.com/documents/en/investors/2021/corporate-governance/competition-policy-for-
Política Fiscal Corporativa	La política se aplica a todos los impuestos, riesgos y asuntos fiscales gestionados en todos los países en los que el Grupo opera o está presente, así como a todas las sociedades del Grupo Amadeus.	El Consejo de Administración es el responsable último de la aprobación de esta política, que se revisará cada tres años, sin perjuicio de su sometimiento a aprobación en caso de cambios sustanciales. Además, el *Tax Compliance Committee*, con la asistencia de la unidad Corporate and Tax, vela por la correcta implantación y la mejora continua del sistema de cumplimiento fiscal, prestando apoyo a la Comisión de Auditoría e informando periódicamente al Consejo de Administración y al Comité Ejecutivo de Dirección. Consulte la sección siguiente, que contiene información detallada sobre el modelo de gobernanza fiscal de Amadeus.	Objetivos de Desarrollo Sostenible. Normas internacionales y nacionales que rigen el cumplimiento fiscal, la gestión fiscal y los precios de transferencia, tales como: GRI-207, el Código de Buenas Prácticas Tributarias, la norma UNE 19602 de Compliance Tributario, las Directrices de la OCDE sobre precios de transferencia para empresas multinacionales y administraciones tributarias y las Recomendaciones del Foro Conjunto de la Unión Europea sobre Precios de Transferencia.	La Política Fiscal Corporativa de Amadeus ha adoptado como pilares fundamentales los principios de cooperación y colaboración con las autoridades tributarias. Además, la política también se compromete a promover prácticas fiscales responsables, realizar contribuciones fiscales adecuadas y reforzar una actitud de transparencia fiscal ante sus grupos de interés.	La Política Fiscal Corporativa de Amadeus está disponible públicamente para los grupos de interés en el sitio web de Amadeus: https://amadeus.com/content/dam/amadeus/corporate/documents/es/investors/all-years/corporate-governance/politica-fiscal-corporativa.pdf
Política Global de Seguridad de la Información	El cumplimiento de la Política Global de Seguridad de la Información es obligatorio para todas las sociedades de Amadeus participadas al 100 % o mayoritariamente. Asimismo, el cumplimiento de la Política Global de Seguridad de la Información es obligatorio para todas las partes y personas (empleados, empleados temporales, becarios, contratistas y demás personal) implicadas en la recopilación, tratamiento, almacenamiento y/o transmisión de información propiedad de Amadeus o tratada, almacenada y/o transmitida en nombre de sus clientes.	Es aprobada por la dirección ejecutiva de Amadeus.	La Política Global de Seguridad de la Información se ha definido —y se actualiza de forma continua— teniendo en consideración contribuciones de las normas sectoriales y las buenas prácticas, como la serie de normas ISO 27000 o PCI DSS, así como los requisitos legales, estatutarios, regulatorios y contractuales.	La Política Global de Seguridad de la Información se ha definido teniendo en consideración contribuciones de distintas normas sectoriales y buenas prácticas y, por tanto, los intereses de los principales grupos de interés.	Está disponible para el personal propio en la intranet. Además, la política está disponible públicamente en https://amadeus.com/en/policies/security-policy.

Nombre de la política	Ámbito de aplicación y exclusiones NEIS 2-MDR-P p. 65 b AR 21	Máximo responsable de su aplicación NEIS 2-MDR-P p. 65 c	Normas o iniciativas de terceros NEIS 2-MDR-P p. 65 d	Intereses de los principales grupos de interés NEIS 2-MDR-P p. 65 e	Disponibilidad NEIS 2-MDR-P p. 65 f
Política de Privacidad	La política se aplica a todos los empleados y contratistas del Grupo Amadeus con acceso a datos personales.	*Group Data and AI Office* de Amadeus es responsable de desarrollar, implantar y supervisar el cumplimiento de esta política, incluidas las actividades de sensibilización y difusión entre quienes deban conocerla.	• Marcos regulatorios pertinentes, como el RGPD (Reglamento (UE) 2016/679). • Principios globales de privacidad (Directrices de Privacidad de la OCDE, ISO 27701).	Las políticas de privacidad de Amadeus se elaboran específicamente para proteger a las personas cuyos datos personales son objeto de tratamiento, incluidos los viajeros y los empleados. En consecuencia, estas políticas se centran en priorizar la seguridad y los intereses de estos grupos de interés.	Esta política está disponible en la intranet de Amadeus. Además, la política está disponible públicamente en Amadeus Trust Centre: https://amadeus.com/documents/policies/amadeus-privacy-policy.pdf
Política de IA	La política se aplica a todos los empleados y contratistas del Grupo Amadeus y abarca todas las actividades relacionadas con la IA en las que la IA se utiliza, se integra o se desarrolla internamente.	*Group Data and AI Office* de Amadeus es responsable de desarrollar, implantar y supervisar el cumplimiento de esta Política de IA, incluidas las actividades de sensibilización y difusión entre quienes deban conocerla.	• Marcos reguladores pertinentes, como el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento de IA de la UE). • Pacto por la IA (iniciativa de la UE) • Marcos globales reconocidos de ética de la IA e IA responsable	La política tiene por objeto proteger, directa o indirectamente, a los siguientes grupos: • Clientes y socios: La política mitiga riesgos como la filtración de datos y refuerza la confianza en los productos basados en IA. • Viajeros y personas cuyos datos personales puedan utilizarse o verse afectados.	Esta política está disponible en la intranet de Amadeus. Además, la política está disponible públicamente en Amadeus Trust Centre: https://amadeus.com/documents/policies/ai/amadeus-group-ai-policy-framework.pdf

MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad

Amadeus ha puesto en marcha o planificado un conjunto de acciones para prevenir, mitigar y remediar tanto los impactos negativos reales como potenciales, así como para promover impactos positivos y abordar los riesgos y oportunidades asociados.

Para dar respuesta a los requisitos de información, los detalles de estas acciones se presentan en las secciones pertinentes a fin de facilitar una mejor trazabilidad y lectura de la información. En este sentido:

- Salvo que se indique expresamente lo contrario, estas iniciativas se encuentran vigente y se llevan a cabo de forma regular, en la mayoría de los casos con periodicidad anual. Por este motivo, por lo general no existen plazos o fechas de finalización específicos para la culminación de cada acción clave, ya que forman parte de procesos continuos. NEIS 2-MDR-A p. 68 c
- En términos de recursos, salvo que se indique lo contrario, la acción correspondiente, de manera individual, no supera el umbral interno establecido para su clasificación como gasto operativo o de capital significativo. Este umbral está armonizado con el criterio de materialidad utilizado en los estados financieros de la compañía. En ciertos casos específicos, la información es considerada confidencial a nivel interno. Amadeus reconoce la importancia de mejorar de forma continua sus procesos. En este sentido, la compañía prevé llevar a cabo una revisión más detallada de la política en el futuro. NEIS 2-MDR-A p. 69 a, NEIS 2-MDR-A p. 69 b, NEIS 2-MDR-A p. 69 c, NEIS S1-4 p. 43

2. INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL

Divulgación de información de conformidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento de Taxonomía)

Contexto regulatorio

El Reglamento de Taxonomía, como iniciativa dentro del plan de la Comisión Europea para impulsar un crecimiento económico sostenible, apoya el cumplimiento del Pacto Verde Europeo. Este proporciona un sistema de clasificación de las actividades medioambientalmente sostenibles que permite a las empresas y a los inversores redirigir flujos de capital con el objetivo de alcanzar la neutralidad en carbono en 2050.

La Taxonomía de la UE define seis objetivos medioambientales, cada uno de ellos acompañado de una lista de actividades económicas, con descripciones detalladas y criterios de sostenibilidad:

1. Mitigación del cambio climático (CCM).
2. Adaptación al cambio climático.
3. Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.
4. Transición hacia una economía circular.
5. Prevención y control de la contaminación.
6. Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

En este sentido, el marco regulatorio aplicable a 31 de diciembre 2025 es el siguiente:

- Reglamento (UE) 2020/852 (“Reglamento de Taxonomía”) relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles.
- Acto Delegado (UE) 2021/2139 (“Acto Delegado sobre el Clima”), por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que una actividad económica puede considerarse que contribuye sustancialmente a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al cambio climático, y para determinar si dicha actividad económica no causa un daño significativo a ninguno de los demás objetivos medioambientales.
- Acto Delegado (UE) 2021/2178 (“Acto Delegado sobre Divulgación”), que especifica el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas.
- Acto Delegado (UE) 2022/1214 (“Acto Delegado Complementario sobre el Clima”) y Acto Delegado (UE) 2023/2485 (que modifica el Acto Delegado sobre el Clima, con criterios técnicos de selección adicionales para determinadas actividades no contempladas anteriormente).
- Acto Delegado (UE) 2023/2486 (por el que se completa el reglamento para el resto de objetivos taxonómicos).
- Acto Delegado (UE) 2024/3215 que corrige ciertas versiones lingüísticas del Acto Delegado (UE) 2021/2139 ("Acto Delegado sobre el Clima").
- Reglamento Delegado (UE) 2026/73 de la Comisión de 4 de julio de 2025 por el que se modifican el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 en lo que respecta a la simplificación del contenido y de la presentación de la información que debe divulgarse sobre las actividades medioambientalmente sostenibles y los Reglamentos Delegados (UE) 2021/2139 y (UE) 2023/2486 en lo que respecta a la

simplificación de determinados criterios técnicos de selección para determinar si las actividades económicas no causan un perjuicio significativo a los objetivos medioambientales.

En virtud del marco normativo vigente[32], las empresas deben divulgar si sus actividades son elegibles con arreglo a la taxonomía y, en tal caso, si están alineadas con la taxonomía conforme a los criterios establecidos. Para estas actividades, las empresas informan de tres indicadores clave de resultados: porcentaje de volumen de negocios, inversiones en activos fijos (CapEx) y gastos operativos (OpEx) atribuibles a las mismas.

Este marco dinámico podría ampliar su ámbito de actividades con el tiempo, incorporando nuevas actividades mediante sucesivas actualizaciones legislativas.

Evaluación del cumplimiento del Reglamento (UE) 2020/852

Amadeus ha establecido el siguiente proceso anual para determinar qué actividades del Grupo son elegibles y cuáles cumplen con los criterios de alineamiento con arreglo al Reglamento de Taxonomía de la UE.

[32] Amadeus ha decidido seguir aplicando la metodología y los requisitos de divulgación establecidos en el Reglamento (UE) 2020/852 y el Reglamento (UE) 2022/856, a pesar de la aprobación del marco simplificado introducido a través del reciente Acto Delegado Ómnibus.

a) Naturaleza de las actividades económicas elegibles y alineadas con la taxonomía

Siguiendo la metodología de ejercicios anteriores, en 2025 Amadeus ha realizado un mapeando de sus actividades económicas con los seis objetivos medioambientales. Como resultado, no se han identificado nuevas actividades elegibles y, por tanto, la actividad "8.1 Procesamiento de datos, alojamiento y actividades relacionadas" sigue siendo la única actividad de Amadeus elegible con arreglo a la taxonomía relacionada con el objetivo de mitigación del cambio climático[33, 34].

La actividad 8.1 consiste en el almacenamiento, manipulación, gestión, circulación, control, visualización, conmutación, intercambio, transmisión o procesamiento de datos a través de centros de datos, incluida la computación perimetral (*edge computing*).

Esta actividad económica no genera ingresos independientemente de las demás actividades comerciales. Los ingresos de Amadeus proceden principalmente de una única obligación de servicio que consiste en poner a disposición del cliente servicios tecnológicos para que los utilice como y cuando este decida.

La actividad 8.1 es un componente de dicha obligación de servicio y no puede aislarse de las actividades de desarrollo, *marketing* y comercialización de Amadeus para el suministro de acceso a sus productos y servicios a través de sus propios centros de datos o de terceros.

Una vez identificada la actividad elegible con arreglo a la taxonomía, Amadeus también ha evaluado el cumplimiento de los requisitos de alineamiento con la taxonomía aplicables a la actividad de procesamiento de datos, alojamiento y actividades relacionadas, a fin de determinar si contribuyen sustancialmente a la mitigación del cambio climático. Amadeus ha llevado a cabo un análisis cualitativo de los criterios de contribución sustancial, de "no causar un perjuicio significativo" (DNSH, por sus siglas en inglés) y de las garantías sociales mínimas, con objeto de verificar el cumplimiento de las condiciones exigidas. La evaluación concluyó que la actividad elegible de Amadeus no está alineada con la taxonomía.

Las actividades de proceso de datos de Amadeus que tienen la consideración de elegibles se llevan a cabo fundamentalmente en el Centro de Datos principal de Amadeus y en la nube pública. La previsión de Amadeus es que esta migración de las actividades de proceso de datos a una nube pública facilitará que la actividad económica cumpla en el futuro con los criterios establecidos por la taxonomía. Para más información, consulte la sección *Evaluación del cumplimiento de los criterios de alineamiento de la taxonomía*, que aporta detalles adicionales sobre la evaluación realizada y facilita la comprensión de la conclusión alcanzada. Se puede consultar también la sección *Actividades económicas analizadas más allá de las indicadas como elegibles*, a fin de disponer de una visión completa sobre la forma en que Amadeus aborda la sostenibilidad y su desempeño medioambiental.

b) Evaluación del cumplimiento de los criterios de alineamiento de la taxonomía

El análisis para evaluar si la actividad 8.1, identificada como elegible con arreglo a la taxonomía, contribuye sustancialmente a la mitigación del cambio climático y, por tanto, está alineada, requiere verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 3 del Reglamento 2020/852 y en los criterios técnicos de selección incluidos en el anexo I del Acto Delegado sobre el Clima.

[33] Tal como se explica en la siguiente sección, dadas las particularidades del negocio de Amadeus, resulta difícil encajar sus actividades en la lista de actividades elegibles con arreglo a la Taxonomía de la UE. A juicio de Amadeus, algunas actividades relevantes de la compañía que contribuyen a la sostenibilidad medioambiental del sector turístico no están incluidas en la lista vigente de actividades de la Taxonomía. Además, una gran parte de los beneficios en materia de sostenibilidad de sus soluciones está estrechamente integrada con el resto de funcionalidades de los productos y servicios de Amadeus. Por último, algunas de las actividades de Amadeus y su contribución a la sostenibilidad difícilmente pueden evaluarse de forma independiente del sistema general en el que operan. Para más información, consulte la sección *Actividades económicas analizadas más allá de las indicadas como elegibles*, donde se incluyen ejemplos concretos.

[34] De acuerdo con el análisis realizado, Amadeus no contribuye a los demás objetivos medioambientales mediante ninguna otra actividad cubierta por la taxonomía.

En cuanto a los criterios técnicos del anexo I del Acto Delegado sobre el Clima, Amadeus ha llevado a cabo una evaluación individual a nivel de cada uno de los distintos centros de datos con los que opera directamente o a través de un tercero.

1. Contribución sustancial a la mitigación del cambio climático

Deben cumplirse dos criterios técnicos principales para contribuir sustancialmente a la actividad 8.1 relativa a la mitigación del cambio climático:

- En primer lugar, en relación con el cumplimiento de las prácticas pertinentes previstas en el Código de conducta de la UE sobre la Eficiencia Energética de los centros de datos o en el documento CLC TR 50600-99-1 de CEN-CENELEC, Amadeus ha renovado la certificación EN 50600. La certificación EN 50600 fue creada por el Comité Europeo de Normalización Electrotécnica (CENELEC). Se trata de una norma europea para centros de datos que adopta un enfoque global para establecer especificaciones exhaustivas con respecto a la planificación, construcción y funcionamiento de centros de datos. Define requisitos relativos a la planificación de operaciones, edificación, suministro eléctrico, climatización, cableado y sistemas de seguridad, y especifica criterios para el funcionamiento de los centros de datos. Amadeus renovó la certificación EN 50600 en agosto de 2023; esta renovación es válida hasta agosto de 2026 y es auditada anualmente por un tercero independiente.

  Asimismo, Amadeus obtuvo en 2024 la certificación adicional conforme a la norma ISO/IEC 22237, que se renovó en 2025. La norma internacional ISO/IEC 22237 (Tecnologías de la información - Instalaciones e infraestructuras de centros de datos) establece el requisito fundamental para garantizar que, en el futuro, los centros de datos puedan planificarse, construirse y funcionar conforme a los mismos principios en todo el mundo. La ISO/IEC 22237, norma internacional análoga a la EN 50600, adopta un enfoque integral que abarca distintos aspectos de las instalaciones e infraestructuras de centros de datos. Entre otros, se abordan los requisitos de disponibilidad y seguridad, así como la eficiencia energética y la sostenibilidad de las infraestructuras físicas.

- En segundo lugar, en relación con el requisito de que el potencial de calentamiento global (GWP, por sus siglas en inglés) de los refrigerantes utilizados en el sistema de refrigeración de los centros de datos no supere 675, el centro de datos principal de Erding (Alemania) no cumple este requisito. Por consiguiente, no está alineado con la taxonomía. En la mayoría del resto de centros de datos que utiliza Amadeus, la situación respecto de los refrigerantes empleados es similar a la del centro de datos principal.

  Los refrigerantes de los centros de datos de Amadeus no se han sustituido por un refrigerante compatible con el índice GWP de la Taxonomía debido, principalmente, a los siguientes motivos:

  - A diferencia de lo establecido en el Reglamento de Taxonomía de la UE, la regulación actual europea sobre gases fluorados no prohíbe el refrigerante utilizado por Amadeus hasta 2030. De acuerdo con el entendimiento de Amadeus, no existe claridad respecto a cuál será el refrigerante que deberá emplearse obligatoriamente tras la fecha límite establecida por la regulación europea de gases fluorados.
  - Amadeus considera que el GWP solo se materializa si se produce un escape de gas y se libera a la atmósfera. En consecuencia, los sistemas antifugas instalados en el centro de datos principal de Amadeus adquieren gran relevancia, y no parece que estas medidas se hayan tenido en cuenta en la Taxonomía de la UE.
  - Un refrigerante con menor GWP suele ser menos eficiente energéticamente y más inflamable. Por tanto, el hecho de sustituir el refrigerante probablemente requerirá una

inversión en infraestructura para garantizar la seguridad y un mayor consumo de electricidad con fines de refrigeración. Por tanto, en cierto modo hay que encontrar un equilibrio entre eficiencia energética y un bajo índice de GWP.

- Amadeus está migrando sus actividades de procesamiento de datos a la nube. En consecuencia, la importante inversión que es necesaria para adaptarse a un refrigerante compatible —que, en el caso de Amadeus, también requerirá la sustitución de una parte significativa de la infraestructura de *hardware*— implicará emisiones directas e indirectas relevantes de gases de efecto invernadero, y solo se utilizaría durante un período de tiempo limitado.

En relación con las actividades de proceso de datos subcontratadas a la nube pública de Microsoft Azure, Microsoft ha informado a Amadeus de que actualmente no puede confirmar si los centros de datos de Microsoft que prestan soporte a Amadeus y los servicios en la nube de Microsoft proporcionados a Amadeus están alineados con los criterios establecidos en el Acto Delegado sobre el Clima para la actividad 8.1 (anexo I). En la actualidad, las filiales de Microsoft en la UE/EEE no informan sobre la elegibilidad o el alineamiento con arreglo al Reglamento de Taxonomía y no se espera que entren en el ámbito de aplicación del reglamento antes de 2027. Microsoft se ha comprometido a mantener a Amadeus regularmente informado a medida que publique nuevos comunicados o datos disponibles para el mercado sobre su aplicación del Reglamento de Taxonomía y sus criterios para centros de datos.

2. **No causar un perjuicio significativo** (DNSH, por sus siglas en inglés)

Los criterios DNSH garantizan que la actividad económica no impida la consecución de los otros objetivos medioambientales de la Taxonomía de la UE, es decir, que no tenga un impacto negativo significativo en ellos.

El artículo 17 del Reglamento de Taxonomía requiere que las actividades cumplan los criterios DNSH para los seis objetivos medioambientales. El Anexo I del Acto Delegado sobre el Clima establece los criterios técnicos de selección específicos para el cumplimiento de DNSH.

A continuación, se resume la evaluación de Amadeus para cada uno de los otros objetivos medioambientales aplicables de la Taxonomía ("Prevención y el control de la contaminación" y "Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas" no son aplicables a las actividades de proceso de datos, almacenamiento y actividades relacionadas).

- <u>Adaptación al cambio climático</u>

Amadeus ha realizado un análisis de riesgos relacionados con el clima utilizando las directrices del TCFD, así como los escenarios del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y de la Network for Greening the Financial System (NGFS).

En particular, el análisis de los riesgos físicos relacionados con el cambio climático se ha basado en escenarios que incluyen proyecciones climáticas a corto, medio y largo plazo:

- Escenarios de emisiones de GEI altas y muy altas (RCP 8.5, SSP3-7.0 y SSP5-8.522).
- Escenarios de emisiones de GEI muy bajas y bajas (RCP 2.6, SSP1-1.9 y SSP1-2.6).

Para más información, consulte la sección *NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar los IROs de importancia relativa relacionados con el clima.*

- <u>Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos</u>

Los requisitos establecidos en el Anexo I del Acto Delegado sobre el Clima relacionados con el consumo de agua no se aplican a la actividad de Amadeus. Además, el consumo de agua no se ha identificado como una cuestión material en el análisis de materialidad. En el centro de datos de

Erding, se han obtenido los permisos para la captación de agua y el vertido de aguas residuales. En este aspecto, se cumple la normativa local. Para más información, consulte la sección *Consumo de agua, incluida en el Anexo I - Requisitos de divulgación de información no financiera y diversidad (Ley 11/2018).*

- Transición hacia una economía circular

Dada la naturaleza del negocio de Amadeus como proveedor tecnológico, este tema resulta especialmente relevante para sus proveedores de *hardware,* no tanto para sus propias operaciones. En todo caso, cabe señalar que, a través de la evaluación de doble materialidad, Amadeus no ha identificado impactos, riesgos u oportunidades materiales relacionados con el uso de recursos y la economía circular, asociados a sus propias operaciones o su cadena de valor ascendente y/o descendente. Para más información, consulte la sección *Economía circular y uso de recursos, incluida en el Anexo I - Requisitos de divulgación de información no financiera y diversidad (Ley 11/2018).*

3. Garantías sociales mínimas

En octubre de 2022 se publicó el "Informe final sobre garantías mínimas"[35], que ofrece recomendaciones a las empresas para evaluar el cumplimiento de las garantías sociales mínimas.

El informe propone cuatro pilares (derechos humanos, corrupción, fiscalidad y competencia leal) junto con diversos requisitos que deben ser observados para cada uno de ellos. No cumplir con alguno de los requisitos señalados en cada pilar supondría la falta de cumplimiento de las garantías mínimas.

Basándose en este informe, Amadeus ha considerado los siguientes aspectos para evaluar su cumplimiento a nivel de Grupo.

- Derechos humanos[36]

La Política de Derechos Humanos de Amadeus establece sus compromisos en materia de derechos humanos. Esta política toma como referencia el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), la Carta Social Europea y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

La compañía identifica y aborda sistemáticamente los posibles impactos negativos en la sostenibilidad —incluidos los relacionados con los derechos humanos— y los integra en su proceso de doble materialidad. Además, los derechos humanos forman parte del marco de gestión de riesgos de Amadeus. La compañía evalúa los riesgos de vulnerar los siguientes derechos:

- Condiciones de trabajo justas y favorables (incluida tolerancia cero hacia el trabajo infantil o el trabajo forzoso).
- Salarios y remuneración justos.
- Libertad de asociación/negociación colectiva.
- Diversidad, inclusión y no discriminación.
- Salud y seguridad (incluyendo la conciliación y el descanso).
- Protección de datos.

[35] https://finance.ec.europa.eu/system/files/2022-10/221011-sustainable-finance-platform-finance-report-minimum-safeguards_en.pdf
[36] A finales de 2025, Amadeus puso en marcha un proyecto para reforzar su evaluación de riesgos e impactos en materia de derechos humanos.. Para más información, consulte la sección *NEIS 2 GOV-4: Declaración sobre la diligencia debida.*

Aunque estos riesgos no figuran entre los más altos en el Mapa de Riesgos de la Empresa, Amadeus ha adoptado medidas proactivas para abordarlos, incorporando medidas de prevención y seguimiento.

Los casos de incumplimiento de la Política de Derechos Humanos de Amadeus pueden notificarse a través del canal corporativo de denuncias Speak Up, una herramienta segura, confidencial y anónima disponible tanto de forma interna como externa. Para más información, consulte la sección Canal Speak Up de Amadeus e investigaciones.

Por último, cabe señalar que en 2025, no se identificó ningún incidente grave de vulneración de derechos humanos (por ejemplo, trabajo forzoso, trata de personas o trabajo infantil). Además, no se comunicó ninguna denuncia (0) a través del Punto Nacional de Contacto para la Empresa Multinacional de la OCDE.

- Corrupción

Amadeus adopta una postura de tolerancia cero frente a los actos de soborno y corrupción cometidos por empleados o por cualquier persona que actúe en nombre de Amadeus. Las políticas corporativas de Amadeus, en particular la Política Antisoborno y Anticorrupción, se articulan sobre la base de estos compromisos, centrados en prevenir conductas ilícitas como el soborno y la corrupción. Estos principios se materializan mediante acciones de prevención, detección y mitigación.

En 2025, Amadeus no fue condenado ni sancionado por infracciones de la normativa anticorrupción o antisoborno, ni tampoco fue objeto de acciones legales relacionadas.

Para más información, consulte las secciones *G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa* y *G1-3 - Prevención y detección de la corrupción y el soborno.*

- Fiscalidad

A través de la Política Fiscal Corporativa, aprobada por el Consejo de Administración, Amadeus establece los principios fiscales más apropiados para la estructura corporativa y de gobierno del Grupo, basados en garantizar el cumplimiento de la normativa fiscal vigente, la excelencia y el compromiso con la aplicación de buenas prácticas tributarias.

Para dar cumplimiento a los compromisos asumidos en su Política Fiscal, la compañía ha implantado diversas medidas. Por ejemplo, Amadeus ha establecido un sistema de gestión y control del riesgo fiscal concebido para garantizar que todas las entidades del Grupo se ajusten a los estándares de cumplimiento tributario establecidos.

En 2025, Amadeus no fue objeto de ninguna condena penal relacionada con la evasión fiscal.

Para más información, consulte la sección *Prácticas fiscales justas y transparentes (específico de la entidad)*.

- Competencia leal

La Política Antimonopolio y de Competencia tiene por objeto establecer los principios generales de las normativas antimonopolio y de competencia aplicables a Amadeus a nivel mundial, y ayudar a los empleados de la compañía a comprender cómo les afecta en su actividad diaria.

Los empleados de Amadeus, en los distintos niveles, son responsables de conocer y evitar las prácticas anticompetitivas. En este sentido, *Corporate & Legal Affairs* organiza con frecuencia sesiones de formación para recordar la política y explicar las obligaciones y buenas prácticas. En este sentido, en 2025, 120 empleados recibieron formación en cumplimiento de la normativa

antimonopolio y de competencia (3.549 en 2024)[37]. La variación con respecto a 2024 se debe a que estas sesiones de formación se han dirigido específicamente a funciones de Amadeus con mayor exposición a cuestiones relacionadas con la competencia y la normativa antimonopolio.

En relación con la demanda colectiva presentada en 2024 ante un tribunal federal de Illinois, en EE. UU., contra Amadeus y varias marcas hoteleras por una presunta infracción de la normativa antimonopolio estadounidense, el tribunal estimó la solicitud de Amadeus y de los hoteles codemandados de desestimar el caso. El tribunal permitió a la parte demandante presentar una demanda modificada, y Amadeus y los hoteles codemandados solicitaron nuevamente la desestimación del caso; dicha solicitud continúa pendiente ante el tribunal, y se espera una decisión a principios de 2026, que podría poner fin al procedimiento o dar lugar a recursos. Amadeus seguirá defendiéndose enérgicamente y, a fecha de hoy, la compañía no espera que sea necesario efectuar pagos significativos una vez que el caso concluya de forma definitiva.

Amadeus no es objeto ni parte de ninguna otra acción legal, en curso o concluida, en relación con la competencia desleal y no ha sido identificado como participante en ninguna otra infracción de la legislación en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

Para más información, consulte la sección *Competencia leal*

Indicadores clave de resultados (KPI) y políticas contables

En las tablas siguientes se resumen los tres KPI sobre los que se informa para los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, respectivamente.

	Indicadores clave de resultados (KPIs)			
	A 31 de diciembre de 2025			
	Total (M€)	Proporción de actividades económicas elegibles (en %)	Proporción de actividades económicas alineadas (en %)	Proporción de actividades económicas no elegibles (en %)
Volumen de negocios	6.517,0	7,7 %	0,0 %	92,3 %
CapEx	868,8	0,8 %	0,0 %	99,2 %
OpEx	763,3	9,0 %	0,0 %	91,0 %
	A 31 de diciembre de 2024			
Volumen de negocios	6.141,7	7,3 %	0,0 %	92,7 %
CapEx	1.079,4	1,7 %	0,0 %	98,3 %
OpEx	694,4	10,5 %	0,0 %	89,5 %

Las plantillas requeridas en el Anexo II del “Acto Delegado de Divulgación de Información”, en su versión actualizada por el Anexo V del Reglamento Delegado (UE) 2023/2486 de la Comisión, se incluyen en las Tablas I, II y III al final de esta sección.

Para el cálculo de los indicadores de volumen de negocios, CapEx y OpEx, todos los datos utilizados se han extraído de los sistemas informáticos de Amadeus, diseñados para recopilar y almacenar información de forma precisa. Estos sistemas operan mediante procesos robustos, respaldados por controles internos eficaces que se revisan periódicamente. Se han utilizado fuentes de datos coherentes para evitar que un mismo concepto se considere más de una vez dentro de un mismo KPI. Además, estos datos también se someten a un proceso de auditoría externa de manera periódica. Todo ello contribuye a evitar una doble contabilización.

[37] Para recopilar la información necesaria, se obtuvieron los datos de los sistemas ordinarios del Grupo (Workday). Se ha tenido en cuenta el número total de empleados que cursaron la formación.

Los KPIs elegibles con arreglo a la taxonomía se han determinado de conformidad con el Anexo I del "Acto Delegado sobre Divulgación de Información". La actividad de Amadeus elegible con arreglo a la taxonomía no cumple con todos los criterios técnicos de selección requeridos para contribuir sustancialmente al objetivo de mitigación del cambio climático; por lo tanto, no se ha divulgado nada al respecto en la descripción de las políticas contables de Amadeus que se enumeran a continuación. Para más información sobre la evaluación realizada, consulte la sección "Evaluación del cumplimiento de los criterios de alineamiento de la Taxonomía".

El volumen de negocios, el CapEx y el OpEx abarcan todas las actividades del Amadeus IT Group y se ajustan al perímetro de consolidación descrito en la *nota 2.3 Perímetro de consolidación*.

A. Indicador clave de resultados relativo al volumen de negocios

La proporción de actividades elegibles con arreglo a la taxonomía sobre el volumen de negocios total de Amadeus se ha calculado como el cociente entre el volumen de negocios neto derivado de productos y servicios asociados a actividades elegibles con arreglo a la taxonomía (numerador) y el volumen de negocios neto total (denominador), en cada caso para los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, respectivamente.

Los ingresos derivados de la obligación de Amadeus de poner a disposición de los clientes sus plataformas y el *software* de Amadeus pueden conciliarse con la *note 12.1 Desagregación de los ingresos procedentes de contratos con cliente*s de las cuentas anuales consolidadas de Amadeus. La clave de asignación no se concilia directamente con las cuentas anuales consolidadas, ya que tiene en cuenta los costes de los centros de desarrollo, de datos y de distribución de Amadeus.

El numerador del KPI del volumen de negocios corresponde al volumen de negocios neto procedente de los productos y servicios asociados a la actividad económica elegible con arreglo a la taxonomía 8.1 "Procesamiento de datos, alojamiento y actividades relacionadas", conciliable con la nota 12.1 de las cuentas anuales consolidadas de Amadeus. Tal como se ha explicado anteriormente, los ingresos netos derivados de la obligación de Amadeus de poner a disposición de los clientes los productos y servicios de Amadeus no pueden asignarse íntegramente a esta actividad económica. En consecuencia, se ha aplicado una ratio basada en el peso relativo de los costes asociados a las operaciones de los centros de datos de Amadeus sobre el total de los costes de las actividades de desarrollo, *marketing*, comercialización y procesamiento de datos.

El denominador del KPI del volumen de negocios se basa en los ingresos netos consolidados de Amadeus de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) 1.82(a). Para más información sobre las políticas contables relativas a los ingresos netos consolidados de Amadeus, consulte la *nota 4.2.8 Ingresos de contratos con clientes* de las cuentas anuales consolidadas de Amadeus correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025. El volumen de negocios neto consolidado de Amadeus puede conciliarse con las cuentas anuales consolidadas de Amadeus; véase el estado de resultado global consolidado (ingresos).

Durante 2025, el volumen total de negocio elegible ha aumentado un 11,3 %, un crecimiento superior al de los ingresos totales de Amadeus. Esto se debe al mayor peso del centro de datos en el cálculo del KPI.

B. Indicador clave de resultados relativo a las inversiones en activos fijos (CapEx)

El CapEx se compone de las adiciones al inmovilizado material y a los activos intangibles durante el ejercicio, antes de la depreciación, la amortización y las revalorizaciones, incluidas aquellas que se derivan de pérdidas de valor. Incluye las adquisiciones de inmovilizado material (NIC 16), activos intangibles (NIC 38), y activos por derecho de uso (NIIF 16). También se incluyen las adiciones resultantes de las combinaciones de negocios. El fondo de comercio no se incluye en el CapEx, ya

que no se define como activo intangible de acuerdo con la NIC 38. Para más información sobre las políticas contables relativas al CapEx de Amadeus, consulte las *notas 4.2.4 Activos intangibles, 4.2.5 Inmovilizado material y 4.2.6 Arrendamientos* de las cuentas anuales consolidadas de Amadeus.

El numerador del KPI de CapEx incluye el CapEx correspondiente a activos o procesos vinculados a actividades económicas elegibles con arreglo a la taxonomía ("categoría a"). Amadeus considera que los activos y procesos están asociados a actividades elegibles con arreglo a la taxonomía cuando constituyen componentes esenciales necesarios para poner en práctica una actividad económica.

Para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, el CapEx total invertido directamente en los centros de datos asciende 6,6 millones de euros, comparado con los 18.6 milliones de euros en 2024. Esta reducción se debe a la estrategia de migración a la nube.

El CapEx relacionado con la adquisición de productos resultantes de actividades económicas elegibles con arreglo a la taxonomía, así como con medidas individuales que permitan la transición hacia una economía baja en carbono o den lugar a reducciones de emisiones de gases de efecto invernadero, es elegible con arreglo a la taxonomía cuando cumple con la descripción de dicha actividad económica. Dado que actualmente no se dispone de declaraciones fiables de alineamiento con la taxonomía por parte de los proveedores de Amadeus respecto de sus productos, y los importes no son significativos, no se informa del CapEx/OpEx para esta categoría.

Para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, el CapEx total puede conciliarse con las cuentas anuales consolidadas de Amadeus; véase la *nota 7.2 Activos intangibles:* "Adiciones 22,8 millones de euros", "Adiciones de *software* desarrollado internamente 739,9 millones de euros", "Cambios en el perímetro de consolidación 13,5 millones de euros", *nota 8 Inmovilizado material:* "Adiciones 60,5 millones de euros" y "Cambios en el perímetro de consolidación(0,2) millones de euros" y la nota 9 Arrendamientos*:* "Adiciones" 32,8 millones de euros y "Cambios en el perímetro de consolidación" (0,5) millones de euros"

Para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, el CapEx total puede conciliarse con las cuentas anuales consolidadas de Amadeus, véase nota *7.2 Activos intangibles:* "Adiciones 10,4 millones de euros", "Adiciones de *software* desarrollado internamente 712,1 millones de euros", "Cambios en el perímetro de consolidación 217,6 millones de euros", *nota 8 Inmovilizado material:* "Adiciones 79,9 millones de euros" y "Cambios en el perímetro de consolidación 4,9 millones de euros" y nota *9 Arrendamientos:* "Adiciones 51,6 millones de euros" y "Cambios en el perímetro de consolidación 2,9 millones de euros".

A 31 de diciembre de 2025, la proporción total de CapEx elegible (0,8 %) se vio reducido debido a la migración a la nube durante el ejercicio.

C. Indicador clave de resultados relacionado con los gastos operativos (OpEx)

El OpEx consiste en los costes directos no capitalizados relacionados con la investigación y desarrollo, las medidas de renovación de edificios, los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones, así como cualquier otro gasto directo relacionado con el mantenimiento diario de activos del inmovilizado material.

El OpEx incluye, específicamente:

- Los gastos de investigación y desarrollo reconocidos como gasto durante el período objeto del informe en el estado de resultado global consolidado de Amadeus (véase *nota 4.2.4 Activos intangibles* de las cuentas anuales consolidadas). Esto incluye todos los gastos no capitalizados que son directamente atribuibles a actividades de investigación o desarrollo, de acuerdo con las cuentas anuales consolidadas de Amadeus (NIC 38.126).

- Los gastos de mantenimiento y reparación y otros gastos directos relacionados con el mantenimiento diario de los activos del inmovilizado material se determinan en función de los costes de mantenimiento y reparación asignados a los centros de costes internos de Amadeus. Las partidas de costes asociadas se pueden encontrar en varias partidas del estado de resultado global consolidado, entre las que se incluyen las retribuciones a los empleados y gastos asimilados (mantenimiento y reparación de sistemas tecnológicos e infraestructuras).

En lo que respecta al numerador, véase lo indicado en referencia al KPI de CapEx en el apartado correspondiente. Únicamente se incluyen los gastos operativos (OpEx) correspondientes a la "categoría a".

El OpEx total elegible a 31 de diciembre de 2025 ascendía a 68,8 millones de euros (9,0 %), siendo ligeramente inferior que el ejercicio anterior (73,3 millones de euros (10,5 %), respectivamente, en 2024).

Actividades económicas analizadas más allá de las indicadas como elegibles

Amadeus facilita las transacciones entre los proveedores de viajes y los distribuidores de viajes, y proporciona soluciones tecnológicas esenciales para las empresas del sector. Amadeus proporciona soluciones tecnológicas a un amplio abanico de grupos de interés del sector: aerolíneas, aeropuertos, servicios de asistencia en tierra, empresas de alquiler de coches, corporaciones, operadores de cruceros y ferris, hoteles y centros de congresos, aseguradoras, distribuidores de viajes, organismos de turismo y los propios viajeros, entre otros. Para más información, consulte *NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor*

Amadeus ha construido una red comercial y operativa en todo el mundo que facilita la comercialización de productos a proveedores de viajes, reduciendo sus costes fijos de distribución y los riesgos asociados a los mismos, lo que permite que sus operaciones sean más flexibles y eficientes.

Además, la gran base de clientes tecnológicos de Amadeus respalda su inversión en I+D, liderando el desarrollo de soluciones tecnológicas avanzadas que se ponen a disposición de los clientes de forma flexible. Este enfoque reduce los riesgos y los costes fijos asociados a la inversión en infraestructura tecnológica y a los desarrollos internos. Esto resulta especialmente valioso en un sector caracterizado por frecuentes fusiones y adquisiciones.

La amplia red de clientes de Amadeus, su elevada inversión en I+D y su profundo conocimiento del sector de los viajes son elementos centrales de su propuesta de valor. Todo ello contribuye a que el sector de los viajes sea más eficiente y sostenible.

En conjunto, el negocio de Amadeus tiene éxito en la medida en que ayuda a mejorar la eficiencia operativa, económica y medioambiental de los actores de la industria del viaje.

Dadas las particularidades del negocio de Amadeus explicadas anteriormente, resulta difícil asignar sus actividades a la lista de actividades elegibles con arreglo a la Taxonomía de la UE. A juicio de Amadeus, algunas actividades relevantes de la compañía que contribuyen a la sostenibilidad medioambiental del sector turístico no están incluidas en la lista vigente de actividades de la Taxonomía. Además, una gran parte de los beneficios en materia de sostenibilidad de sus soluciones está estrechamente integrada con el resto de funcionalidades de los productos y servicios de Amadeus. A menudo, estos beneficios representan una fracción de su propuesta de valor, de su CapEx y de su OpEx, y no generan un volumen de negocios relevante. Por último, algunas de las actividades de Amadeus y su contribución a la sostenibilidad difícilmente pueden evaluarse de forma independiente del sistema general en el que operan.

En los párrafos siguientes, se explica con más detalle en qué consisten los casos descritos anteriormente y se aportan ejemplos de los mismos. Algunas de las actividades de Amadeus pueden encuadrarse en más de una de estas categorías.

Otras actividades económicas con impactos sostenibles positivos aún no contempladas en la Taxonomía

Al margen de las actividades económicas actualmente incluidas en la Taxonomía de la UE, Amadeus participa en otras actividades económicas que mejoran la eficiencia operativa de sus clientes, y esta eficiencia operativa también implica un mejor desempeño medioambiental, generalmente a través de una reducción en el consumo de combustible.

Por ejemplo, la solución Altéa Departure Control Flight Management se desarrolló para optimizar la distribución de la carga en aeronaves con mayor eficiencia y precisión en comparación con las soluciones que existían anteriormente, impulsando así la productividad y centralizando las operaciones en un único entorno. La solución aporta una serie de beneficios a la aerolínea, entre ellos:

- Mejor control de las salidas de los vuelos.
- Mejor gestión de la capacidad con cálculo automático de la distribución y el equilibrio de la carga.
- Gestión eficiente del servicio de asistencia en tierra mediante la aplicación de las preferencias y procesos por operador.
- Optimización de la gestión del personal mediante una planificación de turnos más sencilla, certificaciones de mercancías peligrosas y autorización y validación de los controladores de carga.

Todos los beneficios anteriores, y en particular la optimización de la estabilización horizontal de la aeronave, facilitan reducir el consumo de combustible y las emisiones de CO_2 liberadas a la atmósfera. Amadeus realizó un estudio con su cliente Finnair en 2011, analizando el rendimiento de aproximadamente 40.000 vuelos. El análisis concluyó que la solución de Amadeus ayudó a la aerolínea a mejorar la estimación del combustible necesario y redujo significativamente el consumo innecesario de combustible.[38] En 2024, Amadeus y Accenture llevaron a cabo una investigación similar. El estudio concluyó que el ahorro estimado de CO_2 obtenido gracias a la combinación de Amadeus Altéa DCS FM y Amadeus Sequence Manager, agregados a nivel de industria, puede suponer una reducción de emisiones equivalente a un 0,6 % de las emisiones totales anuales del sector de la aviación. Por consiguiente, la contribución de las soluciones tecnológicas a la sostenibilidad es muy relevante.

La actividad de creación e implementación de este *software* no se ha podido relacionar con ninguna de las actividades de la lista de actividades elegibles con arreglo a la taxonomía, a pesar de que la solución puede ayudar a reducir emisiones frente a otras soluciones menos sofisticadas disponibles en el mercado.

Actividades que contribuyen directa o indirectamente a la sostenibilidad, con baja relevancia en términos de volumen de negocios, CapEx u OpEx

En 2024, Amadeus procesó 484 millones de reservas aéreas (471,2 en 2024). Las plataformas de distribución de Amadeus, a través de las cuales se procesan las reservas, proporcionan a los usuarios tres elementos esenciales de información para ayudar al viajero a tomar su decisión de

[38] Los principales resultados del estudio se publicaron en https://amadeus.com/documents/en/airlines/case-study/amadeus-air-dispatch-case-study.pdf.

compra, a saber: horarios de vuelos, disponibilidad de asientos y tarifas. Además, las plataformas de distribución de Amadeus ofrecen información sobre las emisiones estimadas de CO_2 por pasajero para los itinerarios específicos consultados. Actualmente, esta información de emisiones estimadas de CO_2 por pasajero se obtiene gracias a acuerdos de Amadeus con diversos proveedores, entre ellos la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) de las Naciones Unidas, la Coalición Travalyst y la IATA. Está previsto ampliar este servicio a otros medios de transporte.

El objetivo de proporcionar esta información es ayudar a los viajeros a incorporar elementos de sostenibilidad en sus decisiones de compra. Teniendo en cuenta que Amadeus brinda esta información a millones de viajeros, se puede realizar una contribución relevante para aumentar la concienciación sobre los impactos en sostenibilidad y facilitar la selección de opciones de viaje más sostenibles.

Este componente de información de la propuesta de valor de la compañía constituye una funcionalidad adicional de nuestras plataformas de distribución que no genera ningún volumen de negocios directo, y resultará difícil —y en gran medida arbitrario— estimar un volumen de negocios indirecto basado en el valor añadido que aporta a la plataforma de distribución de Amadeus. Asimismo, la inversión necesaria para implantar esta funcionalidad es reducida en comparación con el CapEx y el OpEx globales de la empresa.

En conclusión, Amadeus considera que informar a millones de viajeros sobre las emisiones de CO_2 asociadas a sus desplazamientos contribuye a aumentar la concienciación en materia de sostenibilidad y a fomentar opciones de viaje más sostenibles. No obstante, esta actividad no está contemplada en la normativa actual de la Taxonomía de la UE y sería difícil medir su impacto en función del volumen de negocios obtenido o del gasto en CapEx y OpEx.

Actividades cuyo papel en la sostenibilidad difícilmente puede evaluarse de forma aislada

El sector de los viajes ha de considerarse como un sistema global en el que interactúan diferentes actores, y la eficiencia global del sistema depende del desempeño individual y también de la forma en que los diferentes actores interactúan entre sí.

Por ejemplo, a lo largo de los años, la industria aérea ha desarrollado determinados estándares respecto a aspectos esenciales como la seguridad y la mensajería, utilizando códigos que permiten operaciones combinadas como los acuerdos entre aerolíneas[39] o el uso compartido de códigos[40], que han contribuido a alcanzar factores de ocupación[41] superiores al 80 %, algo que sería muy difícil —si no imposible— lograr por aerolíneas individuales actuando de forma aislada o mediante medios de transporte alternativos.

Del mismo modo, Amadeus ha desarrollado soluciones para ayudar a sus clientes a ser más eficientes, aunque la mejora de eficiencia, en muchos casos, requiere la cooperación de múltiples actores. Por ejemplo, *Amadeus Sequence Manager* es una herramienta implementada en aeropuertos como el de Múnich o Copenhague. *Sequence Manager* aporta un enfoque colaborativo para optimizar los procesos de salida de los vuelos. *Sequence Manager* optimiza el orden de salida de vuelos desde sus plataformas de estacionamiento, lo que reduce el tiempo que las aeronaves pasan en la pista antes del despegue.

[39] Un acuerdo entre aerolíneas (*interlining*) hace referencia a un acuerdo comercial entre aerolíneas para gestionar pasajeros que viajan en itinerarios que requieren más de un vuelo y más de una aerolínea. A diferencia de las operaciones de código compartido, los acuerdos entre aerolíneas implican la participación de más de una aerolínea.

[40] El uso compartido de códigos (code sharing) es un acuerdo de comercialización entre dos o más aerolíneas mediante el cual una o varias aerolíneas venden billetes para un vuelo operado por otra aerolínea.

[41] El factor de ocupación en este caso se define como el número de pasajeros de una aeronave dividido por la capacidad total de asientos de dicha aeronave. Obviamente, cuanto mayor sea el factor de ocupación, más eficiente será el vuelo en términos de gasto de combustible y emisiones de gases de efecto invernadero por pasajero.

La solución permite un conocimiento común de la situación, compartido por todos los grupos de interés en el aeropuerto. Esta se basa en indicadores clave de rendimiento, preferencias y criterios predefinidos para maximizar el uso de todos los recursos aeroportuarios disponibles, minimizando los retrasos globales, reduciendo el consumo de combustible, las emisiones liberadas, la contaminación local por pasajero transportado y los costes económicos.

Sequence Manager aporta beneficios a todas las partes implicadas.

- Para los operadores aeroportuarios, ayuda a optimizar la capacidad general del aeropuerto con un mejor aprovechamiento de la infraestructura existente.
- Para los operadores de aviones, reduce los costes de combustible y mejora la puntualidad, dedicando menos tiempo a maniobras en pista y retrasos. La reducción del consumo de combustible implica menos emisiones de gases de efecto invernadero y menos contaminación local por pasajero transportado.
- Por último, mejora la experiencia del pasajero al disminuir la posibilidad de retrasos y conexiones perdidas, lo que a su vez reduce el impacto medioambiental negativo de las alteraciones de servicio.

Sequence Manager se utiliza en los aeropuertos, pero precisa de la colaboración de otros grupos de interés aeroportuarios para alcanzar su máximo potencial. La solución aporta beneficios que van más allá de la relación comercial de Amadeus con el aeropuerto. Por lo tanto, las mejoras de sostenibilidad que aporta no se pueden medir únicamente en términos del cliente que utiliza la solución, sino en el sistema aeroportuario global en el que opera la solución. Por consiguiente, Amadeus no observa una gran correlación entre el volumen de negocios, el CapEx o el OpEx vinculados a la solución y los beneficios que su uso aporta a la sostenibilidad.

Dado que los principales beneficios de sostenibilidad están relacionados con muchos grupos de interés que intervienen en el funcionamiento de Amadeus Sequence Manager y con el sistema global en el que opera la solución, no ha sido posible encajar esta actividad en ninguna de las actividades indicadas en el Reglamento de Taxonomía.

Sobre la base del razonamiento anterior, Amadeus está evaluando el cálculo de las emisiones de alcance 4, esto es, las reducciones de emisiones que se producen fuera del ciclo de vida o de la cadena de valor de un producto, pero que ocurren a consecuencia del uso de dicho producto, de manera que se pueda dar visibilidad a los beneficios explicados en los puntos anteriores. De acuerdo con el estudio encargado por Amadeus, un equipo de consultores externos estimó un ahorro anual de 4.000 toneladas de CO_2 solo en uno de los aeropuertos en los que opera la solución. Dichos ahorros se estiman sobre la base de una metodología desarrollada específicamente para evaluar los ahorros en comparación con otras soluciones existentes en el mercado pero, lamentablemente, no existe un mecanismo estándar para cuantificar estos ahorros.

A la vista del amplio margen de interpretación que, a juicio de Amadeus, permite la Taxonomía, se está adoptando un enfoque prudente. Ante la duda, no se están incluyendo las actividades como elegibles. No obstante, Amadeus continúa monitorizando diversas actividades que podrían considerarse elegibles en los informes de ejercicios futuros.

Anexo 2. Plantillas de indicadores clave de resultados (KPIs) - Actividades elegibles con arreglo a la taxonomía

Tabla I - Proporción de volumen de negocios de productos o servicios asociados a actividades económicas elegibles y alineadas con la taxonomía

Proporción del volumen de negocios

	Ejercicio fiscal 2025	Año			Criterios de contribución sustancial						Criterios DNSH (“No causa un perjuicio significativo”)									
	Actividades económicas (1)	Código (2)	Volumen de negocios (3)	Proporción del volumen de negocios, año 2025 (4)	Mitigación del cambio climático (5)	Adaptación al cambio climático (6)	Agua (7)	Contaminación (8)	Economía circular (9)	Biodiversidad (10)	Mitigación del cambio climático (11)	Adaptación al cambio climático (12)	Agua (13)	Contaminación (14)	Economía circular (15)	Biodiversidad (16)	Garantías mínimas (17)	Proporción del volumen de negocios alineado con la taxonomía (A.1.) o elegible con arreglo a la taxonomía (A.2.), año 2024 (18)	Categoría (actividad facilitadora) (19)	Categoría (actividad de transición) (20)
	Texto		Millones de euros	%	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
Datos de alineamiento	**A. ACTIVIDADES ELEGIBLES CON ARREGLO A LA TAXONOMÍA**																			
	A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
	Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (alineado con la taxonomía) (A.1)			0 %														0 %		
	De las cuales: actividades facilitadoras																			
	De las cuales: actividades de transición																			
Datos de elegibilidad	**A.2 Actividades elegibles con arreglo a la taxonomía pero medioambientalmente no sostenibles (actividades no alineadas con la taxonomía)**																			
					EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
	Actividad 8.1 - Procesamiento de datos, alojamiento y actividades relacionadas	CCM 8.1	502,7	7,7 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								7,3 %		
	Volumen de negocios de actividades elegibles con arreglo a la taxonomía pero medioambientalmente no sostenibles (actividades no alineadas con la taxonomía) (A.2)		502,7	7,7 %	7,7 %													7,3 %		
	A. Volumen de negocios de actividades elegibles con arreglo a la taxonomía (A.1+A.2)		502,7	7,7 %														7,3 %		
	B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES CON ARREGLO A LA TAXONOMÍA																			
	Volumen de negocios de actividades no elegibles con arreglo a la taxonomía		6.014,3	92,3 %																
	Total		6.517,0	100 %																

Tabla II - Proporción de CapEx de productos o servicios asociados con actividades económicas elegibles y alineadas con la taxonomía

Proporción de CapEx

	Ejercicio fiscal 2025	Año			Criterios de contribución sustancial						Criterios DNSH (“No causa un perjuicio significativo”)									
	Actividades económicas (1)	Código (2)	CapEx (3)	Proporción de CapEx, año 2025 (4)	Mitigación del cambio climático (5)	Adaptación al cambio climático (6)	Agua (7)	Contaminación (8)	Economía circular (9)	Biodiversidad (10)	Mitigación del cambio climático (11)	Adaptación al cambio climático (12)	Agua (13)	Contaminación (14)	Economía circular (15)	Biodiversidad (16)	Garantías mínimas (17)	Proporción de CapEx alineado con la taxonomía (A.1.) o elegible con arreglo a la taxonomía (A.2.), año 2024 (18)	Categoría (actividad facilitadora) (19)	Categoría (actividad de transición) (20)
	Texto		Millones de euros	%	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
Datos de alineamiento	**A. ACTIVIDADES ELEGIBLES CON ARREGLO A LA TAXONOMÍA**																			
	A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
	CapEx de actividades medioambientalmente sostenibles (alineado con la taxonomía) (A.1)			0 %														0 %		
	De las cuales: actividades facilitadoras																			
	De las cuales: actividades de transición																			
Datos de elegibilidad	**A.2 Actividades elegibles con arreglo a la taxonomía pero medioambientalmente no sostenibles (actividades no alineadas con la taxonomía)**																			
					EL;N/EL	EL;N/EL	EL;N/EL	EL;N/EL	EL;N/EL	EL;N/EL										
	Actividad 8.1 - Procesamiento de datos, alojamiento y actividades relacionadas	CCM 8.1	6,6	0,8 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,7 %		
	CapEx de actividades elegibles con arreglo a la taxonomía pero medioambientalmente no sostenibles (actividades no alineadas con la taxonomía) (A.2)		6,6	0,8 %	0,8 %													1,7 %		
	A. CapEx de actividades elegibles con arreglo a la taxonomía (A.1+A.2)		6,6	0,8 %														1,7 %		
	B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES CON ARREGLO A LA TAXONOMÍA																			
	CapEx de actividades no elegibles con arreglo a la taxonomía		862,2	99,2 %																
	Total		868,8	100 %																

Tabla III - Proporción de OpEx de productos o servicios asociados con actividades económicas elegibles y alineadas con la taxonomía

Proporción de OpEx

	Ejercicio fiscal 2025	Año			Criterios de contribución sustancial						Criterios DNSH (“No causa un perjuicio significativo”)									
	Actividades económicas (1)	Código (2)	OpEx (3)	Proporción de OpEx, año 2025 (4)	Mitigación del cambio climático (5)	Adaptación al cambio climático (6)	Agua (7)	Contaminación (8)	Economía circular (9)	Biodiversidad (10)	Mitigación del cambio climático (11)	Adaptación al cambio climático (12)	Agua (13)	Contaminación (14)	Economía circular (15)	Biodiversidad (16)	Garantías mínimas (17)	Proporción de CapEx alineado con la taxonomía (A.1.) o elegible con arreglo a la taxonomía (A.2.), año 2024 (18)	Categoría (actividad facilitadora) (19)	Categoría (actividad de transición) (20)
	Texto		Millones de euros	%	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
Datos de alineamiento	**A. ACTIVIDADES ELEGIBLES CON ARREGLO A LA TAXONOMÍA**																			
	A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
	OpEx de actividades medioambientalmente sostenibles (alineado con la taxonomía) (A.1)			0 %														0 %		
	De las cuales: actividades facilitadoras																			
	De las cuales: actividades de transición																			
Datos de elegibilidad	**A.2 Actividades elegibles con arreglo a la taxonomía pero medioambientalmente no sostenibles (actividades no alineadas con la taxonomía)**																			
					EL;N/EL	EL;N/EL	EL;N/EL	EL;N/EL	EL;N/EL	EL;N/EL										
	Actividad 8.1 - Procesamiento de datos, alojamiento y actividades relacionadas	CCM 8.1	68,8	9,0 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								10,5 %		
	OpEx de actividades elegibles con arreglo a la taxonomía pero medioambientalmente no sostenibles (actividades no alineadas con la taxonomía) (A.2)		68,8	9,0 %	9,0 %													10,5 %		
	A. OpEx de actividades elegibles con arreglo a la taxonomía (A.1+A.2)		68,8	9,0 %														10,5 %		
	B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES CON ARREGLO A LA TAXONOMÍA																			
	OpEx de actividades no elegibles con arreglo a la taxonomía		694,5	91,0 %																
	Total		763,3	100 %																

NEIS E1 - CAMBIO CLIMÁTICO

Como parte de la estrategia de y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027, la estrategia medioambiental se basa en tres pilares:

- Soluciones para los clientes. Apoyar a los clientes para optimizar su propio impacto medioambiental mediante las soluciones tecnológicas de Amadeus, y fomentar opciones de viaje sostenibles a través de información práctica.
- Ecosistema de los viajes. Colaborar con los grupos de interés del sector en iniciativas conjuntas de sostenibilidad para abordar los retos medioambientales globales.
- Personas y prácticas empresariales. Abordar el impacto medioambiental de las operaciones propias y, en la medida de lo posible, de la cadena de valor.

NEIS 2 - GOV-3 - E1 - Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos

Desde 2022, el Plan de Desempeño de Amadeus (*Amadeus Performance Plan*, APP), que forma parte de la remuneración variable de todos los empleados, incluye dos indicadores ambientales: NEIS E1.GOV-3 p. 13

- Consumo de electricidad por trabajador equivalente a tiempo completo[42] (kWh por FTE).
- Reducción y compensación de emisiones de alcance 1 y 2 en consonancia con el objetivo de alcanzar la neutralidad en carbono en 2025.

Junto con otros tres indicadores de sostenibilidad centrados en cuestiones sociales y de gobernanza, estos cinco parámetros constituyen el 12 % de la remuneración variable a corto plazo de todos los empleados de Amadeus (bonificación anual), incluidos el del Presidente y Consejero Delegado, así como el de los miembros del Comité Ejecutivo de Dirección. El Consejo de Administración queda excluido de esta remuneración variable. NEIS E1.GOV-3 p. 13

En Amadeus, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa el desempeño frente a los objetivos y determina si procede el pago, en función del nivel de consecución en relación con el objetivo.

Para más información, consulte la sección *NEIS 2 GOV-3 Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en los esquemas de incentivos*

NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar los IROs de importancia relativa relacionados con el clima

Impactos

Para determinar los impactos reales y potenciales asociados al cambio climático, Amadeus se ha basado en los temas y subtemas relacionados con el clima recogidos en el requisito de aplicación 16 de la NEIS 1. Especialmente, el inventario de gases de efecto invernadero (GEI) de Amadeus —incluidas las emisiones de alcance 1, 2 y 3—, las soluciones ofrecidas y la composición de la cadena de valor ascendente y descendente, se han tenido en cuenta a estos efectos, junto con otras fuentes relevantes. A partir de estas referencias, especialistas de Amadeus llevaron a cabo el proceso de identificación de impactos. Los impactos identificados se evaluaron y priorizaron según el

[42] El equivalente a tiempo completo (FTE) es la conversión del número de empleados a una base de jornada completa; por ejemplo, un empleado que trabaja a tiempo parcial cubriendo el 80 % de una jornada completa se considera 0,8 FTE.

procedimiento descrito en la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales.* NEIS E1.IRO-1 p. 20 a, AR 9 AR 10

Riesgos y oportunidades

Amadeus ha revisado su análisis de riesgos y oportunidades climáticos siguiendo las recomendaciones de las directrices del *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), incorporando los escenarios más recientes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés) y de la *Network for Greening the Financial System* (NGFS). NEIS E1.IRO-1 AR 11 a AR 13-AR 14

Escenarios relacionados con el clima NEIS E1.IRO-1 p. 21 AR 13-AR 14, NEIS E1.IRO-1 AR 11 d AR 13-AR 14, NEIS E1.IRO-1 AR 12 c AR 13-AR 14	Alcance NEIS E1.IRO-1 AR 11 c AR 13-AR 14, NEIS E1.IRO-1 AR 12 b AR 13-AR 14	Horizontes temporales NEIS E1.IRO-1 AR 11 b AR 13-AR 14
Para mejorar la comprensión por parte de Amadeus de los riesgos y oportunidades que podrían afectar a la compañía, se han seleccionado escenarios que representan los riesgos climáticos "óptimos" y "más extremos" tanto para el análisis de escenarios físicos como de transición.	El alcance del análisis consideró entidades relacionadas con las operaciones directas de Amadeus, incluida infraestructuras/ activos esenciales (ubicaciones de oficinas); la cadena de suministro de Amadeus, centrada en una subsección del proveedor más esencial; y elementos de la cadena de valor descendente, centrados en grandes clientes a nivel sectorial.	La compañía ha considerado el corto, medio y largo plazo según se definen en las fuentes y escenarios utilizados en la evaluación[1].

[1]Corto plazo (2021-2040), medio plazo (2041-2060) y largo plazo (2081-2100), según se definen en las fuentes oficiales de atlas climáticos, que no coinciden con los horizontes temporales definidos por Amadeus.

Riesgos físicos relacionados con el cambio climático NEIS E1.IRO-1 p. 20 b AR 13-AR 14

Operaciones propias de Amadeus

Este análisis se basa en los escenarios de las trayectorias de concentración representativa (RCP, por sus siglas en inglés) y de las trayectorias socioeconómicas compartidas (SSP, por sus siglas en inglés) del IPCC, incluidos los pronósticos climáticos a corto y largo plazo[43]: NEIS E1.IRO-1 AR 11 a AR 13-AR 14, NEIS E1.IRO-1 p. 21 AR 13-AR 14

- Escenarios de emisiones de GEI altas y muy altas (RCP 8.5, SSP3-7.0 y SSP5-8.522), para reflejar el escenario físico de cambio climático en el "peor caso". Estos escenarios ayudan a identificar las amenazas físicas y las vulnerabilidades regionales que podrían surgir si las temperaturas globales aumentaran en más de 4 °C para finales de siglo. NEIS E1.IRO-1 p. 20 b i AR 13-AR 14, NEIS E1.IRO-1 AR 11 d AR 13-AR 14
- Escenarios de emisiones de GEI muy bajas y bajas (RCP 2.6, SSP1-1.9 y SSP1-2.6), que describen un futuro en el que el aumento de la temperatura global se limita a 1,5 °C para 2100 y las emisiones globales de CO_2 se reducen hasta alcanzar el cero neto en torno a 2050.

Se han utilizado fuentes oficiales, como atlas climáticos[44], para determinar y evaluar la posible exposición de Amadeus a estos peligros. Estos incluyen tanto agudos —p. ej., inundaciones y precipitaciones intensas u olas de calor— como crónicos —p. ej., estrés térmico—, que pueden afectar a la compañía, en la actualidad y en el futuro.

Tomando los datos históricos como valor de referencia, el análisis examinó cambios en factores como la temperatura media, los episodios de calor extremo y los patrones de precipitaciones en los escenarios de emisiones mencionados, analizando el grado de riesgo que plantea cada peligro a corto, medio y largo plazo. Para ello, se consideraron las ubicaciones de los activos críticos de Amadeus.

[43] El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) plantea varios escenarios de trayectorias de concentración representativa (RCP) y de trayectorias socioeconómicas compartidas (SSP). Para más información, consulte https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/downloads/report/IPCC_AR6_SYR_SPM.pdf.
[44] Por ejemplo, https://climate.copernicus.eu/ y https://interactive-atlas.ipcc.ch/.

A lo largo de la evaluación, la probabilidad de ocurrencia y los posibles efectos sobre las operaciones, la salud y la seguridad, la reputación y los activos se valoraron mediante escalas específicas. Los resultados se consolidaron en diferentes categorías de riesgo. Se consideraron tanto los impactos iniciales como los residuales, teniendo en cuenta las medidas actualmente implantados.

Cadena de valor

Se revisó la información pública de los principales proveedores así como mapas de riesgos específicos del sector:

- Proveedores. Al recopilar información pública de los principales proveedores, Amadeus obtuvo información sobre los riesgos físicos presentes en su cadena de valor ascendente, incluidos, por ejemplo, interrupciones del suministro causadas por desastres naturales o fenómenos meteorológicos extremos. Asimismo, la información facilitada por proveedores a menudo incluye descripciones de acciones de control específicas y estrategias de mitigación de riesgos implementadas.
- Cadena de valor descendente. Se ha tenido en cuenta informes públicos, principalmente sectoriales, a fin de comprender los riesgos físicos relacionados con el clima que podrían afectar a sus principales segmentos de clientes.

Riesgos de transición relacionados con el cambio climático NEIS E1.IRO-1 p. 20 c AR 13-AR 14

Operaciones propias de Amadeus

En el proceso de identificación de riesgos se han considerado los riesgos y oportunidades de transición del TCFD, diferenciando entre los riesgos de mercado, reputacionales, tecnológicos y de políticas y legales. Partiendo de esta clasificación, especialistas internos identificaron un conjunto inicial de riesgos de transición. El proceso tuvo en cuenta distintos escenarios y horizontes temporales (corto, medio y largo plazo)[45]:NEIS E1.IRO-1 p. 21 AR 13-AR 14, NEIS E1.IRO-1 AR 12 a AR 13-AR 14

- La trayectoria de transición ordenada (SSP1-2.6 / Cero neto 2050) asume que las políticas climáticas se introducen de forma temprana y se vuelven gradualmente más estrictas para limitar el calentamiento global por debajo de 1,5 °C en 2050[46]. NEIS E1.IRO-1 p. 20 c i AR 13-AR 14, NEIS E1.IRO-1 AR 12 c AR 13-AR 14
- Los escenarios de altas emisiones (SSP3-7.0 / Políticas actuales) simulan la aplicación de acciones de mitigación limitadas.

Siguiendo la metodología de riesgos corporativos de Amadeus, se evaluó cualitativamente cada uno de los riesgos y oportunidades de transición previamente definidos, considerando su impacto potencial en las actividades empresariales y su probabilidad. NEIS E1.IRO-1 AR 12 a AR 13-AR 14

Cadena de valor

Para evaluar los riesgos y oportunidades de transición relacionados con la cadena de valor, se aplicó una metodología idéntica a la aplicada en el caso de riesgos físicos. En consecuencia, se tuvieron en cuenta los datos disponibles públicamente divulgados por los principales proveedores de Amadeus, junto con mapas de riesgos específicos de cada sector de los principales clientes.

Resultados

De la evaluación se concluye que, a día de hoy, no se identifican riesgos sustanciales asociados al cambio climático que superen el umbral de materialidad, de acuerdo a la metodología de riesgos

[45] Véase la imagen anterior.
[46] Más información en: https://www.ngfs.net/sites/default/files/media/2024/11/20/ngfs_climate_scenarios_technical_documentation.pdf

corporativa. Considerando los activos y la actividad empresarial de la compañía, se determinó que, por el momento, no existen activos ni actividades en Amadeus que requieran ajustes significativos para facilitar la transición hacia una economía neutra en carbono. Actualmente, no se identifican activos con altos niveles de emisiones de carbono ni activos bloqueados bajo el control de Amadeus que, de otro modo, pudieran, en su caso, exigir la puesta en marcha de cambios estructurales para cumplir objetivos climáticos. NEIS E1.IRO-1 p. 20 b ii NEIS E1.IRO-1 p. 20 c ii, NEIS E1.IRO-1 AR 11 c AR 13-AR 14, NEIS E1.IRO-1 AR 12 b AR 13-AR 14, NEIS E1.IRO-1 AR 12 d AR 13-AR 14

No obstante, durante la evaluación de materialidad, la compañía identificó varias oportunidades relacionadas con el cambio climático. El aumento de la demanda de soluciones para mitigar el cambio climático puede generar nuevas oportunidades de negocio (desempeño, flujos de caja).

Los detalles sobre los riesgos y las oportunidades relacionados con el cambio climático se presentan en la sección posterior *NEIS 2 - SBM-3 - E1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.* Asimismo, las cuentas anuales consolidadas de Amadeus incluyen una referencia a los riesgos de sostenibilidad, con especial énfasis en los vinculados al cambio climático, así como una visión general de los procesos empleados para su identificación y evaluación. Para más información, consulte *nota 22.5 Cuestiones de sostenibilidad*. NEIS E1.IRO-1 AR 15 AR 13-AR 14

NEIS 2 - SBM-3 - E1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

Como resultado de la evaluación de doble materialidad, se han identificado impactos y oportunidades materiales relacionados con la mitigación del cambio climático y la energía.

Impactos

Amadeus impacta sobre el medioambiente a nivel global a través de sus emisiones directas e indirectas de GEI (emisiones de alcance 1, 2 y 3). Aunque las emisiones de alcance 1 y 2 constituyen una proporción menor de la huella de carbono total de la compañía —representando el 6,31 % sobre el total de emisiones en 2025 (6,60 % en 2024)—, resulta relevante demostrar una actuación coherente ante los grupos de interés, en particular ante los empleados, así como la capacidad de Amadeus para su correcta gestión y reducción. Además, el uso energético en Amadeus, así como en el conjunto de su cadena de valor, presenta un margen de mejora tanto en términos de eficiencia como en lo que respecta al uso de fuentes renovables.

En particular, Amadeus reconoce la necesidad de equilibrar el crecimiento de las soluciones de IA con las consideraciones medioambientales. La sostenibilidad es uno de los seis pilares de la política de IA de Amadeus. En consecuencia, Amadeus está explorando la posibilidad de medir el uso energético derivado de estas herramientas, estimar su evolución y definir un plan para minimizar su impacto.

Asimismo, se han reconocido dos impactos positivos asociados a la mitigación del cambio climático que están relacionados con las soluciones tecnológicas de Amadeus, los proyectos de I+D verde y las inversiones estratégicas (para más información, consulte la sección *Mitigación del cambio climático y energía - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos)*. Con ellos, Amadeus trata de ayudar a sus clientes a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero. Además, las inversiones estratégicas —como colaboraciones y empresas conjuntas dedicadas a impulsar tecnologías ambientales— proporcionan a Amadeus una mayor visibilidad sobre los nuevos desafíos y perspectivas. Esto, a su vez, mejora la comprensión que tiene la compañía de la trayectoria global hacia la descarbonización.

Riesgos y oportunidades - Análisis de resiliencia

El análisis de resiliencia se ha realizado junto con la evaluación cualitativa del riesgo climático[47] teniendo en cuenta las proyecciones climáticas y abarcando los activos y las actividades empresariales de Amadeus. Sobre la base de los resultados obtenidos, Amadeus ha identificado las medidas de prevención y mitigación existentes y ha proporcionado recomendaciones para abordar cada riesgo específico. NEIS E1.SBM-3 p. 19 a AR 6, NEIS E1.SBM-3 p. 19 b AR 7a

A estos efectos, cabe señalar que algunas de las cuestiones analizadas podrían considerarse tanto riesgos como oportunidades; No obstante, Amadeus las ha clasificado de acuerdo con la evaluación percibida actualmente predominante, ya sea como riesgo o como oportunidad.

Como resultado, no se ha identificado ningún riesgo material relacionado con el clima, mientras que se han considerado materiales dos oportunidades. La tabla siguiente ofrece un resumen de los principales riesgos físicos y de transición relacionados con el clima identificados, así como de las principales medidas de resiliencia implantadas.

[47] Para más información sobre la metodología y los supuestos utilizados, incluidos los horizontes temporales, consulte la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales.* NEIS E1.SBM-3 AR 7b

Riesgos relacionados con el cambio climático NEIS E1.SBM-3 p. 18	Descripción y medidas de gestión NEIS E1.SBM-3 AR 8 b	Evaluación de riesgos NEIS E1.SBM-3 p. 19 c AR 8a
Riesgos físicos, agudos y/o crónicos Al operar en más de 190 países en todo el mundo, Amadeus, a lo largo de la cadena de valor, está expuesto a riesgos físicos tanto crónicos como agudos que pueden afectar a las comunidades en las que la compañía, sus proveedores y/o clientes operan. Según las proyecciones consideradas, los cambios a corto plazo podrían ser pequeños comparados con la variabilidad natural, pero se podría esperar que los cambios acumulados a lo largo del tiempo pudieran tener un efecto transformador en algunas áreas.		
Riesgos físicos que afectan al entorno social donde opera Amadeus	Tras evaluar tanto los riesgos climáticos como crónicos, Amadeus ha determinado que, en la actualidad, estos riesgos no son materiales. Esta evaluación se debe, en gran medida, a las operaciones mundiales de la compañía, que contribuyen a compensar amenazas locales. Por tanto, si las amenazas relacionadas con el cambio climático afectaran a determinados clientes, el alcance internacional de Amadeus podría ayudar a minimizar cualquier posible consecuencia financiera. En relación con los proveedores, como parte de su proceso de evaluación del riesgo de terceros, Amadeus consulta si, de acuerdo con las directrices establecidas por el Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, han identificando posibles riesgos y oportunidades relacionados con el clima . Por último, también es importante señalar que la compañía ha establecido un equipo internacional dedicado a gestionar iniciativas de responsabilidad social en respuesta a incidentes desfavorables en los mercados en los que opera.	Bajo a moderado
Riesgos físicos que afectan a proveedores de viajes o clientes de Amadeus		Bajo
Riesgos físicos que afectan a las operaciones de Amadeus	Dadas las extensas operaciones de Amadeus a escala internacional, la probabilidad de que alguna de sus oficinas pueda experimentar algún tipo de impacto podría ser significativa a largo plazo, especialmente en escenarios caracterizados por altas emisiones. Algunos ejemplos incluyen posibles aumentos de temperatura o la aparición de condiciones meteorológicas extremas más frecuentes en determinadas regiones (como Madrid o India). No obstante, debido al modelo operativo de Amadeus —que excluye la fabricación, promueve el teletrabajo y realiza sus operaciones, entre otros aspectos, en oficinas alquiladas— el riesgo de daños significativos para los activos de la compañía o para el personal es relativamente bajo. Asimismo, las oficinas de Amadeus se encuentran en distintas zonas climáticas, con diferencias ya significativas de temperaturas, que son manejables salvo que alcancen condiciones muy extremas. Además, la compañía ha establecido medidas de continuidad del negocio para gestionar las consecuencias de episodios meteorológicos extremos locales. El Business Resilience Program está estructurado para salvaguardar a los empleados, los activos y las instalaciones, al tiempo que garantiza que cualquier efecto adverso se mantenga en niveles gestionables, apoyando así un servicio ininterrumpido a los clientes. En este sentido, el servicio ininterrumpido al cliente 24/7 de Amadeus, con cobertura mundial, está preparado para proporcionar un apoyo adicional si fuera necesario. Amadeus también dispone de seguros que cubren tanto daños materiales como cualquier interrupción de la actividad empresarial.	Bajo
Riesgos de transición		
Riesgos regulatorios	El endurecimiento de la normativa climática y otros requisitos relacionados —como el precio de carbono, las obligaciones de reporte y las tasas por emisiones de CO_2, entre otras— podría incrementar los costes operativos y los requisitos de cumplimiento para Amadeus a escala mundial, especialmente en regiones con una legislación medioambiental estricta. El incumplimiento podría, en su caso, dar lugar a sanciones y daños reputacionales. Además, los proveedores y los clientes podrían enfrentarse a presiones regulatorias similares, con su posible repercusión en el negocio de Amadeus. Los impuestos sobre el carbono y la evolución de la regulación del transporte también podrían reducir la demanda de transporte aéreo y limitar la capacidad de los clientes para invertir en soluciones de Amadeus, lo que podría derivar en una pérdida de ingresos. No obstante, las evaluaciones internas sugieren que estos riesgos siguen siendo bajos, salvo que los marcos regulatorios se vuelvan excesivamente complejos o heterogéneos. Como respuesta, Amadeus está reforzando la comunicación con responsables políticos de la UE y otras partes relevantes, al tiempo que adopta prácticas internas reforzadas para supervisar y cumplir adecuadamente los requisitos normativos. Paralelamente, los principales proveedores y clientes parecen estar adoptando estrategias internas similares para garantizar el adecuado cumplimiento de los próximos requisitos regulatorios.	Bajo

Riesgos relacionados con el cambio climático NEIS E1.SBM-3 p. 18	Descripción y medidas de gestión NEIS E1.SBM-3 AR 8 b	Evaluación de riesgos NEIS E1.SBM-3 p. 19 c AR 8a
Riesgos reputacionales	Como consecuencia del aumento de la concienciación pública, al surgimiento de movimientos sociales como "flygskam" (vergüenza de volar) y a las crecientes expectativas de sostenibilidad de los grupos de interés en determinados mercados, Amadeus y su cadena de valor descendente podrían afrontar desafíos reputacionales vinculados al cambio climático. Además, el hecho de no ofrecer planes de descarbonización creíbles, no alcanzar objetivos de reducción de emisiones o no proporcionar productos y servicios sostenibles podría provocar una pérdida de competitividad, la exclusión de procesos de licitación y, en consecuencia, un posible descenso de los ingresos. Pese a no ser una empresa B2C y tener una interacción directa limitada con el público general, la reputación y la imagen de marca de Amadeus podrían verse afectadas si la compañía no aborda —o se percibe que no aborda— el cambio climático de forma responsable y eficaz. Otra preocupación es el riesgo de no cumplir sus objetivos a corto plazo y sus objetivos de cero emisiones netas basados en la ciencia, revalidados por la SBTi en 2025. Para afrontar este último reto, Amadeus utiliza su Sistema de Gestión Ambiental (EMS) desde 2009, con el objetivo de lograr mejoras continuas, y participa activamente en índices de sostenibilidad de reconocido prestigio. Estas iniciativas permiten a la compañía comunicar abiertamente sus logros ambientales y los avances hacia sus objetivos, así como identificar y adoptar prácticas líderes para la mejora continua.	Moderado
Riesgos tecnológicos	Las mejoras o innovaciones tecnológicas que apoyan la transición hacia un sistema económico de bajas emisiones de carbono y mayor eficiencia energética pueden tener un impacto significativo en las organizaciones. Como proveedor tecnológico para el sector de los viajes y el turismo, Amadeus debe promover soluciones que ayuden a los clientes a mejorar su eficiencia operacional. La mejora de la eficiencia operacional suele estar asociada a mejoras del desempeño medioambiental, por ejemplo en forma de una reducción del combustible consumido por pasajero transportado.	Moderado
Riesgos de mercado	Amadeus podría enfrentarse a riesgos de mercado derivados de la transición a una economía baja en carbono y de la evolución de las expectativas ambientales. Entre ellos figuran unos mayores costes operativos impulsados por la volatilidad de los precios de la energía o la escasez de recursos. Además, un desempeño ambiental insuficiente en comparación con los estándares del sector podría reducir la competitividad, las puntuaciones de sostenibilidad en las licitaciones y las oportunidades de negocio. En este sentido, el EMS proporciona información precisa y respalda la mejora continua de la eficiencia energética y la reducción de emisiones. Adicionalmente, se han puesto en marcha iniciativas para ampliar el uso de las energías renovables y promover la eficiencia energética en las operaciones. Asimismo, determinados cambios en sectores clave, como la aviación —debido a la adopción de combustible de aviación sostenible y otras medidas de baja emisión de carbono— podrían afectar a algunos clientes e influir indirectamente en los ingresos de Amadeus. Los proveedores, por su parte, podrían enfrentarse a mayores exigencias para mejorar la eficiencia energética o garantizar fuentes fiables. Esto es especialmente relevante para los centros de datos, donde cualquier interrupción del suministro energético puede influir en las operaciones, en función de la magnitud y del momento de la interrupción. En consecuencia, tomar decisiones debidamente fundamentadas que tengan en cuenta el desempeño en sostenibilidad de los centros de datos resulta relevante para mantener un suministro energético estable y, en última instancia, salvaguardar la continuidad de la actividad empresarial.	Moderado

[1]Los riesgos evaluados como altos, muy altos o críticos se consideran materiales; por el contrario, los riesgos identificados como bajos o moderados se consideran no materiales.

Las oportunidades para Amadeus relacionadas con el cambio climático están ligadas al desarrollo de soluciones tecnológicas que ayuden a informar a los viajeros sobre opciones de viaje sostenibles y contribuyan a que los proveedores de viajes mejoren la eficiencia ambiental de sus operaciones. Además de su impacto ambiental, estas soluciones pueden aumentar la conversión y la fidelización de clientes, así como mejorar la reputación en el mercado.

En este sentido, Amadeus desarrolla y promueve soluciones tecnológicas que pueden ayudar a los clientes a reducir sus emisiones de GEI. La creciente demanda de productos y servicios que contribuyen a combatir el cambio climático genera oportunidades de negocio que podrían tener un posible efecto financiero en Amadeus (rendimiento financiero y flujos de efectivo). Para más información, consulte la sección *Mitigación del cambio climático y energía - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos*.

Amadeus ha optado por aplicar la opción de incorporación gradual para omitir los efectos financieros de los riesgos físicos y de transición materiales y las oportunidades potenciales relacionadas con el clima que exigidos en *E1-9 - Efectos financieros previstos de los riesgos físicos y de transición materiales y oportunidades potenciales relacionadas con el cambio climático,* dada la complejidad e incertidumbre de los cálculos de dichos efectos financieros.

Mitigación del cambio climático y energía - Huella de carbono y consumo de energía

Lista de IRO - NEIS E1 - Mitigación del cambio climático y energía				
Mitigación del cambio climático	E1.3	- Impacto ambiental y social de alcance 1 y 2 de Amadeus	Operaciones propias	Real
	E1.4	- Impacto ambiental y social de alcance 3 de Amadeus	Cadena de valor	
Energía	E1.5	- Impacto ambiental del consumo de energía de Amadeus	Operaciones propias	

- Impacto negativo

E1 - 1 - Plan de transición para la mitigación del cambio climático

Amadeus ha asumido el compromiso de alcanzar cero emisiones netas antes de 2050, en consonancia con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 °C respecto a los niveles preindustriales, de conformidad con el Acuerdo de París y los objetivos climáticos de la UE. Este compromiso, recogido en la *Sustainability (ESG) Ambition* 2023-2025 de Amadeus, es coherente con la estrategia global de la compañía y sus pilares operativos, y se ha integrado tanto en la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 como en el Plan de Transición Climática de Amadeus (en adelante, también el "Plan"), que han recibido el respaldo del Comité de Dirección de Sostenibilidad (ESG) y de la *Sustainability Office*, respectivamente. NEIS E1-1 p. 14 , NEIS E1-1 p. 16 a AR 2, NEIS E1-1 p. 16 h, NEIS E1-1 p. 16 i

Para alcanzar las emisiones netas cero de GEI de alcance 1, 2 y 3 para 2050, se han fijado objetivos intermedios a fin de garantizar un progreso adecuado en los próximos años:

- Reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 en un 42 % para 2030 respecto al año base 2022.
- Reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 3 en un 25 % para 2030 respecto al año base 2022.
- Reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 1, 2 y 3 en un 90 % para 2050 respecto al año base 2022, y neutralizar las emisiones residuales mediante la eliminación permanente de carbono de la atmósfera.

Además, Amadeus ha alcanzado su objetivo interno de lograr la neutralidad de carbono en 2025, tras adherirse, en 2017, al compromiso de Neutralidad Climática de la ONU y comprometerse

formalmente a un crecimiento neutro en carbono. Este objetivo abarca las emisiones de alcance 1 y 2 totales de Amadeus, y es independiente y adicional a los objetivos de Amadeus validados por la SBTi.

Para más información, consulte *E1-4 - Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo.*

Para lograr estos objetivos, Amadeus continuará implementando acciones a corto, medio y largo plazo. Los detalles relacionados se pueden consultar en la sección *E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático.* NEIS E1-1 p. 16 b

Acciones de reducción			Compensaciones
Medición para reducir o eliminar las emisiones de gases de efecto invernadero en las operaciones de Amadeus y, en la medida de lo posible, en las fases de la cadena de valor.			Amadeus seguirá invirtiendo en certificados de reducción de emisiones que reduzcan, eviten o eliminen emisiones de gases de efecto invernadero. Es importante señalar que las compensaciones no se contabilizan como un progreso hacia los objetivos de Amadeus validados por la SBTi. Se utilizan para cumplir el objetivo interno de neutralidad de carbono de Amadeus mencionado anteriormente.
Implementación de medidas de eficiencia energética para mejorar la eficiencia ambiental de las operaciones propias. Esto aplica tanto a oficinas propias como alquiladas, así como a las actividades de procesamiento de datos de Amadeus.	Autoabastecimiento de energía renovable cuando sea posible en las oficinas de Amadeus. Uso de instrumentos de mercado como las Garantías de Origen de energía renovable.	Colaboración con la cadena de valor ascendente para reducir las emisiones de alcance 3, mediante acciones cooperativas con proveedores y la incorporación de criterios ambientales en los procesos de compra de Amadeus.	
Amadeus también ayuda a los clientes a descarbonizar su actividad mediante el desarrollo de soluciones tecnológicas. Para más información, consulte la sección *Mitigación del cambio climático y energía -Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos*			

Los avances relativos a la implementación del plan de transición y la consecución de los objetivos se describen en las secciones siguientes. En particular, la información sobre el uso de energía de Amadeus puede encontrarse en la sección *E1-5 Consumo y combinación energéticos* y las emisiones totales de gases de efecto invernadero en la sección *E1-6 Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales.* NEIS E1-1 p. 16 j

En 2025 Amadeus realizó una evaluación a fin de determinar las inversiones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos en el Plan de Transición, en particular el objetivo de abastecerse de electricidad 100 % renovable para 2030. La compañía está optimizando el uso de la energía y prevé recurrir a instrumentos basados en el mercado para alcanzar dicho objetivo. No obstante, los mercados globales de certificados de energía renovable carecen de estandarización y presentan una elevada volatilidad de precios. Como resultado, el coste total estimado para lograr el objetivo a 2030 supera los 400.000 euros, quedando el importe final sujeto a fluctuaciones en función de las condiciones de mercado. La información para dar respuesta a los requerimientos del Reglamento 2020/852 se encuentran disponibles en la sección *Divulgación de información de conformidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento de Taxonomía).* NEIS E1-1 p. 16 c , NEIS E1-1 p. 16 e AR 4, NEIS E1-1 p. 16 f

En relación con las emisiones bloqueadas procedentes de activos y productos clave, Amadeus ha determinado que estas emisiones no deberían impedir el logro de los objetivos de reducción de GEI, estando previsto que sus planes para migrar de su propio centro de datos a servicios basados en la nube finalicen en 2026[48]. NEIS E1-1 p. 16 d AR 3

Por último, de acuerdo con sus actividades, Amadeus no está excluida de los índices de referencia de la UE alineados con el Acuerdo de París. NEIS E1-1 p. 16 g AR 5

[48] Amadeus esencialmente alquila sus oficinas y las emisiones relacionadas con sus productos son residuales. En consecuencia, las emisiones bloqueadas no son aplicables.

E1-2 Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo

En la tabla siguiente se enumeran las políticas vigentes para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la mitigación del cambio climático y la energía:

Políticas clave - Mitigación del cambio climático y energía - Huella de carbono y consumo de energía NEIS E1-2 p. 24

Política Ambiental - Huella de carbono y consumo de energía	IRO relacionados	E1.3, E1.4, E1.5
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a, NEIS E1-2 p. 25 AR 16-AR17	Mediante esta política, Amadeus formaliza sus principios operativos y compromisos en materia ambiental para mejorar, de manera continua, el desempeño ambiental de sus operaciones propias y su cadena de valor: • Identificar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades ambientales de las operaciones propias de Amadeus y su cadena de valor, incluidos, entre otros, los relacionados con el cambio climático. • Gestionar de forma eficaz los impactos, riesgos y oportunidades ambientales materiales, en particular los relacionados con la energía, la mitigación del cambio climático y las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero. • Reducir las emisiones de acuerdo con los objetivos del Acuerdo de París, a un ritmo compatible con el aumento máximo de 1,5 ºC de la temperatura, siguiendo las directrices de la SBTi. • Promover medidas de eficiencia energética. • Ampliar el uso de energías renovables. • Trasladar de forma eficaz los principios contenidos en esta política a proveedores relevantes, contratistas y socios comerciales.	

Política de Sostenibilidad - Huella de carbono y consumo de energía	IRO relacionados	E1.3, E1.4, E1.5
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de Sostenibilidad formaliza la estrategia y el compromiso de Amadeus en relación con el desarrollo sostenible mediante los principios que rigen el resto de políticas relacionadas con la sostenibilidad. En particular, el documento formaliza el compromiso de Amadeus de fomentar la sostenibilidad ambiental, incluyendo: • Asumir la responsabilidad del impacto ambiental de las operaciones de Amadeus e implementar iniciativas para mejorar el desempeño ambiental de la compañía. • Medir el impacto ambiental generado por Amadeus, establecer planes de acción para reducir emisiones y monitorizar los avances, así como promover prácticas responsables entre los empleados.	

Política de Derechos Humanos - Huella de carbono y consumo de energía	IRO relacionados	E1.3, E1.4, E1.5
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La finalidad de la Política de Derechos Humanos es reafirmar el compromiso de Amadeus de respetar y promover los derechos humanos en sus operaciones y en su cadena de suministro. Esta política incluye, entre otros compromisos, integrar la sostenibilidad en todas sus actividades y fomentar la sostenibilidad ambiental entre sus grupos de interés. La política hace referencia al Código Ético y de Conducta Profesional y a la Política Ambiental de Amadeus, ya que incluyen compromisos y objetivos relacionados con el medioambiente y establecen directrices y buenas prácticas para contribuir a la lucha contra el cambio climático, prevenir la contaminación en procesos de producción, promover la economía circular, el uso adecuado de los recursos hídricos y la protección de la biodiversidad y la naturaleza. Para más información sobre las actuaciones destinadas a proporcionar o posibilitar medidas correctoras para los impactos en los derechos humanos, véase la sección *NEIS 2 GOV-4 - Declaración sobre la diligencia debida.*	

Política de IA de Amadeus - Huella de carbono y consumo de energía	IRO relacionados	E1.3, E1.4, E1.5
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de IA de Amadeus establece el marco de la compañía para el desarrollo, despliegue y uso de la inteligencia artificial, garantizando que estas actividades se ajusten a valores éticos y a toda la legislación aplicable, como el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE. Esta política introduce seis principios rectores y éticos que regulan el desarrollo y la aplicación de herramientas de IA, lo que incluye, entre otros aspectos, la sostenibilidad ambiental. En este sentido, la política muestra el compromiso de Amadeus de no perder de vista la sostenibilidad del proceso de creación de herramientas de IA para reducir la huella de carbono a lo largo de todo el ciclo de vida de una herramienta de IA, es decir, durante el diseño, el entrenamiento, el desarrollo, la validación, el reajuste, la implementación y su uso.	

E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático

El Plan de Transición Climática de Amadeus incluye planes de acción para reducir los impactos climáticos y abordar las emisiones. Como se ha indicado, el plan está alineado con el objetivo del Acuerdo de París de limitar el calentamiento global a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales y promueve la adaptación del Grupo a una economía baja en carbono.

Acciones clave - Mitigación del cambio climático y energía NEIS E1-3 p. 28

Proyecto Helios NEIS E1-3 p. 29 a	IROs relacionados E1.3, E1.5
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Oficinas de Amadeus S.A.S. en Niza
Políticas asociadas	Política Ambiental, Política de Sostenibilidad
Horizontes temporales	2023-2025
Descripción y resultados NEIS E1-3 p. 29 b, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	El objetivo del proyecto Helios es reducir el consumo de energía e incrementar el uso de energías renovables en la mayor sede de Amadeus, ubicada en Niza. Se inició en 2023, impulsado por más de 50 empleados voluntarios con el liderazgo de la dirección de la empresa, y consta de varias acciones: • Sustitución de equipos de calefacción, ventilación y aire acondicionado para aumentar la eficiencia. • Instalación de ventanas de doble acristalamiento. • Mejora del aislamiento de las cubiertas en los edificios donde se identificó una pérdida de calor significativa mediante termografía. • Transición a iluminación LED en los aparcamientos. • Instalación de energía geotérmica. La instalación de energía geotérmica se completó a finales de 2025 y supuso un hito muy significativo. Se espera que permita lograr anualmente los siguientes ahorros: • Reducción del 61 % del consumo de energía para calefacción y refrigeración. • Ahorro del 80 % (260 t de CO_2 al año) de emisiones de gases de efecto invernadero. • Reducción del consumo de agua en un 30 % (ahorro de 10.000 m^3 de agua).

Medidas de eficiencia energética en edificios de oficinas NEIS E1-3 p. 29 a	IRO relacionados E1.3, E1.5
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Oficinas del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política Ambiental, Política de Sostenibilidad
Horizontes temporales	2024-2030
Descripción y resultados NEIS E1-3 p. 29 b, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus lleva a cabo determinadas acciones recomendadas como resultado de auditorías energéticas en sus edificios de oficinas, como la sustitución de bombillas en la oficina de Madrid. Además, la empresa ha comenzado a instalar sensores de presencia en algunas oficinas y prevé cubrir el 50 % del espacio total de las sedes de Amadeus. Estas medidas contribuyen a mejorar la eficiencia energética de la climatización de los espacios, con una reducción estimada del 8 % del consumo eléctrico. Una planificación eficiente del uso de la energía incluyó la reducción del área de oficinas abiertas los viernes durante los meses de verano en Madrid -restringiendo el uso de electricidad y climatización a algunas áreas adaptándolo a la menor ocupación-, así como la iniciativa Switch Off Fridays en Bangalore, donde las luces de las áreas de trabajo se apagan durante una hora de baja ocupación. Asimismo, se prevé realizar otras actuaciones para mejorar el aislamiento de los edificios, así como actividades destinadas a reducir el consumo de electricidad, gas natural, diésel y refrigerantes. Con estas y otras medidas similares, en 2025 se evitaron más de 100 t de CO_2, y para 2030 se espera evitar aproximadamente 700 t de CO_2.

Energía renovable NEIS E1-3 p. 29 a	IRO relacionados E1.3, E1.5
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Oficinas del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política Ambiental, Política de Sostenibilidad
Horizontes temporales	Base anual, desde 2024

Descripción y resultados
NEIS E1-3 p. 29 b, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e
	Para cumplir su objetivo de alcanzar un abastecimiento anual de electricidad 100 % renovable para 2030, Amadeus tiene previsto:
	• Adquirir certificados de Garantías de Origen de energía renovable o instrumentos similares, ampliando progresivamente su uso hasta cubrir todas las oficinas de Amadeus. Amadeus viene utilizando Garantías de Origen de energía renovable para la electricidad consumida en su Centro de Datos en Alemania desde 2019. Con la transición de Amadeus a soluciones en la nube, a través de alianzas estratégicas, la demanda eléctrica del Centro de Datos se redujo en 2025, lo cual representa el 58 % del consumo eléctrico total de la empresa, frente al 61 % en 2024. En los próximos años se prevé que esta cifra disminuya aún más. Teniendo en cuenta la migración a la nube[1]:
	  • Se ha definido una hoja de ruta para la compra de energía renovable en función del tipo de certificados disponibles en los países donde se encuentran las oficinas, priorizando aquellos con mayor consumo eléctrico. En 2025, se presentó y aprobó internamente dicho plan.
	  • Esto también permitirá acceder a infraestructuras de centros de datos más avanzadas y a un uso eficiente de los recursos informáticos a través de un mejor ajuste entre la demanda y la capacidad de procesamiento de datos. En consecuencia, se espera mejorar la eficiencia energética por transacción procesada.
	En 2025 el abastecimiento activo de electricidad renovable cubrió el consumo en sedes ubicadas en Lisboa, Londres, Manila, Niza y París, además del Centro de Datos en Alemania.
	• Cuando sea posible, aumentar la producción de electricidad renovable para autoconsumo.
	La instalación de energía geotérmica inaugurada a finales de 2025 en la mayor sede de Amadeus, en Niza, ha incrementado la energía renovable autogenerada. Junto con los paneles fotovoltaicos instalados en la oficina de Londres, el total de energía renovable generada por Amadeus para autoconsumo fue de 549,610 kWh en 2025 (60.519 kWh en 2024). Las instalaciones de energía renovable se limitan a un número reducido de edificios que Amadeus posee o sobre los que tiene derechos o capacidad de influencia, de entre sus más de 100 oficinas en todo el mundo.
	Mediante estas acciones, Amadeus evitará el 100 % de sus emisiones de alcance 2 para 2030 (basadas en el mercado).

[1]La migración a la nube tiene implicaciones en el inventario de emisiones de Amadeus, concretamente una reducción de las emisiones de alcance 1 y 2 de Amadeus y un aumento de las emisiones de alcance 3 categoría 1 por los proveedores de servicios en la nube.

Compromiso de los proveedores NEIS E1-3 p. 29 a	IRO relacionados E1.4
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Proveedores del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política Ambiental, Política de Sostenibilidad
Horizontes temporales	2024-2050
Descripción y resultados NEIS E1-3 p. 29 b, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Para descarbonizar las actividades relacionadas con los proveedores —que representan más de la mitad de las emisiones de alcance 3 de Amadeus—, la compañía trabaja con sus proveedores para promover el establecimiento de objetivos de reducción de emisiones de carbono alineados con los objetivos de Amadeus y demostrar así avances hacia su consecución. Amadeus ha clasificado a sus proveedores en función de la actividad, la ubicación y el gasto, y ha identificado aquellos con mayores emisiones. Además, ha empezado a evaluar si han establecido objetivos basados en la ciencia o planes de descarbonización. Amadeus prioriza la colaboración con sus principales proveedores en función de las emisiones. En este contexto, la empresa reforzó sus procesos de colaboración con los principales proveedores durante 2025. Como los servicios en la nube son cada vez más relevantes para Amadeus debido a la migración a la nube, Amadeus está en contacto con sus proveedores de servicios en la nube para obtener una mayor visibilidad sobre sus emisiones. Asimismo, a través de los procesos de compras, la compañía reconoce a aquellos que cuentan con un mayor porcentaje de suministro de origen renovable. Aunque se espera que las emisiones de los servicios en la nube aumenten en la categoría 1 del alcance 3, con estas acciones, Amadeus espera reducir más de 19.000 t de CO_2eq de sus categorías 1 y 2 de alcance 3.

Reducción de la huella de los viajes de negocios NEIS E1-3 p. 29 a	IRO relacionados E1.4
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política Ambiental, Política de Sostenibilidad
Horizontes temporales	A partir de 2025
Descripción y resultados NEIS E1-3 p. 29 b, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus compra anualmente cantidades limitadas de certificados de combustible de aviación sostenible (SAF, por sus siglas en inglés) a través de programas de aerolíneas como el Círculo SAF de Iberia y el Corporate Value Fund de Lufthansa Group, así como a través de Chooose[1]. Amadeus también fomenta las prácticas de eficiencia y ahorro en los desplazamientos, por ejemplo, compartiendo traslados entre empleados. En 2025, Amadeus ha mitigado 369,21 t de CO_2e de su alcance 3, categoría 6, gracias a la compra de SAF, y espera conseguir reducciones similares en los próximos años, con la expectativa de que unos precios más bajos del SAF en el futuro permitan reducciones adicionales más significativas.

[1]Además de adquirir créditos de carbono para compensar la totalidad de las emisiones derivadas de los viajes de negocios mediante reducciones certificadas de emisiones (RCE) del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL), si bien estos no computan a efectos de los objetivos aprobados por la SBTi. La compra de estos créditos sirve más bien para dar cumplimiento al compromiso interno de la compañía de alcanzar la neutralidad de carbono, tal como se ha indicado anteriormente.

Trabajo híbrido y movilidad sostenible NEIS E1-3 p. 29 a	IRO relacionados E1.4
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política Ambiental, Política de Sostenibilidad
Horizontes temporales	A partir de 2022
Descripción y resultados NEIS E1-3 p. 29 b, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	La implantación del modelo de trabajo híbrido en 2022 —que equilibra las necesidades empresariales con la flexibilidad para que los empleados combinen el teletrabajo y la actividad presencial en la oficina — contribuyen a reducir las emisiones de alcance 3 de Amadeus derivadas de los desplazamientos al centro laboral (categoría 7). Se espera que en 2030 se eviten más de 2.000 t de CO_2, considerando tanto el crecimiento de la plantilla de Amadeus como la adopción de tecnologías más limpias para los vehículos de pasajeros. Además, en algunas sedes de Amadeus, como Londres, se han facilitado los desplazamientos al centro de trabajo en medios de transporte sin combustible fósil mediante aparcabicis para el personal de la empresa y la instalación de puntos de carga para bicicletas eléctricas.

Concienciación medioambiental NEIS E1-3 p. 29 a	IRO relacionados E1.3, E1.5
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política Ambiental, Política de Sostenibilidad
Horizontes temporales	A partir de 2024
Descripción y resultados NEIS E1-3 p. 29 b, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus ofrece a los empleados la oportunidad de participar en formaciones ambientales especializadas, dotándoles de los conocimientos necesarios para afrontar los retos de sostenibilidad. Con los años, estos programas de formación se han reforzado. Por ejemplo, la compañía lleva a cabo una campaña centrada en la sostenibilidad, compuesta por cuatro módulos, y tiene como objetivo aumentar la concienciación de los empleados sobre temas relacionados, como el cambio climático. Además, a lo largo del año se han organizado diversos seminarios web sobre materias como modelos climáticos, las compensaciones de carbono, las certificaciones de energía renovable o iniciativas como el Mes de la Limpieza Digital. En 2025, los programas de formación contaron con la asistencia de más de 5.830 empleados. A través de estas oportunidades formativas y campañas de sensibilización, Amadeus aspira a crear una plantilla informada y proactiva que pueda contribuir a la consecución de los objetivos ambientales de la empresa.

Iniciativas de ingeniería de software sostenible NEIS E1-3 p. 29 a	IRO relacionados E1.5
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política Ambiental, Política de Sostenibilidad

Horizontes temporales	A partir de 2024
Descripción y resultados NEIS E1-3 p. 29 b, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus lleva a cabo iniciativas de ingeniería de *software* sostenible orientadas a impulsar mejoras continuas de la eficiencia energética y del *hardware* mediante una implicación sistemática de los desarrolladores, la medición del rendimiento y optimizaciones específicas. En 2025, estos esfuerzos se centraron en hacer que la aplicación *Amadeus Shopping* fuera más eficiente y sostenible: • Reducción continua de CO_2: En 2025, la migración completa de *Flight Search Engine* a Microsoft Azure, combinada con las optimizaciones algorítmicas que se están realizando, permitió reducir de forma significativa las necesidades de computación. Se logró una reducción del 30 % de la potencia de computación necesaria por transacción atendida mediante técnicas de IA y aprendizaje automático para mejorar la eficiencia del motor de búsqueda, el autoescalado dinámico de servidores y la adopción de ARM, lo que redujo directamente la huella energética de cada solicitud. Una vez más, en 2025, la compañía da cumplimiento a su compromiso de reducir las necesidades de computación de la aplicación del motor de compras en, al menos, un 10 % anual desde 2021. • Transformación en la nube: En 2025, *Flight Search Engine* migró completamente a Microsoft Azure, lo que supuso una mejora en la escalabilidad, la resiliencia y el rendimiento. • Eficiencia del *hardware*: La reducción del 30 % en los servidores se complementa con un incremento adicional de aproximadamente el 20 % en la eficiencia del *hardware*, gracias a los procesadores más recientes de Azure, en comparación con la generación anterior en la infraestructura propia. • Migración a ARM: Amadeus pasó el 99 % de las cargas de trabajo a servidores basados en ARM, que consumen menos energía y ofrecen mejor rendimiento, lo que contribuye a reducir el impacto ambiental.

Con la creciente relevancia de la inteligencia artificial, la compañía está explorando formas de monitorizar el consumo de energía y las emisiones de carbono vinculadas al uso que hace de la IA, tanto internamente como en las soluciones para los clientes. Simultáneamente, para reducir la huella de carbono a lo largo de todo el ciclo de vida de una herramienta de IA, Amadeus promueve la recopilación y uso de los datos esenciales para cada proyecto, minimizando las necesidades de almacenamiento y optimizando la eficiencia del modelo, por ejemplo, ejecutando cálculos en horas valle.

Además, se ha definido un proceso formal para identificar y mapear sistemas y casos de uso de IA. Este enfoque estructurado permite a Amadeus identificar y abordar de manera proactiva las áreas de riesgo, sentando las bases para una adopción responsable de la IA y un cumplimiento continuo. Asimismo, Amadeus ofrece a sus empleados formación especializada en IA generativa, que abarca aspectos de su aplicación ética, sostenible y responsable. Se ha incluido más información sobre temas relacionados con la IA en la sección *Inteligencia artificial (específico de la entidad)*.

En cuanto a los recursos asignados, en 2025 Amadeus realizó una evaluación a fin de determinar las inversiones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos en el Plan de Transición, en particular el objetivo de abastecerse de electricidad 100 % renovable para 2030. La compañía está optimizando el uso de la energía y prevé recurrir a instrumentos basados en el mercado para alcanzar dicho objetivo. No obstante, los mercados globales de certificados de energía renovable carecen de estandarización y presentan una elevada volatilidad de precios. Como resultado, el coste total estimado para lograr el objetivo de 2030 supera los 400.000 euros, quedando el importe final sujeto a fluctuaciones en función de las condiciones de mercado. NEIS E1-3 AR21, NEIS E1-3 p. 29 c ii,16 c AR 22, NEIS E1-3 p. 29 c iii,16 c AR 20

E1-4 - Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo

En 2025, Amadeus revalidó sus objetivos a corto plazo y de cero emisiones netas con SBTi. La actualización vino motivada por cambios en las emisiones del año base, a consecuencia de la inclusión de adquisiciones recientes, como Vision-Box, así como ciertos cambios metodológicos.

Entre estos, el principal deriva del enfoque revisado de extrapolación que se aplica en el Sistema de Gestión Ambiental (EMS) de Amadeus. Anteriormente, de 2018 a 2024, la extrapolación se basaba en el número medio de equivalentes a tiempo completo (FTE), que incluía tanto al personal interno como externo. Sin embargo, a partir de 2025, la variable utilizada para la extrapolación es la

superficie neta en metros cuadrados (m^2), en consonancia con las prácticas habituales para evaluar la eficiencia y el uso de recursos de los edificios de oficinas. Para más información sobre el EMS, consulte la seccione *Parámetros en relación con la mitigación del cambio climático - Sistema de Gestión Ambiental.*

Teniendo en cuenta estos cambios, los objetivos de Amadeus basados en la ciencia, de acuerdo con una trayectoria de 1,5 °C, son los siguientes: NEIS E1-4 p. 32 , NEIS E1-4 p. 33 AR 27-AR 29, NEIS E1-4 p. 34 a + 34 b, NEIS E1-4 p. 34 d

- Objetivos a corto plazo:
  - Amadeus se compromete a reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 en al menos un 42 % para 2030 respecto al año base 2022.
  - Amadeus se compromete a aumentar el abastecimiento anual activo de electricidad renovable del 61 % en 2022 al 100 % en 2030.
  - Amadeus se compromete a reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 3 en un 25 % para 2030 respecto al año base 2022.
  - Amadeus se compromete a que el 25 % de sus proveedores por emisiones, abarcando bienes y servicios comprados, se hayan marcado objetivos basados en la ciencia para 2028.
- Objetivos a largo plazo - Cero emisiones netas para 2050:
  - Amadeus se compromete a reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 1, 2 y 3 en un 90 % para 2050 respecto al año base 2022.

La metodología utilizada para realizar un seguimiento del desempeño con respecto a los objetivos de alcance 2 es el enfoque basado en el mercado[49].

Amadeus eligió el año 2022 como año base a raíz de las tendencias y los acontecimientos globales con impacto sobre los viajes y el turismo, en particular los que afectan a las operaciones de Amadeus -como la crisis sanitaria de la COVID-19 y los acontecimientos geopolíticos y de seguridad-, a fin de mitigar la influencia de factores externos que pudieran distorsionar la huella de carbono de Amadeus y seleccionar cifras representativas. NEIS E1-4 AR 25 a

Los objetivos abarcan las emisiones del Grupo. El enfoque de consolidación utilizado para calcular las emisiones de GEI abarca el perímetro total del grupo. NEIS E1-4 p. 34 b

Tras una evaluación de las directrices de SBTi para el sector de las "tecnologías de la información y la comunicación (TIC)", se determinó que los criterios sectoriales específicos para las TIC no son obligatorios para Amadeus. En consecuencia, no se ha aplicado una trayectoria sectorial de descarbonización. No obstante, al establecer sus objetivos, Amadeus ha tenido en cuenta acuerdos climáticos mundiales y marcos regulatorios internacionales orientados a limitar el aumento de la temperatura global a 1,5 °C[50]. Asimismo, durante el proceso de definición de objetivos, el Grupo ha evaluado los cambios organizativos previstos y desarrollos futuros —como el crecimiento de la plantilla, el aumento del gasto, los efectos del cambio climático en cada zona climática donde se encuentran sus oficinas y la transición a operaciones basadas en la nube—. NEIS E1-4 p. 34 e, 16 a AR 26, NEIS E1-4 p. 34 e

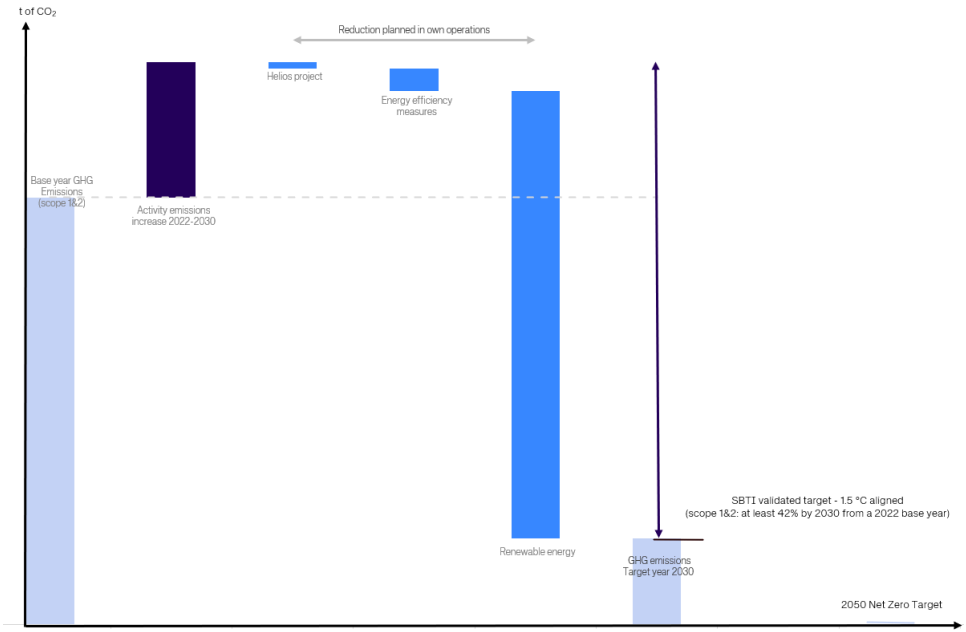
Se han analizado escenarios climáticos y cambios en patrones para identificar los desarrollos ambientales, sociales, tecnológicos, de mercado y normativos pertinentes, así como para determinar los factores de descarbonización. Por ejemplo, al determinar las reducciones del alcance 3, categoría 7, se ha considerado el aumento previsto en la adopción de vehículos eléctricos y otras tecnologías

[49] Las emisiones de GEI de alcance 2 de Amadeus se han calculado utilizando tanto el enfoque basado en el mercado como el basado en la ubicación, de conformidad con la *Guía de Alcance 2 del Protocolo de GEI,* tal como se indica en la sección *E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales.*
[50] El Acuerdo de París (2015), el Pacto Verde Europeo de la UE, etc.

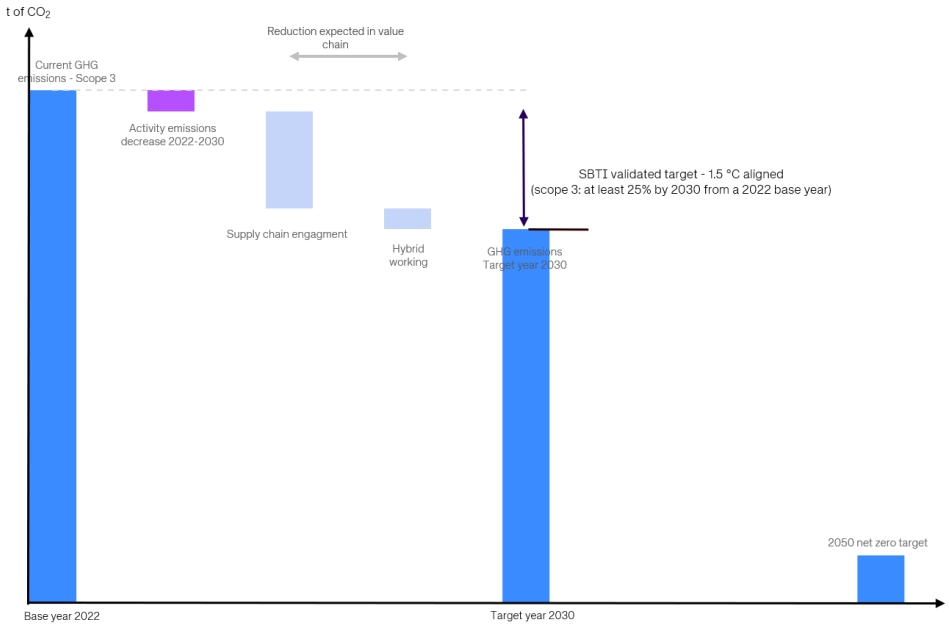
más limpias para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a los desplazamientos de los empleados hacia y desde sus centros de trabajo, aun cuando las cifras relacionadas con estas emisiones sean relativamente muy bajas. NEIS E1-4 p. 34 e, NEIS E1-4 AR 30 c

Las compensaciones no se contabilizan como avance hacia los objetivos de Amadeus basados en la ciencia. No obstante, actualmente la compañía adquiere reducciones certificadas de emisiones (RCE) de proyectos del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) de la ONU con dos finalidades: (i) compensar las emisiones derivadas de los viajes de negocios y (ii) compensar las emisiones de alcance 1 y 2 que no pudieron reducirse para alcanzar la neutralidad de carbono en 2025. Este último compromiso —alcanzar la neutralidad en carbono en 2025— responde a un compromiso formal asumido en 2017 con respecto al crecimiento neutro en carbono de adhesión al compromiso de Neutralidad Climática de la ONU. Este objetivo cubre las emisiones de alcance 1 y 2 del Grupo Amadeus, y, como se ha señalado, es independiente y adicional a los objetivos de Amadeus basados en la ciencia y validados por la SBTi. Para más información, consulte la sección *E1-7: Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono.*

En relación con los factores de descarbonización previstos y sus contribuciones cuantitativas globales para alcanzar los objetivos de reducción de emisiones de GEI, tal como se describe en la sección *E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático:* NEIS E1-4 p. 34 f, 16 b AR 30



- Para abordar los alcances 1 y 2, se han implantado y programado iniciativas de eficiencia energética en las instalaciones de las oficinas con el objetivo de reducir tanto el consumo energético como las emisiones asociadas. Además, en el caso concreto del alcance 2, se ha establecido un plan estratégico para la transición a electricidad renovable con el objetivo de garantizar que toda la electricidad que consume Amadeus proceda de fuentes renovables antes de 2030, conforme a su compromiso. NEIS E1-4 p. 34 f, 16 b AR 30



- En cuanto a las emisiones de alcance 3, Amadeus actúa principalmente sobre aquellas derivadas de actividades relacionadas con proveedores que representan más de la mitad de su alcance 3 (principalmente la categoría 1). Además, la compañía ha definido otras iniciativas, como minimizar el impacto ambiental de los viajes de negocios, fomentar acuerdos de trabajo híbrido y apoyar opciones de transporte sostenible (véase la sección *E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático)*. NEIS E1-4 p. 34 f, 16 b AR 30

En 2025, tal como se expone en la sección siguiente, *E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales,* las emisiones de alcance 1 y 2 se redujeron en 16,5 % en comparación con el año base (2022), gracias principalmente al aumento del abastecimiento de electricidad renovable. En cuanto a las emisiones de alcance 3, en 2025 han visto una ligera reducción del 2,1 % con respecto a 2022. Los valores absolutos se muestran también en dicha sección. NEIS E1-4 p. 34 a + 34 b, NEIS E1-4 p. 34 c

Parámetros en relación con la mitigación del cambio climático

Sistema de Gestión Ambiental

A través del Sistema de Gestión Ambiental (EMS), Amadeus mide, informa, planifica y mejora de forma sistemática su desempeño ambiental. Esto comprende también la identificación de buenas prácticas —incluidas aquellas relacionadas con la electricidad, tanto la renovable autogenerada como el abastecimiento activo de electricidad renovable—, los combustibles fósiles, las emisiones de CO_2, los gases refrigerantes, el agua y los residuos.

La cobertura del EMS incluye las principales sedes de Amadeus. Con más de 100 oficinas en todo el mundo, muchas de ellas relativamente pequeñas, no resulta práctico medir e informar directamente del impacto ambiental de cada una. Para resolverlo, Amadeus ha adoptado un enfoque pragmático por el cual se reportan las mediciones directas del impacto en sus 20 sedes más grandes, que representan el 81 % de la superficie total de oficinas de Amadeus y el 78 % de la plantilla total de Amadeus a nivel mundial. El impacto del resto de ubicaciones se estima aplicando tasas medias de consumo por superficie neta derivadas de estas sedes principales[51].

Las sedes de Amadeus incluidas en la información directa son: Bad Homburg (Alemania), Bangkok (Tailandia), Barcelona (España), Bengaluru (India), Bogotá (Colombia), Erding (Alemania), Estambul (Türkiye), Lisboa (Portugal)[52], Londres (Reino Unido), Madrid (España), Manila (Filipinas), Miami (EE. UU.), Niza (Francia), París (Francia), Portsmouth (EE. UU.), San José (Costa Rica), Singapur, Sofía (Bulgaria) y Sídney (Australia).

Es importante señalar que algunas oficinas se comparten con otras empresas. En función de la sede, el EMS suele recopilar datos de consumo a partir de las facturas de los proveedores, las lecturas de los contadores y, en algunos casos, la información facilitada por los propietarios.

E1-5 Consumo y combinación energéticos

Consumo y combinación energéticos

El consumo energético de las operaciones propias de Amadeus, medido a través del EMS, se refiere a sus oficinas en propiedad y arrendadas, así como a su Centro de Datos en Alemania y su flota de vehículos en Lisboa. Este consumo procede del uso de electricidad, calefacción y refrigeración.

El consumo de electricidad procedente de combustibles fósiles y fuentes nucleares se desglosó a nivel país conforme a los datos más recientes de suministro eléctrico de la Agencia Internacional de la Energía (AIE), es decir, los datos de 2024 para países de la OCDE y los datos de 2023 para el resto de países y el promedio mundial.

[51] En 2025, la cobertura del EMS se amplió de 14 sedes principales en 2024 a 20. Si bien el Centro de Datos de Amadeus en Alemania continúa situándose dentro del alcance de información directa, su relevancia para el consumo global de Amadeus —especialmente a nivel energético— ha disminuido debido al proceso en curso de migración a la nube. En 2024, el Centro de Datos representaba el 60 % del consumo total de electricidad de Amadeus, pero este impacto se ha reducido al avanzar en el proceso de migración a la nube.
Además, en 2025, el EMS adoptó un nuevo método de extrapolación, por el que pasó de utilizar la media de FTE (2018-2024) a la superficie neta en metros cuadrados (m2) como parámetro estándar.
[52] Dos sedes en Lisboa (oficina y fábrica).

El consumo de energía de fuentes renovables adquirida o comprada incluye el consumo que cubren las Garantías de Origen de energía renovable adquiridas por Amadeus. Esto se basa en la metodología basada en el mercado para el cálculo de las emisiones de alcance 2.

El consumo de energía autogenerada procedente de fuentes renovables se relaciona principalmente con los paneles fotovoltaicos instalados en determinadas oficinas. La cifra reportada se basa en datos primarios.

En 2025, el consumo energético de Amadeus fue de 96.196,9 MWh (111.552 MWh en 2024), lo que supone una reducción del 14 % en comparación con el año anterior. A este respecto, Amadeus ha introducido medidas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos y prevé aplicar otras adicionales. Para más información, consulte la sección *E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático.*

Consumo y combinación energéticos NEIS E1-5 p. 37 , NEIS E1-5 AR 34		
	2025	2024
Consumo total de energía fósil (MWh) NEIS E1-5 p. 37 a	18.788,9	24.663,6
Proporción de fuentes fósiles en el consumo total de energía (%)	19,5 %	22,1 %
Consumo de fuentes nucleares (MWh) NEIS E1-5 p. 37 b	1.648,4	10.490,1
Proporción del consumo de fuentes nucleares en el consumo total de energía (%)	1,7 %	9,4 %
Consumo de combustibles de fuentes renovables, incluida la biomasa (que también comprende residuos industriales y municipales de origen biológico, biogás, hidrógeno renovable, etc.) (MWh) NEIS E1-5 p. 37 c i	6.757,3	10.708,6
Consumo de electricidad, calor, vapor y refrigeración comprados o adquiridos a partir de fuentes renovables (MWh) NEIS E1-5 p. 37 c ii	68.452,7	65.629,7
Consumo de energía renovable no combustible autogenerada (MWh) NEIS E1-5 p. 37 c iii	549,6	60,6
Consumo total de energía renovable (MWh) NEIS E1-5 p. 37 c	75.759,6	76.398,9
Proporción de fuentes renovables en el consumo total de energía (%)	78,8 %	68,5 %
Consumo total de energía (MWh)	96.196,9	111.552,5
Producción de energía renovable (MWh) NEIS E1-5 p. 39	549,6	60,6
Producción de energía no renovable (MWh) NEIS E1-5 p. 39	0,0	0,0

Como se ha indicado anteriormente, para ser coherente con sus objetivos climáticos, Amadeus complementa la implantación de medidas de eficiencia energética con otras iniciativas, como el uso de Garantías de Origen de energía renovable (GdO). Desde 2019 se adquieren GdO de energía renovable que cubren toda la electricidad utilizada en el Centro de Datos de la compañía y en las oficinas del sur de Alemania. En 2025, se incrementó el abastecimiento activo de energía renovable para cubrir el consumo eléctrico en sedes de Amadeus ubicadas en Lisboa, Londres, Niza, Manila y París. A medida que Amadeus vaya completando su transición a la nube y el Centro de Datos en Alemania sea desmantelado en 2026, la compañía irá ampliando progresivamente el uso de GdO u otros instrumentos de mercado similares para cubrir la electricidad utilizada en todas sus oficinas, conforme al objetivo de Amadeus de aumentar progresivamente el abastecimiento anual de electricidad renovable hasta el 100 % en 2030.

El consumo de energía renovable autogenerada ha aumentado gracias a una instalación de energía geotérmica inaugurada a finales de año en la sede más grande de Amadeus, en Niza. Esto se complementa con la energía producida por los paneles solares de las oficinas de Amadeus en Londres, que han sido sustituidos en 2025.

Intensidad energética basada en los ingresos netos (sectores de alto impacto climático) NEIS E1-5 p. 40-43

Dada la naturaleza de las operaciones del Grupo, Amadeus ha empezado a evaluar qué actividades están vinculadas a sectores con un impacto climático significativo. A tal efecto, y siguiendo los criterios que se establecen para los sectores de alto impacto climático en el anexo II del Reglamento Delegado (UE) de la Comisión que complementa la Directiva 2013/34/UE en lo relativo a las normas de información sobre sostenibilidad[53], Amadeus ha llevado a cabo una revisión para identificar aquellas actividades que corresponden a las secciones A a H y a la sección L del anexo I del Reglamento (CE) n.º 1893/2006 (según se especifica en el Reglamento Delegado (UE) 2022/128819) de la Comisión. Esta evaluación tiene por objeto determinar el nivel de consumo energético asociado a las operaciones de Amadeus en estos sectores.

E1-6 Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales

Para medir y reportar las emisiones, Amadeus utiliza el EMS y sigue el Estándar Corporativo del Protocolo de GEI (versión 2024). Además: NEIS E1-6 AR 39 b, c, d

- Se han tenido en cuenta los principios y requisitos establecidos en la *Guía de Alcance 2 del Protocolo de GEI*.
- Las emisiones de alcance 3 se han identificado siguiendo las directrices establecidas en el Estándar Corporativo del Protocolo de GEI y el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de la Cadena de Valor del Protocolo de GEI (alcance 3).
- Los objetivos basados en ciencia de Amadeus se han elaborado a partir de su inventario de emisiones. Además de los estándares del Protocolo de GEI, se han seguido las directrices de la SBTi para contabilizar las emisiones y definir los objetivos. La metodología utilizada para el inventario de emisiones de Amadeus ha sido revisada por la SBTi durante el proceso de revalidación de objetivos (véase aclaración adicional a continuación).

Tal como se detalla a continuación, se han introducido modificaciones en la metodología de cálculo de GEI, que afectan a las emisiones de los alcances 1, 2 y 3. Estos ajustes se han aplicado a los datos de los años 2022, 2024 y posteriores. Debido a estas revisiones, en 2025 Amadeus remitió tanto sus cifras de referencia como los cálculos de 2024 a SBTi para que sus objetivos asociados pudieran ser nuevamente validados. Los cambios están vinculados a: NEIS E1-6 p. 47

- La cobertura del EMS se amplió de 14 sedes principales en 2024 a 20. Las cifras se han calculado considerando la información directa de las sedes incluidas en el EMS más la estimación del resto de sedes, tal y como se explica en la sección anterior *Sistema de Gestión Ambiental.*
- El inventario abarca las emisiones de Amadeus IT Group S.A. y todas sus filiales. Vision-Box e ICM, dos empresas adquiridas que forman parte del Grupo, se ha incorporado al inventario de emisiones en 2025. Las actividades desarrolladas por ambas, dentro de la unidad de negocio *Air Operations*, se basan en productos de *hardware* para aeropuertos y autoridades de control fronterizo. NEIS E1-6 AR 40
- Nuevo método de extrapolación para estimar el consumo del resto de sedes no monitorizadas directamente a través del EMS. Desde 2018, la extrapolación se había realizado utilizando el promedio de FTE; en 2025, la variable utilizada para la extrapolación se cambió a la superficie neta en metros cuadrados (m^2) como parámetro estándar.

[53] Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302772.

La tabla siguiente ilustra la metodología de cálculo de emisiones, incluidas las principales modificaciones introducidas en 2025, que se han aplicado al alcance 1, al alcance 2 y a las diversas categorías del alcance 3.

	Metodología del cálculo de emisiones NEIS E1-6 p. 47 , NEIS E1-6 AR 39 b, c, d
Alcance 1 Emisiones directas en Amadeus asociadas al gas natural, diésel y gases refrigerantes.	Se reportan datos de las 20 mayores sedes, que representan el 81 % de la superficie total de las sedes de Amadeus y el 78 % del total de la plantilla de Amadeus a nivel mundial. Posteriormente, se estima el impacto del resto de ubicaciones. Amadeus ha aplicado las tasas medias de consumo por superficie neta derivadas de estas sedes principales que se monitorizan de forma directa para estimar el consumo del resto de sedes y lograr la cobertura de todas las ubicaciones de Amadeus en la información reportada; anteriormente, la extrapolación se basaba en el promedio de FTE. Para calcular estas emisiones se utilizan factores de emisión de la última versión de DEFRA (*Factores de conversión de gases de efecto invernadero (GEI) del Gobierno del Reino Unido para la elaboración de informes corporativos*. Departamento de Empresa, Energía y Estrategia Industrial (BEIS, por sus siglas en inglés)). Para calcular las emisiones de CO_2eq de gases distintos del CO_2 se han utilizado los valores más recientes del potencial de calentamiento global (PCG) publicados por el IPCC basados en un horizonte temporal de 100 años.
Alcance 2 Emisiones indirectas asociadas al uso de electricidad en los edificios de oficinas de Amadeus a nivel mundial y en el Centro de Datos de Alemania.	Metodología basada en la ubicación Al igual que para el alcance 1, se han recopilado datos de las 20 sedes principales de Amadeus. Se ha calculado una ratio kWh/m^2 en función de la superficie neta (m^2) en dichas sedes, y el consumo de electricidad del 19 % restante se ha estimado aplicando esa ratio. En 2025 la variable utilizada para esta extrapolación se cambió a superficie neta, en lugar del promedio de FTE, y, en consecuencia, se recalcularon las cifras de 2022 (año base de los objetivos de Amadeus) y 2024 (año comparativo). Amadeus aplica los factores de emisión por país tomando como fuente la Agencia Internacional de la Energía (*Factores de emisión de la AIE 2024*) para las sedes monitorizadas en el EMS, y el factor de emisión mundial para el resto de sedes estimadas. Metodología basada en el mercado Las emisiones de alcance 2 basadas en el mercado difieren de las emisiones basadas en la ubicación en que: (i) se han excluido las sedes cubiertas al 100 % por el uso de Garantías de Origen de energía renovable o instrumentos equivalentes (en 2025, estas sedes son las oficinas y el Centro de Datos de Amadeus en Erding, así como las oficinas de Londres, Niza, Manila y París); (ii) se han aplicado factores de emisión del *residual mix* en los países donde esta información está disponible (fuentes: AIB en Europa y Green-e para EE. UU.). En caso contrario, se han aplicado los factores de emisión de la Agencia Internacional de la Energía (Factores de emisión de la AIE 2025). Para calcular las emisiones de CO_2eq de gases distintos del CO_2 se han utilizado los valores más recientes del potencial de calentamiento global (PCG) publicados por el IPCC basados en un horizonte temporal de 100 años.
Se han incluido los siete gases de efecto invernadero cuando procede; el inventario de emisiones de Amadeus considera los gases CO_2, CH_4, N_2O y HFC, mientras que los gases PFC, SF_6 y NF_3 se excluyen por ser insignificantes debido a la actividad de Amadeus.	
Alcance 3	NEIS E1-6 AR 46 i , NEIS E1-6 AR 46 h
Alcance 3 - Categoría 1. Bienes y servicios comprados Emisiones procedentes de los bienes y servicios comprados o adquiridos que son necesarios para el desempeño de la actividad.	Las emisiones se determinan mediante tres enfoques diferenciados: • Para las emisiones asociadas a los servicios en la nube de Microsoft Azure y Microsoft 365, el proveedor facilita los datos directamente. • En 2025, Amadeus seleccionó a sus principales proveedores y empleó un cálculo basado en información disponible públicamente, como las emisiones y los ingresos de dichos proveedores, combinada con su gasto. • Para el resto de proveedores, Amadeus utiliza el método basado en el gasto, que estima las emisiones aplicando factores de emisión de EXIOBASE a la información anual de compras. Amadeus tiene previsto incrementar el porcentaje de datos primarios, es decir, colaborar con determinados proveedores clave para solicitar las emisiones asociadas a productos y servicios adquiridos.
Alcance 3 - Categoría 2. Bienes de capital Emisiones asociadas al ciclo de vida de los bienes de capital adquiridos.	Amadeus consideró sus inversiones de capital del periodo objeto del informe para determinar esta categoría y aplicó factores de emisión de EXIOBASE para realizar los cálculos necesarios. Asimismo, siguiendo el enfoque de la Categoría 1, en 2025 Amadeus seleccionó a sus principales proveedores y desarrolló una evaluación basada en la información disponible públicamente, incluidas las cifras de emisiones e ingresos, junto con el gasto de la empresa con dichos proveedores.
Alcance 3 - Categoría 3. Actividades relacionadas con combustibles y con la energía Emisiones derivadas de la producción, el transporte y la distribución del combustible y la electricidad adquiridos.	Se utilizaron los factores de emisión de DEFRA tanto para el gas natural como para el diésel. Los factores de emisión "del pozo al tanque" (WtT, por sus siglas en inglés) se aplicaron determinando dichos factores en varios países con los niveles más elevados de consumo y, posteriormente, aplicando la proporción de emisiones WtT a las emisiones de alcance 2 para los países restantes. Para la extrapolación, el enfoque se revisó en 2025, tal y como se ha descrito anteriormente, utilizando la superficie neta de oficinas en metros cuadrados en lugar del número medio de equivalentes a tiempo completo (FTE), y basándose en datos reales de 20 ubicaciones en lugar de 14.
Alcance 3 - Categoría 4. Transporte y distribución en fases anteriores Emisiones asociadas a los servicios de transporte y distribución de productos adquiridos, paquetes y maquinaria	Se ha revisado la información relativa a compras dentro del sector clasificado como "Actividades auxiliares del transporte; actividades de agencias de viajes (63)". Asimismo, se han evaluado e incorporado las emisiones derivadas de la entrega de última milla asociada a otras transacciones con proveedores. El inventario de emisiones se ha visto influido por la incorporación de Vision-Box e ICM, dado que estas empresas se dedican principalmente al suministro de soluciones de *hardware* para aeropuertos y autoridades de control fronterizo. En consecuencia, el transporte y la distribución de mercancías, incluida la logística de entrada y salida, son aspectos significativos de su operativa y deben así contabilizarse y divulgarse. Se ha incluido en esta categoría una estimación de emisiones relacionadas con el uso parcial de almacenes y centros de distribución de terceros.

Alcance 3 - Categoría 5. Residuos generados en las operaciones Emisiones derivadas de la gestión de residuos.	Los residuos generados en las operaciones de Amadeus se calculan utilizando cantidades reales y estimadas de residuos. A partir de los datos de residuos de Amadeus, la generación de residuos no valorizables se extrapola a todo el personal. Amadeus utiliza factores de emisión de DEFRA para calcular las emisiones derivadas de la gestión de residuos. A partir de 2025, Vision-Box se incluye en la información directa del EMS, con especial relevancia para la Categoría 5 porque su fábrica de Lisboa genera mayor volumen y variedad de residuos en comparación con el resto de oficinas.
Alcance 3 - Categoría 6. Viajes de negocios Emisiones derivadas de viajes corporativos en avión y tren y de las pernoctaciones de los empleados.	Las emisiones de los viajes de negocios en avión y tren proceden de Cytric, la herramienta corporativa de Amadeus, en la que se utiliza la metodología de la OACI para calcular las emisiones de vuelos y *Greentripper* para los desplazamientos en ferrocarril. Las emisiones de los hoteles no se incluyen en la información obligatoria, de conformidad con la guía opcional del Protocolo de GEI. No se han realizado actualizaciones ni ajustes en esta categoría para el año 2025.
Alcance 3 - Categoría 7. Desplazamiento pendular de los asalariados Emisiones derivadas del transporte de los empleados entre su domicilio y el centro de trabajo.	Para el cálculo de las emisiones por desplazamientos al centro de trabajo se han tenido en cuenta distintas variables: asistencia a la oficina (1-5 días por semana); porcentaje de empleados que declararon disponer de coche privado; distancia media desde la residencia de los empleados hasta las instalaciones de Amadeus —se formuló una hipótesis basada en datos de People & Culture para asignar la ayuda de transporte en la sede principal, y se extrapoló a otras ubicaciones— con un factor medio de emisión para vehículos de pasajeros de la Agencia Europea de Medio Ambiente. No se han aplicado cambios ni revisiones en esta categoría para 2025. No obstante, Amadeus está evaluando la posibilidad de recopilar datos primarios adicionales para minimizar la dependencia de la extrapolación.
Alcance 3 - Categoría 11. Utilización de los productos vendidos Emisiones derivadas del uso de productos de *hardware* por parte de los clientes	Las emisiones derivadas del uso de los productos de *hardware* de Vision-Box e ICM utilizados para el procesamiento de pasajeros en aeropuertos se contabilizan como emisiones de la categoría 11. Para determinar estas emisiones se tuvieron en cuenta factores como la cantidad de unidades vendidas por tipo de producto, la vida útil prevista, las horas diarias de funcionamiento estimadas y el consumo medio de potencia, junto con el conjunto de datos de factores de emisión de la AIE. Debido a la incorporación de Vision-Box e ICM, esta categoría se divulga por primera vez en 2025. Las emisiones derivadas del uso de las soluciones de *software* de Amadeus por parte de sus clientes se consideran emisiones indirectas de la fase de uso según el estándar SBTi Corporate Net Zero (v1.2) y, por lo tanto, quedan fuera del límite mínimo de emisiones de la categoría 11 y no están incluidas en el inventario de GEI de Amadeus.
Alcance 3 - Categoría 12. Tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos Emisiones derivadas de la eliminación y el tratamiento de residuos de los productos vendidos al final de su vida útil	Debido a la incorporación de Vision-Box e ICM al inventario de emisiones, deben considerarse sus actividades de suministro de *hardware* para aeropuertos y control fronterizo para calcular esta categoría. El cálculo de esta categoría implica evaluar el peso del producto, la composición de los materiales y la proporción de materiales reciclables por tipo de producto. El embalaje utilizado en el envío de productos a los clientes se ha incluido en esta categoría, teniendo en cuenta el tipo de material y los métodos de tratamiento al final de la vida útil. Se aplican los factores de emisión de DEFRA para la eliminación de residuos, que tienen en cuenta tanto el material como el tratamiento al final de la vida útil. Ante la ausencia de datos específicos para determinados productos, se han utilizado estimaciones.
Alcance 3 - Categoría 15. Inversiones Emisiones asociadas a las inversiones de Amadeus sobre las que la compañía no tiene control operativo	Amadeus ha utilizado el enfoque basado en datos medios para estimar las emisiones relacionadas con sus inversiones. A efectos de cálculo, la empresa se basó en la cifra de "Incrementos de inversión en entidades contabilizadas por el método de la participación" hasta el año 2024. No obstante, a partir de 2025, se ha tenido en cuenta el importe íntegro de las inversiones —en concreto, 6,4 millones de euros clasificados como "Inversiones contabilizadas por el método de la participación". Dado que la herramienta Quantis utilizada en años anteriores se ha retirado, Amadeus se ha basado en resultados históricos para este cálculo.

Las siguientes categorías de alcance 3 no son aplicables a las operaciones de la empresa: NEIS E1-6 AR 46 i

- Categoría 8. Activos arrendados en fases anteriores. Dado que Amadeus ejerce control operativo sobre sus instalaciones, las emisiones de gases refrigerantes se han incluido en el alcance 1.
- Categoría 9. Transporte y distribución. Dado que la empresa paga el transporte y la distribución de los productos vendidos, la logística de entrada y salida se considera dentro de la categoría 4 y, por tanto, la categoría 9 no es aplicable.
- Categoría 10. Transformación de los productos vendidos. Amadeus vende productos y soluciones finales. Por lo tanto, esta categoría no es aplicable.
- Categoría 13. Activos arrendados en fases posteriores. Amadeus no arrienda activos a terceros.
- Categoría 14. Franquicias. Dado que Amadeus no tiene franquicias en su modelo de negocio ni participa en operaciones de franquicia, esta categoría no es relevante.

En 2025, las emisiones de los alcances 1 y 2 representaron el 6,31 % del total de emisiones de gases de efecto invernadero, frente al 6,60 % en 2024, mientras que las emisiones de alcance 3 constituyeron el 93,69 % restante (93,40 % en 2024).

La mayor parte de las emisiones dentro de las categorías de alcance 3 provino de la categoría 1, que sumó el 70,65 % de las emisiones totales (62,84 % en 2024). Muy por detrás se encuentran otras categorías: la categoría 6 (viajes de negocios) representó el 8,64 % del total de emisiones de alcance 3 (8,03 % in 2024), seguida de la categoría 11, que representó el 7,41 % (10,54 % en 2024).

Al analizar el cambio anual de las emisiones de GEI de Amadeus, se observa un incremento del 0,57 % de las emisiones totales (incluyendo alcance 1, alcance 2 basado en el mercado, y alcance 3) con respecto a 2024. En comparación con el año base de 2022, se ha producido una reducción total de un 3,2 %.

- En concreto, las emisiones absolutas de alcance 1 aumentaron en un 24 % de 2024 a 2025, aunque representan una reducción del 7,0 % con respecto al año base. Si bien las emisiones del gas natural y del diésel utilizados han disminuido, las emisiones de los gases refrigerantes han aumentado en comparación con el año base, principalmente debido a la obtención de una mayor visibilidad en los últimos años de presentación de informes.
- Las emisiones de alcance 2 basadas en la ubicación disminuyeron en un 7,7 % mientras que la disminución de las emisiones de alcance 2 basadas en el mercado fue de 9,3 % durante el mismo periodo. La disminución se debe principalmente a la implementación de iniciativas de eficiencia energética y el aumento de energía renovable autogenerada. En relación con las emisiones de alcance 2 basadas en el mercado, se ha aumentado la cobertura de los instrumentos contractuales utilizados por Amadeus —las Garantías de Origen de energía renovable—. Estas solo se utilizan si se dispone de una Garantía de Origen / declaración de cancelación o si existe una carta de intenciones firmada que garantice la recepción de dicha declaración en el momento de presentar la información. La proporción de Garantías de Origen o instrumentos contractuales equivalentes en 2025 supuso el 77 % del consumo de electricidad (63 % en 2024). NEIS E1-6 AR 45 d
- Como resultado, en 2025 los alcances 1 y 2 registraron una reducción del 5,0 % en comparación con 2024, y del 16,5 % al medirse frente al año base 2022. Estas mejoras acercan a la empresa a su objetivo de lograr una reducción del 42 % de las emisiones absolutas de gases de efecto invernadero de los alcances 1 y 2 para 2030, tomando 2022 como año de referencia. Para seguir avanzando, la empresa prevé mantener sus inversiones en fuentes de energía renovable y llevar a cabo iniciativas adicionales de ahorro energético en sus sedes.
- Las emisiones totales de alcance 3 disminuyeron en un 0,3 % de 2024 a 2025. En comparación con 2022, las emisiones de alcance 3 disminuyeron en un 2,1 %, a pesar del crecimiento del negocio. Este resultado se debe a varias razones. Así, si bien algunas, como las categorías 1, 3, 4 y 7, han disminuido ligeramente, otras han aumentado, como la categoría 11 (incremento del 34,5 % con respecto al año base) debido al número de unidades vendidas.

El 2,4 % del total de GEI de alcance 3 se ha calculado utilizando datos primarios de determinados proveedores (1,2 % en 2024). NEIS E1-6 AR 46 g

Véase más información en tabla a continuación, teniendo en cuenta que:

- Los objetivos de Amadeus basados en la ciencia se establecieron para el total de las emisiones de alcance 3, no por categoría de alcance 3.
- Para las emisiones de alcance 2, los objetivos se determinaron utilizando la metodología basada en el mercado.

Cifras en tCO_2eq	Retrospectiva				Hitos y año objetivo			
	Año base 2022[1]	2024	2025	% 2025 / 2024	2025	2030	2050	Objetivo % anual / Año base
Emisiones de GEI de alcance 1								
Emisiones de GEI brutas de alcance 1 NEIS E1-6 p. 44 a AR 39, NEIS E1-6 p. 48 a AR 43	2.406	1.801	2.237	24 %		—	—	—
Emisiones de GEI de alcance 1 sujetas a regímenes regulados de comercio de derechos de emisión (%) NEIS E1-6 p. 48 b AR 44	0	0	0	0				
Emisiones de GEI de alcance 2								
Emisiones de GEI brutas de alcance 2 basadas en la ubicación NEIS E1-6 p. 44 b AR 39, NEIS E1-6 p. 49 a, 52 a AR 45, AR 47	32.760	35.353	32.641	-8 %		—	—	—
Emisiones de GEI brutas de alcance 2 basadas en el mercado NEIS E1-6 p. 44 b AR 39, NEIS E1-6 p. 49 b, 52 b AR 45, AR 47	13.340	12.027	10.906	-9 %		—	—	—
Emisiones de GEI de alcance 1 y 2 (basadas en el mercado)	**15.747**	**13.829**	**13.143**	**-5 %**		**9.133**	**1.575**	**5 %**
Emisiones de GEI de alcance 3 NEIS E1-6 AR 46 d								
Emisiones de GEI indirectas brutas totales (alcance 3) NEIS E1-6 p. 44 c AR 39, NEIS E1-6 p. 51 AR 46	199.293	195.576	195.061	-0,3 %		149.470	19.929	3 %
1 Bienes y servicios comprados	143.664	122.898	137.816	12 %		—	—	—
2 Bienes de capital	6.853	15.387	8.059	-48 %		—	—	—
3 Actividades relacionadas con combustibles y con la energía (no incluidas en los alcances 1 o 2)	8.009	8.280	6.996	-15 %		—	—	—
4 Transporte y distribución en fases anteriores	10.150	4.481	3.042	-32 %		—	—	—
5 Residuos generados en las operaciones	14	58	67	16 %		—	—	—
6 Viajes de negocios	10.531	15.707	16.860	7 %		—	—	—
7 Desplazamiento pendular de los asalariados	6.498	5.852	5.288	-10 %		—	—	—
8 Activos arrendados en fases anteriores	0	0	0	0 %		—	—	—
9 Transporte y distribución	0	0	0	0 %		—	—	—
10 Transformación de los productos vendidos	0	0	0	0 %		—	—	—
11 Utilización de los productos vendidos	10.747	20.611	14.451	-30 %		—	—	—
12 Tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos	3	8	11	36 %		—	—	—
13 Activos arrendados en fases posteriores	0	0	0	0 %		—	—	—
14 Franquicias	0	0	0	0 %		—	—	—
15 Inversiones	2.824	2.294	2.471	8 %		—	—	—

Emisiones de GEI totales (basadas en el mercado) (tCO2eq)								
Emisiones de GEI totales (basadas en la ubicación) NEIS E1-6 p. 44 d AR 39, NEIS E1-6 p. 44, 52 a AR 47	234.459	232.730	229.939	-1 %		—	—	—
Emisiones de GEI totales (basadas en el mercado) NEIS E1-6 p. 44 d AR 39, NEIS E1-6 p. 44, 52 b AR 47	215.040	209.405	208.204	-1 %		131.262	19.929	4 %

[1] Las cifras de 2022 y 2024 se han reexpresado, ya que Amadeus ha revisado su inventario de emisiones de GEI para realizar los ajustes necesarios con el fin de incluir las empresas adquiridas y los cambios metodológicos explicados en E1 - 6 - Alcances brutos 1, 2, 3 y emisiones totales de GEI. Amadeus ha revalidado sus objetivos de reducción de emisiones de carbono con la SBTi en 2025. En el año base, la revisión supuso:

- Un aumento del 12 % en las emisiones de alcance 1 principalmente debido a un cambio en la metodología de extrapolación para los sitios no incluidos en el EMS (ahora basada en el espacio de oficinas), así como a la inclusión de la empresa recientemente adquirida Vision-Box.
- Disminución de las emisiones de alcance 2 (una reducción del 1 % en las emisiones basadas en la ubicación y un aumento del 17 % en las emisiones basadas en el mercado) debido a un cambio en la metodología de extrapolación para las oficinas no incluidas en el EMS (ahora basada en el área de oficinas), así como a la ampliación de la recogida directa de información.
- Las emisiones totales de alcance 3 aumentaron un 15 %. Esto se debió principalmente a la inclusión del negocio de hardware —de las empresas adquiridas Vision-Box e ICM— en el inventario de emisiones, lo que provocó un aumento significativo de las emisiones de la categoría 4 procedentes del transporte y la distribución entrantes y salientes, y a la adición de las emisiones de las categorías 11 y 12.

[2] Según lo previsto en el Real Decreto 214/2025, Amadeus ha duplicado el cálculo de su inventario de emisiones de GEI para 2025 utilizando la metodología específica exigida por la legislación española. Esto se ha llevado a cabo aplicando los factores de emisión establecidos por el Ministerio para la Transición Ecológica y la Oficina Española de Cambio Climático, a través de su portal de registro de huella de carbono, a las emisiones de las oficinas de Amadeus ubicadas en España. El inventario consolidado de GEI teniendo en cuenta estos factores de emisión es el siguiente:

- Emisiones brutas de GEI de alcance 1: 2.245 tCO_2eq
- Emisiones brutas de GEI de alcance 2 (location-based): 32.533 tCO_2eq
- Emisiones brutas de GEI de alcance 2 (market-based): 10.480 tCO_2eq
- Total de emisiones brutas indirectas de GEI (alcance 3): 200.136 tCO_2eq

Las columnas de la tabla son las siguientes:

- Año base 2022: valor del parámetro en el año base frente al que se mide el progreso hacia el objetivo.
- 2025: valor del parámetro en 2025.
- 2030: valor del objetivo para el parámetro en el año 2030.
- 2050: valor del objetivo para el parámetro en el año 2050.
- Objetivo de % anual / año base: cifra media anual de reducción de emisiones, considerando 2022 como año base y 2030 como año objetivo.

Amadeus no ha emitido emisiones biogénicas de CO_2 procedentes de la combustión o biodegradación de biomasa de forma separada a los alcances 1, 2 o 3. NEIS E1-6 AR 43 c, NEIS E1-6 AR 45 e, NEIS E1-6 AR 46 j

Como se ha mencionado anteriormente, Amadeus no tiene empresas asociadas, empresas conjuntas ni filiales que permanezcan sin consolidar, ni tampoco mantiene acuerdos conjuntos que se hayan establecido fuera de una entidad en el perímetro de consolidación. Por lo tanto, la compañía no ha presentado las emisiones de alcance 1 y 2 por separado del grupo consolidado y sus entidades participadas. NEIS E1-6 AR 40, NEIS E1-6 p. 50

En cuanto a las emisiones de GEI por ingresos, en 2025 fueron 35,28 tCO_2eq por millón de € (basadas en la ubicación) y a 31,95 tCO_2eq por millón de € (basadas en el mercado), reduciéndose con respecto al ejercicio anterior.

	Intensidad de GEI por ingresos netos	
	2025	2024
Emisiones totales de GEI (basadas en la ubicación) por ingresos (tCO_2eq/millón de euros) NEIS E1-6 p. 53 AR 53, 54	35,28	37,93
Emisiones totales de GEI (basadas en el mercado) por ingresos (tCO_2eq/millón de euros) NEIS E1-6 p. 53 AR 53, 54	31,95	34,11
Ingresos (millones de euros) NEIS E1-6 AR 55	6.517,00	6.141,70

La intensidad de GEI en función de los ingresos se ha calculado como las emisiones brutas de alcance 1, alcance 2 (tanto basadas en el mercado como basadas en la ubicación) y alcance 3, divididas por los ingresos declarados en millones de €, según se divulga en las cuentas anuales consolidadas (véase la *nota 12 INGRESOS*). NEIS E1-6 p. 55

E1-7: Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono

En los últimos años, Amadeus ha adquirido créditos de carbono y tiene intención de seguir haciéndolo en el futuro próximo por dos motivos principales: en primer lugar, para compensar las emisiones derivadas de los viajes de negocios y, en segundo lugar, para abordar las emisiones de alcance 1 y 2 que permanecen tras las acciones de reducción, en su trayectoria prevista para alcanzar la neutralidad de carbono en 2025[54]. La organización se compromete a seleccionar créditos de carbono exclusivamente de iniciativas que hayan sido verificadas por terceros y que se ajusten a estándares de calidad reconocidos. Como resultado, Amadeus obtiene reducciones certificadas de emisiones (RCE) mediante proyectos bajo el marco del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) de las Naciones Unidas.

El Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL), según se establece en el Protocolo de Kioto, es un instrumento basado en el mercado. Permite que terceros autorizados inviertan en proyectos que reduzcan emisiones, otorgándoles RCE por sus esfuerzos. Cada RCE representa una disminución de una tonelada de dióxido de carbono. Al establecer estos mecanismos de mercado, las Naciones Unidas fomentan el progreso sostenible, proporcionan una solución económica a los retos relacionados con las emisiones y promueven la participación del sector privado en iniciativas globales de reducción de emisiones. NEIS E1-7 p. 61c, NEIS E1-7 AR 61

Compras de reducciones certificadas de emisiones NEIS E1-7 p. 56, NEIS E1-7 p. 56 a, NEIS E1-7 p. 56 b, NEIS E1-7 p. 58 a, NEIS E1-7 AR 62 a, NEIS E1-7 AR 62 c, NEIS E1-7 AR 62 d, NEIS E1-7 AR 62 e		
	2025	2024
Total (tCO_2e)	29.634	27.779
Porcentaje procedente de proyectos de eliminación (%)	0 %	0 %
Porcentaje procedente de proyectos de reducción (%)	100 %	100 %
Mecanismo de Desarrollo Limpio (%)	100 %	100 %
Porcentaje procedente de proyectos dentro de la UE (%)	0 %	0 %
Porcentaje de créditos de carbono calificados como ajustes correspondientes con arreglo al artículo 6 del Acuerdo de París (%)	0 %	0 %

[54] Es importante señalar que estas compensaciones no se contabilizan como avance hacia los objetivos de Amadeus basados en la ciencia.

En 2025, un total de 29.634 tCO_2e fueron canceladas mediante la compra de créditos de carbono (27.779 tCO_2e en 2024). Tal como se ha indicado anteriormente, el 100 % están verificadas conforme a estándares de calidad reconocidos.

Las 29.634 tCO_2e canceladas se corresponden con las emisiones de alcance 1 y 2 de Amadeus, más las emisiones de sus viajes de negocios, exceptuando 369,21 tCO_2e que fueron mitigadas mediante la compra de certificados de combustible de aviación sostenible (SAFc).

El total de toneladas de CO_2e canceladas en 2025 se acerca a lo que Amadeus estimó en 2024 como créditos a cancelar en 2025 (30.000 tCO_2e). NEIS E1-7 p. 56 b, NEIS E1-7 p. 58 AR 56

El importe total estimado de créditos de carbono cuya cancelación está prevista en el futuro, para el año 2026, es de 30.000 tCO_2e, de las cuales 0 tCO_2 se basan en acuerdos contractuales existentes. Esta estimación está en línea con los planes de Amadeus de compensar las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 que no se pueden evitar (continuando con su objetivo de neutralidad de carbono) y también compensar las emisiones de los viajes de negocios.

	Créditos de carbono cuya cancelación está prevista en el futuro
	Importe hasta el 31 de diciembre de 2026
Total (tCO_2e)	30.000

Amadeus todavía no ha implantado medidas específicas para la eliminación o el almacenamiento de emisiones de gases de efecto invernadero. No obstante, la empresa se ha comprometido a compensar, a largo plazo, cualquier emisión restante —lo que representa el 10 % de las registradas en el año base— para alcanzar las cero emisiones netas. En consonancia con los objetivos de la SBTi, estas emisiones residuales se neutralizarán mediante iniciativas de captura y almacenamiento de carbono, que tendrán lugar fuera de la cadena de valor de Amadeus. NEIS E1-7 p. 56 a, NEIS E1-7 p. 58 AR 56, NEIS E1-7 p. 60, NEIS E1-7 p. 61, NEIS E1-7 p. 61 a, NEIS E1-7 p. 61 b

E1-8 Sistema de fijación del precio interno del carbono

Amadeus no aplica sistemas de fijación del precio interno del carbono en su actividad.

Mitigación del cambio climático y energía - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos

		Lista de IRO - NEIS E1 - Mitigación del cambio climático y energía		
Mitigación del cambio climático	E1.1	+ Avanzar en a mitigación del cambio climático mediante soluciones de Green IT e I+D	Cadena de valor	Real
	E1.2	+ Fomentar los viajes sostenibles mediante inversiones en empresas que aportan soluciones medioambientales		
	E1.6	O Soluciones de viaje para optimizar/reducir emisiones La creciente demanda de productos y servicios que contribuyen a combatir el cambio climático genera oportunidades de negocio que podrían tener un posible efecto financiero en Amadeus.		
	E1.7	O Soluciones tecnológicas para contribuir a un mejor desempeño ambiental La creciente demanda de productos y servicios que contribuyen a combatir el cambio climático genera oportunidades de negocio que podrían tener un posible efecto financiero en Amadeus.		

+ Impacto positivo O Oportunidad

Amadeus desarrolla soluciones tecnológicas que promueven una mejora en la eficiencia operativa y ambiental de sus clientes, por ejemplo, ayudándolos a reducir el consumo de combustible por pasajero transportado. Además, a través de sus sistemas de distribución, la compañía proporciona información sobre las emisiones de carbono, lo que permite a los viajeros seleccionar opciones de viaje con un impacto menor. Estos esfuerzos no solo contribuyen positivamente, sino que también

pueden generar oportunidades de negocio para Amadeus. Para más información, consulte las secciones *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales* y *NEIS 2 - SBM-3 - E1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.*

Estrategia y políticas en relación con la mitigación del cambio climático - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos

Amadeus está presente en la experiencia de viaje de millones de personas cada día. Como proveedor tecnológico en el sector de los viajes y el turismo, la empresa reconoce su responsabilidad de contribuir a la sostenibilidad a través de sus soluciones tecnológicas. Como uno de los tres objetivos de la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027, Amadeus aprovecha sus fortalezas empresariales para apoyar los viajes sostenibles mediante soluciones basadas en la tecnología y los datos.

Políticas clave - Mitigación del cambio climático y energía - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos NEIS E1-2 p. 24

Política Ambiental		IRO relacionados	E1.1, E1.2, E1.6, E1.7
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	Mediante esta política, Amadeus formaliza sus principios operativos y compromisos en materia ambiental para mejorar de forma continua el desempeño ambiental de sus operaciones propias y su cadena de valor. • Analizar, cuantificar y mejorar, siempre que sea posible, el desempeño ambiental de los productos y servicios de Amadeus. Fomentar y desarrollar soluciones tecnológicas que contribuyan a mejorar el desempeño ambiental de los clientes que utilizan estas soluciones. • Colaborar con socios del sector e instituciones públicas para alcanzar objetivos medioambientales comunes para el conjunto del sector de los viajes. • Trasladar de forma eficaz los principios contenidos en esta política a proveedores relevantes, contratistas y socios comerciales.		
Política de Sostenibilidad		**IRO relacionados**	**E1.1, E1.2, E1.6, E1.7**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de Sostenibilidad formaliza los objetivos y el compromiso de Amadeus en relación con el desarrollo sostenible mediante los principios que rigen el resto de políticas relacionadas con la sostenibilidad. En particular, el documento formaliza el compromiso de Amadeus de fomentar la sostenibilidad ambiental, incluyendo: • Analizar y mejorar, siempre que sea posible, el desempeño ambiental de los productos y servicios de Amadeus, buscando innovación sostenible para generar beneficios medioambientales a largo plazo. • Colaborar con socios del sector e instituciones públicas para alcanzar objetivos medioambientales comunes para el sector de los viajes.		

Al mismo tiempo, Amadeus reconoce que la sostenibilidad en el sector de los viajes exige un compromiso colectivo de todos los participantes del sector. La estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad incluye un tercer componente centrado en iniciativas conjuntas. A través de la cooperación, la compañía puede abordar cuestiones de sostenibilidad que no pueden resolverse de manera independiente.

Acciones relacionadas con la mitigación del cambio climático - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos

En todas las fases del viaje —desde que nace el deseo de viajar, pasando por la reserva y los preparativos para la salida, hasta el propio viaje y la fase posterior al mismo— Amadeus incorpora funcionalidades relacionados con el medioambiente en su oferta, apoyando a distintos proveedores de viajes, tal como se recoge en la tabla siguiente. NEIS 2-MDR-A p. 68 b

NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e

Perspectiva de las aerolíneas	· **Familias de tarifas:** Se muestran opciones y condiciones de tarifas paquetizadas junto con atributos de la oferta relacionados con la compensación de emisiones del viaje, incluido el SAF. · **SkySuite** para optimizar las rutas y los horarios, lo que contribuirá a aumentar los factores de ocupación y, por tanto, a reducir las emisiones por pasajero. · **Flight Operations Controller** reduce el consumo de combustible al optimizar las operaciones y minimizar los retrasos. · **Altea Departure Flight Management** reduce el consumo de combustible mediante un control preciso de la carga y un equilibrio de vuelo optimizado. · **Volantio.** Al reasignar pasajeros en vuelos con sobrecarga, logra reducir el consumo de combustible aumentando los factores de ocupación y optimizando el uso de los vuelos existentes.	**Travel Impact Suite:** Ayuda a los clientes de las soluciones de Amadeus a acceder a información relevante relacionada con sostenibilidad —como las emisiones estimadas del viaje— y a opciones para compensar sus emisiones reinvirtiendo o donando un importe equivalente a su impacto del viaje. Construida sobre tres pilares clave —Informar, Mitigar y Compensar—, *Travel Impact Suite* proporciona soluciones que permiten a los distribuidores de viajes priorizar prácticas más sostenibles. *Amadeus Travel Impact Suite* se complementa con *Travel Impact Booster*, que permite a los viajeros y a las empresas apoyar proyectos de reducción de la huella de carbono. Estos proyectos llegan de la mano de socios como *Chooose* y *CarbonClick*. Este nuevo contenido es accesible a través de las API y otros puntos de acceso.
Aeropuertos	· **Amadeus Sequence Manager** minimiza el consumo de combustible al disminuir el tiempo en espera con los motores encendidos, lo que reduce las emisiones del vuelo. · **Airport Cloud Services (ACUS)** genera ahorros de costes operativos en los aeropuertos y reduce la huella medioambiental global.	
Corporaciones	Cytric, la herramienta de reservas corporativas de Amadeus, enriquece continuamente su oferta incluyendo datos de emisiones de carbono relacionadas con los viajes, optimizando la gestión de gastos y fomentando viajes más inclusivos y conscientes. · **Cytric**: Una solución en línea única e integrada para gestionar los viajes y gastos que ayuda a los gestores de viajes a dirigir los programas de viaje con informes precisos de las emisiones, además de ofrecer a los empleados opciones de viaje más sostenibles. · **Cytric Insights** proporciona informes y paneles de emisiones de viajes para ayudar a agencias y empresas a comprender su impacto medioambiental. A través de socios como Squake y eco.mio, Cytric utiliza acicates y gamificación para animar a los viajeros a tomar decisiones más sostenibles e impulsar un cambio de comportamiento duradero.	
Distribuidores de viajes	· **Pantalla Air-Rail:** Acceso a opciones de tren y vuelos como parte de un viaje multimodal. · **Agency Insights Productivity Tracker** proporciona informes y paneles de emisiones de viajes para ayudar a agencias y empresas a comprender su impacto medioambiental.	
Hoteles	· **Contenido descriptivo de hoteles** para mostrar ecoetiquetas, edificios energéticamente eficientes, información sobre emisiones medias de hoteles y cargadores de vehículos eléctricos en el establecimiento. Información de CO_2 integrada en la visualización del hotel. · **HotSOS:** Mantenimiento predictivo para minimizar residuos y optimizar la eficiencia operativa. · **Delphi**: Preferencias de los huéspedes y actualizaciones en tiempo real de los planes de *catering* para minimizar el desperdicio de comida y reducir así los residuos e ineficiencias operativas.	
Movilidad	· **Coches eléctricos.** Amadeus Cars Plus permite buscar y filtrar por tipo de coche, incluidos los vehículos eléctricos. · **Información sobre movilidad**: Aporta visibilidad e información en el flujo de compra sobre las emisiones medias según el tipo de coche elegido y la duración de la estancia.	
DMO	· **Pasarela de destinos.** Seguimiento de las emisiones de los vuelos de los visitantes entrantes para ayudar a los destinos a gestionar mejor la estacionalidad y analizar los flujos turísticos en destino. · **Amadeus Discover.** Disponibilidad de una amplia gama de actividades, lo que permite reducir la masificación en las actividades más concurridas. · **Soluciones de medios:** Aporta la información acumulada sobre emisiones de CO_2 según los métodos de viaje generada por una campaña de medios para un destino.	

Dado que el cambio climático es un reto mundial que debe abordarse de forma cooperativa, la compañía colabora con asociaciones sectoriales y otros grupos de interés en proyectos de sostenibilidad medioambiental. Esto incluye, entre otras colaboraciones:

- Colaboración con la OACI. Desde 2009, Amadeus y la OACI mantienen un acuerdo a largo plazo, en virtud del cual Amadeus utiliza la calculadora de carbono de la OACI en sus plataformas de distribución para ofrecer a los viajeros información sobre las emisiones de GEI de sus viajes.
- En octubre de 2022, Amadeus se unió a la coalición Travalyst. Travalyst, una organización sin ánimo de lucro formada por algunas de las mayores empresas de viajes y tecnología a nivel mundial, ofrece información sobre sostenibilidad de manera coherente, fiable y fácil de entender a través de múltiples plataformas tanto para los proveedores de viajes como para los consumidores. En 2024, Amadeus lanzó *Travel Impact Suite*, que incluye la información del modelo de impacto de los viajes de Travalyst.

- A principios de 2024, Amadeus se unió a la *World Sustainable Hospitality Alliance* para aportar su experiencia en el sector de los viajes con el propósito de promover un sector de la hostelería más próspero y responsable. Amadeus es la primera empresa mundial del sector de la tecnología de los viajes en unirse a este organismo.
- SITA y Amadeus, bajo el patrocinio de AACO, han unido fuerzas para explorar cálculos de emisiones de GEI específicos de cada vuelo, ayudando a aerolíneas y pasajeros a tomar decisiones más sostenibles mediante una mayor transparencia y capacidad de medición.
- Amadeus se unió a la *GBTA Foundation* como nuevo socio corporativo, contribuyendo directamente a sus programas *People y Planet* a escala sectorial. Dentro del programa *Plane*t, Amadeus se unió a la *GBTA Sustainability Initiative* como socio "Silver", para acelerar la acción climática en los viajes de negocios.
- Amadeus es uno de los miembros fundadores de *Círculo SAF*, junto con otras empresas de los sectores de la aviación, tecnología, energía, banca y telecomunicaciones. La iniciativa, liderada por Iberia, tiene como objetivo escalar el uso de SAF y fomentar la cooperación intersectorial para alcanzar los objetivos de cero emisiones netas.

Objetivos relacionados con la mitigación del cambio climático - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos

La estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad de Amadeus establece objetivos cualitativos para seguir integrando funcionalidades de sostenibilidad ambiental en sus productos. En concreto, la compañía tiene previsto ampliar su gama de ofertas y capacidades ambientalmente sostenibles, tanto en soluciones tecnológicas como en canales de distribución.

3. INFORMACIÓN SOCIAL

NEIS S1 - PERSONAL PROPIO

NEIS 2 SBM-3 - S1: IROs de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

Amadeus sitúa a las personas en el centro de los logros continuos de la compañía. Guiada por el marco estratégico de *People & Culture*[55] —basado en la proximidad, la agilidad y el talento— y respaldada por la propuesta de valor para el empleado (PVE), la compañía actualizó en 2025 su estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027, que está armonizada con su estrategia empresarial y con los resultados del análisis de doble materialidad.

Al impulsar valores como la diversidad, la inclusión, el bienestar, la equidad de oportunidades, la seguridad y el atractivo del ambiente laboral, Amadeus reafirma continuamente su dedicación a crear un entorno laboral positivo y a conservar su posición como un lugar destacado para trabajar, permaneciendo alineado con sus principios esenciales.

MARCO DE P&C

Pilares estratégicos de P&C

Proximidad	Agilidad	Talento
Crear una cultura de conexión	El funcionamiento de Amadeus, centrado en ofrecer soluciones más rápidas y trabajar de forma más inteligente	Atraer, desarrollar y comprometer al mejor talento

Propuesta de valor para el empleado (PVE)	Estrategia de sostenibilidad y hoja de ruta 2026-2027
Dream destination • Diversidad e inclusión. • Colaboración • Opciones de trabajo flexible • Bienestar de los empleados • Cuidado de la comunidad y compromiso con la sostenibilidad	Fomentar un entorno donde los empleados puedan dar lo mejor de sí mismos • Compromiso de los empleados • Bienestar • Inclusividad • Retribuciones y beneficios • Accesibilidad
Dare to grow • Apoyo a la carrera profesional • Actualización y mejora de competencias • Exposición global • Movilidad interna • Igualdad de oportunidades	Ofrecer oportunidades de aprendizaje y crecimiento para todos • Oportunidades de aprendizaje • Desarrollo del talento • Oportunidades profesionales globales e interfuncionales • Marco de promoción equitativo y estructurado
Drive innovation • Ampliar los límites de la tecnología • Estabilidad y crecimiento • Enfoque en la innovación	Crear una cultura de sostenibilidad innovadora y orientada al impacto • Cultura de innovación • Exposición a las últimas tecnologías • Una misión compartida con impacto real

Tal como se explica en la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales,* Amadeus actualizó su evaluación de doble materialidad en 2025. La información relativa a IROs materiales vinculados al personal propio de Amadeus se incluye y detalla en esta sección, cuando procede, con el fin de aportar mayor claridad.

[55] People & Culture (P&C) se refiere al área de recursos humanos en Amadeus.

Su alcance es amplio y se aplica a todas las regiones, funciones y grupos de empleados de la compañía. NEIS S1.SBM-3 p. 14 b, NEIS S1.SBM-3 p. 14 c, NEIS S1.SBM-3 p. 14 d AR 44

La evaluación de doble materialidad 2025 reveló que no se identificaron impactos negativos significativos relacionados con trabajo infantil, el trabajo forzoso, las personas con necesidades específicas o aquellas en contextos de mayor riesgo, ni en las operaciones de Amadeus ni en incidentes individuales[56]. No obstante, la empresa sigue reforzando sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, evaluar y mitigar los posibles impactos y riesgos relacionados en todas las regiones y niveles de la cadena de valor (consulte también la sección *GOV-4 - Declaración de diligencia debida*). NEIS S1.SBM-3 p. 14 f i, NEIS S1.SBM-3 p. 14 f ii, NEIS S1.SBM-3 p. 14 g i, NEIS S1.SBM-3 p. 14 g ii, NEIS S1.SBM-3 p. 15 AR 8, NEIS S1.SBM-3 p. 16 AR 9

Tampoco se han detectado impactos negativos materiales en el personal propio de Amadeus derivados del Plan de Transición Climática. Sin embargo, la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 incorpora, entre otros objetivos, integrar la formación en sostenibilidad en las actividades del personal con el objetivo de potenciar sus habilidades en esta área y, de esta manera, reafirmar la dedicación de Amadeus a estos temas. NEIS S1.SBM-3 p. 14 e

La plantilla de Amadeus incluye tanto a empleados como a trabajadores externos de conformidad con las políticas de información laboral de la compañía. Los trabajadores externos se clasifican en cinco grupos, entre ellos contratistas, prestadores de servicios y personal interino. El alcance de las políticas, acciones y objetivos descritos en esta sección se especifica cuando corresponde. NEIS S1.SBM-3 p. 14 AR 6 - AR7

S1-2 Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores sobre impactos

				Lista de IRO - NEIS 1 - Personal propio
Diálogo social	S1.4	+ *Engagement* con los empleados y comunicación transparente	Operaciones propias	Real
+ Impacto positivo				

Amadeus fomenta una cultura de diálogo continuo a través de la implementación de encuestas de forma regular, la existencia de órganos representantes de los empleados y la utilización de medios de comunicación transparentes. Estos mecanismos permiten recibir información a tiempo, fortalecen la confianza y garantizan que las perspectivas de los empleados se incorporen en la toma de decisión a nivel local y global. El diálogo continuo es un pilar fundamental de la cultura de Amadeus, que favorece la confianza, y la corresponsabilidad en las decisiones en los distintos niveles y regiones geográficas de la compañía. NEIS S1.SBM-3 p. 14 c

S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - *Engagement* con los empleados y comunicación transparente

La comunicación transparente e inclusiva con los empleados, la colaboración y el compromiso del personal son elementos clave del marco de P&C.

[56] Algunas filiales legales de Amadeus que operan en regiones como Reino Unido, Australia, Francia, Canadá y California están sujetas a normativas que les exigen emitir reportes anuales en los que, deben explicar las iniciativas adoptadas para combatir la esclavitud moderna y la trata de personas en el desarrollo de sus actividades y a lo largo de sus cadenas de valor.

Políticas clave - Diálogo social NEIS S1-1 p. 19

Política de Equipo Humano		IRO relacionados	S1.10
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a , NEIS S1-1 p. 20b	La Política de Equipo Humano de Amadeus establece sus compromisos fundamentales para promover un entorno laboral donde cada empleado se sienta valorado, respetado, apoyado y empoderado. En particular, tal y como recoge la política, Amadeus se compromete a garantizar y respetar la libertad de expresión de los empleados en el entorno laboral, fomentando un entorno abierto, seguro e inclusivo. La compañía promueve el diálogo abierto y valora la diversidad de opiniones como elementos esenciales de una cultura colaborativa e innovadora, a través de varios mecanismos (p. ej., encuestas periódicas, etc.).		

Mecanismos de participación (acciones) NEIS S1-2 p. 27 AR 24

Con el fin de promover la transparencia y el sentido de pertenencia, Amadeus utiliza diversos canales de información, interacción y comunicación, como reuniones informativas de liderazgo a nivel corporativo, asambleas, boletines informativos periódicos *Neo Insider*, correos electrónicos dirigidos a toda la compañía y conversaciones en canales internos *Neo y Viva Engage*, entre otros. A través de estos canales, los empleados se mantienen informados sobre la estrategia empresarial, los clientes, las tendencias de mercado, la tecnología y los eventos más importantes. Con la intranet, Amadeus comparte información sobre programas clave, el desempeño de la compañía, vacantes, políticas, oportunidades de formación y beneficios, entre otros aspectos, con el objetivo de que los empleados puedan sacar el mayor provecho posible de todo lo que Amadeus brinda a nivel global. NEIS S1-2 p. 27 b AR 19, NEIS 2-MDR-A p. 68 a , NEIS 2-MDR-A p. 68 b

En algunos países[57], los empleados —con el apoyo de la alta dirección— han creado un grupo de recursos de empleados (ERG, por sus siglas en inglés) como la *Amadeus Women's Network, Women in Tech, Amadeus Proud* (empleados LGBTQIA+), *Fenix Network* (personas enfermas de larga duración) y *ENABLE* (empleados con discapacidad o neurodiversidad). Estos grupos crean espacios de conexión, apoyo mutuo y crecimiento. NEIS S1-2 p. 28, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 b

En países como España y Portugal, la escucha activa es una práctica consolidada que promueve los procesos de comunicación recíproca. A través de estos procesos, los empleados pueden obtener la información que necesitan y compartir sus opiniones abiertamente. Para contribuir a ello, se planifican y llevan a cabo actividades de comunicación y *feedback* a lo largo del año. NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 b

Amadeus mide el compromiso general de los empleados tres veces al año para conocer su opinión e identificar áreas de mejora. Las encuestas incluyen aspectos como bienestar, igualdad de oportunidades, diversidad, crecimiento profesional, flexibilidad, gestión del estrés, imagen de marca como empresa empleadora, desarrollo del talento o colaboración entre áreas, entre otros. Para ayudar a entender las encuestas, Amadeus ha elaborado unos breves vídeos explicativos. NEIS S1-2 p. 27 a, NEIS S1-2 p. 27 b AR 19, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 b

El personal de recursos humanos se encarga de la realización de estas encuestas y la responsabilidad del proceso recae sobre la *SVP, Chief People & Culture Officer*. Los resultados se comparten con los altos cargos, directivos y equipos a través de la intranet para informar de sus resultados y dar la oportunidad de contribuir a las acciones de mejora. NEIS S1-2 p. 27 c AR 18

La compañía cuenta con un comité europeo de empresa —denominado *Amadeus European Employee Council*, AEEC— que comparte información y, cuando es necesario, realiza consultas sobre asuntos transnacionales que afectan al personal de los Estados miembros de la UE donde Amadeus está presente. El acuerdo más reciente, actualizado en 2023, se aplica al personal de las empresas de Amadeus en países de la UE, en los firmantes del Espacio Económico Europeo y en países no pertenecientes a la UE, como Suiza y el Reino Unido. NEIS S1-2 p. 27 a, NEIS S1-8 p. 63 b

[57] Grecia, Suecia, Noruega, Dinamarca y América del Norte, entre otros.

Los miembros del AEEC son empleados actuales de Amadeus elegidos o designados conforme a la legislación de cada país. Estos representantes canalizan las inquietudes e intereses de los trabajadores y reciben información periódica de la dirección sobre diversos asuntos[58].

Además, existen comités de empresa locales o conjuntos y comités de empleados —incluidos los comités de salud y seguridad— en sedes como España, Bélgica, Francia, Polonia y Sudáfrica. Los equipos de Salud y Seguridad y los representantes de los trabajadores se reúnen varias veces al año y participan en los debates pertinentes cuando es necesario. En otros países, estas cuestiones se tratan en foros de empleados, como es el caso de Reino Unido y Portugal, o a través del equipo responsable del entorno de trabajo, como ocurre, por ejemplo, en Noruega o Suecia. NEIS S1-2 p. 27 a

Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - *Engagement* de los empleados y comunicación transparente

Durante los últimos años, Amadeus ha medido el Employee *Net Promoter Score* (eNPS). En 2025, el eNPS ha disminuido ligeramente respecto a 2024 y ha pasado de 54 a 46 en la tercera encuesta de 2025. No obstante, sigue siendo superior al objetivo interno aprobado.

	Engagement de los empleados y comunicación transparente (metric)	
	3.ª encuesta, septiembre de 2025	3.ª encuesta, septiembre de 2024
Employee Net Promoter Score (eNPS) NEIS 2-MDR-M p. 75	46,0	54,0

El eNPS se calcula a partir de la pregunta "Recomendaría Amadeus como un buen lugar para trabajar", que se puntúa de 0 a 10. Para calcular el eNPS, se resta del porcentaje de "promotores" (puntuación 9-10) el porcentaje de "detractores" (puntuación 0-6), mientras que los "pasivos" (puntuaciones entre 7 y 8) no se contabilizan. La puntuación final puede oscilar entre -100 (todos son detractores) y +100 (todos son promotores). Los datos se procesan en Qualtrics. NEIS 2-MDR-M p. 77 a

Los resultados de las encuestas influyen directamente en las prioridades de la dirección, en los debates a nivel de equipos y en acciones específicas.

A la luz de los resultados de la encuesta de compromiso de 2025, Amadeus mantiene su compromiso con la transparencia, tal como lo ha demostrado de manera continua anteriormente y planea seguir haciéndolo en el futuro. La siguiente prioridad es impulsar el crecimiento mediante iniciativas como la *Career Week* y el desarrollo de los *Skills Profiles*. Los resultados de la encuesta de 2025 ponen de manifiesto la flexibilidad y el buen entorno de trabajo que ofrece Amadeus. Asimismo, muestran que los empleados valoran la comunicación abierta por parte de la dirección y las oportunidades de desarrollo profesional. Esta fortaleza permite a Amadeus afrontar con confianza los retos del futuro situando a las personas en el centro de sus operaciones.

S1-3 - Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes

		Lista de IRO - NEIS 1 - Personal propio		
Medidas contra la violencia y el acoso	S1.10	- Acoso laboral e incidencia de la discriminación en el lugar de trabajo	Operaciones propias	Real

- Impacto negativo

Amadeus está comprometido con ofrecer un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación y acoso, en el que todos los empleados se sientan protegidos. La compañía es consciente de que el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo pueden afectar gravemente al bienestar de los empleados, aun cuando estos incidentes tengan un alcance limitado. De ahí la importancia de establecer medidas anticipadas para impedir que surjan tales situaciones. NEIS S1-3 p. 32 a AR 27, NEIS S1.SBM-3 p. 14 b

[58] En algunos países —p. ej., España y Francia—, el comité de empresa organiza y financia actividades específicas para mejorar la conciliación laboral y promover el bienestar de los trabajadores (viajes, actividades deportivas, etc.).

La compañía ofrece a su personal diversos mecanismos —incluidos mecanismos de terceros— para plantear y/o abordar inquietudes relacionadas con asuntos laborales: NEIS S1-3 p. 32 b AR 28, NEIS S1-3 AR 29 , NEIS S1-3 p. 32 d

- A través del canal Speak Up, se anima a los empleados a presentar consultas o a comunicar de forma segura —y, si así lo desean, de manera anónima— cualquier sospecha relativa al incumplimiento de leyes, normativas o prácticas empresariales, así como conductas no éticas que puedan vulnerar el CEBC, incluidas las relacionadas con violaciones de los derechos humanos, discriminación o acoso. Para más información, consulte *G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa*, donde también se detalla la protección frente a represalias para aquellas personas que utilicen el canal. NEIS S1-3 p. 32 c
- Asimismo, si una persona tiene dudas sobre si debe comunicar una cuestión o desea hablar con alguien antes de presentar una denuncia, puede dirigirse directamente a un miembro de P&C.
- Por último, también es posible denunciar posibles infracciones por teléfono. Durante el proceso, se guía a los empleados para que describan el incidente.

La Comisión de Auditoría es responsable de supervisar el funcionamiento del canal Speak Up. Para más información, consulte las secciones *NEIS 2 - GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión en materia de conducta empresarial* y *G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa.* NEIS S1-3 p. 32 e AR 32

S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Medidas contra la violencia y el acoso

Las siguientes políticas reflejan el compromiso de Amadeus con un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia, sin discriminación ni acoso.

Políticas claves - Medidas contra la violencia y el acoso NEIS S1-1 p. 19

Política de Derechos Humanos	IROs relacionados S1.10
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a, NEIS S1-1 p. 20, NEIS S1-1 p. 20 c, NEIS S1-1 p. 24 a, NEIS S1-1 p. 24 b AR 15 - AR 16	La finalidad de la Política de Derechos Humanos es reafirmar el compromiso de Amadeus de respetar y promover los derechos humanos en sus operaciones y en su cadena de suministro. Mediante esta política, la compañía reafirma su compromiso de garantizar que todos y cada uno de los empleados sean tratados con respeto, dignidad y equidad y que dispongan de igualdad de oportunidades. Esto significa que, en los procesos de reclutamiento, compensación y beneficios, formación, desarrollo, promoción, traslado, movilidad y terminación de la relación laboral, las personas son evaluadas exclusivamente por sus méritos y su capacidad para cumplir los requisitos y estándares del rol, sin ser objeto de discriminación.
Política de Equipo Humano	**IROs relacionados S1.10**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a, NEIS S1-1 p. 24a, NEIS S1-1 p. 24 b AR 15 - AR 16	La Política de Equipo Humano de Amadeus establece sus compromisos fundamentales para promover un entorno laboral donde cada empleado se sienta valorado, respetado, apoyado y empoderado. En particular, la compañía mantiene una posición de tolerancia cero hacia la violencia, el abuso verbal, el acoso y cualquier comportamiento amenazante en el ámbito laboral. Amadeus rechaza explícitamente toda forma de discriminación por razón de género, raza, origen étnico, nacionalidad, edad, discapacidad, estado de salud, orientación sexual, identidad o expresión de género, situación familiar, religión, actividad sindical o creencias políticas. Asimismo, la empresa se compromete a establecer canales de denuncia y protocolos de respuesta claros para abordar los incidentes de manera ágil y confidencial.
Código Ético y de Conducta Profesional (CEBC)	**IROs relacionados S1.10**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a, NEIS S1-1 p. 20 c, NEIS S1-1 p. 24 a, NEIS S1-1 p. 24 b AR 15 - AR 16	El CEBC de Amadeus establece el compromiso de la compañía de llevar a cabo sus actividades con arreglo a las normas éticas más exigentes y el estricto cumplimiento de todas las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables. Abarca varias áreas, entre ellas “Nuestro equipo humano”. En este sentido, a través de su CEBC, Amadeus rechaza explícitamente toda forma de discriminación por razón de género, raza, origen étnico, convicciones éticas, edad, discapacidad, estado de salud, orientación sexual, identidad o expresión de género, situación familiar, religión, actividad sindical o creencias políticas.

Proceso y canales para plantear inquietudes y remediar impactos negativos (acciones) NEIS S1-1 p. 20 c, NEIS S1-1 AR 17 g, NEIS S1-4 p. 38 a AR 42

En línea con su compromiso de mantener un entorno laboral seguro y respetuoso, Amadeus ha establecido diversas medidas destinadas a prevenir, abordar y resolver cualquier caso de acoso laboral, sexual o discriminación en el lugar de trabajo. Estas medidas están formalizadas en el *Procedimiento sobre acoso laboral, acoso sexual y discriminación*, aprobado en 2025[59]. NEIS S1-1 p. 23, NEIS S1-1 p. 24 d

- La prevención de la discriminación y el acoso se basa en la comunicación proactiva, la concienciación continua y la formación obligatoria. Todos los responsables de equipos deben completar módulos formativos obligatorios sobre prevención del acoso y la discriminación, mientras que al resto de empleados se les anima a participar mediante sesiones de aprendizaje adicionales. En 2025, más de 3.596 empleados completaron estas formaciones. NEIS S1-1 AR 17 c

  Asimismo, el cumplimiento de las normas de igualdad y no discriminación es obligatorio para todo el personal. Todos los empleados deben leer, comprender y cumplir el CEBC y la Política Speak Up, tal y como se describe en la sección *G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa*.

- Amadeus ha definido principios clave y estándares mínimos que abarcan aspectos como la protección de la privacidad, medidas de precaución y la prohibición de represalias. Unos procedimientos claros garantizan que todas las denuncias se gestionen de forma adecuada y coherente.

- En función de los resultados, existen medidas internas específicas que se implementan si el caso resulta confirmado o desestimado. En caso de confirmación, pueden aplicarse acciones disciplinarias y correctivas y otras medidas específicas; en escenarios en los que el caso se demuestra pero no se considera acoso o discriminación, o si no se corrobora, existe un proceso definido para abordar estas situaciones. NEIS S1-4 p. 38 b, NEIS S1-4 p. 39 AR 34

Además, en 2025 la Comisión de Auditoría aprobó el *Protocolo de Investigaciones Internas*, que integra tanto el *Procedimiento de Gestión de Denuncias* como el *Procedimiento de Investigaciones Internas*. Estos documentos definen el proceso integral de gestión de las denuncias recibidas a través del canal Speak Up, garantizan la protección frente a represalias para quienes denuncian de buena fe y establecen los principios generales para la investigación de los casos recibidos por esta vía u otras situaciones irregulares. NEIS S1-1 p. 23

S1-17 - Incidentes, reclamaciones e impactos graves relacionados con los derechos humanos

En 2025:

a) Amadeus recibió 42 comunicaciones relacionadas con la discriminación, incluido el acoso (40 en 2024), de las cuales 19 fueron admitidas para su análisis (28 en 2024). De estas, 11 se presentaron a través del canal Speak Up y 8 se comunicaron a P&C (16 y 12 respectivamente en 2024). NEIS S1-17 p. 103 a, NEIS S1-17 p. 103 b

b) 15 reclamaciones fueron planteadas por el personal propio (19 en 2024), además de 4 reclamaciones presentadas de forma anónima (9 en 2024). Ninguna reclamación estuvo relacionada con las condiciones de trabajo (igual que en 2024). Asimismo, excluyendo las ya mencionadas en el punto (a), la compañía no recibió ninguna reclamación relacionada con la igualdad de trato y oportunidades, tal como ocurrió también en 2024. Además, se

[59] El compromiso de Amadeus con la promoción de la diversidad y la inclusión se refleja en el primer pilar del EVP, en la sustainability strategy and roadmap 2026-2027 y en la estrategia Amadeus for All (Diversidad e Inclusión). Puede encontrarse más información sobre cómo Amadeus gestiona estos temas en la sección Diversidad de este informe.

comunicaron 0 reclamaciones al Punto Nacional de Contacto para las Empresas Multinacionales de la OCDE (0 en 2024). NEIS S1-17 p. 103 b, NEIS S1-17 p. 104 a

c) Por último, se identificaron 0 incidentes graves de vulneración de derechos humanos (p. ej., trabajo forzoso, trata de personas o trabajo infantil) (0 en 2024). NEIS S1-17 p. 104 a

No se impusieron multas, sanciones ni compensaciones por daños derivadas de las reclamaciones mencionadas anteriormente. NEIS S1-17 p. 103 c, NEIS S1-17 p. 104 b

Toda la información se recopiló a través de los sistemas internos de notificación establecidos. NEIS S1-17 p. 103 d

Empleo seguro, negociación colectiva[60]

Lista de IRO - NEIS 1 - Personal propio

Empleo seguro	S1.1	+ Estabilidad del empleo directo	Operaciones propias	Real
Negociación colectiva	S1.5	+ Mejora de las condiciones de trabajo respecto a las previstas en la legislación		

+ Impacto positivo

Amadeus genera de forma constante impactos significativos para su plantilla global al garantizar oportunidades de empleo seguro en todas sus ubicaciones y ofrecer condiciones laborales que van más allá de los requisitos legales a nivel local. NEIS S1.SBM-3 p. 14 c

S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Empleo seguro, negociación colectiva

El primer pilar de la PVE de Amadeus, así como los objetivos de *Fomentar un entorno donde los empleados puedan dar lo mejor de sí mismos* y *Ofrecer oportunidades de desarrollo para todos* que se recogen en la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027, demostrando el compromiso de la compañía por lograr que los empleados desarrollen su máximo potencial. Los derechos humanos y laborales son principios fundamentales que salvaguardan la dignidad y los derechos de todos los empleados.

Políticas clave - Empleo seguro, negociación colectiva NEIS S1-1 p. 19

Política de Derechos Humanos		IRO relacionados	S1.1, S1.5
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a, NEIS S1-1 p. 20 , NEIS1-1 p. 20 a, NEIS S1-1 p. 21 AR 12, NEIS S1-1 p. 22	La Política de Derechos Humanos reafirma el compromiso de Amadeus de respetar y promover los derechos humanos en todas sus operaciones y las de su cadena de valor. Esta política incluye, entre otros compromisos: • Garantizar condiciones de trabajo justas y dignas, cumpliendo todas las leyes aplicables y las normas laborales internacionales, incluidas las que prohíben la esclavitud, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de personas[1]. La compañía mantiene una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de explotación y actúa con celeridad para investigar y reparar cualquier caso identificado. • Cumplir los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de libertad de asociación y derechos sindicales, reconociendo plenamente el derecho a organizarse y el derecho de los sindicatos a representar a los empleados y negociar en su nombre, sin perjuicio de la legislación local aplicable. La presente política se rige por las principales normas internacionales establecidas por las Naciones Unidas, que incluyen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los acuerdos internacionales relacionados en materia de derechos humanos, los derechos laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Carta Social Europea.		

[1] La esclavitud y la trata de personas incluyen también el trabajo forzoso, la explotación infantil o cualquier práctica que limite la libertad de una persona con fines personales o comerciales.

[60] Para mejorar la eficiencia en la elaboración de informes y evitar duplicidades, se han consolidado las políticas y acciones relacionadas con los IRO identificados, dada su naturaleza interconectada y su contribución conjunta. Esta consolidación pone de relieve los impactos positivos, como la seguridad laboral y unas condiciones de trabajo favorables para los empleados, que superan los requisitos legales e incluyen salarios justos.

Políticas clave - Empleo seguro, negociación colectiva NEIS S1-1 p. 19

Política de Equipo Humano	IRO relacionados S1.1, S1.5
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de Equipo Humano define los compromisos de Amadeus para fomentar un entorno laboral en el que cada empleado sea valorado, respetado y empoderado para prosperar. Entre los principales compromisos figuran: • Empleo seguro. Amadeus ofrece empleos seguros y estables que siguen las mejores prácticas y cumplen la legislación laboral local, garantizando un entorno de trabajo fiable. Los contratos de trabajo son claros, se ajustan a la ley e incluyen información clave como la retribución, los beneficios y las responsabilidades del puesto. • Libertad de asociación y negociación colectiva. Amadeus respalda los derechos de los empleados a afiliarse a grupos y sindicatos, según lo previsto en la legislación nacional. La empresa también fomenta la participación en grupos de recursos de empleados y respeta la negociación colectiva cuando así lo desea la mayoría de los empleados dentro de una unidad de negociación adecuada y según lo dispuesto en la legislación y/o la práctica nacionales.
Código de ética y conducta empresarial (CEBC)	**IRO relacionados S1.1, S1.5**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	El CEBC de Amadeus establece el compromiso de la empresa de llevar a cabo sus actividades con arreglo a las normas éticas más exigentes y el estricto cumplimiento de todas las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables. Abarca varias áreas, entre ellas "Nuestro equipo humano". En este marco, Amadeus respeta y promueve los derechos humanos internacionales y espera que sus proveedores, contratistas externos y socios comerciales cumplan los estándares internacionalmente reconocidos en materia de condiciones laborales y trato digno de los empleados.

Estos compromisos se refuerzan mediante los convenios colectivos, cuando son aplicables.

S1-4 - Adopción de medidas relacionadas con los IRO materiales en el personal propio - Empleo seguro, negociación colectiva NEIS S1-4 p. 37, NEIS S1-4 p. 38 c AR 42

Amadeus lleva a cabo continuamente iniciativas encaminadas a crear un lugar de trabajo positivo y a mejorar las condiciones de todos los empleados. Estos esfuerzos se centran en reforzar la protección de los trabajadores, superando los requisitos establecidos en las normativas locales y cumpliendo los compromisos y principios recogidos en las políticas de la compañía.

En este sentido, en función del lugar donde la empresa desarrolla la actividad, se utilizan distintos métodos para mantenerse actualizado de los cambios en la legislación y en las prácticas laborales e incorporar dichas actualizaciones a sus propias prácticas. En el Reino Unido, Benelux, Portugal, Italia, España, India, Estados Unidos y Canadá, expertos externos en cumplimiento laboral proporcionan actualizaciones que permiten garantizar que las condiciones laborales se ajustan a la normativa local vigente. En lugares como Polonia, Suecia, Noruega, Dinamarca, Grecia, India, Emiratos Árabes Unidos, Arabia Saudí, Senegal, Estados Unidos, Canadá y en las oficinas de Centroamérica y Sudamérica, los equipos realizan un seguimiento periódico y detallado de la evolución de la normativa para integrarla en las prácticas de Amadeus. En otros países, como el Reino Unido, Francia, Portugal, Italia, España, Grecia y Filipinas, así como en las oficinas de Sudáfrica, Kenia, Nigeria y Estados Unidos, el personal está suscrito a boletines oficiales o asociaciones sectoriales para conocer las novedades jurídicas. Además, en países como España se han adoptado todas las iniciativas mencionadas anteriormente y, adicionalmente, se organizan con regularidad sesiones de formación sobre cuestiones laborales en colaboración con un proveedor externo. El objetivo principal es asegurar que la compañía cumpla en todo momento —y vaya más allá— de los requisitos que establecen las leyes y normativas locales, y que los responsables de equipos continúen desarrollando competencias en los aspectos clave de la gestión de personas.

Asimismo, tal como se describe en la sección *GOV-4 - Declaración de diligencia debida*, la compañía lleva a cabo un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar y prevenir cualquier posible impacto negativo en los derechos humanos en las propias operaciones y la cadena de valor de Amadeus

Como se ha indicado anteriormente, en determinados países los empleados tienen el derecho legal de constituir órganos de representación tanto a escala europea como local. El comité europeo de empresa, *Amadeus European Employee Council,* reúne a representantes de entidades de Amadeus de toda Europa, incluido el Reino Unido y Suiza. Para más información, véase la sección *S1-2 Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores sobre impactos*.

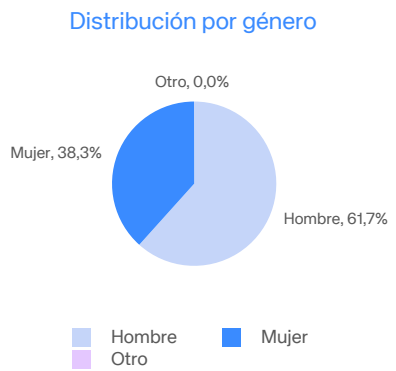
Por último, cabe señalar que Amadeus ha puesto en marcha diversas iniciativas adicionales que también contribuyen a estos resultados positivos. En las secciones siguientes se ofrecen más detalles sobre estas medidas.

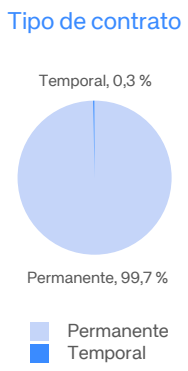
S1-5 - Objetivos relacionados con la gestión de IRO materiales - Empleo seguro, negociación colectiva NEIS S1-5 p. 46 AR 50-AR51

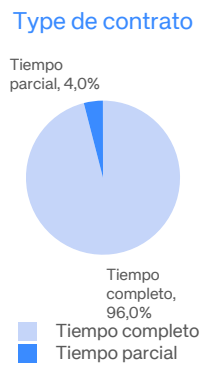
En consonancia con los compromisos recogidos en las políticas de Amadeus, el Grupo aspira a seguir generando un impacto positivo e ir más allá de los requisitos que establecen las normativas locales, siendo conscientes de que existen diferencias en las prácticas y normativas de los diversos países en los que tiene presencia.

S1-6 - Características de los asalariados de la empresa

A finales de 2025, Amadeus cuenta con un total de 20.605 empleados (frente a 20.643 en 2024)[61,62], de los cuales[63]:







En términos de FTEs, el total fue de 20.241,8 (20.163,7 en 2024) 20.241,8 (20.163,7 in 2024)[64].

[61] Amadeus utiliza el número medio de empleados durante el periodo para calcular determinados indicadores. Por este motivo, en las tablas que figuran a continuación se muestran tanto las cifras a 31 de diciembre de 2025 como la media del periodo.
[62] Con el fin de garantizar que todas las empresas del Grupo Amadeus reporten los datos laborales de forma coherente y utilizando la misma terminología, Amadeus cuenta con normas y guías internas. Estos documentos definen las categorías de empleados y recursos externos y explican cómo calcular y comunicar las cifras correspondientes.
[63] 37,9 % mujeres y 62,1 % hombres en 2024. Un empleado con género "Otros". 99,0 % permanente y 1,0 % temporal en 2024. (96,1 % empleados a tiempo completo y 3,9 % a tiempo parcial en 2024.
[64] Los datos provienen del sistema principal del Grupo (MDM) e incluyen a todos los empleados fijos y temporales —tanto a tiempo completo como parcial— de Amadeus IT Group en las sociedades bajo control. Los FTEs se reportan a cierre del período de referencia.

Número de empleados por género *(Headcount)* NEIS S1-6 p. 50 a , NEIS S1-6 p. 50 a AR 57, NEIS S1-6 p. 50 d, NEIS S1-6 p. 50 d i, NEIS S1-6 p. 50 d ii		
	A 31 de diciembre de 2025 [1]	A 31 de diciembre de 2024[1]
Hombres	12.703	12.813
Mujeres	7.900	7.829
Otros	2	1
No informado	0	0
Total de empleados	20.605	20.643

[1] Los datos proceden del sistema principal de Amadeus (Workday) e incluyen a todos los empleados fijos y temporales de las sociedades dependientes. No se incluyen empresas conjuntas ni asociadas. El número de empleados se refiere al final del periodo reportado. NEIS S1-6 p. 50 d

Personal por región (Headcount) NEIS S1-6 p. 50 a, NEIS S1-6 p. 50 a AR 57, NEIS S1-6 p. 50 d, NEIS S1-6 p. 50 d i, NEIS S1-6 p. 50 d ii, NEIS S1-6 p. 51		
	A 31 de diciembre de 2025 [1]	A 31 de diciembre de 2024[1]
Europa	10.597	10.586
Asia-Pacífico	6.334	6.280
Norteamérica	2.083	2.330
América Central y del Sur	1.169	1.030
Oriente Medio y África	422	417
Total de empleados	20.605	20.643

[1] Los datos proceden del sistema principal de Amadeus (Workday) e incluyen a todos los empleados fijos y temporales de las sociedades dependientes. No se incluyen empresas conjuntas ni asociadas. El número de empleados se refiere al final del periodo reportado. NEIS S1-6 p. 50 d

Empleados por género y tipo de contrato al final del periodo (Headcount)[1] NEIS S1-6 p. 50 b, NEIS S1-6 p. 50 d, NEIS S1-6 p. 50 d i, NEIS S1-6 p. 50 d ii, NEIS S1-6 p. 52, NEIS S1-6 p. 52 a, NEIS S1-6 p. 52 b									
	A 31 de diciembre de 2025					A 31 de diciembre de 2024			
Mujeres	Hombres	Otros	No divulgado	Total	Mujeres	Hombres	Otros	No divulgado	Total
Número de empleados									
7.900	12.703	2	0	20.605	7.829	12.813	1	0	20.643
Número de empleados permanentes[2]									
7.864	12.676	2	0	20.542	7.742	12.702	1	0	20.445
Número de empleados temporales[3]									
36	27	0	0	63	87	111	0	0	198
Número de empleados con horas no garantizadas[4]									
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo completo[5]									
7.330	12.446	2	0	19.778	7.250	12.589	1	0	19.840
Número de empleados a tiempo parcial[6]									
570	257	0	0	827	579	224	0	0	803

[1] Los datos proceden del sistema principal de Amadeus (Workday) e incluyen a todos los empleados fijos y temporales de las sociedades dependientes. No se incluyen empresas conjuntas ni asociadas. El número de empleados se refiere al final del periodo reportado.
[2] Un empleado fijo es aquel que tiene un contrato directo con Amadeus como trabajador asalariado, sin fecha de finalización y recibe una retribución mensual.
[3] Un empleado temporal es aquel que tiene un contrato directo con Amadeus como trabajador asalariado durante un periodo limitado y recibe una retribución mensual.
[4] No hay empleados con horas no garantizadas.
[5] Los empleados a tiempo completo son aquellos que trabajan las horas estándar definidas por las leyes y prácticas nacionales.
[6] Los empleados a tiempo parcial son aquellos que trabajan menos horas que los empleados a tiempo completo, según la definición anterior.

Distribución media de empleados (Headcount)[1] NEIS S1-6 p. 50 b, NEIS S1-6 p. 50 d, NEIS S1-6 p. 50 d i, NEIS S1-6 p. 50 d ii, NEIS S1-6 p. 52, NEIS S1-6 p. 52 a, NEIS S1-6 p. 52 b									
	A 31 de diciembre de 2025					A 31 de diciembre de 2024			
Mujeres	Hombres	Otros	No divulgado	Total	Mujeres	Hombres	Otros	No divulgado	Total
Número de empleados									
7.828,5	12.701,0	1,5	0,0	20.531,0	7.490,5	12.130,5	1,0	0,0	19.622,0
Número de empleados fijos[2]									
7.788,0	12.673,5	1,5	0,0	20.463,0	7.399,5	12.025,0	1,0	0,0	19.425,5
Número de empleados temporales[3]									
40,5	27,5	0,0	0,0	68,0	91,0	105,5	0,0	0,0	196,5
Número de empleados con horas no garantizadas[4]									
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Número de empleados a tiempo completo[5]									
7.253,5	12.461,0	1,5	0,0	19.716,0	6.916,5	11.907,5	1,0	0,0	18.825,0
Número de empleados a tiempo parcial[6]									
575,0	240,0	0,0	0,0	815,0	574,0	223,0	0,0	0,0	797,0

[1] Los datos proceden del sistema principal de Amadeus (Workday) e incluyen a todos los empleados fijos y temporales de las sociedades dependientes. No se incluyen empresas conjuntas ni asociadas. El número medio de empleados se calcula sumando los empleados al inicio y al final del periodo y dividiendo entre dos.
[2] Un empleado fijo es aquel que tiene un contrato directo con Amadeus como trabajador asalariado, sin fecha de finalización y recibe una retribución mensual.
[3] Un empleado temporal es aquel que tiene un contrato directo con Amadeus como trabajador asalariado durante un periodo limitado y recibe una retribución mensual.
[4] No hay empleados con horas no garantizadas.
[5] Los empleados a tiempo completo son aquellos que trabajan las horas estándar definidas por las leyes y prácticas nacionales.
[6] Los empleados a tiempo parcial son aquellos que trabajan menos horas que los empleados a tiempo completo, según la definición de la nota al pie 5.

Los detalles sobre la distribución de los empleados de Amadeus también pueden consultarse en la nota 22.3 *Distribución de empleados* de las cuentas anuales consolidadas de Amadeus. Las cifras de distribución media se muestran con decimales en este documento, mientras que los números correspondientes aparecen redondeados en las cuentas anuales consolidadas. NEIS S1-6 p. 50 f

Tasa de rotación

En 2025, un total de 1.696 empleados dejaron Amadeus (comparado con 1.327 en 2024). De estos, 597 fueron mujeres, 1.099 hombres, y 0 otros. En 2024, 478 mujeres, 849 hombres y 0 otros dejaron la compañía

Empleados que abandonaron la empresa (*Headcount*)		
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Número total de empleados que han dejado la empresa[1] NEIS S1-6 p. 50 c AR 59, NEIS S1-6 p. 50 d	1.696	1.327

[1] Los datos proceden del sistema principal de Amadeus (Workday) e incluyen a todos los empleados fijos y temporales de Amadeus IT Group en sociedades dependientes que hayan causado baja —voluntaria o involuntaria— durante el periodo reportado.

Por su parte, en 2025 la tasa de rotación fue del 8,3 %, en comparación con el 6,8 % en 2024, manteniéndose en niveles comparativamente bajos en relación con otras empresas del sector tecnológico. NEIS S1-6 p. 50 c

		Tasa de rotación
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Tasa de rotación (por número medio de empleados)[1]	8,3 %	6,8 %
Tasa de rotación (al final del periodo)[2]	8,2 %	6,4 %
Tasa de rotación voluntaria de personal (por número medio de empleados)[3]	4,6 %	4,4 %
Tasa de rotación voluntaria de personal (al final del periodo)[4]	4,6 %	4,4 %

[1] La tasa de rotación de personal (por número medio de empleados) se determina dividiendo el número de empleados que han dejado Amadeus (tanto salidas voluntarias como involuntarias, según se indica en la tabla anterior) entre el número medio de empleados del periodo.
[2] La tasa de rotación de personal (al final del periodo) se determina dividiendo el número de empleados que han dejado Amadeus (tanto salidas voluntarias como involuntarias, según se indica en la tabla anterior) entre el número de empleados al final del periodo
[3] La tasa de rotación voluntaria (por número medio de empleados) se calcula dividiendo el número de empleados que han dejado Amadeus de forma voluntaria entre el número medio de empleados del periodo.
[4] La tasa de rotación voluntaria (al final del periodo) se calcula dividiendo el número de empleados que han dejado Amadeus de forma voluntaria entre el número de empleados al final del periodo.
Los datos proceden del sistema principal del Grupo (Workday) e incluyen a todo el personal fijo y temporal de Amadeus IT Group de sociedades dependientes.

S1-7 - Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa

A 31 de diciembre de 2025, el número de trabajadores no asalariados (FTE) en Amadeus era de 1.228,4, frente a 1.428,4 en 2024. NEIS S1-7 p. 55 a

En Amadeus, los recursos externos se agrupan en cinco categorías principales, siendo los trabajadores no asalariados específicamente contratistas de plantilla, proveedores de servicios y personal interino (consulte también la sección *NEIS 2 - SBM-3 - S1 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio*). NEIS S1-7 p. 56 AR 62

Trabajadores no asalariados al final del periodo (número total)[1] NEIS S1-7 p. 55 a, NEIS S1-7 p. 55 b, NEIS S1-7 p. 55 b i, NEIS S1-7 p. 55 b ii		
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Número de trabajadores no asalariados (FTE)	1.228,4	1.428,4

[1] Los datos proceden del sistema ordinario del Grupo (MDM) e incluyen a todos los trabajadores no asalariados a tiempo completo y parcial de Amadeus IT Group en sociedades dependientes. FTEs al final del periodo reportado. NEIS S1-7 p. 55 b

S1-8 - Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social

A nivel global, el 40,1 % de los empleados de Amadeus estaba cubierto por convenios colectivos en 2025 (prácticamente igual que en 2024 (40,2 %)). Sin embargo, en las principales sedes de Amadeus en Europa —como Madrid (España), Niza (Francia) y Erding (Alemania)—, donde se concentra una parte significativa del personal, la cobertura es cercana al 100%. NEIS S1-8 p. 60 a AR 66

Convenio colectivo y diálogo social NEIS S1-8 p. 60 b, NEIS S1-8 p. 60 c, NEIS S1-8 p. 63 a AR 69, NEIS S1-8 AR 70						
	A 31 de diciembre de 2025			A 31 de diciembre de 2024		
	Cobertura de la negociación colectiva		Diálogo social	Cobertura de la negociación colectiva		Diálogo social
Tasa de cobertura[1, 2]	Empleados – EEE	Empleados no pertenecientes al EEE	Representación en el lugar del trabajo (solo EEE)	Empleados - EEE (Espacio Económico Europeo)	Empleados - No pertenecientes al EEE	Representación en el lugar de trabajo (solo EEE)
0-19 %	Bulgaria, Países Bajos, Polonia, Portugal	APAC: China, India, Indonesia, Japón, Malasia, Filipinas, Singapur, Tailandia América Central y del Sur: Argentina, Colombia, Costa Rica América del Norte: Canadá, Estados Unidos de América Oriente Medio y África: Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos Europa: Turquía, Ucrania, Reino Unido	Países Bajos, Portugal	Bulgaria, Países Bajos, Polonia	APAC: China, India, Japón, Malasia, Filipinas, Singapur, Tailandia América Central y del Sur: Argentina, Colombia, Costa Rica América del Norte: Canadá, Estados Unidos de América Oriente Medio y África: Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos Europa: Turquía, Ucrania, Reino Unido	Bulgaria, Países Bajos
20-39 %						
40-59 %						
60-79 %	Alemania	APAC: Australia		Germany	APAC: Australia	
80-100 %	Bélgica, Francia, Italia, España, Suecia	América Central y del Sur: Brasil	Bélgica, Bulgaria, Alemania, Francia, Italia, Polonia, España, Suecia	Bélgica, Francia, Italia, España, Suecia	América Central y del Sur: Brasil	Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Polonia, España, Suecia

[1] Los datos se han recopilado manualmente en cada región en la que opera Amadeus y, posteriormente, han sido consolidados por P&C, salvo en el caso de tres filiales de Amadeus (que representan el 0,4 % del total de empleados de Amadeus), para las cuales no se dispone de datos. Esta tabla solo contiene información de países con más de 50 empleados. Para el ejercicio 2024, la información se ha ajustado y reclasificado por región para garantizar el cumplimiento.

Retribuciones - Salarios adecuados e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

Lista de IRO - NEIS 1 - Personal propio				
Salarios adecuados	S1.3	+ Mejora de las condiciones socioeconómicas mediante salarios adecuados	Operaciones propias	Real
Igualdad de remuneración	S1.6	+ Adopción de medidas de igualdad salarial		
+ Positive impact				

Mediante la adopción de políticas retributivas que garantizan la igualdad salarial por trabajos de igual valor, Amadeus promueve un entorno laboral positivo y motivador. El modelo salarial no solo reconoce las contribuciones individuales y premia a quienes obtienen un mejor desempeño, sino que también impulsa una cultura inclusiva y basada en la igualdad de oportunidades que consolida un fuerte sentido de pertenencia en la organización. NEIS S1.SBM-3 p. 14 c

S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Salarios adecuados e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

El primer pilar de la propuesta de valor para el empleado —*Dream Destination*— y la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 de Amadeus ejemplifican el compromiso de la compañía de ofrecer un paquete retributivo integral.

Mediante políticas intencionadas y una cultura basada en ofrecer un trato justo, Amadeus garantiza que todos los empleados reciban un trato igualitario y que la discriminación salarial no tenga cabida en la organización.

Políticas clave - Empleo seguro, negociación colectiva, salarios adecuados NEIS S1-1 p. 19

Política de Derechos Humanos		IROs relacionados S1.3, S1.6
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a, NEIS S1-1 p. 20	La finalidad de la Política de Derechos Humanos es reafirmar el compromiso de Amadeus de respetar y promover los derechos humanos en sus operaciones y en su cadena de suministro. En particular, la política muestra el compromiso de Amadeus de remunerar a los empleados de conformidad con la legislación local y las buenas prácticas del mercado. Todas las políticas retributivas se basan en la filosofía y la carta de equidad salarial.	
Política de Equipo Humano		**IRO relacionados S1.3, S1.6**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de Equipo Humano de Amadeus establece sus compromisos fundamentales para promover un entorno laboral donde cada empleado se sienta valorado, respetado, apoyado y empoderado. En particular, la política refleja el compromiso de la compañía de ofrecer paquetes de retribución atractivos —incluidos salario, bonificaciones, acciones y beneficios — garantizando una compensación equitativa para los puestos, que cumpla o supere el salario mínimo local, así como de brindar igualdad de oportunidades en todas las etapas de la vida profesional de los empleados.	

S1-4 - Adopción de medidas relacionadas con los IRO materiales del personal propio - Salarios adecuados e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

Amadeus ha desarrollado un marco (*job architecture*) que define los roles y las capacidades necesarios para la compañía, y que sirve como referencia para establecer el estándar del mercado laboral y el valor retributivo de cada puesto. Este marco está diseñado para cumplir los tres principios de compensación de Amadeus: *Pay for Performance* (retribución en función del rendimiento), *Market Competitiveness* (competitividad en el mercado) *y Pay Equity* (equidad salarial).

Además, Amadeus lleva a cabo una serie de iniciativas permanentes para garantizar el cumplimiento de estos compromisos. La siguiente tabla presenta algunas de las más relevantes[65].

Acciones clave - Salarios adecuados e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor NEIS S1-4 p. 37

Seguimiento de la eficacia NEIS S1-4 p. 38 d	En la sección *Objetivos relacionados con la sostenibilidad (NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor),* se ha incluido información sobre cómo Amadeus realiza el seguimiento y evalúa la eficacia de las acciones e iniciativas para obtener resultados.	
Retribución y beneficios: más que una nómina		**IROs relacionados S1.3, S1.6**
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus	
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano	
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus ofrece retribuciones sustanciales a sus empleados mediante una compensación fija y variable. Según las condiciones locales, los principales beneficios incluyen cobertura médica privada, seguros de vida e incapacidad, subvención en servicios de cafetería y planes de jubilación, coberturas para viajeros de negocios y servicios especiales de emergencia y asistencia médica, entre otros[1]. Mediante este enfoque integral, Amadeus garantiza que cada trabajador reciba beneficios que van más allá de la retribución salarial, ayudando a fortalecer su salud, bienestar y condiciones de vida en su conjunto.	

[1]Todos los empleados pueden beneficiarse del seguro global de viajes de negocios (AIG), Everbridge (proveedor de servicios de asistencia para nuestros viajeros de negocio) y el seguro de asistencia sanitaria.

Bonus anual		**IROs relacionados S1.3**
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus	
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano	

[65] For further information regarding how to monitor the success of implemented measures and gather feedback from staff about current initiatives, please consult section *S1-2 Processes for engaging with own workforce and workers' representatives about impacts.*

Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	El programa de bonus anual de Amadeus está diseñado para reconocer las contribuciones individuales y alinearlas con los objetivos financieros y estratégicos de la compañía. Combina parámetros de desempeño personal y corporativo (*Amadeus Performance Plan*, APP) y permite que todos los empleados se beneficien del buen *performance* de Amadeus. El APP está compuesto por un conjunto de parámetros y objetivos financieros y de sostenibilidad que aprueba anualmente el Consejo de Administración. Para más información, consulte la sección *GOV-3 - Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en los esquemas de incentivos*. A través de esta iniciativa, Amadeus reafirma su dedicación al reconocimiento de sus empleados, los capacita para desarrollar plenamente sus habilidades y proporciona una compensación variable atractiva.

Proceso de revisión salarial anual	IROs relacionados S1.3, S1.6
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados - Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Derechos Humanos, Política de Equipo Humano
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus revisa y compara anualmente las retribuciones tomando como referencia a empresas líderes para asegurarse de que la compañía sigue siendo competitiva y equitativa. Este enfoque garantiza que los empleados reciban una compensación adecuada y equitativa según sus roles y las condiciones del mercado local. El Grupo cumple la legislación vigente sobre igualdad salarial, así como los requisitos de información en cada país en el que opera. Sus normas retributivas incorporan directrices globales que se aplican durante el proceso de revisión salarial anual. Estas directrices hacen hincapié en la equidad de remuneración, teniendo en cuenta el desempeño y las competencias de los empleados para orientar las decisiones retributivas.

Plan de compra de acciones a nivel global	IROs relacionados S1.3
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	En las ubicaciones donde las ofertas de acciones son compatibles con las normas locales, la mayoría de los empleados tienen la posibilidad de acogerse al plan.
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Posibilidad de invertir en acciones de Amadeus mediante un sistema de deducción salarial y recibir posteriormente acciones adicionales tras un periodo de retención de 12 meses. La oportunidad de involucrarse en el desarrollo financiero de la empresa es proporcionada a los empleados por Amadeus, y la tenencia de acciones por parte de los trabajadores fortalece su permanencia en la organización. Durante el año 2025, la empresa mantuvo un compromiso constante por aumentar la transparencia, asegurándose de que los empleados recibieran información detallada y comprensible acerca de los requisitos de elegibilidad, junto con los procedimientos y los plazos para participar. Como resultado, más del 40 % de los empleados con derecho a acogerse al plan se inscribieron en él.

Paquetes de traslado	IROs relacionados S1.3
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus cuenta con programas y políticas de movilidad internacional que están orientados a apoyar a sus empleados a través de completos paquetes de traslado. Por ejemplo, algunos trabajadores obtienen apoyo individualizado al mudarse a un nuevo domicilio. Este tipo de asistencia se incorpora dentro de la estrategia global de Amadeus relacionada con compensaciones y beneficios (consulte las medidas mencionadas previamente).

Programa *Buyback*	IROs relacionados S1.3
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus ofrece a los empleados la posibilidad de recomprar sus dispositivos al final de su vida útil, reduciendo así la generación de residuos. Las condiciones se definen en la documentación y directrices específicas. El programa *Buyback* forma parte de la estrategia general de sostenibilidad y retribuciones de Amadeus, en consonancia con los objetivos medioambientales y con el compromiso y los beneficios para los empleados. En 2025, se facilitó la recompra de 3.945 dispositivos.

Plan de equidad salarial	IROs relacionados S1.3, S1.6, S1.11
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus

Políticas asociadas	Política de Derechos Humanos, Política de Equipo Humano
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus ha implantado un marco coherente a nivel global para garantizar la equidad de remuneración en todas sus entidades y empleados. Este marco combina el análisis basado en datos, la supervisión de la gobernanza e iniciativas continuas de sensibilización para promover prácticas retributivas justas y transparentes. • Análisis de equidad de retribución. Amadeus realiza revisiones periódicas de los datos salariales para identificar y abordar posibles desigualdades basadas en el género u otras características protegidas. Los resultados se supervisan tanto a escala mundial como regional para garantizar que se respetan los principios de *Pay for Performance* y *Pay Equity*. • Formación y sensibilización. Desde 2024, todas las personas encargadas de planificar las retribuciones han participado en la formación obligatoria de P*ay Equity*. En 2025, la participación fue del 100 %. La formación ayuda a comprender mejor los principios de equidad de remuneración y refuerza la responsabilidad en la toma de decisiones retributivas. Amadeus también mantiene una comunicación abierta con los empleados sobre cuestiones de equidad de remuneración para fortalecer la confianza y la transparencia. • Gobernanza del proceso retributivo. Los procesos de compensación se han reforzado mediante controles más estrictos, documentación sistemática y seguimiento para garantizar que todos los pagos se emitan con exactitud y dentro de los plazos establecidos. A través de estas medidas, Amadeus asegura que la compensación sea justa, coherente y conforme tanto a las políticas internas como a las normas regulatorias externas.

Con respecto a las acciones mencionadas, no se han identificado impactos negativos significativos relacionados con su desarrollo. NEIS S1-4 p. 41 AR 37

S1-10 - Salarios adecuados NEIS S1-10 p. 69 AR 72 - AR 74

Todos los empleados de Amadeus en países europeos perciben salarios que cumplen con la Directiva (UE) 2022/2041, mientras que el 100 % de los empleados en países no europeos perciben una remuneración alineada con los referentes nacionales correspondiente.

Para evaluar si los empleados reciben un salario adecuado, se utiliza el salario más bajo de la categoría salarial más baja registrado en el sistema de Amadeus (Workday). Posteriormente, este importe se compara con el salario mínimo de cada país correspondiente. La evaluación se realiza de forma separada para cada país en el que opera Amadeus y se revisa, como mínimo, anualmente.

La compañía se rige por los estándares nacionales, y cumple las regulaciones y normas oficiales en todos los países en los que opera para determinar los salarios, asegurándose de que sean adecuados y competitivos.

S1-16 - Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)[66]

Brecha salarial sin ajustar

La brecha salarial global entre hombres y mujeres, sin ajustar, se expresa como porcentaje y se calcula mediante la siguiente fórmula: NEIS S1-16 p. 97 c AR 99, AR 102

$$\frac{\text{(Nivel retributivo bruto medio por hora de los asalariados} - \text{nivel retributivo bruto medio por hora de las asalariadas)}}{\text{Nivel retributivo bruto medio por hora de los asalariados masculinos}} \times 100$$

[66] Los datos brutos sobre remuneración se han extraído del sistema ordinario del Grupo (Workday). Se han incluido todas las entidades jurídicas de Amadeus.

Nivel salarial medio bruto por hora y brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar NEIS S1-16 p. 97 a AR 98 - AR 100		
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Nivel salarial medio bruto por hora de empleados hombres (€/hora)	36,6	37,39
Nivel salarial medio bruto por hora de empleados mujeres (€/hora)	32,7	33,17
Brecha salarial entre hombres y mujeres (sin ajustar)	10,60 %	11,34 %

La retribución bruta media por hora indicada se calcula dividiendo la retribución total de referencia (salario base, bonus anual de referencia e incentivo a largo plazo de referencia) entre las horas contractuales anuales. La diferencia salarial entre hombres y mujeres sin ajustar, expresada como porcentaje, se determina mediante la diferencia entre la retribución bruta media por hora de los empleados hombres y mujeres, dividida por la retribución bruta media por hora de los empleados hombres. Este cálculo no tiene en cuenta factores como la función, el nivel del puesto, el desempeño o la ubicación, por lo que la cifra no está ajustada a criterios objetivos.

Las cifras muestran que la diferencia salarial bruta disminuyó levemente en 2025, lo que sugiere que la disparidad en los sueldos se ha reducido en comparación con años previos. Cabe destacar que, aunque la disminución de la brecha no ajustada es un indicio favorable, resulta igualmente fundamental examinar la brecha salarial ajustada para obtener una visión más precisa sobre la equidad salarial dentro de distintos puestos o categorías laborales.

Brecha salarial global ponderada de género[67]

La brecha salarial global ponderada de género, expresada como porcentaje, se calcula midiendo la diferencia en las ganancias brutas medias por hora entre empleados hombres y mujeres dentro de cada categoría profesional y dividiendo esta diferencia por las ganancias brutas medias por hora de los empleados hombres en la misma categoría.

Según este método, la brecha salarial entre hombres y mujeres por categoría profesional es:

Brecha salarial de género por categoría profesional (brecha salarial ponderada) NEIS S1-16 p. 98		
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Nivel ejecutivo	3,9 %	18,0 %
Associate Directors	2,3 %	3,0 %
Senior Managers	3,9 %	4,0 %
Managers	7,6 %	7,3 %
Personal	0,8 %	1,2 %
Total (media ponderada)	3,0 %	3,2 %

En los últimos años, la brecha salarial global ponderada entre hombres y mujeres en Amadeus se ha reducido de forma constante (3,0 % en 2025 frente a 3,2 % en 2024), lo que evidencia el impacto positivo de las iniciativas proactivas de la compañía destinadas a disminuir las diferencias salariales por razón de género. La reducción de la brecha salarial de género a nivel ejecutivo al 3,9% en 2025 (desde el 18% en 2024) se debe principalmente al aumento de mujeres en puestos de alta dirección (posiciones de SVPs) durante el año. Estos esfuerzos persistentes forman parte de la estrategia *Amadeus for All* (Diversidad e Inclusión)[68] y de la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027.

[67] La brecha salarial ponderada en 2023 fue del 6,4 %, tal y como se reportó en el Estado de Información No Financiera e información de sostenibilidad (véase la página 200). Esta cifra se obtuvo como la diferencia entre la compensación promedio total de los empleados hombres y la compensación promedio de las empleadas mujeres, dividida por la compensación promedio de los empleados hombres, desglosado por nivel profesional.
[68] Para obtener más información sobre la estrategia *Amadeus for All* (Diversidad e Inclusión), consulte la sección "Diversidad".

Las diferencias que aún persisten se atribuyen en gran medida a la presencia global de Amadeus y a la cantidad de hombres que ocupan cargos ejecutivos, un tema que la organización considera importante tratar. Abordar este desbalance estructural es una prioridad estratégica definida, respaldada por iniciativas continuas de desarrollo de talento, planes de sucesión y la promoción de un liderazgo inclusivo.

Si bien Amadeus no publica actualmente la brecha salarial ajustada entre hombres y mujeres, la compañía la monitoriza y evalúa de forma activa para garantizar que cualquier diferencia sea explicada por factores objetivos, como el desempeño, la familia profesional, el nivel del puesto y el país. Cuando las diferencias salariales se analizan a la luz de estos factores —como el país y el nivel del puesto—, la brecha media global se reduce a menos del 5 %. Si se identifican discrepancias que carecen de justificación, Amadeus dispone de procedimientos para subsanarlas, tales como el proceso anual de revisión salarial o la formación anual dirigida a los directivos en materia de reportes salariales.

Ratio de remuneración total anual

La ratio entre la persona con la remuneración más alta y la mediana de los empleados, expresada como porcentaje, se calcula dividiendo la compensación total anual de la persona con la remuneración más alta de la compañía entre la mediana de la compensación total anual de los empleados.

Ratio de la persona con la remuneración más alta NEIS S1-16 p. 97 b AR 101		
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Compensación total anual de la persona con la remuneración más alta de la compañía[1]	4.849.524,0 €	3.936.735,0 €
Mediana de la compensación total anual de los empleados (excluyendo a la persona con la remuneración más alta)	71.598,0 €	68.245,0 €
Ratio de la persona con la remuneración más alta	67,7	57,7

[1]Esta cifra es diferente de la divulgada en la sección de *Remuneración (véase en el Anexo de este documento)*, así como de la publicada en otros informes corporativos oficiales, debido a la inclusión de distintos componentes retributivos exigidos según los respectivos marcos aplicables

La compensación total se calcula considerando el salario base anual a diciembre de 2025. Los beneficios en efectivo (bonus y pagas especiales), los beneficios en especie y el incentivo a largo plazo se refieren a los importes efectivamente abonados durante el ejercicio 2025, que pueden estar relacionados con el desempeño del año anterior. En el caso de los beneficios en especie, se utilizan los importes totales globales convertidos a euros y divididos por el número de empleados (consulte la sección *S1-6 - Características de los asalariados de la empresa*) incluidos en el cálculo de la mediana.

El aumento de la ratio entre el Consejero Delegado y los trabajadores en 2025 se debe principalmente al incremento del valor de consolidación del esquema de incentivos a largo plazo que tuvo lugar en 2025 (748.886 euros en 2024 frente a 1.548.090 euros en 2025). El valor de consolidación se basa en elementos predefinidos vinculados al desempeño de la compañía, que pueden fluctuar de un ejercicio a otro —incluida la posibilidad de un pago nulo, que ya se ha producido. Este esquema se aplica únicamente al grupo de alta dirección. El resultado de cumplimiento y el precio de la acción en el momento de la consolidación no son discrecionales y pueden variar de un ejercicio a otro. NEIS S1-16 p. 97 c AR 99, AR 102

Los datos brutos se han extraído del sistema interno (Workday).

Conciliación laboral y bienestar

Lista de IRO - NEIS 1 - Personal propio

Conciliación laboral	S1.2	+ Mejora del bienestar de los empleados	Operaciones propias	Real
+ Impacto positivo				

Amadeus está comprometida con fomentar una cultura laboral positiva y acogedora, priorizando las opciones de trabajo flexibles y abordando de forma proactiva las cuestiones relacionadas con el bienestar. La compañía concibe este concepto de manera integral, abarcando mucho más que la simple ausencia de dolencias e incorporando también elementos vinculados al bienestar físico, mental, emocional, financiero y social. A través de acciones, programas y proyectos concretos, Amadeus fomenta un ambiente inclusivo y fortalecedor donde el bienestar forma parte fundamental de la cultura y la estrategia *Amadeus for All*. NEIS S1.SBM-3 p. 14 c

S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Conciliación laboral y bienestar

El primer pilar de la PVE y el principal objetivo a largo plazo de la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 se centran en promover una conciliación saludable de la vida laboral y personal de los empleados mediante opciones de trabajo flexibles e iniciativas de bienestar, entre otras iniciativas. Como resultado, estos esfuerzos contribuyen a generar impactos positivos.

En línea con este compromiso, el bienestar ha sido una de las prioridades principales de Amadeus en 2025. La compañía ha avanzado de forma significativa en sentar las bases para establecer una estrategia y una ambición a nivel global en materia de bienestar. Estos compromisos también se reflejan en las políticas de Amadeus.

Políticas claves - Conciliación laboral y bienestar NEIS S1-1 p. 19

Política de Equipo Humano	IROs relacionados S1.2
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de Equipo Humano de Amadeus establece sus compromisos fundamentales para promover un entorno laboral donde cada empleado se sienta valorado, respetado, apoyado y empoderado. Amadeus se compromete a mantener una conciliación saludable de la vida laboral y personal ofreciendo opciones de trabajo flexibles y garantizando que los empleados dispongan de horarios y periodos de descanso justos, de conformidad con las normas y políticas pertinentes. La compañía también respeta el derecho de los empleados a desconectar fuera del horario laboral, conforme a sus directrices internas. Además, la compañía tiene como objetivo promover un entorno en el que se priorice la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados y se fomenten buenas prácticas relacionadas, de conformidad con la normativa local y con otras políticas y normas internas. Asimismo, actúa para implementar medidas y acciones de prevención de accidentes laborales.
Política de Sostenibilidad	**IROs relacionados S1.2**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de Sostenibilidad formaliza los objetivos y el compromiso de Amadeus en relación con el desarrollo sostenible mediante los principios que rigen el resto de políticas relacionadas con la sostenibilidad. En particular, esta política incluye el compromiso de promover una experiencia laboral flexible, saludable e inclusiva, y de reducir y eliminar, cuando sea posible, los riesgos para la salud, la seguridad y el bienestar.
CEBC	**IROs relacionados S1.2**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	El CEBC de Amadeus establece el compromiso de la empresa de llevar a cabo sus actividades con arreglo a las normas éticas más exigentes y el estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables. Abarca varias áreas, entre ellas “Nuestro equipo humano”. En este sentido, el CEBC muestra el compromiso de Amadeus de ayudar a todos los empleados a encontrar una conciliación saludable de la vida laboral y personal.

Políticas claves - Conciliación laboral y bienestar NEIS S1-1 p. 19

Política de Derechos Humanos	IROs relacionados S1.2
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a, NEIS S1-1 p. 20	La Política de Derechos Humanos reafirma el compromiso de Amadeus de respetar y promover los derechos humanos en todas sus operaciones y en su cadena de suministro. Garantiza el cumplimiento de la normativa de salud y seguridad, propicia un entorno laboral saludable y protege el bienestar de los empleados. La política también promueve el derecho de los empleados al descanso y a la conciliación de la vida laboral y personal limitando de forma razonable las horas de trabajo.
Política Global de Workcation	**IROs relacionados S1.2**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	Reconoce el compromiso de Amadeus de promover modalidades de trabajo más flexibles y desarrollar una forma de trabajar coherente con las convicciones y los valores de la compañía.

Además, Amadeus asume un compromiso con la salud y la seguridad a través de su Política de Salud y Seguridad. La compañía trabaja para crear un entorno laboral seguro, con el objetivo de reducir los riesgos para empleados, contratistas, visitantes y otras personas que puedan verse afectadas por sus operaciones. Cada empresa del Grupo, a nivel local, es responsable de contar con sus propias políticas y procedimientos en la materia. En este sentido, dependiendo de la sede, las entidades jurídicas de Amadeus disponen de su propia Política de Salud y Seguridad (p. ej., España y Portugal, Reino Unido, etc.). NEIS S1-1 p. 23

En esta línea, otras sedes de Amadeus disponen de políticas relacionadas con el derecho a la desconexión digital, aplicable, por ejemplo en España, Portugal, Francia y Bélgica (empleados de Amadeus). A través de estas políticas, la compañía reconoce el derecho de los empleados a no responder a llamadas, correos electrónicos o mensajes relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales[69].

Por último, es importante mencionar que algunas sedes de Amadeus cuentan con una Política de Modelo de Trabajo Híbrido Flexible, cuyo objetivo es equilibrar las necesidades del negocio con la flexibilidad de los empleados y la conciliación de la vida laboral y personal. Estas políticas establecen la flexibilidad para teletrabajar, al tiempo que reconocen la importancia de la presencia en la oficina para favorecer la colaboración, la innovación y una cultura laboral positiva.

S1-4 - Adopción de medidas relacionadas con los IROs materiales del personal propio - Conciliación laboral y bienestar

El bienestar de los empleados es un elemento fundamental para propiciar un entorno laboral saludable y productivo. Partiendo de esta premisa, desde hace tiempo Amadeus prioriza el bienestar a través de la puesta en marcha de diversas iniciativas y ha reafirmado su importancia en 2025.

Estas iniciativas forman parte de una estrategia global estructurada en cuatro áreas claves, con determinadas acciones adaptadas a nivel local para atender necesidades específicas y aprovechar oportunidades de mejora. A lo largo de 2025, la compañía se ha centrado en consolidar estos esfuerzos para avanzar y articular una estrategia global de bienestar unificada, dando prioridad a aquellas iniciativas que generan un mayor impacto y son más relevantes para los empleados de Amadeus.

El equipo de P&C supervisa, a nivel global, la correcta implementación de las acciones adoptadas.

Acciones clave - Conciliación laboral y bienestar NEIS S1-4 p. 37

Seguimiento de la eficacia NEIS S1-4 p. 38 d	En la sección *Objetivos relacionados con la sostenibilidad (NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor)*, se ha incluido información sobre cómo Amadeus realiza el seguimiento y evalúa la eficacia de las acciones e iniciativas para obtener resultados.

[69] Las políticas relacionadas se aprueban a nivel local y están supervisadas por el manager general (o el *site Manager*), según corresponda

Acciones clave - Conciliación laboral y bienestar NEIS S1-4 p. 37

Bienestar y concienciación sobre la salud	IROs relacionados S1.2
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad, CEBC, Política de Derechos Humanos, Política de Salud y Seguridad
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	En 2025, Amadeus continuó ofreciendo sus sesiones trimestrales interactivas *Global Well-being*, de la mano de expertos, para abordar temas como mejorar la salud masculina en el lugar de trabajo, controlar el estrés, optimizar la salud física y el desempeño cognitivo, así como la neurodiversidad, la depresión, la ansiedad y la bipolaridad en el entorno laboral. Más de 640 empleados participaron en estas sesiones en 2025. Además, por segundo año consecutivo, Amadeus llevó a cabo su evento *Global Well-being* dedicado al Día Mundial de la Salud Mental. Los empleados tuvieron la oportunidad de unirse a una retransmisión en directo durante 18 horas seguidas de ponencias inspiradoras, educativas e informativas impartidas por expertos en bienestar y salud mental. Hubo más de 1.169 participantes únicos de Amadeus (en al menos una sesión) de 36 países distintos. Además, en determinadas ubicaciones de Amadeus —España, Portugal, Francia, Reino Unido—, la compañía organiza la *Well-being Week*, una semana dedicada al desarrollo de actividades que fomentan el bienestar general, bajo el lema *Wellbeing and Wellness*. Estos eventos se centran en apoyar la salud mental, el bienestar emocional, la reducción del estrés, la nutrición, el bienestar financiero, los hábitos de sueño, el cuidado de la espalda y la salud de la mujer, entre otros temas. En España, por ejemplo, los participantes dieron una puntuación media de satisfacción de entre 4,0 y 4,6 sobre 5. En la región APAC, Amadeus sigue reforzando su enfoque en el bienestar —conocido localmente como *Wellness*— a través de un número cada vez mayor de iniciativas, como el *R U OK Day* en Australia y Nueva Zelanda, las *Wellness Weeks* en Filipinas y Singapur, sesiones de *mindfulness* y salud en Japón, Tailandia y Malasia, así como una serie de actividades de salud mental, asesoramiento y chequeos médicos en India, lo que refleja la creciente atención que recibe este ámbito. Por último, la empresa ofrece formación, seminarios web o recursos educativos relacionados con la salud, la seguridad y el bienestar en varias regiones, como España, Reino Unido, Francia, Colombia, Polonia, Suecia, Noruega e Italia, entre otras.

Salud física y mental y asistencia médica	IROs relacionados S1.2
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad, CEBC, Política de Derechos Humanos, Política de Salud y Seguridad
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Los empleados de distintas sedes de Amadeus[1] pueden acceder a un chequeo médico anual a cargo de la empresa que incluye evaluaciones físicas y analíticas. Como complemento, algunas sedes ofrecen asistencia médica *in situ*[2]; por ejemplo, en España, la oficina cuenta con *Amadeus Doctor*, un médico generalista que está disponible semanalmente en la oficina para consultas generales, chequeos deportivos y asesoramiento para viajes. Asimismo, los empleados de determinadas ubicaciones —como España, Portugal, Francia, APAC y Norteamérica, en virtud del *Health and Welfare Benefit Wrap Plan*— disponen de cobertura médica. Adicionalmente, los empleados pueden acceder las 24 horas del día, los 7 días a la semana, a asistencia confidencial, asesoramiento especializado y servicios de apoyo psicológico a corto plazo para abordar cuestiones financieras, mentales y físicas relacionadas con el bienestar. Estos recursos se ofrecen en numerosas sedes, como España, Portugal, Francia, APAC y las Américas. En Reino Unido, Amadeus cuenta con profesionales de la salud mental formados en primeros auxilios psicológicos a disposición de los empleados para que reciban apoyo cuando necesiten hablar con alguien. En regiones como India, los empleados disponen de acceso *in situ* inmediato a profesionales de la salud mental que ofrecen asesoramiento. Estos recursos ayudan a mejorar el ánimo de los empleados y fomentan un ambiente de trabajo más sano, brindando apoyo en salud mental cuando es necesario y facilitando el acceso tanto a cuidados preventivos como a atención médica continua personalizada según las necesidades individuales.

[1] Entre otros, España, Portugal, Francia, APAC, Noruega, Reino Unido, Suecia, Turquía, Dubái, etc.
[2] España, Portugal, Francia, APAC, Américas (Personify Health, profesionales de enfermería especializados en la gestión de casos, etc.).

Acciones para mejorar la salud y el bienestar	IROs relacionados S1.2
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad, CEBC, Política de Derechos Humanos, Política de Salud y Seguridad

Acciones clave - Conciliación laboral y bienestar NEIS S1-4 p. 37	
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Las principales sedes han adoptado medidas para ayudar a los empleados a conciliar la vida laboral y personal, crear un entorno de trabajo positivo y proporcionar recursos para mejorar su salud. Cada sede utiliza enfoques diferentes según sus propias necesidades: • En algunas sedes, se implementan programas de bienestar específicos para atender necesidades concretas. Por ejemplo, en Francia, el programa *Mental Well-being* reúne periódicamente a miembros del personal, directivos, P representantes sindicales, médicos, psicólogos y trabajadores sociales para debatir e identificar riesgos para la salud mental y poder adoptar medidas preventivas. Este esfuerzo cuenta con el apoyo del programa de prevención *We care*, que ofrece sesiones sobre salud y bienestar preventivo (concienciación sobre el cáncer, diagnósticos *in situ*, chequeos cardiológicos, seguridad vial, nutrición, etc.). El objetivo es mejorar el bienestar de los empleados. En España, el programa *Wellbeing Works* organiza iniciativas en tres áreas principales: salud emocional, física y profesional, y lleva a cabo un conjunto de actividades transversales para apoyarlas. En el Reino Unido, el programa de bienestar se ha estructurado en torno al bienestar físico, financiero, mental y el apoyo nutricional. Los empleados tienen acceso a distintos recursos. • Las principales sedes de Amadeus en Europa, las Américas e India ofrecen a los empleados instalaciones deportivas, suscripciones a gimnasios, aplicaciones de salud, actividades organizadas u opciones de reembolso para fomentar estilos de vida saludables. Por ejemplo, en España, los empleados pueden utilizar espacios físicos y virtuales para hacer ejercicio. En Francia, el personal tiene acceso a pistas de tenis, vóley playa y baloncesto, además de áreas de juegos. En América, los empleados pueden unirse a programas de ejercicio y gimnasio para mejorar su bienestar. • En varias sedes —como España, Portugal, Singapur y Francia, entre otras—, los empleados disponen de áreas de descanso, salas de bienestar y relajación, así como equipamientos específicos, incluidas salas de lactancia. • Asimismo, las comunidades en línea brindan a los empleados oportunidades para conectar entre sí entorno a intereses comunes, como aficiones y deportes. Por ejemplo, la comunidad Sync, en India, sirve como plataforma donde el personal puede intercambiar información sobre distintos clubs relacionados con música, fútbol, críquet, bádminton, voleibol, ciclismo, *running*, yoga o fotografía, entre otros. • Además, muchas sedes —incluida Armenia, Suecia, Dinamarca, Noruega, Estonia, Polonia, España y Portugal— ofrecen opciones de comida saludable para los empleados. En algunas ubicaciones también se fomenta la concienciación nutricional para mejorar el bienestar. • En ciertas ubicaciones, Amadeus brinda alternativas de transporte, incluyendo servicios de lanzadera, alquiler de bicicletas, bicicletas corporativas en Francia, así como un programa para desplazarse al trabajo en bicicleta en la región EMEA. Estos servicios atienden necesidades

Entorno físico de trabajo seguro y saludable	IROs relacionados S1.2
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Varias sedes del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad, CEBC, Política de Derechos Humanos, Política de Salud y Seguridad
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Se han puesto en marcha varias iniciativas para garantizar un entorno físico de trabajo seguro y saludable. Entre ellas: • Como parte del proceso de evaluación de riesgos de las sedes, se revisan los riesgos relacionados con las instalaciones y se analizan las acciones y controles de mitigación correspondientes. Muchas sedes —como las de Italia, Grecia, Francia, Bélgica, Polonia, Reino Unido, India, Filipinas, Colombia o Kenia— realizan simulacros anuales de evacuación, mantienen procedimientos o planes de emergencia y/o aplican otras medidas de seguridad. En determinadas ubicaciones, como España y Francia, se llevan a cabo evaluaciones periódicas de riesgos laborales por puesto y por sede, incluyendo evaluaciones de riesgos psicosociales y riesgos emergentes cuando procede. A partir de estas evaluaciones, se aplican medidas de seguimiento para abordar los riesgos identificados. Además, en España, Portugal, Kenia, Reino Unido, Grecia, Costa Rica y Colombia se monitorizan parámetros ambientales como la iluminación, la temperatura, la humedad y la calidad del aire interior; también se programan y revisan las actividades de limpieza, a menudo en estrecha colaboración con socios externos, y se restringe el acceso a sustancias y equipos peligrosos. Algunas de estas prácticas también se llevan a cabo en otras ubicaciones, como Emiratos Árabes Unidos, Arabia Saudí, Bélgica, Países Bajos, Italia y Costa Rica. • Asimismo, se ha implantado la iniciativa corporativa *BeSafe* para garantizar que, en caso de emergencia, se envíen notificaciones rápidas y se preste asistencia a los empleados. • Varias ubicaciones cuentan con medidas ergonómicas personalizadas e instalaciones adaptadas, como ocurre en América mediante programas de permisos y discapacidad, así como en Francia, España y Portugal.

Modelo de trabajo híbrido, horario flexible y días flexibles	IROs relacionados S1.2
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad, CEBC, Política de *Workcation*

Acciones clave - Conciliación laboral y bienestar NEIS S1-4 p. 37	
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e, NEIS S1-4 AR 33 c	Amadeus cuenta con un modelo de trabajo flexible diseñado para beneficiar tanto a los empleados como a la organización, basado en que todas las personas trabajen como mínimo un 50 % del tiempo desde la oficina. Más del 89 % de los empleados de Amadeus han disfrutado de modalidades de trabajo híbridas o remotas en 2025. Este modelo híbrido también permite trabajar desde cualquier lugar[1] 30 días al año. La posibilidad de trabajar regularmente desde casa facilita la conciliación, por ejemplo, evitando tiempos de desplazamiento, lo que mejora el bienestar de los empleados. Asimismo, en determinadas ubicaciones de Amadeus (p. ej., España y Francia), los empleados tienen total flexibilidad para distribuir sus horas semanales dentro de los límites establecidos, además de la posibilidad de disfrutar de medias jornadas libres. Por último, es importante señalar que algunos empleados pueden disfrutar de un día adicional de permiso retribuido y/o de un obsequio por determinados años de servicio, así como de una compensación cuando trabajan los fines de semana o festivos debido a viajes de negocio.

[1]Amadeus identifica algunos países sancionados y de riesgo según la lista de International SOS que no pueden optar a este programa.

Apoyo familiar y beneficios en Amadeus	Related IROs S1.2
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	En todas las ubicaciones, Amadeus cumple con la normativa aplicable en materia de permisos parentales para ambos progenitores y, en algunas sedes, la compañía ofrece permisos que superan los requisitos legales. Para los cuidadores principales —generalmente permisos de maternidad— la compañía ofrece 33 semanas de permiso retribuido en Francia, 17 semanas en España y 26 semanas en India. Los cuidadores no principales —habitualmente permisos de paternidad— tienen derecho a 16 semanas en España, 4 semanas en Francia y 10 días en India[1]. En Singapur, la iniciativa *newborn parents soft landing* permite a los nuevos padres y madres trabajar menos horas. En toda la región APAC, los permisos compensatorios pueden ampliarse para cubrir determinadas circunstancias familiares; por ejemplo, en Singapur los empleados reciben hasta 6 días de permiso familiar ampliado al año. Asimismo, se ofrecen seguros de vida e incapacidad en determinadas ubicaciones, como España y Portugal.

[1] En España, conforme a la regulación, el permiso retribuido por nacimiento y cuidado pasa de 16 a 17 semanas (28 en familias monoparentales), más 2 semanas adicionales retribuidas (4 en familias monoparentales), que pueden disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla 8 años.

Además, en Francia y el Reino Unido, Amadeus ofrece apoyo a los empleados que realizan la transición hacia la jubilación o que optan por trabajar a tiempo parcial al final de sus carreras profesionales.

Con respecto a las acciones mencionadas, no se han identificado impactos negativos significativos relacionados con su desarrollo. NEIS S1-4 p. 41 AR 37

S1-5 - Objetivos relacionados con la gestión de IRO materiales - Conciliación laboral y bienestar

Tal como se ha mencionado anteriormente, en 2025 Amadeus ha reforzado su estrategia de bienestar para seguir potenciando los impactos positivos que la compañía ya genera en este ámbito. En este sentido, la compañía tiene como objetivo desarrollar e implantar un marco global de bienestar para 2027. Este enfoque facilitará la detección de deficiencias y la identificación de buenas prácticas, lo que contribuirá a la creación de un marco común que asegure uniformidad en toda la organización. NEIS S1-5 p. 46 AR 50-AR51

Asimismo, es importante señalar que en las principales sedes de Amadeus ya se han establecido objetivos a nivel local centrados en mejorar la salud y el bienestar de las personas.

S1-14 - Parámetros de salud y seguridad

En Amadeus, el 91,6 % de los empleados están cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad, calculado en *headcounts*[70] (86,5 % en 2024). NEIS S1-14 p. 88 a AR 80

[70] Los datos se han recopilado manualmente y consolidado por el equipo de P&C de Amadeus. No se han incluido los datos de filiales de Amadeus que representan el 0,4 % del total de empleados de Amadeus. La definición de Sistema de gestión de salud y seguridad previsto en los estándares del Global Reporting Initiatiatives.

En 2025, el número total de accidentes laborales fue de 69 (44 en 2024), ninguno de los cuales resultó en fallecimientos. En cuanto al número de casos de enfermedades laborales registrables, no se registraron casos en 2025 (igual que en 2024). El principal factor detrás del aumento de accidentes en 2025 fueron los incidentes registrados en APAC y Francia, que también resultaron en un mayor número de días perdidos.

	Parámetros de salud y seguridad	
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Número de fallecimientos[1] NEIS S1-14 p. 88 b AR 82, AR 89 - AR91	0	0
Número de accidentes laborales[2] NEIS S1-14 p. 88 c AR 89 - AR 91	69	44
Índice de accidentes laborales registrables[3] NEIS S1-14 p. 88 c AR 89 - AR 91	1,93	1.19
Número de casos de enfermedad laboral[4] NEIS S1-14 p. 88 d	0	0
Número de días perdidos por bajas y fallecimientos laborales[5] NEIS S1-14 p. 88 e AR 95	1.291	696

[1]Se entiende por fallecimiento el número de empleados que han perdido la vida a consecuencia de lesiones relacionadas con el trabajo o enfermedades profesionales. Para elaborar esta información, los datos se han recopilado manualmente y consolidado por P&C en Amadeus.
[2]Para obtener los incidentes relacionados con el trabajo, la unidad P&C de Amadeus ha recopilado los datos manualmente y los ha consolidado.
[3] El índice de accidentes laborales registrables (índice de lesiones) se calcula en función del número de accidentes laborales dividido entre las horas efectivamente trabajadas al año, multiplicado por 1.000.000.
[4] Enfermedades profesionales derivadas de la exposición a peligros en el trabajo. Para obtener la información sobre enfermedades laborales, P&C ha recopilado los datos manualmente y los ha consolidado.
[5] Tiempo ("días") que no pudo trabajarse (y, por tanto, se "perdió") debido a la imposibilidad por parte del trabajador de desempeñar su trabajo habitual a causa de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. La reincorporación al trabajo de forma limitada o el trabajo alternativo para la misma organización no cuentan como días perdidos. El número de días perdidos se ha recopilado manualmente y consolidado por P&C en Amadeus.
No se han incluido los datos de filiales de Amadeus que representan el 0,9 % del total de empleados de Amadeus.

S1-15 - Conciliación laboral

En 2025, el 100 % de los empleados de Amadeus ha tenido derecho a acogerse a permisos por motivos familiares (97,5 % en 2024). Asimismo, el 2,4 % empleados que podían acceder a estos permisos los utilizaron: el 1,1 % eran hombres y el 4,5 % eran mujeres (2,2 % en 2024, 1,1 % hombres y 4,0 % mujeres, respectivamente). Según la sede de Amadeus, estos derechos se establecen mediante políticas internas, convenios colectivos o ambos.

	Conciliación laboral NEIS S1-15 p. 93 a AR 96 - AR 97, NEIS S1-15 p. 93 b, NEIS S1-15 p. 94	
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
% de empleados de Amadeus con derecho a permisos por motivos familiares[1,2]	100,0 %	97,5 %
% de empleados de Amadeus que disfrutaron de permisos por motivos familiares a lo largo del año[3,4]	2,4 %	2,2 %
% de mujeres que disfrutaron de permisos por motivos familiares en el año	4,5 %	4,0 %
% de hombres que disfrutaron de permisos por motivos familiares en el año	1,1 %	1,1 %

[1] Los datos se han recopilado manualmente y consolidado por el equipo de P&C de Amadeus. No se han incluido los datos de filiales de Amadeus que representan el 0,4 % del total de empleados de Amadeus.
[2] Los permisos por motivos familiares incluyen el permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso parental y permiso de cuidados disponibles para los empleados de Amadeus:
- El permiso de maternidad es una baja laboral protegida que se concede a las trabajadoras asalariadas en el momento del parto.
- El permiso de paternidad cubre la baja laboral de los padres.
- El permiso parental cubre la baja laboral de los padres por nacimiento o adopción de un hijo para su cuidado.
- El permiso para cuidados incluye la baja laboral para que los trabajadores cuiden o ayuden a un familiar o conviviente.

[3] En algunos países, solo se cubre el permiso de maternidad.
[4] El porcentaje de empleados que disfrutaron de permisos por motivos familiares a lo largo del año, incluido el desglose por género, se obtiene de los sistemas ordinarios del Grupo (Workday).

El porcentaje de empleados con derecho a disfrutar de permisos por motivos familiares se obtiene a partir de las políticas de Amadeus relacionadas con la conciliación laboral.

Diversidad

				Lista de IRO - NEIS 1 - Personal propio
Diversidad	S1.11	+ Fomentar una plantilla diversa e inclusiva	Operaciones propias	Real
+ Impacto positivo				

Amadeus fomenta un ambiente laboral saludable, comprometido y motivador, promoviendo la diversidad, la inclusión y un fuerte sentido de pertenencia en toda la empresa. Entre sus iniciativas se encuentran acciones concretas para fortalecer la inclusión de la comunidad LGBTQ+, la integración de personas con discapacidad, el respaldo a la igualdad de género en posiciones tecnológicas a través de procesos de reclutamiento y desarrollo inclusivos, así como la creación de una cultura organizacional en la que cada empleado se sienta apreciado y con la capacidad de aportar. En conjunto, estas medidas contribuyen a generar un entorno donde todos se perciben valorados y con poder de participación[71]. NEIS S1.SBM-3 p. 14 c

S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Diversidad

Amadeus aspira a ser referente en diversidad e inclusión en el sector de la tecnología de los viajes. El objetivo de la compañía es que todos sus empleados desarrollen plenamente sus capacidades, promoviendo un ambiente de equidad y sentido de pertenencia, atrayendo talento diverso y consolidando su reputación como ejemplo de inclusión para su equipo. Estos compromisos se reflejan en el primer pilar de la PVE, la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 y la estrategia *Amadeus for All* (Diversidad e Inclusión). P&C es responsable de su implementación, con el apoyo de representantes a nivel regional que supervisan la ejecución local. NEIS S1-1 AR 17 b

La adhesión a los principios de diversidad e inclusión también está integrada como elemento central en la normativa interna de Amadeus.

			Políticas clave - Diversidad
Política de Equipo Humano - Diversidad		IRO relacionado	S1.11
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a, NEIS S1-1 p. 24 a, NEIS S1-1 p. 24c	La Política de Equipo Humano de Amadeus establece sus compromisos fundamentales para promover un entorno laboral donde cada empleado se sienta valorado, respetado, apoyado y empoderado. En particular, Amadeus reconoce que la diversidad de opiniones, perspectivas y orígenes es esencial para crecer como compañía y de forma individual. Esta política demuestra el compromiso de Amadeus con la igualdad de oportunidades y un trato justo para todos los empleados en cada etapa de su trayectoria profesional.		
Política de Sostenibilidad - Diversidad		IRO relacionado	S1.11
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a, NEIS S1-1 p. 24 a, NEIS S1-1 p. 24c	La Política de Sostenibilidad formaliza los objetivos y el compromiso de Amadeus en relación con el desarrollo sostenible mediante los principios que rigen el resto de políticas relacionadas con la sostenibilidad. En particular, a través de esta política, Amadeus se propone cumplir una serie de objetivos, como fomentar una cultura inclusiva y participativa, un entorno acogedor y una representación diversa en todos los niveles y profesiones.		
Política de Derechos Humanos - Diversidad		IRO relacionados	S1.11
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a, NEIS S1-1 p. 20, NEIS S1-1 p. 24 a, NEIS S1-1 p. 24c	La finalidad de la Política de Derechos Humanos es reafirmar el compromiso de Amadeus de respetar y promover los derechos humanos en sus operaciones y en su cadena de suministro. En particular, la Política de Derechos Humanos de Amadeus se compromete a garantizar que todos los empleados sean tratados con respeto, dignidad y equidad, y que tengan igualdad de oportunidades en todos los procesos de recursos humanos del Grupo. Para el Grupo, valorar la diversidad y la inclusión implica aceptar y respetar las diferencias entre culturas y dentro de ellas, reconociendo y respaldando las diferencias basadas en el género, expresión de género, identidad de género, situación parental, edad, raza, etnia, creencias, origen social, orientación sexual y discapacidad.		

[71] Para describir cómo Amadeus aborda las cuestiones de accesibilidad, la sección *NEIS S4 - Usuarios finales y consumidores* describe la Estrategia de Accesibilidad de la compañía. Esta estrategia incluye un apartado específico dedicado a la mejora de la accesibilidad para los empleados de Amadeus cuya información se incluye en este apartado al estar también relacionado con los IROs identificados y el colectivo impactado.

En España, Amadeus ha implantado un Plan de Igualdad de Género conforme a la legislación nacional. Elaborado junto con representantes de los empleados, el plan actualizado en 2025 busca asegurar la inclusión de diversas perspectivas y necesidades. El Comité de Igualdad supervisa su cumplimiento, analiza periódicamente los avances conseguidos y revisa los resultados conforme a un informe de diagnóstico.

S1-4 - Adopción de medidas relacionadas con los IROs materiales del personal propio - Diversidad[72]

Amadeus aborda los impactos relacionados con la diversidad mediante una combinación de iniciativas globales y locales. Estas acciones están alineadas con los objetivos establecidos en las estrategias de diversidad e inclusión de la compañía (consulte la sección anterior).

Algunas iniciativas orientadas a fomentar la diversidad y la inclusión, así como a producir efectos positivos en toda la empresa, ya se han descrito en apartados anteriores, debido a su estrecha relación con otros temas como el progreso en la igualdad salarial y la optimización del bienestar del personal.

Acciones clave - Diversidad NEIS S1-4 p. 37

Seguimiento de la eficacia NEIS S1-4 p. 38 d	A escala local/nacional, se han designado personas responsables de diversidad e inclusión; la alta dirección define y revisa los objetivos en la materia; y el área de P&C coordina a los responsables regionales/nacionales para su implementación y concienciación a nivel local.		
Procesos inclusivos de reclutamiento y promoción		IRO relacionados	S1.11
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad, Política de Derechos Humanos		
Descripción NEIS S1-1 AR 17 a, NEIS S1-1 AR 17 e, NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus implementa prácticas libres de sesgo e inclusivas en todos sus procesos de selección y promoción a nivel global, con el propósito de asegurar igualdad de oportunidades para personas de diferentes orígenes. Para apoyar este objetivo, se han creado guías rápidas que ayudan a redactar descripciones de puestos de manera inclusiva, a realizar entrevistas libres de prejuicios y a preparar ofertas de trabajo equitativas. Adicionalmente, en 2025 se actualizó el asistente de inteligencia artificial *Inclujobs*, permitiendo que las publicaciones de empleo de la empresa sean más inclusivas, menos tendenciosas, más concisas, fáciles de entender y atractivas para los canditatos. Asimismo, la organización planea investigar el uso de inteligencia artificial y análisis predictivo para optimizar aún más sus procesos de selección de personal. Los responsables de reclutamiento y contratación reciben formación, herramientas y directrices, incluidos los recursos de la *Recruitment Academy* interna, que se actualiza periódicamente. Esto incluye cursos sobre evaluación de candidatos, asesoramiento sobre talento y prácticas inclusivas de contratación, lo que permite desarrollar competencias esenciales para la adquisición de talento. En 2024, el 100 % de los reclutadores completó la formación básica en prácticas inclusivas de reclutamiento.		
Formación en diversidad e inclusión para empleados		IRO relacionados	S1.11
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad, Política de Derechos Humanos		
Descripción NEIS S1-1 AR 17 c, NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus ha desarrollado varios módulos opcionales de formación en línea sobre diversidad e inclusión dirigidos a sus empleados. Para evaluar el efecto de estas capacitaciones, se llevan a cabo encuestas voluntarias que recogen las percepciones del personal. En 2025, 4.528 inscritos participaron en estos programas de aprendizaje on-line.		
Impulso a la presencia de mujeres en el sector tecnológico		IRO relacionados	S1.11
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Amadeus Américas (Colombia), Bangalore, Filipinas, India, Turquía		

[72]Las cuestiones específicas relacionadas con diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades en Amadeus se integran en los procesos de escucha y participación de los empleados, con el fin de medir, comprender mejor y actuar sobre sus comentarios.
La información sobre cómo Amadeus realiza el seguimiento y evalúa la eficacia de las acciones e iniciativas incluidas en la estrategia y la hoja de ruta de sostenibilidad se recoge en la sección *Objetivos relacionados con la sostenibilidad, dentro del apartado NEIS 2 SBM-1 — Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor.*

Acciones clave - Diversidad NEIS S1-4 p. 37

Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad, Política de Derechos Humanos
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus lleva a cabo varias iniciativas en diferentes ubicaciones en las que opera para impulsar la presencia de mujeres en el sector tecnológico. Por ejemplo: • La compañía colabora con escuelas y universidades, interactúa con la comunidad y fomenta la participación de niñas en programas de STEM (por sus siglas en inglés, ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y actividades de patrocinio. En Colombia, el programa *Women in Tech*, cofinanciado con *New Horizons* (proveedor de Amadeus) y la YWCA, está diseñado para disminuir la brecha de género de las mujeres en el sector tecnológico e impulsar la innovación a través de la diversidad. El programa patrocinó a dos becarias del programa *Women in Tech* procedentes de comunidades infrarrepresentadas. • En Manila, Amadeus colabora con *Food for Hungry Minds* para apoyar a estudiantes desfavorecidas a través de un programa universitario de STEM. Para el curso 2024-25, Amadeus amplió su programa de becas para apoyar a 14 estudiantes universitarias y 35 alumnas de bachillerato de STEM en escuelas de Manila y Malolos. La compañía también ha introducido un programa de becas para estudios de STEM en Filipinas. • El programa Anokhee de Amadeus, en India es una iniciativa para crear una cantera de talento entre mujeres que cursan estudios de STEM, y se prevé que beneficie a cerca de 400 estudiantes durante los años 2025 y 2026. • En Turquía, la iniciativa de prácticas *Future Travellers* tiene como objetivo animar a mujeres a seguir carreras tecnológicas, con la intención de ofrecer puestos permanentes a quienes logren completar el programa. Durante el ciclo de prácticas de 2025, las mujeres representaron el 52 % de las personas contratadas. Todas ellas desempeñan roles relacionados con la tecnología y se han incorporado con contratos de seis meses. Mediante estas acciones, Amadeus trata de reducir la infrarrepresentación de las mujeres en el sector de la tecnología y la desigualdad de género en empleos de STEM.

Amadeus Women's Network

IROs relacionados S1.11

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus (incluida Escandinavia, Américas, Tailandia, España, Filipinas, India, Alemania, Francia, Reino Unido, Singapur)
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad, Política de Derechos Humanos
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	*Amadeus Women's Network* tiene como objetivo mejorar el desarrollo profesional de las mujeres en Amadeus. Su misión es ayudar a las mujeres a avanzar en sus carreras y actuar como mentoras de la próxima generación de mujeres líderes empresariales mediante programas, recursos compartidos y oportunidades de *networking* abiertas a todas las personas de Amadeus, independientemente de su género o ubicación. Esta ha conectado a más de 2.500 miembros a nivel mundial en 13 filiales y ha organizado eventos clave como el Día Internacional de la Mujer con responsables de la alta dirección. Además, en 2025 se crearon cinco nuevas filiales y se celebró un evento virtual mundial con patrocinadores ejecutivos.

Comunidad LGBTQI+

IROs relacionados S1.11

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus muestra su apoyo a la comunidad LGBTQI+ siguiendo las directrices de la ONU para luchar contra la discriminación y mediante su pertenencia a la IGLTA. En España, Amadeus fue uno de los miembros fundadores de REDI, una ONG que promueve la inclusión del colectivo LGBTQI+ en el trabajo; y en 2025 Amadeus fue socio fundador de REDI en Portugal. La compañía también creó su primer grupo de empleados LGBTQI+, Amadeus Proud, en Bangkok en 2016, y desde entonces se han abierto más grupos en Madrid, Londres, Francia, India y Singapur, entre otros. La red ya ha superado los 500 miembros activos y, en 2025, creó cinco nuevas filiales *Proud* y celebró un evento virtual global que contó con la presencia de representantes de la dirección ejecutiva.

Proporcionar un entorno laboral accesible para la inclusión de los empleados

IROs relacionados S1.11

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus

Acciones clave - Diversidad NEIS S1-4 p. 37

Políticas asociadas	Política de Sostenibilidad
Descripción NEIS S1-1 AR 17 d, NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	El objetivo es adoptar un enfoque estandarizado y establecer niveles mínimos de referencia en accesibilidad para todas las instalaciones de Amadeus, las operaciones de P&C y la infraestructura tecnológica, abordando las carencias previamente identificadas. Para lograr este propósito, se han definido dos líneas estratégicas: • Garantizar que las herramientas, la comunicación y la marca sean accesibles digitalmente. • Proporcionar adaptaciones del puesto de trabajo a empleados con necesidades de accesibilidad y directrices para la realización de ajustes razonables. Cada línea incluye acciones específicas, algunas de las cuales se iniciaron en 2025 —como exigir accesibilidad digital en la selección de herramientas internas corporativas de Amadeus y auditar dichas herramientas—, mientras que otras están previstas para los próximos años, —como definir directrices sobre ajustes razonables o acciones de sensibilización, entre otras—. Además, en 2025 se organizó la primera Semana de la Inclusión de la Discapacidad a nivel internacional, un programa virtual global con sesiones locales en España, Portugal, India, Alemania y Francia, que promueve una cultura inclusiva, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad. Las actividades incluyeron charlas y formaciones y contó con la participación de la comunidad.

Con respecto a las acciones mencionadas, no se han identificado impactos negativos significativos relacionados con su desarrollo. NEIS S1-4 p. 41 AR 37

S1-5 - Objetivos relacionados con la gestión de IRO materiales - Diversidad NEIS S1-5 p. 46 AR 50-AR51

En línea con sus compromisos, Amadeus ha establecido objetivos dirigidos a aumentar la representación de grupos subrepresentados y a promover procedimientos de selección justos e inclusivos. Como ya se ha mencionado, Amadeus lleva a cabo distintas iniciativas para contribuir a estos objetivos, como la formación dirigida a las personas responsables de contratación, los directivos y los profesionales de P&C para abordar y reducir los sesgos inconscientes[73]. NEIS 2-MDR-T p. 80 a AR 24 - AR 26

Objetivos clave - Diversidad

Equilibrio de género en puestos de liderazgo De acuerdo con varios estudios, aproximadamente un 25 % —o más, según el estudio— de los puestos directivos en grandes empresas tecnológicas internacionales están ocupados por mujeres, y esta cifra no ha dejado de aumentar con el tiempo. La compañía trabaja activamente para avanzar en esta misma dirección marcándose una serie de objetivos a corto plazo[1].	
Objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 b AR 24 - AR 26 NEIS 2-MDR-T p. 80 e AR 24 - AR 26	31 % de mujeres en puestos de liderazgo en 2025 31 % de mujeres en puestos de liderazgo en 2027
Alcance NEIS 2-MDR-T p. 80 c AR 24 - AR 26	Empleados del Grupo Amadeus
Valor de referencia y año base NEIS 2-MDR-T p. 80 d AR 24 - AR 26	544 mujeres en junio de 2023 (30,48 %)
Resultados en relación con el objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 j AR 24 - AR 26	643 (+18 %) mujeres en puestos directivos en diciembre de 2024 (30,99 %) 682 (+6,1 %) mujeres en puestos directivos en diciembre de 2025 (31,99 %)

[1] Véanse, p. ej., las siguientes fuentes: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/technology/women-tech-leadership.html, https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/in-full/2-4-gender-gaps-in-leadership-by-industry-and-cohort/, https://www.grantthornton.global/en/insights/women-in-business/women-in-tech-a-pathway-to-gender-balance-in-top-tech-roles/
Algunos de estos estudios se realizaron antes de definir el objetivo, mientras que otros se llevaron a cabo en 2025, mostrando la tendencia al alza.
[2] Para definir el objetivo se han considerado senior managers y categorías superiores.

Mujeres en puestos de ingeniería	
Objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 b AR 24 - AR 26 NEIS 2-MDR-T p. 80 e AR 24 - AR 26	25,5 % de mujeres en puestos de ingeniería en 2025 25,5 % de mujeres en puestos de ingeniería en 2027
Alcance NEIS 2-MDR-T p. 80 c AR 24 - AR 26	Empleados del Grupo Amadeus
Valor de referencia y año base NEIS 2-MDR-T p. 80 d AR 24 - AR 26	25,1 % en junio de 2023
Resultados en relación con el objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 j AR 24 - AR 26	25,3 % en diciembre de 2024 26,1 % en diciembre de 2025

[73] La información sobre la metodología utilizada para definir el objetivo, la forma en que Amadeus ha tenido en cuenta la opinión de los grupos de interés, así como el seguimiento se detalla en la sección *Objetivos relacionados con la sostenibilidad.*

S1-9- Parámetros de diversidad[74]

Amadeus mide los parámetros de diversidad e inclusión. A 31 de diciembre de 2025, las mujeres representaban el 38,3 % de los empleados del Grupo (37,9 % en 2024), el 41,67 % del Consejo (45,45% en 2024) y el 33,4 % de los puestos de *senior manager* (32,6 % en 2024). Había 58 mujeres (25,2 %) y 172 hombres (74,8 %) en puestos de alta dirección, frente a 59 mujeres (25,4 %) y 173 hombres (74,6 %) en dichos puestos a 31 de diciembre de 2024[75]. Por tanto, no se han producido fluctuaciones significativas de un ejercicio a otro. NEIS S1-9 p. 66 a, NEIS S1-9 AR 71

A 31 de diciembre de 2025, los empleados menores de 30 años representaban el 15,9 % del total de empleados, los de 31 a 50 años suponían el 64,3 % y los mayores de 51 años constituían el 19,8 % restante (frente a 17,3 %, 63,6 % y 19,2 %, respectivamente, en 2024).

	Distribución por edad (Headcounts)[1] NEIS S1-9 p. 66 b	
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Menos de 30 años	3.279	3.561
30-50 años	13.249	13.122
Más de 50 años	4.077	3.960

[1] Los datos se han extraído del sistema corporativo Workday e incluyen a todos los empleados fijos y temporales del Grupo Amadeus IT. Los cálculos incluyen a todos los empleados (a tiempo completo y parcial) y los datos se presentan por número de empleados.

S1-12– Personas con discapacidad

A finales de 2025, Amadeus cuenta con 309 empleados con discapacidad funcional reconocida (*headcount*) (263 en 2024).

	Empleados con discapacidad NEIS S1-12 p. 79, NEIS S1-12 AR 76	
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Porcentaje de empleados con discapacidad (%) [1]	1,5 %	1,3 %

[1] Los datos se han recopilado manualmente y consolidados por el equipo de P&C. No se han incluido los datos de filiales de Amadeus que representan el 0,4 % del total de empleados de Amadeus.

Amadeus adopta todas las medidas necesarias para garantizar una participación justa y libre de sesgos en los procesos de reclutamiento para todos los candidatos.

Formación y desarrollo de capacidades, incluida la atracción y retención de talento

		Lista de IRO - NEIS 1 - Personal propio		
Formación y desarrollo de capacidades	S1.7	+ Mejora de competencias del personal	Operaciones propias	Real
	S1.8	+ Crecimiento profesional y movilidad interna		Real
	S1.9	R Incapacidad para atraer y retener talento técnico y especializado de alto nivel (aumento de la rotación de talento) Pérdida de ingresos potencial debido a un menor nivel de innovación y competitividad en el desarrollo de productos		Medio plazo

+ Impacto positivo R Riesgo

Amadeus genera un impacto positivo en su personal invirtiendo en programas de desarrollo y mejora de competencias que garantizan que los empleados dispongan de las habilidades necesarias para seguir siendo competitivos y adaptarse a las demandas futuras del sector. Además, la compañía

[74] En Amadeus, las categorías profesionales incluyen: Nivel ejecutivo (CEO, VP y *directors*), *Associate directors, Senior managers, Managers,* Personal. A efectos de presentación de la información, algunas categorías se han agrupado cuando corresponde.
[75] La alta dirección incluye al CEO, VP y *directors*, mientras que los *associate directors* se han incluido dentro de las categorías de *senior manager* y *manager*. Los porcentajes se calculan sobre el número total de empleados en cada categoría. Los datos se han extraído del sistema corporativo Workday e incluyen a todos los empleados fijos y temporales del Grupo Amadeus IT en sociedades dependientes.

respalda la progresión profesional y la movilidad interna mediante iniciativas específicas de desarrollo profesional y fomentando activamente el crecimiento del talento interno. NEIS S1.SBM-3 p. 14 c

Por otro lado, Amadeus podría enfrentarse al reto de atraer y retener profesionales altamente cualificados, especialmente en funciones especializadas, a medio plazo. Sin embargo, la compañía ya ha puesto en marcha una serie de compromisos y acciones destinadas a mitigar este posible riesgo. NEIS S1.SBM-3 p. 14 d AR 44

S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio - Formación y desarrollo de habilidades, incluida la atracción y retención de talento

Amadeus considera que la capacidad de atraer, desarrollar y retener talento es fundamental para su éxito continuo. La compañía impulsa el crecimiento de sus empleados ofreciendo oportunidades de formación y desarrollo, así como promoviendo oportunidades de movilidad interna. Estos compromisos, que forman parte del segundo pilar de la *PVE, Dare to Grow*, constituyen un elemento central de la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 de la compañía y están integrados en su normativa interna.

Políticas clave - Formación y desarrollo de capacidades, incluida la atracción y retención de talento NEIS S1-1 p. 19

Política de Equipo Humano		IROs relacionados S1.7, S1.8, S1.9
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de Equipo Humano de Amadeus establece sus compromisos fundamentales para promover un entorno laboral donde cada empleado se sienta valorado, respetado, apoyado y empoderado. En particular: • Formación y desarrollo de capacidades. Amadeus se compromete a ofrecer oportunidades de formación y desarrollo para impulsar el crecimiento de los empleados y que puedan alcanzar su máximo potencial. La compañía quiere que los empleados prosperen y avancen en sus propios objetivos profesionales, en sintonía con las prioridades del negocio. • Atracción y retención de talento. Amadeus trabaja para atraer y mantener a personas con talento de orígenes diversos mediante un proceso de contratación justo e inclusivo, ofreciendo un entorno laboral donde todos disfruten de igualdad de oportunidades para prosperar.	
Política de Sostenibilidad		**IROs relacionados S1.7, S1.9**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de Sostenibilidad formaliza los objetivos y el compromiso de Amadeus en relación con el desarrollo sostenible mediante los principios que rigen el resto de políticas relacionadas con la sostenibilidad. En particular, la política incluye entre sus compromisos impulsar el desarrollo del talento mediante: • El fomento de una cultura inclusiva, acogedora y participativa para atraer y desarrollar talento. • Ofrecer oportunidades de desarrollo a los empleados de Amadeus y apoyar activamente su crecimiento y carrera profesional.	

S1-4 Adopción de medidas relacionadas con los IROs de importancia relativa sobre el personal propio - Formación y desarrollo de competencias, incluyendo la atracción y retención del talento

Amadeus genera un impacto positivo en sus empleados ofreciendo programas de formación atractivos y oportunidades de desarrollo profesional para que puedan alcanzar sus metas y cumplir sus aspiraciones. Estas iniciativas, junto con otras, desempeñan un papel fundamental en la reducción, mitigación y prevención de los riesgos relacionados con la gestión del talento.

Acciones clave - Formación y desarrollo de capacidades, incluida la atracción y retención de talento

NEIS S1-4 p. 37

Seguimiento de la eficacia NEIS S1-4 p. 38 d	En la sección *Objetivos relacionados con la sostenibilidad (NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor),* se ha incluido información sobre cómo Amadeus realiza el seguimiento y evalúa la eficacia de las acciones e iniciativas para obtener resultados.		
Mejorar la experiencia de los empleados - Procesos de reclutamiento e incorporación, modelo de competencias de Amadeus		IROs relacionados	S1.8, S1.9
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad		
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, ENEIS S1-4 p. 40 a AR 44 - AR 45, AR 47, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	En materia de reclutamiento, Amadeus utiliza un sistema de seguimiento de candidatos y una herramienta de evaluación a nivel global, aplica prácticas de contratación inclusivas y ha desarrollado paneles que permiten impulsar la mejora continua. En 2025, a través de la *Recruitment Academy*, los equipos de adquisición de talento de Amadeus han invertido más de 140 horas en mantenerse al día en la evolución del mercado y las buenas prácticas de adquisición de talento. Los temas tratados en 2025 incluyeron: IA y automatización, análisis de datos y creación de relaciones con los candidatos. Cuando comienzan su etapa en la compañía, los empleados disfrutan de un proceso de incorporación que comienza antes de su fecha oficial de inicio y se extiende a lo largo de su primer año. Para apoyar aún más el crecimiento profesional, Amadeus dispone de un modelo de competencias que clarifica las capacidades necesarias para la progresión profesional y define las expectativas para cada etapa de la trayectoria del empleado.		
Programa Global Referral		IROs relacionados	S1.9
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad		
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	La iniciativa anima a los empleados de Amadeus a actuar como embajadores de la compañía recomendando candidatos para los puestos vacantes. Cuando se contrata a un candidato recomendado, el empleado que ha efectuado la recomendación recibe una compensación económica. Desde su lanzamiento en 2023, el programa ha ganado popularidad: solo en 2025 se recibieron 10.251 recomendaciones, lo que pone de manifiesto su éxito continuo y el elevado nivel de participación de los empleados.		
Formación y mentoring		IROs relacionados	S1.7, S1.8, S1.9
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad		
Descripción NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 p. 40 a AR 44 - AR 45, AR 47, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	El *mentoring* es una herramienta para el desarrollo personal y profesional que permite aprender de profesionales con experiencia, adquirir conocimientos del sector y la generación de redes. En Amadeus existen varios programas de *mentoring*. Por ejemplo, el programa *Leadership Mentoring* está dirigido a *managers* con personal a cargo que acaban de asumir el puesto, mientras que el programa de liderazgo técnico está centrado en competencias técnicas y de arquitectura de sistemas para colaboradores con altos niveles de responsabilidad. En 2025, junto con programas de *mentoring* impulsados por las necesidades del negocio, se lanzó en *Career Hub* una herramienta de *mentoring* orientada al desarrollo de competencias. Esta herramienta facilita el *mentoring* para todos los empleados en todas las sedes y fomenta la cooperación global.		
Career Hub y Global Career Week		IROs relacionados	S1.7, S1.8, S1.9
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad		

Acciones clave - Formación y desarrollo de capacidades, incluida la atracción y retención de talento

NEIS S1-4 p. 37

Descripción NEIS S1-1 AR 17 h, NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	*Career Hub* es la plataforma interna de Amadeus diseñada para ayudar a los empleados a explorar y definir su trayectoria profesional. Ofrece recomendaciones personalizadas basadas en sus competencias y aspiraciones actuales, conectándoles con oportunidades laborales en toda la organización, proyectos de corta duración para adquirir experiencia y ampliar redes, recursos formativos y opciones de *mentoring*. Como complemento, en 2025 Amadeus ha celebrado la *Global Career Week*, del 3 al 7 de noviembre, una iniciativa que implica a toda la compañía y está destinada a inspirar y empoderar a los empleados para que tomen las riendas de su trayectoria profesional. Tras la *Career Week*, se celebrarán los *Career Days* y otras iniciativas de ámbito local. El tema de 2025 ha sido "Impulsa tu mentalidad de crecimiento". A través de ponencias inspiradoras, talleres prácticos y testimonios reales, los empleados podrán adquirir herramientas para desarrollar sus competencias, enriquecer su mentalidad y asumir el liderazgo de su itinerario profesional. Con más de 4.300 asistentes, el evento se completó con talleres prácticos adicionales y los *Career Days* en distintos emplazamientos.

Programas de desarrollo del liderazgo

IROs relacionados S1.7

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	*Managers*, *senior managers*, *associate directors*, *directors* y VP del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de Sostenibilidad
Descripción NEIS S1-1 AR 17 h, NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus organiza cada año diversos programas para ayudar al crecimiento de sus líderes y la mejora de sus competencias. Entre otros: • LEAD. Un programa de formación para managers con personal a cargo que acaban de asumir el puesto y que trabajan en la región EMEA. Su objetivo es perfeccionar la comunicación interpersonal, construir redes entre iguales, aprender habilidades de contratación y desarrollo de equipos, y comprender y gestionar el cambio de manera eficaz. • SHINE. Un programa global para senior managers orientado a crear un lenguaje y un conjunto de competencias comunes en materia de liderazgo, reforzar la mentalidad y las capacidades necesarias para liderar en el dinámico sector de los viajes, impulsar la innovación y dirigir generando impacto. En 2025, 7 cohortes con 239 participantes iniciaron el programa (45 % de mujeres y 55 % de hombres). A partir de este año, las competencias y módulos de aprendizaje se han vinculado a perfiles de éxito y todos los senior managers siguen el mismo itinerario (4 módulos). • Programa *Amadeus Leadership Development for Associate Directors and Directors*: iniciativa global impartida en colaboración con una escuela de negocios de reconocido prestigio, concebida para apoyar su desarrollo, fomentar un lenguaje común y la colaboración horizontal con el fin de impulsar nuevas oportunidades de negocio, promover una mentalidad de cambio, reforzar las capacidades de liderazgo y elaborar un plan de acción relevante y adaptado a los participantes. En 2025, 37 *associate directors* se incorporaron al programa, siendo la valoración global de los participantes 5/5. • *Mindset in Minutes*. Un programa de formación dirigido a *associate directors* de la unidad *Travel*, que tiene por objetivo explorar tres potentes cambios: reforzar el esfuerzo, normalizar los errores y celebrar las pequeñas victorias. En 2025, 259 *associate directors* iniciaron el programa, que durará 6 meses. • Amadeus también ofrece 6 vías de aprendizaje sobre liderazgo y gestión en LinkedIn Learning para *managers* y *senior managers*.

Plataformas digitales para mejorar las competencias, capacidades y formación de los empleados

IROs relacionados S1.7

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus (en función de la actividad)
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano
Descripción NEIS S1-1 AR 17 h, NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus ofrece una amplia variedad de actividades formativas para ayudar a los empleados a desarrollar nuevas competencias, reforzar las existentes y ampliar sus conocimientos en múltiples áreas. Pueden acceder a plataformas digitales como Workday, LinkedIn Learning, Pluralsight, Amadeus Learning Universe, Coursera, O'Reilly, Microsoft Enterprise Skills Initiative, ServiceNow, Seismic y KnowBe4, en cualquier momento, para realizar cursos de alta calidad sobre tecnología, habilidades funcionales y competencias blandas en el propio flujo de trabajo. *Global Learning Hub,* en la intranet de Amadeus, reúne todas las opciones de formación de compañía. Amadeus revisa periódicamente el uso de estas plataformas para asegurarse de que el personal pueda desarrollar las competencias esenciales necesarias para el futuro.

Proyecto global de competencias esenciales

IROs relacionados S1.7

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano

Acciones clave - Formación y desarrollo de capacidades, incluida la atracción y retención de talento

NEIS S1-4 p. 37

Descripción NEIS S1-1 AR 17 h, NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	El proyecto *Global Critical Skills* es una iniciativa estratégica global diseñada para identificar y desarrollar las competencias clave necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos de Amadeus. Anualmente se realiza un análisis para asegurarse de que las capacidades del personal se ajustan a las prioridades cambiantes de la compañía en todas las regiones y funciones. El centro de aprendizaje *Level-Up: Critical Skills 2025* es un recurso centralizado que reúne todas las actividades formativas relacionadas con las competencias que se han identificado. Está disponible en NEO y se actualiza de manera continua.

Programas de formación personalizados para las unidades de negocio	IRO relacionados	S1.7

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Diferentes departamentos del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano
Descripción NEIS S1-1 AR 17 h, NEIS S1-4 p. 38 c AR 42, NEIS S1-4 AR 33 c, NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus ofrece varios programas formativos para ayudar a los equipos a comprender mejor los productos de la compañía y las necesidades de los clientes, lo que contribuye a mejorar su satisfacción. La empresa también organiza campañas especiales de formación centradas en áreas específicas. Algunos ejemplos son: • El programa *Customer Success Advanced* para CSM de la unidad *Travel* consta de formación avanzada y una certificación, y permite profundizar en el marco de referencia poniendo en práctica los conocimientos adquiridos y obteniendo aprendizajes de otros compañeros. • El evento *2025 Hospitality Sales Kickoff (SKO)* es un encuentro estratégico diseñado para motivar, alinear y capacitar a los equipos de ventas del sector de la hostelería para afrontar con éxito el ejercicio a través de formaciones y talleres que refuerzan sus competencias, además de presentar nuevos productos e iniciativas. • Las sesiones de formación sobre SAFe respaldan la transformación de Amadeus hacia una mayor agilidad empresarial y contribuyen a que la compañía logre mejores resultados, aumente la satisfacción de los clientes y afiance el compromiso de los empleados. • El programa *IT Change Management* permite comprender mejor el proceso de gestión del cambio, su razón de ser y cómo ayuda a reducir los riesgos y mitigar cualquier impacto para los clientes y viajeros. • La formación sobre la Política Antisoborno y Anticorrupción, dirigida a todos los empleados de Amadeus, ayuda a entender la normativa en materia de soborno y corrupción y cómo incide en su trabajo. • La formación *Speaking for the Company*, dirigida a todos los empleados, proporciona buenas prácticas para las comunicaciones internas y el uso de redes sociales. • La campaña *Sustainability (ESG) Fundamentals*, también dirigida a todos los empleados de Amadeus, aborda la estrategia de sostenibilidad, que se fundamenta en el propósito mismo de la compañía. La realización de esta formación forma parte de los objetivos de sostenibilidad de la empresa y contribuye a la Política de Sostenibilidad corporativa. • La formación *Amadeus Brand,* para todos los empleados, muestra la marca Amadeus y cómo utilizarla de forma eficaz en su trabajo. • El programa *Customer Life Cycle (CLC)* define itinerarios de formación adaptados a cada uno de los roles comerciales de Amadeus y ofrece una capacitación estructurada, conocimientos de los productos, herramientas y desarrollo de competencias. • *Develop, Navigate and Achieve (DNA)* es un programa de gestión del conocimiento centrado en el conocimiento de los productos de distribución de los viajes. • Se han desarrollado programas específicos para ayudar a los empleados a reforzar sus conocimientos digitales, con especial atención a áreas como la inteligencia artificial, las tecnologías en la nube y las metodologías ágiles. Son ejemplos de ello *Copilot Academy, AI Academy, Power Platform Academy, Digital Workplace Academy y Cloud Upskilling Program.* • Algunas unidades de Amadeus han organizado actividades de formación específicas, como academias, para fomentar y mejorar sus conocimientos, entre ellas: CFA Academy, DTS Academy, P&C Academy y Outpayce Academy. Para controlar la eficacia de los programas se realizan encuestas. En determinados casos, también se aplican otras medidas para que evolucione la oferta formativa.

Además, Amadeus fomenta el trabajo en equipo y la educación continua mediante la creación de comunidades y grupos especializados. Estas redes reúnen a empleados de distintos departamentos y ubicaciones y permiten intercambiar conocimientos, promover la creatividad y reforzar el desarrollo profesional.

Por ejemplo, la comunidad de ingeniería de Amadeus agrupa a más de 11.000 profesionales en más de 50 oficinas de todo el mundo, que participan en actividades como charlas técnicas, eventos tecnológicos o conferencias. El objetivo es fomentar la tecnología en toda la comunidad de ingeniería de Amadeus para ayudar a empleados y equipos a ampliar su experiencia técnica, acelerar proyectos tecnológicos transversales que requieren apoyo global y aumentar el atractivo

tecnológico de la compañía. En 2025 se ofrecieron 77 actividades, entre conferencias, eventos y charlas, de las que se beneficiaron 1.459 personas.

Con respecto a las acciones mencionadas, no se han identificado impactos negativos significativos relacionados con su desarrollo. NEIS S1-4 p. 41 AR 37

S1-5 - Metas relacionadas con la gestión de IROs de importancia relativa - Formación y desarrollo de competencias, incluyendo la atracción y retención del talento NEIS S1-5 p. 46 AR 50-AR51

Amadeus sigue apostando por el desarrollo de talento y el aprendizaje, tal como se recoge en sus políticas relativas al personal. Para contribuir a atraer y retener personal cualificado, la compañía ha establecido objetivos específicos en el marco de su estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad. Algunos de estos objetivos tienen carácter interno, por lo que la compañía ha decidido no divulgar la información relacionada.

S1-13 - Parámetros de formación y desarrollo de capacidades

Porcentaje de empleados que participan en evaluaciones periódicas del desempeño

Amadeus lleva a cabo un proceso anual de evaluación del desempeño para garantizar que se reconozcan y valoren adecuadamente las contribuciones de cada empleado. También es una oportunidad para que estos mantengan conversaciones con sus responsables orientadas a su crecimiento profesional, identificando las competencias que deben reforzar para seguir desarrollándose. NEIS S1-13 p. 83 a AR 77

Se trata de un proceso continuo de comunicación que tiene lugar a lo largo del año y que contribuye tanto a los objetivos estratégicos de cada unidad como de toda la compañía. Al inicio del año se fijan objetivos individuales en consonancia con los objetivos corporativos. Durante el año, empleados y responsables mantienen conversaciones periódicas acerca del desarrollo de los objetivos y proyectos, verificando que avanzan según lo previsto y asegurándose de que la empresa entienda el tipo de respaldo que los empleados requieren. Al final del año se realiza una evaluación formal, la cual está asociada igualmente a la bonificación anual, permitiendo que los aportes de los empleados sean reconocidos y premiados.

Evaluaciones de desempeño NEIS S1-13 p. 83 a AR 77								
	A 31 de diciembre de 2025				A 31 de diciembre de 2024			
	Hombres	Mujeres	Otros	No informado	Hombres	Mujeres	Otros	No informado
Proporción de evaluaciones de desempeño por empleado[1]	1	1	1	—	1	1	1	—

[1] Todo el proceso se gestiona a través del sistema ordinario de la compañía (Workday).
La evaluación de final de año es obligatoria, mientras que la de mitad de año es opcional.

Evaluaciones en proporción al número acordado NEIS S1-13 p. 83 a AR 77								
	A 31 de diciembre de 2025				A 31 de diciembre de 2024			
	Hombres	Mujeres	Otros	No informado	Hombres	Mujeres	Otros	No informado
Evaluaciones en proporción al número acordado por la dirección[1]	99,2 %	99,2 %	100,0 %	— %	99,0 %	98,7 %	100 %	— %

[1] Todo el proceso se gestiona a través del sistema ordinario de la compañía (Workday).
Según el proceso interno, la realización de la evaluación anual del empleado comienza a principios de diciembre y finaliza a mediados de febrero. En consecuencia, en este informe se ha tenido en cuenta la información relativa al proceso de evaluación del desempeño 2024-2025.

Además, el proceso *Talent Review* de Amadeus es una iniciativa clave dentro de la estrategia global de talento y un paso fundamental para afianzar una trayectoria de liderazgo sólida y preparada para el futuro. Este proceso está diseñado para que Amadeus pueda analizar el talento del equipo humano de manera estratégica, comprender su potencial y tomar decisiones informadas que respalden el crecimiento individual, el éxito organizativo y una cultura de alto rendimiento. En este proceso, se evalúa a aproximadamente 7.800 empleados en reuniones estructuradas para analizar sus puntos fuertes, áreas de mejora, objetivos profesionales y posibles trayectorias de carrera.

Número medio de horas de formación ofrecidas y completadas por empleado

								Horas de formación NEIS S1-13 p. 83 b AR 78
	A 31 de diciembre de 2025				A 31 de diciembre de 2024			
	Hombres	Mujeres	Otros	No informado	Hombres	Mujeres	Otros	No informado
Número total de horas de formación ofrecidas y completadas por los empleados	324.590,7	213.290,7	58,2	0,0	284.827,6	179.165,9	21,0	0,0
Número medio de horas de formación por empleado[1]	25,2	26,8	29,1	0,0	23,7	23,9	21,0	0,0

[1]Para este indicador, se usa como denominador el número medio de empleados en 2025, que incluye a *trainees*. Los *trainees* se incorporan a los parámetros relativos a formación para mantener la coherencia con el enfoque interno existente, como la inclusión de indicadores de formación en el *Amadeus Performance Plan*. El número total de empleados (media de 2025), incluyendo *trainees*, asciende a 20.841,5.

El número medio de horas de formación por empleado se determina mediante la fórmula siguiente:

Número medio de horas de formación por empleado = Número total de horas ofrecidas y completadas por los empleados / Número medio de empleados (efectivos) en 2025 (incluyendo *trainees*)

Se han considerado las horas totales de formación ofrecidas y completadas, excepto en el caso de la filial de Amadeus ForwardKeys, debido a su proceso de integración en el Grupo durante 2025 (que representa el 0,19 % del total de empleados de Amadeus). Los datos se han extraído de los sistemas ordinarios del Grupo (Workday, LinkedIn, Pluralsight, Coursera, O'Reilly, Amadeus Learning Universe, Microsoft Learn, ServiceNow y Seismic).

NEIS S2 - TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR[76]

Lista de IRO - NEIS S2 - Trabajadores de la cadena de valor				
Formación y desarrollo de capacidades	S2.1	+ Capacitación digital de los empleados de los clientes	Cadena de valor descendente	Real
+ Impacto positivo				

Con el avance de la industria de los viajes y el turismo, las innovaciones tecnológicas pueden incrementar la brecha digital, provocando que los profesionales que trabajan en ella tengan que enfrentarse a desafíos para mantenerse al día en sus competencias digitales.

Al ofrecer servicios de formación que abarcan distintas unidades de negocio, la compañía ayuda a los empleados de los clientes —como parte de la cadena de valor descendente de Amadeus[77]— a aprender a utilizar las soluciones de la empresa, pero también a realizar su trabajo de forma eficiente y autónoma y, en última instancia, a apoyar su desarrollo profesional.

Este impacto positivo generado por Amadeus se ha identificado en la última evaluación de materialidad[78]. En concreto, para su evaluación se ha llevado a cabo el primer ejercicio de medición del impacto social con el fin de comprender el valor social de la oferta formativa de Amadeus. Así, ha permitido identificar los beneficios sociales a lo largo de todo el itinerario de aprendizaje ofrecido[79]. En la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales* se ofrece una explicación detallada sobre el proceso de identificación y evaluación de IRO materiales.

La relación entre este impacto, la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 y su armonización con la estrategia global de Amadeus se detalla en la sección *NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor.*

Estrategia y políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor - Formación y desarrollo de capacidades NEIS 2-BP-2 p. 17 a, NEIS 2-BP-2 p. 17 c

En el marco de su estrategia de sostenibilidad, Amadeus asume compromisos con los principales grupos de interés —incluidos los agentes del sector y, en particular, sus profesionales—, con el fin de reforzar la propuesta de valor de la compañía y acelerar un crecimiento sostenible e inclusivo del sector de los viajes y el turismo.

En concreto, en su estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 dentro del área estratégica "Impacto en el ecosistema de los viajes", y como parte del objetivo estratégico de colaborar en toda la industria de los viajes para fomentar un crecimiento sostenible e inclusivo, Amadeus incluye su

[76] Amadeus ha optado por acogerse a las exenciones temporales para esta norma temática, tal como establece el Acto Delegado "Quick-Fix" de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad, de 11 de julio de 2025. En consecuencia, en esta sección puede encontrarse determinada información resumida sobre los temas relevantes, de conformidad con el apartado 17 ("Información general") de las NEIS 2.

[77] Como empresa B2B, Amadeus mantiene relaciones directas con sus clientes y, especialmente, interactúa con el personal que hace uso de las soluciones de Amadeus. En este contexto, cuando se hace referencia a los usuarios de los servicios de formación, se trata de profesionales del sector que forman parte del personal de los clientes de Amadeus. Entre estos profesionales figuran diversos perfiles del sector de los viajes y el turismo, como coordinadores de eventos, personal de *marketing*, equipos de ventas, equipos de ingeniería, personal de limpieza, personal de recepción, responsables de ingresos, equipos que gestionan establecimientos hoteleros, especialistas en TI, consultores de viajes, agentes de viajes, formadores de aerolíneas, administradores de aerolíneas y agentes de puerta de embarque, entre otros.

[78] La evaluación de doble materialidad de 2025 no identificó impactos significativos relacionados con trabajo infantil o trabajo forzoso en la cadena de valor de Amadeus. No obstante, la compañía está reforzando su diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar y abordar mejor los posibles riesgos en todas las regiones y niveles.

[79] Puede obtener más información sobre este estudio en el sitio web de Amadeus: https://amadeus.com/en/blog/articles/digital-upskilling-of-industry-professionals.

compromiso de proporcionar a los profesionales del sector de los viajes competencias digitales especializadas.[80]

Políticas clave - Trabajadores de la cadena de valor - Formación y desarrollo de capacidades

Política de Sostenibilidad		IRO relacionados	S2.1
Descripción y objetivos	La Política de Sostenibilidad formaliza los objetivos y el compromiso de Amadeus con el desarrollo sostenible mediante los principios que rigen el resto de políticas relacionadas con la sostenibilidad. En concreto, esta política compromete a la organización a generar impacto social reforzando las contribuciones positivas de los viajes y el turismo a la sociedad, fomentando un sector más inclusivo y promoviendo una transformación digital inclusiva en colaboración con los grupos de interés de Amadeus, incluidos los profesionales del sector (cadena de valor descendente).		

Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor - Profesionales del sector

Amadeus emplea diversos canales de comunicación para colaborar activamente con los profesionales del sector y recabar información de utilidad. Este enfoque integra tres mecanismos fundamentales: encuestas de satisfacción posteriores a la formación, encuestas de seguimiento a los tres meses de haber realizado la formación (solo en el caso de *Airlines*) y el programa *Voice of Customer* (observaciones sobre todas las fases de la experiencia del cliente, incluida la formación). Estos mecanismos permiten recopilar sistemáticamente información procedente de los empleados de los clientes, lo que garantiza una interacción transparente y contribuye a impulsar una mejora continua.

Además, los trabajadores de la cadena de valor, incluidos los profesionales del sector, tienen libre acceso al canal Speak Up para informar confidencialmente[81] de cualquier conducta inapropiada o ilegal. Para más información, consulte la sección *Canal Speak Up de Amadeus e investigaciones*.

Adopción de medidas relacionadas con IRO materiales sobre los trabajadores de la cadena de valor - Formación y desarrollo de capacidades NEIS 2-BP-2 p. 17 d

A través de los equipos responsables de los servicios de formación, Amadeus ofrece servicios y recursos de aprendizaje y conocimiento dirigidos a los empleados de los clientes, como parte de su recorrido para aprender a utilizar las soluciones de Amadeus. Gracias a ello, estos tienen la posibilidad de mantenerse actualizados sobre las novedades del sector, en cuanto a soluciones tecnológicas, y de adquirir conocimientos sobre el funcionamiento de dichas soluciones para sacarles el máximo rendimiento.

Reconociendo las necesidades específicas de cada sector y rol, distintos equipos especializados dentro de Amadeus se centran en desarrollar programas de formación y materiales de apoyo específicos. Así, en función del sector de la industria, los servicios y el tipo de cliente (empresas que

[80] Si bien el impacto positivo reconocido de las operaciones de Amadeus puede no estar directamente vinculado a su Política de Derechos Humanos, tal como se ha descrito en secciones anteriores, la compañía ha establecido una Política de Derechos Humanos que refleja su compromiso de respetar las normas en la materia a lo largo de todas sus actividades empresariales. Esta política evidencia el compromiso de Amadeus de garantizar el respeto de los derechos humanos en su cadena de suministro, exigiendo que todas las entidades externas se adhieran a estos principios. Amadeus aspira a colaborar con entidades que respeten los derechos humanos y eviten cualquier vulneración de los mismos. Asimismo, las entidades externas deberán aplicar con prontitud medidas correctivas eficaces cuando hayan desempeñado un papel directo o sean responsables de cualquier efecto adverso relacionado.
La presente política se rige por las principales normas internacionales establecidas por las Naciones Unidas, que incluyen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los acuerdos internacionales relacionados en materia de derechos humanos, los derechos laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Carta Social Europea.
El Código de Ética y Conducta Empresarial para Terceros también incorpora compromisos en materia de derechos humanos que exigen a las entidades externas implantar salvaguardias y procedimientos destinados a prevenir el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la trata de seres humanos o cualquier otra forma de esclavitud moderna. Para más información, consulte la sección *G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores.*

[81] Amadeus garantiza que el Grupo se comunicará con los remitentes anónimos para facilitar el proceso de investigación y proporcionar información sobre el estado de la denuncia, para lo cual se recomienda seleccionar la opción “buzón seguro”.

gestionan viajes corporativos, agentes de viajes (actuales y estudiantes), aerolíneas, aeropuertos y hoteles), Amadeus adapta su oferta de aprendizaje y conocimiento.

Acciones clave - Formación y desarrollo de capacidades - Trabajadores de la cadena de valor

Cartera de Amadeus Learning Services		IRO relacionados	S2.1
Alcance	Trabajadores de los clientes - Usuarios de los servicios de formación		
Políticas asociadas	Política de Sostenibilidad		
Descripción	La cartera de Amadeus Learning Services incluye una amplia variedad de cursos. Estos servicios de formación abarcan diversas unidades de negocio, cada una de las cuales ofrece iniciativas de formación e intercambio de conocimientos adaptadas a su especialidad. En función del método de aprendizaje seleccionado, los participantes pueden acceder a distintos formatos de formación (en línea, híbrida o presencial).		
	Modalidades de aprendizaje flexibles		
	La oferta engloba el aprendizaje online adaptado al ritmo del usuario, la formación dirigida por instructores y los modelos híbridos para adaptarse a las distintas preferencias y necesidades de aprendizaje. En particular, el aprendizaje online se centra en proporcionar a los usuarios los conocimientos fundamentales para utilizar las soluciones de Amadeus, mientras que la formación dirigida por instructores la imparten expertos en función de las necesidades formativas de cada cliente (sujeta a tarifas adicionales). Al adoptar este método, todos los alumnos pueden participar en la formación, lo que mejora la adopción de las soluciones de Amadeus y refuerza las competencias de los usuarios. Según la encuesta realizada a los tres meses de la formación dirigida por expertos de *Airlines*, los usuarios perciben un aumento en su nivel de competencias, reflejado en las puntuaciones medias obtenidas antes y después de la formación, 4,9 y 8,2 respectivamente.		
	Formaciones específicas por producto y función		
	La personalización de los programas formativos para ajustarse a funciones profesionales y productos concretos incrementa tanto la participación como la confianza de los profesionales, ya que se centra en las responsabilidades y procesos específicos a los que se enfrentan. En *Airlines IT*, ofrecer información específica a la función permite que el personal reciba la orientación adecuada y contribuye a que los profesionales realicen su trabajo con mayor confianza. Además, el hecho de adquirir conocimientos especializados sobre aplicaciones específicas del sector —como un CRM para hoteles o una plataforma de optimización de servicios para el sector de la hostelería—, o incluso desarrollar competencias blandas en algunos casos, no solo incrementa la confianza del personal, sino que también favorece su desarrollo profesional. Este enfoque garantiza que los usuarios sigan itinerarios formativos personalizados, puedan aplicar lo aprendido en sus tareas diarias y, en última instancia, desempeñen su trabajo de manera más eficiente. Las encuestas posteriores a la formación realizadas en 2025 para *Airlines* muestran que el 77 % de los participantes valoró positivamente la aplicabilidad de lo aprendido en sus actividades cotidianas (con una puntuación de 7 o superior).		
	Itinerarios de aprendizaje personalizados		
	Las formaciones están diseñadas para dar apoyo a distintos niveles de conocimientos, desde contenidos básicos hasta avanzados. Por ejemplo, en los servicios de formación para Hospitality, *Travel Distribution* y Airlines, la oferta de aprendizaje online incluye itinerarios personalizados para estructurar la formación del usuario en diferentes niveles. Gracias a este enfoque por niveles, los participantes pueden ampliar progresivamente sus conocimientos, lo que promueve la formación continua y refuerza un entorno de aprendizaje orientado al desarrollo. Los usuarios tienen pasos y objetivos bien definidos, lo que facilita el seguimiento de su progreso. Este marco puede mejorar la retención de información y simplificar el proceso de aprendizaje.		
	Certificaciones reconocidas por el sector		
	Muchos de los itinerarios de aprendizaje de Amadeus proporcionan certificaciones de finalización destinados a reforzar la sensación de logro y la confianza de los participantes a la hora de desempeñar su función. Además, la obtención de estas certificaciones sirve como cualificación reconocida[1]. Tras completar el itinerario de aprendizaje online, denominado *Travel Fundamentals* y dirigido a estudiantes que aspiran a convertirse en agentes de viajes, los estudiantes obtienen una credencial oficial que certifica sus competencias en el uso de la plataforma de reservas de Amadeus. Superar con éxito los cursos y obtener certificaciones contribuye al desarrollo profesional de los trabajadores del sector. Los participantes de los cursos de aprendizaje online valoraron con una puntuación media de 4,6 (sobre 5) la utilidad de la formación para su puesto actual y futuro.		
	Recursos de conocimiento		

Acciones clave - Formación y desarrollo de capacidades - Trabajadores de la cadena de valor
Los recursos informativos y de conocimiento —como guías de usuario, ayuda en línea y manuales prácticos— están diseñados para ayudar a los profesionales del sector a utilizar de forma eficaz las soluciones de Amadeus. En *Hospitality*, se ofrecen recursos en línea y foros comunitarios dinámicos, incluidos hilos de conocimiento. Del mismo modo, el personal de *Travel Distribution* cuenta con un portal de conocimientos centralizado, foros comunitarios, una biblioteca de recursos online y asistencia mediante un bot conversacional o un asistente virtual. Por su parte, los servicios de formación para *Airlines* proporcionan recursos como manuales de usuario, asistencia digital y documentación de incidencias. Todos estos recursos ayudan a los profesionales a abordar de forma continua las posibles brechas de conocimientos y a obtener asistencia rápida cuando la necesitan, lo que favorece el desarrollo de capacidades, al tiempo que refuerza la confianza y la autonomía.

[1] Para obtener más detalles, consulte la información relativa a operaciones propias relacionadas con la empresa en la sección *Productos y servicios, modelo de negocio y cadena de valor de Amadeus.*

Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Trabajadores en la cadena de valor

En 2025, Amadeus ha seguido centrando sus esfuerzos en poner a disposición de sus clientes experiencias formativas destinadas a mejorar las competencias de sus trabajadores. En este sentido, como se ha mencionado anteriormente, la compañía llevó a cabo su primer ejercicio de medición del impacto social a fin de comprender el valor social generado por esta oferta formativa. Una vez identificados los resultados, se ha establecido un conjunto de parámetros para medir el progreso.

Parámetros sobre los trabajadores de la cadena de valor - Formación y desarrollo de capacidades NEIS 2-BP-2 p. 17 e	
	A 31 de diciembre de 2025
Profesionales del sector de los viajes que han mejorado sus competencias gracias a los servicios de formación de Amadeus[1]	55.691
Número de horas dedicadas por los profesionales del sector a actividades de formación[2]	316.331
Número de certificaciones disponibles para profesionales del sector[3]	1.043

[1]Cada trimestre se actualiza automáticamente un panel de Qlik alimentado por *Amadeus Learning Universe y Central Learning Platform* (sistemas utilizados para impartir y gestionar formaciones para los clientes). El panel agrega los nuevos usuarios únicos que han completado al menos una formación.

[2]Cada trimestre se actualiza automáticamente un panel de Qlik alimentado por Amadeus Learning Universe y Central Learning Platform (sistemas utilizados para impartir y gestionar formaciones para los clientes). El panel agrega el total de horas de formación impartidas (dirigidas por instructor) y de lecciones en línea disponibles multiplicadas por el número de usuarios que completaron dicha formación o lección.

[3]Cada trimestre se actualiza automáticamente un panel de Qlik alimentado por Amadeus *Learning Universe y Central Learning Platform* (sistemas utilizados para impartir y gestionar formaciones para nuestros clientes). El panel agrega el total de certificaciones de finalización disponibles para los itinerarios formativos de aprendizaje electrónico, incluyendo los itinerarios traducidos (los mismos itinerarios formativos disponibles en distintos idiomas).

Objetivos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Trabajadores en la cadena de valor NEIS 2-BP-2 p. 17 b

Amadeus se ha comprometido a mejorar las competencias digitales de los profesionales de los viajes y el turismo. En la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027, la compañía renueva su objetivo centrado en formar a profesionales del sector a través de sus servicios de formación. Este servicio continuo pone de manifiesto el apoyo a largo plazo de Amadeus para capacitar a los empleados de sus clientes mediante el desarrollo de competencias digitales esenciales para desenvolverse en un entorno cada vez más digitalizado.

Objetivo principal - Trabajadores de la cadena de valor	
Mejorar las competencias digitales de los profesionales de los viajes y el turismo[1]	
Objetivo	Para diciembre de 2026, 50.000 profesionales del sector incrementarán sus competencias digitales
Alcance	Empleados de los clientes de Amadeus
Valor de referencia y año base	55.691 en diciembre de 2025

[1] En la sección anterior *Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Trabajadores en la cadena de valor*, se describe el proceso a seguir para recopilar esta información.

NEIS S3 - COLECTIVOS AFECTADOS [82]

Como catalizador de la conectividad global de los viajes, Amadeus contribuye al impacto socioeconómico positivo del turismo. Las actividades de la compañía fomentan de manera indirecta el desarrollo comunitario, el intercambio cultural, la creación de oportunidades de empleo y, en última instancia, la dinamización de las economías locales en las regiones donde opera. El programa *Community Impact* de Amadeus refuerza aún más este compromiso mediante iniciativas dirigidas a apoyar a las comunidades locales vulnerables.

Al mismo tiempo, a través de sus actividades en la cadena de valor descendente, Amadeus también puede contribuir indirectamente a retos como la saturación turística o los desequilibrios del turismo, dado que los flujos turísticos a gran escala pueden encarecer el coste de la vida, tensionar los servicios públicos y reducir el acceso de los residentes a bienes esenciales y a la vivienda.

Esta doble dinámica pone de manifiesto la necesidad de contar con estrategias equilibradas que maximicen el impacto positivo y, a su vez, aborden los posibles efectos adversos asociados al incremento de la actividad turística.

En la evaluación de doble materialidad actualizada se han reconocido el impacto positivo y negativo descritos. Véase la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales*[83] para más información.

Procesos para colaborar con los colectivos afectados

El enfoque de colaboración de Amadeus se centra en trabajar conjuntamente con ONG locales y especialistas sobre el terreno, así como en implantar sistemas de seguimiento continuo. A través de colaboraciones continuas —que abarcan la participación, la información y las consultas—, la compañía se asocia con ONGs para apoyar oportunidades de voluntariado, recaudar fondos y participar en proyectos de carácter cívico. Este marco también permite a Amadeus conocer mejor las necesidades de su entorno y adaptarse de forma eficaz a las distintas problemáticas a las que se enfrentan las comunidades locales en los lugares donde opera. La responsabilidad de este ámbito a escala global recae en el equipo de *Social Sustainability*.

Además, el canal Speak Up ofrece un mecanismo seguro y confidencial para que actores internos y externos, incluidos los miembros de las comunidades locales, puedan comunicar cualquier caso de conducta inapropiada o ilícita, tales como actuaciones ilegales, prácticas poco éticas o vulneraciones de las reglas y normas de la empresa. Para más información sobre el canal Speak Up, consulte la sección *Canal Speak Up de Amadeus e investigaciones*.

Saturación turística y presión sobre las comunidades locales - Gestión de IRO

Lista de IRO - NEIS S3 - Colectivos afectados

Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades - Otros	S3.1	- Saturación turística y presión sobre las comunidades locales	Cadena de valor descendente	Real

- Impacto negativo

[82] Amadeus ha optado por acogerse a las exenciones temporales para estas normas temáticas completas, tal como establece el Acto Delegado "Quick-Fix" de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad de 11 de julio de 2025. En consecuencia, en esta sección puede encontrarse determinada información resumida sobre los temas relevantes, de conformidad con el apartado 17 ("Información general") de las NEIS 2.

[83] Los tipos de colectivos afectados por el impacto material identificado incluyen las personas que residen o trabajan cerca de las sedes de Amadeus, que se benefician del programa Community Impact, así como las comunidades locales en destinos turísticos que pueden experimentar un impacto negativo derivado de problemas como los desequilibrios del turismo.

Amadeus reconoce que conciliar las necesidades de las comunidades locales, los viajeros, las entidades del sector y los actores tecnológicos es un desafío complejo que requiere un enfoque colaborativo y esfuerzos coordinados. Un turismo equilibrado implica gestionar los flujos turísticos de manera que se cumplan simultáneamente las expectativas de los destinos, de los proveedores de viajes y de los viajeros; en este sentido, la oferta de actividades constituye una herramienta clave para ayudar a redistribuir a los visitantes, beneficiando tanto a los destinos como a los viajeros.

Si bien Amadeus no dispone actualmente de políticas, acciones, parámetros u objetivos específicamente orientados a reducir el impacto negativo asociado a la saturación turística, la compañía comprende la importancia de abordar estos retos y asume el compromiso de analizar las oportunidades existentes y potenciales en este ámbito. Como empresa que proporciona soluciones de *software* para el sector de los viajes y el turismo en todo el mundo, Amadeus es consciente del papel que puede desempeñar su tecnología y el análisis de datos para ayudar a los destinos a gestionar el turismo de forma más eficaz, mejorar la satisfacción de los viajeros y fomentar un desarrollo inclusivo y sostenible de las comunidades donde opera. Con este objetivo, los esfuerzos de la compañía se centran en varias áreas. NEIS 2-BP-2 p. 17 b, NEIS 2-BP-2 p. 17 c, NEIS 2-BP-2 p. 17 d, NEIS 2-BP-2 p. 17 e

Los datos y las herramientas inteligentes ayudan a distribuir la demanda, suavizar los picos y ampliar las experiencias disponibles en el destino. Por ejemplo, las soluciones de Amadeus para organizaciones de promoción de destinos (DMO, por sus siglas en inglés) proporcionan a los destinos los datos que necesitan para ejecutar campañas de *marketing* segmentadas, ofreciendo la información adecuada en el momento oportuno. Aprovechar los datos puede ayudar a los destinos a analizar los hábitos de los viajeros, abordar los picos estacionales y, en consecuencia, reducir los impactos negativos sobre las comunidades locales. Al mismo tiempo, también facilita que los viajeros tomen decisiones mejor fundamentadas sobre dónde y cuándo viajar, lo que podría contribuir a redistribuir los flujos de visitantes a lo largo del año.

Una vez en el destino, el tipo de actividades que eligen los viajeros y el momento en que las realizan también puede ayudar a reducir los efectos negativos sobre las economías y las comunidades locales, transformándolos en beneficios. Por ejemplo, la plataforma *Amadeus Discover* permite que los agregadores de actividades se conecten con otros agentes del sector de los viajes y el turismo (agencias de viajes, hoteles, organizaciones de promoción de destinos, aerolíneas, guías turísticos y oficinas de turismo), lo que se traduce en una mayor oferta de actividades locales disponibles para buscar y reservar. Ampliar la variedad y la visibilidad de las actividades puede contribuir a evitar la concentración excesiva de visitantes en las atracciones más populares.

Además, a través de distintas iniciativas, como las respaldadas a través de *Travel4impact*, Amadeus también apoya a empresas de viajes y turismo orientadas a generar impacto en beneficio de economías locales de todo el mundo (para más información, consulte la sección *Pymes y start-ups orientadas a generar impacto*).

Amadeus sigue siendo plenamente consciente de los retos asociados y los aborda de forma proactiva. Esta visión guarda una estrecha relación con el segundo objetivo de la estrategia de y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027, que incluye el objetivo estratégico de colaborar en oportunidades que aceleren un crecimiento sostenible e inclusivo del sector de los viajes y el turismo. NEIS 2-BP-2 p. 17 a

Empoderamiento socioeconómico

Lista de IRO - NEIS S3 - Colectivos afectados				
Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades - Otros	S3.2	+ Empoderamiento socioeconómico	Cadena de valor descendente	Real

+ Impacto positivo

Estrategia y políticas en relación con los colectivos afectados - Empoderamiento socioeconómico NEIS 2-BP-2 p. 17 a, NEIS 2-BP-2 p. 17 c

Mediante el apoyo a las comunidades de su entorno y la promoción de un desarrollo inclusivo y sostenible, Amadeus procura generar resultados positivos en las localidades donde lleva a cabo sus operaciones.

Estos compromisos se reflejan en la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027, en el área estratégica relativa al ecosistema de los viajes y, en particular, dentro del objetivo de contribuir al desarrollo sostenible e inclusivo de las comunidades de Amadeus. El *programa Community Impact* de Amadeus constituye la materialización concreta de este objetivo (véase la sección siguiente).

Asimismo, las políticas de Amadeus formalizan este compromiso de manera oficial.

Política clave - Colectivos afectados - Empoderamiento socioeconómico

Política de Sostenibilidad - Empoderamiento socioeconómico	IRO relacionados S3.2
Descripción y objetivos	La Política de Sostenibilidad formaliza los objetivos y el compromiso de Amadeus con el desarrollo sostenible mediante los principios que rigen el resto de políticas relacionadas con la sostenibilidad. En concreto, esta política compromete a la organización a impulsar el impacto social, en particular mediante el apoyo a un desarrollo inclusivo y sostenible de las comunidades locales en las que Amadeus opera, ejecutando proyectos e iniciativas a través del *programa Community Impact*, fomentando el voluntariado corporativo y colaborando con diversas ONGs e instituciones educativas para multiplicar los resultados de estas actuaciones.
Política de Impacto en la Comunidad y Contribuciones Benéficas	**IRO relacionados S3.2**
Descripción y objetivos	Esta política define la manera en que Amadeus apoya a las comunidades a través de contribuciones benéficas y actividades de voluntariado. En particular, la política determina las áreas y temas prioritarios a nivel estratégico del programa *Community Impact* de Amadeus, define los tipos de contribuciones permitidas —incluyendo aportaciones en tiempo, monetarias y en especie— y detalla los procesos de aprobación y cumplimiento. Asimismo, clarifica las alianzas y colaboraciones prohibidas, asigna funciones y responsabilidades y describe el modelo de gobernanza y presentación de información. Por último, explica las consecuencias derivadas del incumplimiento o de la falta de comunicación de información relevante. La política refuerza la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad de Amadeus promoviendo la sostenibilidad social y un impacto positivo en las comunidades, fortaleciendo la gobernanza ética y la transparencia en las contribuciones corporativas y alineándose con los objetivos mundiales de sostenibilidad y las expectativas de los grupos de interés.
Política de Derechos Humanos - Empoderamiento socioeconómico	**IRO relacionados S3.2**
Descripción y objetivos	La finalidad de la Política de Derechos Humanos es reafirmar el compromiso de Amadeus de respetar y promover los derechos humanos en sus operaciones y en su cadena de suministro. En relación con las minorías y los derechos de las comunidades, la compañía se compromete a lo siguiente: • Impulsar el desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que opera a través del desarrollo profesional de sus empleados, y escuchar activamente a los grupos de interés de las comunidades en las que lleva a cabo su actividad. • Prestar especial atención a las personas que pertenecen a colectivos vulnerables, buscando oportunidades para apoyar los derechos humanos en aquellas áreas donde se pueda incidir positivamente mediante iniciativas que generen un impacto en las comunidades locales. La presente política se rige por las principales normas internacionales establecidas por las Naciones Unidas, que incluyen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los acuerdos internacionales relacionados en materia de derechos humanos, los derechos laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Carta Social Europea.

Adopción de medidas relacionadas con IRO materiales sobre los colectivos afectados - Empoderamiento socioeconómico NEIS 2-BP-2 p. 17 d

A través de su *programa Community Impact*, Amadeus apoya a las comunidades locales para abordar tanto cuestiones sociales como medioambientales. El programa pone de relieve proyectos

globales, continuos, a largo plazo y colaborativos que están alineados con la actividad principal de Amadeus. Estos proyectos se estructuran en torno a tres pilares estratégicos para ampliar el impacto en los grupos de interés.

Programas con impacto en la comunidad

1. Avanzar en la inclusión digital		IRO relacionado	S3.2
Alcance		Comunidades donde opera Amadeus	
Políticas asociadas		Política de Sostenibilidad, Política de Impacto en la Comunidad y Contribuciones Benéficas, Política de Derechos Humanos	
Descripción	Finalidad	Mejorar las competencias digitales a través de programas educativos y facilitar el acceso a la tecnología entre colectivos vulnerables.	
	Acciones	Amadeus ha puesto en marcha *Tech4Impact,* una iniciativa de voluntariado basada en habilidades técnicas y de ingeniería en la que profesionales de Amadeus de todo el mundo aplican sus conocimientos para ayudar a organizaciones sin ánimo de lucro. En 2025, cerca de 365 personas voluntarias de Amadeus prestaron apoyo a 22 ONG, entre ellas entidades locales como Fundación Quiero Trabajo (España), *GiftAbled Foundation* (India), *Inspiring Girls* (Colombia) y *Travel with a Mission* (Francia), así como organizaciones internacionales como la *World Sustainable Hospitality Alliance* y *Airlink*. Entre las iniciativas implementadas figura, por ejemplo, el desarrollo de un asistente virtual basado en IA diseñado para orientar y empoderar a mujeres en riesgo de exclusión social.	
2. Desarrollar competencias laborales orientadas al sector de los viajes y el turismo		**IRO relacionado**	**S3.2**
Alcance		Comunidades donde opera Amadeus	
Políticas asociadas		Política de Sostenibilidad, Política de Impacto en la Comunidad y Contribuciones Benéficas, Política de Derechos Humanos	
Descripción	Finalidad	Fomentar la inclusión social mejorando las competencias necesarias para acceder a oportunidades laborales en el sector de los viajes y el turismo mediante formación y mentoría.	
	Acciones	Amadeus, en colaboración con la *World Sustainable Hospitality Alliance*, ha puesto en marcha el programa *Youth Employability*, que permite a los jóvenes construir un futuro mejor mediante formación en hostelería y experiencia laboral práctica. En 2025 se lanzó una iniciativa piloto en India en la que participaron cerca de 550 jóvenes y en la que Amadeus prestó apoyo directo a 200 de ellos. La contribución de la compañía incluye la organización de actividades de voluntariado, oportunidades de mentoría, sesiones de formación presenciales y la familiarización de los estudiantes con *software* de Hospitality.	
3. Apoyar a los destinos		**IRO relacionado**	**S3.2**
Alcance		Comunidades donde opera Amadeus	
Políticas asociadas		Política de Sostenibilidad, Política de Impacto en la Comunidad y Contribuciones Benéficas, Política de Derechos Humanos	
Descripción	Finalidad	Promover la sostenibilidad a largo plazo de los destinos ayudando a personas en situación de vulnerabilidad y apoyando la conservación del medioambiente en ámbitos clave para los destinos turísticos.	
	Acciones	Mediante su colaboración con *Airlink*, una organización humanitaria global que proporciona ayuda vital a comunidades en crisis, Amadeus aspira a reforzar sus recursos y capacidades para responder mejor tanto a catástrofes inmediatas como a crisis prolongadas. Amadeus respalda a *Airlink* mediante contribuciones financieras anuales y organizando campañas específicas de recaudación de fondos, incluyendo campañas de donación con aportaciones equivalentes en respuesta a emergencias humanitarias concretas. Asimismo, la compañía pretende ampliar las capacidades de la ONG aprovechando las competencias específicas de sus empleados a través de proyectos conjuntos de voluntariado. Por ejemplo, los voluntarios de Amadeus desarrollaron una herramienta web de reservas que permitió a *Airlink* gestionar los espacios disponibles de carga con mayor eficacia en situaciones de crisis humanitaria. En 2025, Amadeus donó cerca de 225.000 euros.	

Para llevar estas iniciativas a la práctica, Amadeus ha reforzado su red de *Community Impact,* integrada por cerca de 90 embajadores que implementan la estrategia en cada una de las sedes y que cuentan con un conocimiento profundo del contexto local. Además, la compañía colabora con

diversas ONGs locales estratégicas, aprovechando su conocimiento sobre las necesidades de la comunidad, los contextos culturales y las realidades socioeconómicas (véase la sección anterior).

Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Colectivos afectados

Amadeus utiliza el marco B4SI (*Business for Societal Impact*) para supervisar sus programas de impacto en la comunidad. De este modo, la organización puede evaluar cada año sus avances respecto a los compromisos asumidos con las comunidades locales.

Parámetros - Colectivos afectados[1] NEIS 2-BP-2 p. 17 e	
	A 31 de diciembre de 2025
Valor total de la inversión en la comunidad (€)	5.072.429 €

[1]Datos obtenidos manualmente de cada sede de Amadeus y consolidados por el equipo de *Global Community Impact*.

En 2025, Amadeus mantuvo su compromiso permitiendo que los empleados dedicaran hasta 16 horas anuales, dentro del horario laboral, a actividades de voluntariado corporativo. La compañía también amplió la oferta de voluntariado basado en habilidades, gracias a la cual el personal pudo aplicar sus conocimientos profesionales en beneficio de las comunidades.

Objetivos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Colectivos afectados NEIS 2-BP-2 p. 17 b

Amadeus se ha fijado el objetivo de aumentar su inversión en la comunidad hasta alcanzar 5 millones de euros en 2026. Mediante el refuerzo de esta inversión, la compañía pretende contribuir a proyectos que aborden cuestiones sociales. Este objetivo respalda la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 y las políticas asociadas de la compañía.

Objetivo clave - Colectivos afectados	
Inversión en la comunidad	
Objetivos	>5 millones de euros de inversión en la comunidad para 2026
Alcance	Grupo Amadeus
Valor de referencia y año base	5.072.429 € en 2025

NEIS S4 - USUARIOS FINALES Y CONSUMIDORES[84]

Amadeus prioriza la accesibilidad. Al integrar la accesibilidad desde el diseño, Amadeus se asegura de que todas las personas, con independencia de sus capacidades, puedan interactuar con sus soluciones y beneficiarse de ellas. Además, Amadeus promueve los viajes inclusivos creando soluciones y proporcionando información que ayuda a las personas con discapacidad a viajar de forma segura, sencilla e independiente. Con ello, la empresa no solo mejora la experiencia de estas personas, sino que también identifica una oportunidad de negocio en un segmento de mercado en crecimiento.

La compañía también contribuye a impulsar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas (pymes) que generan un impacto social o ambiental positivo en el sector de los viajes y el turismo. A través de alianzas y programas de apoyo, Amadeus respalda a estas organizaciones para promover un crecimiento sostenible y amplificar su impacto positivo en el ecosistema de los viajes, también a escala local.

Además, Amadeus reconoce que unos procesos y capacidades que sean insuficientes para garantizar la continuidad de los servicios tecnológicos podrían conllevar riesgos, al reducir potencialmente el nivel de continuidad que ofrece a sus clientes.

Los impactos positivos, la oportunidad y el riesgo material descritos anteriormente se han identificado mediante la evaluación de doble materialidad, que se actualizó en 2025 y se detalla en la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales*[85].

Procesos de colaboración con los usuarios finales y los consumidores

Amadeus se relaciona con los clientes a través del programa de experiencia del cliente —denominado *Amadeus Listens*—, cuyo objetivo es identificar tanto puntos fuertes como áreas de mejora desde la perspectiva del cliente. A través de este programa, Amadeus evalúa la satisfacción y la fidelización del cliente en distintas etapas de la relación e identifica ámbitos de mejora. La información aportada también es importante para comprender el itinerario del viajero y sus necesidades. Además, ayuda a la compañía a orientar decisiones estratégicas de inversión.

Las opiniones se recaban mediante diversas entrevistas y encuestas. Para evaluar la eficacia de sus procesos de relación con los clientes y la fidelización de los clientes, Amadeus mide el *Net Promoter Score* (NPS), con seguimiento interanual. En 2025, más de 20.974 clientes respondieron a la encuesta anual sobre relación (más de 17.000 de 2024). Amadeus ha registrado un NPS de +38. Esta puntuación supone un ligero descenso respecto al NPS de 2024 de +40, pero se sitúa por delante del objetivo de NPS de +34 que estableció la compañía (similar en 2024)[86].

[84] Amadeus ha optado por acogerse a las exenciones temporales para estas normas temáticas completas, tal como establece el Acto Delegado "Quick-Fix" de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad de 11 de julio de 2025. En consecuencia, en este informe puede encontrarse determinada información resumida sobre los temas relevantes, de conformidad con el apartado 17 ("Información general") de las NEIS 2.

[85] Amadeus es una empresa B2B, lo que significa que presta servicio a clientes empresariales y no a consumidores finales. La compañía ofrece sus servicios a organizaciones que operan en el sector de los viajes y el turismo, y sus clientes son empresas que acceden a la oferta de la compañía y la utilizan. En este sentido, en 2025 la empresa ha realizado un análisis en profundidad de las entidades que participan en la cadena de valor descendente. Como resultado, Amadeus también ha tenido en cuenta los IROs relacionados con sus clientes al objeto de reflejar con precisión la naturaleza de sus actividades empresariales.
Dentro de la red de clientes de Amadeus, las *start-ups* y las pymes desempeñan un papel vital y mantienen una relación directa con la compañía. Asimismo, Amadeus apoya a estas empresas mediante programas especializados diseñados específicamente para ellas.
Además, los viajeros, que constituyen fundamentalmente los usuarios finales de los clientes de Amadeus, también forman parte de la cadena de valor descendente, incluyendo personas o colectivos vulnerables, como los que afrontan dificultades para interactuar con los productos digitales.
La sección *Productos y servicios de Amadeus, modelo de negocio y cadena de valor* describe las operaciones propias de Amadeus y su cadena de valor.

[86] No se han confirmado casos de incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU), la Declaración de la OIT o las Líneas Directrices de la OCDE que afecten a consumidores o usuarios finales.

Además, los clientes pueden presentar una queja o dejar una valoración positiva a través del sitio web de Amadeus[87]. En 2025, Amadeus recibió 135 quejas y 66 valoraciones positivas (273 y 70 respectivamente en 2024). Las quejas dentro del alcance de Amadeus se resolvieron y se trasladaron a los departamentos y equipos correspondientes como áreas de mejora.

Las pymes generadoras de impacto, especialmente implicadas en los programas de Amadeus, también participan en las entrevistas y contribuyen con su opinión a través de encuestas específicas. Por último, Amadeus recopila información sobre viajeros utilizando diversas fuentes de información indirectas, como informes de clientes o de asociaciones sectoriales.

Accesibilidad

Lista de IRO - NEIS S4 - Usuarios finales y consumidores				
No discriminación	S4.1	+ Tecnología accesible	Cadena de valor descendente	Real
Acceso a productos y servicios	S4.3	O Soluciones de Amadeus para grupos en riesgo de exclusión Posible incremento potencial de los ingresos al entrar en nuevos nichos de mercado, con el consiguiente aumento de la reputación.		

+ Impacto positivo O Oportunidad

Estrategia y políticas en relación con los usuarios finales y los consumidores - Accesibilidad NEIS 2-BP-2 p. 17 a, NEIS 2-BP-2 p. 17 c

El compromiso de Amadeus con la accesibilidad está incluido tanto en la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 como en la *Accessibility Ambition*, esta última aprobada en 2024. En este sentido, el objetivo de Amadeus es ser una empresa accesible e inclusiva, y un catalizador de los viajes accesibles en todo el sector, centrándose en cuatro ámbitos:

- Proporcionar un entorno laboral accesible para los empleados de Amadeus[88].
- Ofrecer tecnología accesible.
- Desarrollar soluciones que faciliten el turismo accesible.
- Promover los viajes accesibles a nivel sectorial en colaboración con otros actores del sector.

Este compromiso con la accesibilidad también se incluye en la Política de Sostenibilidad:

Políticas clave - Usuarios finales y consumidores - Accesibilidad

Política de Sostenibilidad - Accesibilidad		IROs relacionados	S4.1, S4.3
Descripción y objetivos	La Política de Sostenibilidad formaliza la estrategia de sostenibilidad de Amadeus y su compromiso con el desarrollo sostenible mediante los principios que rigen el resto de políticas relacionadas con la sostenibilidad. En concreto, la política refleja el compromiso de Amadeus de impulsar el impacto social analizando y mejorando el nivel de accesibilidad de sus productos y servicios, y promueve, siempre que sea posible, el desarrollo de soluciones que faciliten viajes más inclusivos y conscientes.		

Adopción de medidas relacionadas con IRO materiales en usuarios finales y consumidores - Accesibilidad NEIS 2-BP-2 p. 17 d

Amadeus ha definido un conjunto de iniciativas para cumplir sus compromisos de accesibilidad en los cuatro ámbitos designados, en consonancia con la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 de la compañía y la Ley Europea de Accesibilidad (EAA, por sus siglas en inglés). Estas

[87] https://amadeus.com/es/contacto
[88] Este ámbito de la *Accessibility Ambition* incide en el personal propio de Amadeus. Por coherencia y para mejorar la trazabilidad de la información, los detalles al respecto se han incluido en la sección *NEIS S1 - Personal propio, diversidad*.

acciones se llevan a cabo para gestionar el impacto positivo y las oportunidades en materia de accesibilidad con respecto a los productos y servicios. Algunas acciones ya se han puesto en marcha, mientras que la implementación de otras está prevista en el corto y medio plazo.

Para evitar duplicidades, la sección *S1-4 - Adopción de medidas relacionadas con los IROs materiales del personal propio - Diversidad* detalla medidas implantadas en relación a la primera línea de actuación.

Acciones claves - Usuarios finales y consumidores - Accesibilidad

Accesibilidad desde el diseño		IROs relacionados S4.1, S4.3
Alcance		Clientes de Amadeus
Políticas asociadas		Política de Sostenibilidad
Descripción	Finalidad	Desarrollar soluciones que sean accesibles para el mayor número de usuarios, desde viajeros de ocio hasta profesionales del sector con discapacidad que puedan hacer uso de las plataformas de Amadeus
	Acciones	Para cumplir este objetivo, se han establecido dos líneas estratégicas, que abarcan acciones específicas. Algunas de ellas ya se han implantado en 2025, mientras que otras están previstas para los próximos años. • Garantizar la accesibilidad digital de las soluciones existentes para cumplir con la EAA. • Implementar la accesibilidad desde el diseño en las nuevas soluciones. El objetivo es integrar la accesibilidad desde el diseño como parte de la cultura y del desarrollo de los productos y las soluciones. Este enfoque tiene por objeto garantizar que tanto el *software* y el *hardware* existentes como los futuros que se desarrollen en el futuro cumplan las normas de accesibilidad, fomentando un entorno más inclusivo. Para 2025, se ha completado un inventario de las soluciones B2C y B2B2C existentes, y una parte de ellas se ha sometido a auditorías de accesibilidad y a procesos de adaptación. La empresa también incorporó la accesibilidad digital como un requisito no financiero estándar a lo largo del ciclo de vida del producto de Amadeus. Esto significa que la accesibilidad se considera desde las fases más tempranas del desarrollo. El equipo de Amadeus *Airport* ha empezado a redefinir las soluciones de viaje fluidas —incluidos terminales de autofacturación, depósitos de equipajes, puertas de embarque y corredores, etc.— poniendo el foco en atender las necesidades singulares de cada persona y garantizando la accesibilidad para todos los usuarios. Este enfoque implica abordar desde el inicio requisitos visuales, táctiles, auditivos y de movilidad. En el ámbito de los viajes corporativos, el Centro de Excelencia en Accesibilidad supervisa las actualizaciones de las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG) 2.1 AA para mantener el cumplimiento en los productos Cytric de Amadeus[1]. Para ello, Amadeus también ha colaborado con *Level Access* para revisar el cumplimiento y mejorar la capacitación técnica del equipo de ingeniería en relación con las directrices. Además, la organización también ha analizado sus productos para establecer buenas prácticas a seguir. De cara al futuro, se desarrollarán acciones específicas como la formulación de directrices integrales de accesibilidad desde el diseño, el suministro de herramientas de accesibilidad o sesiones de formación avanzada centradas en accesibilidad para desarrolladores y diseñadores, entre otras actuaciones.

[1]Herramienta de gestión de viajes y gastos de Amadeus

Soluciones para facilitar un turismo accesible		IRO relacionados S4.1, S4.3
Alcance		Viajeros
Políticas asociadas		Política de Sostenibilidad
Descripción	Finalidad	Tecnología para garantizar que cualquier persona que desee viajar pueda hacerlo y tenga la mejor experiencia posible, independientemente de sus necesidades de accesibilidad.

Acciones claves - Usuarios finales y consumidores - Accesibilidad

Accesibilidad desde el diseño		IROs relacionados S4.1, S4.3
	Acciones	Para mejorar los productos y servicios de Amadeus a fin de atender mejor a los viajeros con necesidades de accesibilidad, se han establecido tres líneas estratégicas: • Identificar las necesidades de los viajeros y los requisitos de accesibilidad para mejorar la oferta. • Potenciar productos y servicios para hacer posible la accesibilidad. • Explorar nuevas ideas Para materializar estas prioridades, se han planificado una serie de iniciativas a corto y medio plazo. En 2025, Amadeus siguió avanzando en nuevas de formas de transformar la experiencia de viaje de colectivos desatendidos a través de la tecnología. Un ejemplo de ello es *Amadeus Ancillary Services*, una solución omnicanal totalmente automatizada que permite a las aerolíneas crear, gestionar y vender ofertas de servicios complementarios de forma más eficiente. Esto incluye servicios adaptados a los requisitos de accesibilidad como, por ejemplo, la asistencia durante el embarque o la disposición de asientos especiales. Al integrar estas opciones directamente en el proceso de reserva, la compañía ayuda a garantizar que los viajeros reciban el apoyo que necesitan a lo largo de todo su itinerario, ofreciendo una experiencia más fluida e inclusiva de principio a fin. *Amadeus Seamless Corridors* aprovecha la biometría impulsada por la IA para validar la identidad de los viajeros mientras estos avanzan por carriles amplios y sin barreras, eliminando colas y controles de documentos. Desarrollados con un enfoque inclusivo, estos corredores ofrecen una experiencia rápida, segura y digna para todos los pasajeros, en particular para viajeros de edad avanzada y personas con discapacidad. Al reducir obstáculos físicos y simplificar los procesos fronterizos, *Seamless Corridors* ayuda a crear un entorno de viaje más accesible y garantiza que cada trayecto sea fluido, seguro y respetuoso con las necesidades individuales. De cara al futuro, Amadeus tiene la intención de seguir apoyando en los próximos años a aquellos emprendedores que generan impacto y cuyos objetivos están alineados con las prioridades estratégicas de la compañía, incluida la accesibilidad.
Fomentar los viajes accesibles a nivel sectorial		IRO relacionados S4.1, S4.3
Alcance		Actores del sector
Políticas asociadas		Política de Sostenibilidad
Descripción	Finalidad	Colaborar con los actores del sector para influir en la agenda de accesibilidad de la industria de los viajes
	Acciones	La accesibilidad es una responsabilidad compartida en todo el ecosistema de los viajes. Este enfoque estratégico se centra en la interlocución externa y se articula a través de tres líneas principales: • Promover alianzas y colaboraciones con actores del sector para impulsar avances en la agenda de accesibilidad. • Participar en eventos para aumentar la sensibilización. • Apoyar a *start-ups* y emprendedores innovadores para fomentar los viajes y el turismo accesibles. En 2025 se han puesto en marcha varias iniciativas relacionadas. Amadeus ha seguido promoviendo la colaboración sectorial mediante iniciativas como el grupo de trabajo sobre servicios de accesibilidad (*Accessibility Services Task Force*), que reúne a aerolíneas, aeropuertos y distribuidores de viajes para mejorar el uso de los códigos de Solicitud de Servicio Especial (SSR, por sus siglas en inglés). Estos códigos permiten estandarizar la prestación de asistencia a pasajeros con discapacidad y facilitan que los viajeros reciban el apoyo que necesitan. La compañía también se unió al grupo de trabajo sobre SSR de la IATA y a la iniciativa *Accessibility for All* de la *GBTA Foundation*, reforzando el compromiso con los avances a nivel sectorial, además de participar en diversos eventos. De cara a 2026, Amadeus aspira a desarrollar alianzas estratégicas con grupos de interés relevantes del sector para abordar los retos de sostenibilidad en los viajes y el turismo y poniendo el foco en la accesibilidad, entre otros aspectos.

Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Accesibilidad NEIS 2-BP-2 p. 17 e

En el marco de la *Accessibility Ambition*, tal como se ha mencionado anteriormente, durante 2025 la compañía ha trabajado activamente en identificar y definir acciones concretas para lograr que esta visión se haga realidad.

A finales de año, Amadeus también ha empezado a orientar sus esfuerzos en establecer parámetros eficaces que sirvan para medir el grado de consecución. La compañía reconoce la importancia de contar con parámetros definidos para hacer un seguimiento de los avances y garantizar la mejora continua. Se prevé completar este trabajo en 2026.

Objetivos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Accesibilidad NEIS 2-BP-2 p. 17 b

La estrategia de sostenibilidad de Amadeus establece objetivos cualitativos para integrar características de sostenibilidad en sus productos, poniendo el foco en aspectos como el impacto ambiental y la accesibilidad. En concreto, la organización tiene previsto ampliar su gama de ofertas y capacidades sostenibles, incluida la accesibilidad, tanto en soluciones tecnológicas como en canales de distribución, para el año 2027.

Pymes y *start-ups* que generan impacto positivo

Lista de IRO - NEIS S4 - Usuarios finales y consumidores				
Acceso a productos y servicios	S4.2	+ Impulsar el crecimiento sostenible de pymes y *start-ups* generadoras de impacto positivo	Cadena de valor descendente	Real
+ Impacto positivo				

Estrategia y políticas en relación con los usuarios finales y consumidores - Pymes y *start-ups* que generan impacto positivo NEIS 2-BP-2 p. 17 a, NEIS 2-BP-2 p. 17 c

En el marco de la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 de Amadeus —y, en particular, dentro del área estratégica "Impacto en el ecosistema de los viajes"—, la compañía se compromete a colaborar con todo el sector de los viajes para promover un desarrollo sostenible e inclusivo. Esto incluye el compromiso de apoyar a pymes y *start-ups* de todo el ecosistema de los viajes, con especial énfasis en impulsar a las pymes que generan impacto para maximizar sus contribuciones positivas.

Este compromiso también se incluye en la Política de Sostenibilidad.

Política clave - Usuarios finales y consumidores - Pymes y start-ups que generan impacto			
Política de Sostenibilidad		IRO relacionados	S4.2
Descripción y objetivos	La Política de Sostenibilidad formaliza los objetivos y el compromiso de Amadeus con el desarrollo sostenible mediante los principios que rigen el resto de políticas relacionadas con la sostenibilidad. En concreto, esta política compromete a la organización a generar impacto social reforzando las contribuciones positivas de los viajes y el turismo a la sociedad, fomentando un sector más inclusivo y promoviendo una transformación digital inclusiva en colaboración con los grupos de interés de Amadeus, incluidas las pymes y *start-ups*.		

Adopción de medidas relacionadas con IRO materiales - Usuarios finales y consumidores - Pymes y *start-ups* que generan impacto NEIS 2-BP-2 p. 17 d

A través de programas de apoyo específicos y continuados como *Travel4Impact* y *Amadeus Ventures*, Amadeus apoya a las *start-ups* y pymes que generan impacto positivo proporcionándoles acceso a las últimas tendencias y conocimientos, asesoramiento de expertos, *mentorías*, oportunidades de *networking* y visibilidad. Amadeus trata de amplificar la capacidad de estas empresas enfocadas en generar impacto positivo a través de sus negocios para incidir positivamente en todo el ecosistema de los viajes y a escala local.

Pymes y start-ups que generan impacto positivo			
Travel4Impact		IRO relacionados	S4.2
Alcance	Pymes y *start-ups* generadoras de impacto positivo a nivel global		
Políticas asociadas	Política de Sostenibilidad		

		Pymes y start-ups que generan impacto positivo
Descripción	Finalidad	Impulsar a los emprendedores del sector de los viajes y el turismo enfocados generar impacto social y ambiental.
	Acciones	Travel4Impact es un programa liderado por Amadeus en colaboración con *IE University* que impulsa a los emprendedores orientados a la generación de impacto. Se estructura en dos fases: • El programa comienza con una fase de formación en línea de cuatro meses, totalmente financiada por Amadeus,, denominada *Launchpad*, para aportar conocimientos, herramientas y recursos a emprendedores. Impartida por *IE University*, esta fase consta de talleres en directo, vídeos autoguiados y ejercicios prácticos, sesiones de tutoría en grupo y sesiones colaborativas. Se divide en tres módulos específicos centrados en la medición del impacto, técnicas narrativas e integración de IA. Tras completar la formación, los emprendedores pueden optar a un programa de mentoría con un alto directivo de Amadeus para abordar un reto empresarial estratégico. En 2025, el NPS medio de *Launchpad* y las puntuaciones de satisfacción de los participantes han sido de 76 y 9,1, respectivamente. • Una vez que los participantes completan la fase *Launchpad*, pueden acceder a una red global de emprendedores afines, entre los que constan miembros de ediciones anteriores. El objetivo es seguir apoyando su crecimiento empresarial y su impacto. Los participantes de la red también se benefician del apoyo de expertos de Amadeus, que les asesoran sobre sus retos actuales, les proporciona recomendaciones, así como a través de su participan presencial en foros del sector. También tienen acceso a tendencias de viajes, sostenibilidad y digitalización mediante clases magistrales o sesiones de cocreación organizadas por Amadeus, el IE y otras entidades asociadas. En 2025, además del apoyo de expertos de Amadeus, los participantes también participaron en eventos como *South Summi*t (Madrid), IFTM Top Resa (París) o *World Travel Market* (Londres). *Travel4Impact* se centra en apoyar negocios que promoven un crecimiento económico sostenible en las comunidades donde operan, preservar los entornos naturales, empoderar a las comunidades locales, salvaguardar el patrimonio cultural y hacer que los viajes y el turismo sean accesibles para todos. Durante 2025, 23 emprendedores orientados al impacto completaron la formación de 4 meses y 49 emprendedores participaron en al menos una actividad ofrecida a los miembros de *Global Network*.
Amadeus Ventures		IRO relacionados S4.2
Alcance		*Start-ups* de viajes a nivel mundial, incluidas las que operan en ámbitos como los viajes sostenibles, entre otros
Políticas asociadas		Política de Sostenibilidad
Descripción	Finalidad	Fomentar la innovación y la colaboración abierta con el ecosistema de empresas emergentes mediante una inversión minoritaria en *start-ups*.
	Acciones	Amadeus Ventures es el programa de inversión empresarial de Amadeus creado en 2014 para identificar *start-ups* que estén situadas en la intersección de los viajes y la tecnología. El programa tiene dos objetivos principales: establecer un canal de oportunidades comerciales que pueda contribuir al futuro crecimiento de la compañía y apoyar el ecosistema de desarrollo de las unidades de negocio de Amadeus. Los criterios de inversión del programa contemplan tanto cuestiones financieras como la oportunidad de establecer una colaboración estratégica donde Amadeus pueda aportar valor en calidad de accionista minoritario. El programa hace un seguimiento del rendimiento financiero y facilita activamente las colaboraciones comerciales y el *comarketing* entre los clientes. En 2025, el equipo evaluó y compartió 203 start-ups con las unidades de negocio. A finales de 2025, el programa contaba con 9 empresas activas en cartera, incluida *Chooose*, desarrolladora de *software* para habilitar la cadena de valor de combustibles con menor huella de carbono, y Caphenia, que produce gas de síntesis para producir combustible de aviación sostenible.
Colaboración con emprendedores sociales y proyectos de innovación		IRO relacionados S4.2
Alcance		Emprendedores sociales en el sector de los viajes y el turismo
Políticas asociadas		Política de Sostenibilidad

		Pymes y start-ups que generan impacto positivo
Descripción	Finalidad	Colaborar con socios para ayudar a que prosperen los emprendedores orientados a generar impacto
	Acciones	Por segundo año consecutivo, Amadeus patrocinó el concurso *Social Entrepreneurs in Tourism*, que recibió 196 candidaturas de 66 países en 2025. Amadeus formó parte del jurado para evaluar proyectos de innovación social, ofreció una clase magistral sobre medición del impacto a los diez finalistas y asignó un mentor para acompañar a uno de los proyectos. Junto con la organización y las personas finalistas de ediciones anteriores del concurso, Amadeus participó en un panel sobre emprendimiento social en ITB Berlín, donde explicó cómo el Grupo apoya a los emprendedores sociales. Amadeus también unió fuerzas con ONU Turismo para patrocinar su *Social Innovation Challenge 2025*, que tiene como objetivo empoderar a emprendedores del sector de los viajes y el turismo, fortalecer a las comunidades, mejorar la accesibilidad y promover prácticas de turismo verde. Amadeus ofrecerá mentorías a la persona finalista y la conectará con Amadeus Ventures cuando se cumplan los criterios.

Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Pymes y *start-ups* generadoras de impacto ESRS 2-BP-2 p. 17 e

Para medir de forma eficaz los avances de Amadeus, la compañía ha identificado los parámetros clave que reflejan su contribución al ecosistema de empresas orientadas a generar impacto.

Parámetros en relación con los usuarios finales y consumidores - Pymes y start-ups generadoras de impacto positivo	
	A 31 de diciembre de 2025
Número de *start-ups* apoyadas[1]	203
Emprendedores que generan impacto positivo apoyados[2]	82

[1] Amadeus Ventures utiliza un sistema CRM con el que realiza el seguimiento de las relaciones con las *start-ups* de tecnología de los viajes. El dato de este parámetro corresponde a la exportación del total de *start-ups* analizadas y compartidas con las unidades de negocio en relación con "oportunidades de

[2]El equipo de *Social Innovation* de Amadeus registra cada *start-up* a la que se ha prestado apoyo en una base de datos de pymes orientadas a generar impacto. Se exportó el listado de emprendedores orientados al impacto que recibieron apoyo en 2025 para aportar evidencia de esta métrica.

Objetivos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Pymes y *start-ups* que generan impacto

En consonancia con la misión de Amadeus de impulsar el crecimiento sostenible y fomentar la innovación, la compañía ha establecido un objetivo claro para los próximos años. Este compromiso refleja la apuesta de la compañía por impulsar las organizaciones que generan impacto.NEIS 2-BP-2 p. 17 b

	Objetivo clave: pymes y start-ups que generan impacto
Apoyar a las empresas orientadas a generar impacto	
Objetivos	100 empresas generadoras de impacto positivo apoyadas a finales de 2026
Alcance	Pymes y *start-ups* que generan impacto positivo
Valor de referencia y año base	82 en diciembre de 2025

Interrupción de los servicios tecnológicos

Lista de IRO - NEIS S4 - Usuarios finales y consumidores				
Acceso a productos y servicios	S4.4	R Interrupción de los servicios tecnológicos Pérdida potencial de ingresos, penalizaciones por acuerdos de nivel de servicio y mayores costes de recuperación. También podría	Cadena de valor descendente	Real

R Riesgos

Estrategia y políticas en relación con los usuarios finales y los consumidores - Interrupción de los servicios tecnológicos NEIS 2-BP-2 p. 17 a,

Amadeus prioriza la protección de su personal, así como limitar cualquier tipo de posible interrupción en la prestación de servicios al cliente, los procesos de negocio, los activos y la infraestructura, manteniéndolos dentro de los límites aceptables. La compañía debe estar preparada para responder y adaptarse a cualquier suceso mediante la implementación de una estrategia integral, para todo tipo de riesgos, en su gestión de crisis y planificación de continuidad del negocio, con especial énfasis en un estrecho seguimiento de potenciales incidentes nuevos y cambiantes.

Dentro del programa de resiliencia empresarial de Amadeus, los servicios tecnológicos —relativos a los servicios de producción prestados a los clientes de Amadeus— representan un elemento crucial en los cuatro ámbitos de crisis establecidos. Para abordarlo, la organización ha desarrollado una estrategia orientada a salvaguardar sus productos, servicios y datos frente a posibles interrupciones. Este planteamiento se formaliza en la Política de Continuidad del Negocio, que constituye un marco integral, y refleja el enfoque proactivo de Amadeus para anticiparse, prepararse, responder y adaptarse ante cualquier incidente, incluidos los relacionados con la tecnología de la información, que pudiera afectar a sus ubicaciones o a sus operaciones comerciales.

La *IT Continuity Office* supervisa la gobernanza, las pruebas y la automatización de los procesos de recuperación. Esta oficina actúa como custodio de la Gestión de la Continuidad de los Servicios Tecnológicos y se encarga de mantener la política y el marco —incluidos los roles, las responsabilidades y el modelo operativo— para aplicar una única forma de implementar la continuidad en todos los equipos.

Política clave - Usuarios finales y consumidores - Interrupción de los servicios tecnológicos NEIS 2-BP-2 p. 17 c

Política de Continuidad del Negocio		IRO relacionados	S4.4
Descripción y objetivos	Mediante esta Política, Amadeus reconoce el beneficio de mejorar las capacidades de continuidad del negocio para proteger a su equipo humano, sus sistemas y sus infraestructuras, así como gestionar cualquier interrupción para minimizar el posible impacto dentro de límites aceptables. Su propósito es definir los requisitos de continuidad del negocio y proporcionar un marco claro mediante el cual las organizaciones de Amadeus puedan efectuar las actuaciones necesarias para garantizar la recuperación de los servicios y funciones clave de la compañía, entre otras cuestiones. La política define los roles y responsabilidades de las unidades a nivel consolidado y local. También incluye una breve descripción sobre la gobernanza de herramientas y aplicaciones internas esenciales, los productos y servicios de Amadeus, así como los proveedores esenciales en términos de continuidad de los servicios tecnológicos, entre otros.		

Asimismo, la *IT Continuity Office*, en colaboración con la *Business Resilience Office*, refuerza y prueba las soluciones de resiliencia para los clientes de Amadeus, centrándose en la continuidad de IT en la nube, la resiliencia zonal y regional, la gestión de la disponibilidad, las copias de seguridad y la restauración de datos, y la recuperación frente a ataques de *ransomware*.

Mediante este enfoque centralizado, Amadeus garantiza que todos los sistemas esenciales dispongan de un plan de continuidad y evita esfuerzos aislados. El marco de resiliencia de la organización se somete a auditorías frecuentes y se sustenta en evidencias documentadas.

Adopción de medidas relacionadas con IRO materiales en usuarios finales y consumidores - Interrupción de los servicios tecnológicos

Amadeus integra capacidades locales y regionales para garantizar la solidez y fiabilidad de sus servicios. La compañía ha implementado una estrategia multinivel para asegurar la continuidad de los servicios tecnológicos en sus operaciones globales.

Interrupción de los servicios tecnológicos NEIS 2-BP-2 p. 17 d

Resiliencia zonal	IROs relacionados S4.4
Alcance	Grupo Amadeus - Todas las aplicaciones de alta criticidad
Políticas asociadas	Política de Continuidad del Negocio
Descripción	Amadeus garantiza la continuidad de los servicios mediante un enfoque de resiliencia zonal, desplegando aplicaciones clave en una configuración activo-activo en múltiples zonas dentro de una misma región. Esto permite que las cargas de trabajo se trasladen automáticamente a otras zonas si una de ellas presenta incidencias, lo que minimiza el impacto operativo y evita interrupciones del servicio. En consecuencia, se ha puesto en marcha un procedimiento estructurado de verificación de resiliencia zonal. Todos los servicios claves se someten a pruebas de resiliencia en el entorno de producción para confirmar que la potencial pérdida de una zona no interrumpa las operaciones del servicio. A finales de 2025, Amadeus mostró un progreso sostenido en resiliencia zonal. En este sentido, se realizan seguimientos periódicos para garantizar el cumplimiento. Al reforzar los servicios con resiliencia zonal, Amadeus reduce en gran medida la probabilidad de que una incidencia local en la infraestructura provoque una interrupción del servicio perceptible para el cliente.

Resiliencia regional	IRO relacionados S4.4
Alcance	Implementaciones en la nube de Amadeus y centros de datos.
Políticas asociadas	Política de Continuidad del Negocio
Descripción	Mientras que la resiliencia zonal protege frente a interrupciones limitadas en zonas individuales, la resiliencia regional se centra en mitigar el impacto de incidentes generalizados que pudieran afectar a toda una región. Para abordar estos posibles sucesos, Amadeus está desarrollando de forma proactiva mecanismos que permitan transferir aplicaciones esenciales a una región alternativa, lo que podría incluir un otro entorno de nube o un centro de datos de *backup*. En consecuencia, se han establecido evaluaciones de resiliencia regional y simulacros, siguiendo el modelo de los realizados para la resiliencia zonal. Cada servicio esencial debe contar con una estrategia de recuperación ante desastres documentada y realizar, al menos, un ejercicio de conmutación parcial (*partial failover*). A lo largo de 2025 se realizaron numerosas pruebas de este tipo, y parte del trabajo continuará en 2026. El objetivo final es que ningún servicio crítico quede sin una opción de recuperación ante desastres debidamente probada. Al disponer de mecanismos de conmutación regional, Amadeus puede garantizar una disponibilidad de servicio muy elevada incluso en situaciones extremas, en línea con los acuerdos de nivel de servicio establecidos con los clientes y con la norma ISO 22301 de continuidad del negocio.

Copias de seguridad y recuperación frente al secuestro de datos (ransomware)	IRO relacionados S4.4
Alcance	Grupo Amadeus - Todos los niveles de copia de seguridad de datos
Políticas asociadas	Política de Continuidad del Negocio
Descripción	Amadeus ha implantado una estrategia de *Backup* y *Recovery de* datos centrada en hacer que las copias de seguridad sean más resilientes, y en mejorar la velocidad y la fiabilidad de los procesos de restauración. Esta iniciativa está estrechamente alineada con las estrategias de defensa frente al *ransomware,* garantizando la capacidad de recuperar sistemas e información no infectados, incluso si el *malware* afecta a los entornos principales. Para ello, la *IT Continuity Office* colabora con especialistas en ciberseguridad. En 2025, Amadeus introdujo una nueva plataforma que ofrece una mayor protección de los recursos de *backup* de datos. Además, al implementar la conmutación automatizada y realizar ejercicios de recuperación frecuentes, la organización ha reducido los tiempos de restauración, permitiendo una recuperación operativa más rápida en caso de incidente real. Combinadas con medidas proactivas como la resiliencia multinivel (tanto zonal como regional), estas acciones proporcionan a Amadeus una sólida confianza para que incluso en caso de interrupciones significativas —incluidos fallos de data center o ataques de *ransomware*— estas pueden provocar un impacto limitado en las operaciones del negocio.

Planificación de la continuidad del negocio y gestión de crisis	IRO relacionados S4.4
Alcance	Grupo Amadeus

Interrupción de los servicios tecnológicos NEIS 2-BP-2 p. 17 d

Resiliencia zonal		IROs relacionados S4.4
Políticas asociadas	Política de Continuidad del Negocio	
Descripción	Además de las medidas técnicas de continuidad de los servicios tecnológicos, Amadeus opera su Programa de Continuidad del Negocio, en el que la continuidad de los servicios tecnológicos constituye uno de los componentes esenciales de esta estructura de resiliencia. Este Programa se ajusta a la norma ISO 22301 de Gestión de la Continuidad del Negocio. La estrategia de continuidad del negocio en Amadeus abarca varios aspectos esenciales: • Se llevan a cabo análisis de impacto empresarial para determinar las operaciones comerciales vitales y sus interdependencias (incluidos los sistemas tecnológicos), y evaluar las consecuencias de las interrupciones. Esto ayuda a priorizar qué procesos y sistemas requieren los planes de continuidad más exigentes. • Existen Planes de Continuidad del negocio para todos los segmentos de negocio y ubicaciones principales. En los aspectos tecnológicos, estos planes detallan las estrategias de recuperación ante desastres de los sistemas pertinentes, lo que garantiza la sincronización entre los objetivos de recuperación empresarial y tecnológica. • Estructuras de gestión de crisis, incluidos tanto equipos locales de gestión de crisis como el comité corporativo de crisis. • Existen Sistemas de Comunicaciones de Emergencia que permiten notificar y orientar rápidamente a los empleados. • Se imparten formaciones periódicas y se realizan simulacros prácticos para los equipos de continuidad del negocio y de recuperación ante desastres de los servicios tecnológicos. La compañía fomenta la preparación mediante formaciones, campañas de comunicación y documentación exhaustiva. Asimismo, en 2025 se celebró una *BC Academy* y una *IT Continuity Academy* para los principales grupos de interés responsables de las actividades de continuidad, con el fin de facilitar una formación y concienciación adecuadas. Al adoptar este enfoque, Amadeus garantiza que la continuidad de los servicios tecnológicos no se trate como una función aislada, sino que se integre en un plan de resiliencia más amplio, a nivel de toda la organización, que proteja al equipo, los activos y la infraestructura tecnológica.	

Para alinearse con los principales estándares de la industria tecnológica, Amadeus asegura y mantiene los informes SOC, así como las certificaciones ISO 27001 y PCI-DSS, verificadas por auditores externos independientes. Esto pone de relieve los esfuerzos de colaboración y la implicación de equipos como la función de CISO (Seguridad) y varias unidades de negocio en toda la organización (véase también la sección *Ciberseguridad (específico de la entidad)*).

Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Interrupción de los servicios tecnológicos NEIS 2-BP-2 p. 17 e

Para garantizar la transparencia y una gestión eficaz de incidentes, la compañía realiza un seguimiento de los parámetros clave asociados a las interrupciones de los servicios tecnológicos, así como de las acciones preventivas que se llevan a cabo para minimizar el número de casos.

En este contexto, la compañía lleva un control de los ensayos de *Second Site Disaster Recovery* (SSDR), realizados anualmente, y de los resultados que arrojan. Se trata de ejercicios sistemáticos diseñados para confirmar la capacidad de restablecer las operaciones empresariales esenciales desde una ubicación alternativa en caso de que se produzcan interrupciones significativas.

Durante 2025, la compañía llevó a cabo dos ensayos de SSDR. Ambos ejercicios se ejecutaron con éxito, lo que demuestra la preparación de la compañía para responder ante interrupciones de los servicios tecnológicos. Los resultados positivos de estos ensayos aportan garantías de que las estrategias de recuperación ante desastres de la compañía son eficaces. Los esfuerzos de mejora continua, que se han nutrido de las lecciones aprendidas durante estos ensayos, refuerzan aún más la posición de la compañía en materia de gestión de riesgos.

Parámetros en relación con los usuarios finales y consumidores - Interrupción de los servicios tecnológicos	
	A 31 de diciembre de 2025
Número de ensayos de SSDR	2
Ejercicios de SSDR ejecutados con éxito	100 %

Objetivos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Interrupción de los servicios tecnológicos NEIS 2-BP-2 p. 17 b

Amadeus no divulga públicamente los objetivos específicos relativos a las interrupciones de los servicios tecnológicos, puesto que resulta esencial mantener la confidencialidad y la seguridad en este ámbito. Proteger esta información contribuye a salvaguardar los sistemas de Amadeus, así como a sus clientes y socios comerciales frente a posibles riesgos potenciales. Aunque Amadeus está comprometido con la transparencia y la mejora continua de la fiabilidad de los servicios tecnológicos, resulta esencial mantener medidas sólidas de seguridad y confidencialidad en paralelo a dichos compromisos.

4. INFORMACIÓN SOBRE GOBERNANZA

NEIS G1 - CONDUCTA EMPRESARIAL

NEIS 2 - IRO-1 Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales - Conducta empresarial

En la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los IRO materiales en relación con la conducta empresarial* se describe el proceso de identificación y evaluación de IROs materiales. Este análisis abarca las operaciones propias de Amadeus, así como la cadena de valor ascendente y descendente. Además, se elabora un mapa de riesgos específico centrado en la ética y el cumplimiento, siguiendo una metodología establecida en todo el Grupo. Los resultados correspondientes se han tenido en cuenta para la evaluación de doble materialidad.

La tabla con los IRO materiales relacionados con la conducta empresarial se incluye en la sección *NEIS 2 SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio*[89]. Asimismo, en esta sección se especifican, cuando procede, los IROs relacionados a fin de facilitar la trazabilidad.

En Amadeus, asegurar una conducta y comportamiento ético constituye un elemento fundamental. Para la organización, una gobernanza eficaz implica operar conforme a la ley y con integridad, y velar porque estos valores estén presentes en las acciones diarias.

Amadeus ha implementado un marco de gobernanza diseñado para asegurar este compromiso. Además, el Programa de Cumplimiento Corporativo define procedimientos y controles específicos que fomentan la integridad y la conducta ética. A través de este programa, la compañía puede detectar riesgos y tomar acciones para evitar o reducir la posibilidad de conductas ilícitas

Además, mejorar la toma de decisiones y reforzar la transparencia, la rendición de cuentas y la gobernanza del riesgo es parte de la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 (para más información, consulte la sección *Objetivos relacionados con la sostenibilidad, en NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor)*.

Por último, cabe destacar que Amadeus es una entidad firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2018, comprometiéndose a respetar sus diez principios. Estos principios encauzan la forma en que la compañía opera y se relaciona con sus socios y proveedores.

Conducta empresarial y cultura corporativa, incluida la protección de las personas denunciantes y la lucha contra la corrupción y el soborno

La siguiente tabla muestra los impactos, riesgos y oportunidades materiales en materia de ética empresarial.

[89] La sección *GOV-4 - Declaración de diligencia debida,* que incluye información sobre el cumplimiento y la gestión en materia de derechos humanos en Amadeus.

Lista de IRO - NEIS G1 - Conducta empresarial

Cultura corporativa	G1.1	+ Impulsar el crecimiento social y económico mediante un cumplimiento corporativo ético	Operaciones propias	Real
	G1.2	+ Mayor protección y promoción de los derechos humanos mediante sistemas de gestión sólidos implantados de manera sistemática	Operaciones propias	Real
	G1.3	R Incumplimiento de la normativa antimonopolio y en materia de competencia y abuso de posición dominante Podría potencialmente dar lugar a sanciones y a acciones legales, incrementando los costes operativos. Asimismo, en su caso, podría dañar la reputación y la marca	Operaciones propias	Medio plazo
	G1.4	R Incumplimiento o falta de implantación de las adaptaciones necesarias para cumplir la normativa Podría potencialmente dar lugar a sanciones y a acciones legales, incrementando los costes operativos. Asimismo, en su caso, podría dañar la reputación y la marca	Operaciones propias	Medio plazo
Protección de las personas	G1.5	+ Reforzar la confianza de los grupos de interés mediante canales transparentes y accesibles	Operaciones propias	Real
Corrupción y soborno (incidentes)	G1.9	- Mal funcionamiento del mercado y desvío de fondos públicos como resultado de posibles casos de corrupción y soborno en Amadeus o en su cadena de valor	Cadena de valor	Potencial
	G1.10	R Riesgos de delitos corporativos, incluidos los relacionados con la corrupción Podría potencialmente dar lugar a sanciones y a acciones legales, incrementando los costes operativos. Asimismo, en su caso, podría dañar la reputación e imagen de marca	Operaciones propias	

+ Impacto positivo - Impacto negativo R Riesgo

Como resultado, se han identificado varios impactos positivos derivados de la adopción de prácticas empresariales responsables —incluidas las relativas a los derechos humanos—, que contribuyen de forma positiva al progreso social y económico y, más concretamente, al bienestar de los empleados. Asimismo, Amadeus pone a disposición canales accesibles para gestionar quejas, reclamaciones o consultas a través de los cuales los grupos de interés pueden trasladar sus preocupaciones, reforzando así la confianza mutua y mejorando la rendición de cuentas en toda la compañía. Al mismo tiempo, se ha identificado un impacto negativo asociado a casos de corrupción o soborno que, potencialmente, pudieran ocurrir en Amadeus o en su cadena de suministro en general.

Por último, han resultado materiales tres riesgos relacionados con la conducta empresarial, todos ellos vinculados a posibles deficiencias en el cumplimiento normativo o a la falta de implantación de los cambios necesarios para ajustarse a la normativa, como los relativos a la competencia/antimonopolio, a la posición dominante en el mercado o a la responsabilidad penal corporativa. En este sentido, también es importante mencionar que Outpayce, como entidad de dinero electrónico[90], está especialmente expuesta a riesgos inherentes al sector en el que opera, en particular el blanqueo de capitales, entre otros.

NEIS 2 - GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión en relación con la conducta empresarial

Amadeus ha establecido una estructura de gobernanza que define las responsabilidades en materia de cumplimiento y de las actividades relacionadas en toda la organización. Encontrará más detalles sobre las responsabilidades del Consejo de Administración y sus comisiones en la sección *NEIS 2 GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión*. NEIS G1.GOV-1 p. 5a

[90] Outpayce es una filial plenamente participada por Amadeus IT Group. A 31 de diciembre de 2025, la actividad regulada no ha sido significativa.
Las autoridades reguladoras conceden la licencia de entidad de dinero electrónico (EDE) a las empresas que reúnen los requisitos para prestar servicios regulados de pago y de dinero electrónico, relacionados con la emisión, el almacenamiento y la transferencia de dinero electrónico (una alternativa digital al efectivo). Para más información, consulte la sección *Productos y servicios, modelo de negocio y cadena de valor de Amadeus, incluida en la NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor*.

Consejo de Administración

Vela por el cumplimiento por la sociedad de sus deberes éticos y de su deber de actuación de buena fe.

Comisión de Auditoría

Las responsabilidades fundamentales de la Comisión de Auditoría son las de asesoramiento al Consejo de Administración y las de supervisión, sin intervención en la ejecución o gestión propias de la dirección y de los órganos ejecutivos de la sociedad.
Entre otras funciones, la Comisión de Auditoría deberá:

- Supervisar el funcionamiento de los canales de comunicación establecidos por la sociedad para que tanto la Dirección como sus órganos de administración puedan recibir denuncias de empleados y personas relacionadas con la sociedad que alerten sobre posibles irregularidades o incumplimientos de la normativa, especialmente las de trascendencia financiera, contable o relativas a las materias de sostenibilidad, o de cualquier otra índole, y de sus códigos éticos internos, proponiendo las acciones oportunas para mejorar su funcionamiento y reducir el riesgo de irregularidades en un futuro. A estos efectos, la Comisión de Auditoría debe recibir con carácter periódico información sobre el funcionamiento del canal, indicando el número de denuncias recibidas, su origen, tipología, resultado de las investigaciones y propuestas de actuación[1]. Los canales de comunicación establecidos deberán garantizar la confidencialidad y, en todo caso, prever supuestos en los que las comunicaciones puedan realizarse de forma anónima, respetando los derechos del denunciante y del denunciado. NEIS G1-3 p. 18 c
- Evaluar si la entidad ha aplicado correctamente las políticas y normativa de reporte aplicables, sobre la base de la información disponible de carácter interno o externo, revisando la correcta aplicación de los estándares, criterios y principios aplicables y la adecuada delimitación del perímetro de consolidación.
- Informar sobre las Operaciones Vinculadas que deba aprobar la Junta General o el Consejo de Administración y supervisar el procedimiento interno que tenga establecido la sociedad para aquellas cuya aprobación haya sido delegada.
- Supervisar la eficacia de los sistemas de control internos y de gestión de riesgos en su conjunto, financieros y no financieros (incluyendo, entre otros, los legales, de sostenibilidad, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción), fijando puntos en el orden del día de las reuniones de la Comisión que permitan analizar a lo largo del año todos los riesgos significativos de cualquier naturaleza, financieros y no financieros, reevaluando la lista de riesgos, el nivel de tolerancia establecido para cada uno, riesgos emergentes, manteniendo al menos, con carácter anual, una reunión con los responsables de la unidad de riesgo y cumplimiento, para analizar el mapa de riesgos.
- Supervisar el cumplimiento de las políticas y reglas de la sociedad en materia de sostenibilidad, así como de los códigos internos de conducta.

Corporate Compliance and Investigations

- Velar por el funcionamiento legal y ético de Amadeus y, al mismo tiempo, por el cumplimiento de sus objetivos empresariales.
- Ayudar a identificar riesgos de delito corporativo y contribuir a prevenir y detectar el incumplimiento de normas que protegen a Amadeus frente a multas y litigios.

Esta unidad informa de los progresos y la eficacia del Programa de Cumplimiento Corporativo al menos una vez al año a la Comisión de Auditoría y al Consejo de Administración.

Compliance and Ethics Board (CEB)

- Consejo multidisciplinar y multifuncional, presidido por el *Chief Risk and Compliance Officer* y compuesto por representantes de alto nivel de la mayoría de las unidades de la compañía.
- Supervisa y ofrece orientación respecto a las políticas corporativas y a las actividades relacionadas en Amadeus, potenciando la participación de las unidades de negocio en la gestión proactiva de los riesgos de cumplimiento, incluidos los controles de prevención de delitos corporativos.

Group Internal Audit

Aseguramiento independiente y objetivo sobre la eficacia del Sistema de Prevención de Delitos Corporativos.

Unidades, empleados y personas afectadas

- Cumplir las normas éticas establecidas en el CEBC de Amadeus y en las políticas relacionadas.
- Responsables de aplicar el Modelo de Prevención de Delitos Corporativos.

[1] El *Chief Risk & Compliance Officer* y el *Chief Corporate & Legal Affairs Officer* asisten a las reuniones de la Comisión para informar sobre determinadas áreas específicas, incluidas las estadísticas de Speak Up, las tendencias y el desarrollo de los protocolos de investigación.

G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa

Como parte del Programa de Cumplimiento Corporativo, Amadeus dispone de un conjunto de políticas diseñadas para dar cumplimiento a la normativa, determinados comportamientos acordados y la aplicación de prácticas éticas y de cumplimiento.

Entre las principales políticas corporativas de Amadeus, las siguientes contribuyen a reforzar los impactos positivos asociados a consolidar un modelo de negocio responsable y a fortalecer la confianza de los grupos de interés, al tiempo que se reduce el riesgo de incumplimiento normativo y/

o los riesgos penales corporativos. Asimismo, contribuyen a mitigar los impactos negativos asociados a la corrupción y el soborno, y sus posibles consecuencias.

En 2025, la compañía inició una revisión de su Código Ético y de Conducta Profesional (CEBC) para garantizar una mayor armonización con la evolución de Amadeus y su contexto actual, incorporando compromisos adicionales (p. ej., cuestiones relacionadas con la inteligencia artificial). Se espera que la versión final se publique a finales del primer trimestre de 2026.

El resto de la información requerida sobre políticas figura en la sección *MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad.*

Políticas clave - Conducta empresarial y cultura corporativa NEIS G1-1 p. 7

CEBC[1]		IROs relacionados	G1.1, G1.2, G1.3, G1.4, G1.9, G1.10
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	El CEBC de Amadeus establece el compromiso de la compañía de llevar a cabo sus actividades de conformidad con los estándares éticos más exigentes y el estricto cumplimiento de las leyes y regulaciones apropiadas y aplicables. Se basa en los siguientes principios: · Los clientes primero. · Trabajar juntos. · Asumir la responsabilidad. · Aspirar a la excelencia. El CEBC refleja qué es Amadeus y cómo lleva a cabo sus actividades. Abarca diversos aspectos como la discriminación y el acoso, los derechos humanos, un medioambiente sostenible, y la lucha contra el soborno y la corrupción, entre otros. El principio rector de Amadeus es la integridad –integridad personal de todas y cada una de las personas que forman parte de la compañía y su integridad profesional como organización empresarial–. Los empleados deben evitar los conflictos de intereses, incluidas aquellas situaciones en las que intereses profesionales o personales en conflicto pongan en tela de juicio el cumplimiento imparcial de sus deberes profesionales. Además, los empleados nunca deben utilizar su posición en Amadeus ni los recursos de Amadeus para obtener beneficios para sí mismos, sus familiares o terceros relacionados con ellos.		

[1] Para más información sobre el CEBC de Amadeus y su compromiso con los empleados de la compañía, véanse las secciones *S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Empleo seguro, negociación colectiva, S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Conciliación laboral y bienestar, y. S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio - Diversidad*

Política de Prevención de Delitos Corporativos		IROs relacionados	G1.1, G1.2, G1.3, G1.4, G1.9, G1.10
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de Prevención de Delitos Corporativos de Amadeus establece el compromiso de la compañía de prevenir delitos relacionados con el fraude, la corrupción, la propiedad intelectual, la privacidad, la seguridad, la protección de los inversores y empleados, así como las irregularidades dentro de la compañía. Esta política forma parte de un programa de cumplimiento más amplio, que está diseñado para: · Velar por el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables a Amadeus · Implantar controles internos y procedimientos para prevenir la comisión de delitos. · Fomentar la adhesión al Código Ético y de Conducta Profesional. · Promover una cultura de honestidad, ética y “tolerancia cero” frente a actos ilegales o delictivos.		
Política Antisoborno y Anticorrupción		IROs relacionados	G1.1, G1.4, G1.9, G1.10

Políticas clave - Conducta empresarial y cultura corporativa NEIS G1-1 p. 7

Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	Esta política, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, establece una postura de tolerancia cero del Grupo Amadeus frente al soborno y la corrupción. La política complementa el CEBC de Amadeus y fija unos estándares mínimos que deben cumplirse a nivel global. Amadeus cumple tanto a la intención como al contenido de las leyes internacionales anticorrupción aplicables en el desarrollo de su actividad, lo que incluye el cumplimiento de las obligaciones relacionadas. Los principales ámbitos incluidos en la política son: • Lucha contra el soborno. El soborno incluye ofrecer o aceptar cualquier cosa de valor para obtener una ventaja indebida. • Entre las actuaciones prohibidas figuran los sobornos directos o indirectos, los pagos de facilitación (salvo bajo coacción) y cualquier forma de incentivo poco ética. • Obsequios e invitaciones, haciendo distinción entre los permitidos (cortesías comerciales, infrecuentes, razonables y de bajo valor) y los prohibidos (regalos suntuosos o frecuentes, equivalentes de efectivo o cualquier elemento que pueda influir en decisiones empresariales). Para los intercambios de mayor riesgo, es obligatorio mantener un registro de los obsequios e invitaciones entregados. • Contribuciones benéficas y políticas, que deben ser aprobadas previamente de forma interna por los departamentos pertinentes. En particular, las contribuciones no deben utilizarse para encubrir sobornos. Además, las donaciones a título personal no deben presentarse como realizadas en nombre de Amadeus. • Diligencia debida de terceros. Los proveedores y socios deben someterse a verificaciones de cumplimiento antes de su contratación. Asimismo, los contratos deben incluir cláusulas y garantías antisoborno. Por último, la política también explica cómo deben notificarse las sospechas de incumplimiento a través del canal Speak Up. Para más información, consulte la sección *G1-3 - Prevención y detección de la corrupción y el soborno.*

Política Antifraude	IROs relacionados	G1.1, G1.4, G1.9, G1.10

Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	Amadeus mantiene una postura de tolerancia cero frente al fraude. La política prohíbe explícitamente toda forma de comportamiento fraudulento. Su objetivo es prevenir el fraude y fomentar una cultura que disuada de la actividad fraudulenta. También se marca como propósito facilitar la prevención y detección del fraude; elaborar procedimientos que ayuden a investigar de forma oportuna y adecuada el fraude y los delitos relacionados; y, junto con la Política de Comunicaciones Internas de Amadeus, establecer procedimientos y mecanismos de protección que permitan la denuncia de cualquier sospecha de actividad fraudulenta por parte de los empleados de manera confidencial y segura. La política define qué se considera fraude y qué abarca[2]. También describe las conductas y situaciones prohibidas, incluidas las relacionadas con compras y solicitudes de ofertas, pagos por bienes y servicios, fraude informático/tecnológico o fraude fiscal, entre otras. Asimismo, se especifican los procedimientos, controles y actividades de seguimiento adecuados (controles antifraude) para protegerse contra el fraude. Y se describen las responsabilidades dentro de las unidades. En caso de fraude, Amadeus adoptará con prontitud las medidas oportunas para corregir la situación, clarificar responsabilidades individuales, aplicar las medidas disciplinarias y legales pertinentes y aprovechar los aprendizajes que se hayan extraído para mejorar los controles internos cuando sea necesario.

[2] El fraude puede abarcar cualquier delito cometido con ánimo de lucro que utilice el engaño como método principal de actuación. Abarca un amplio abanico de irregularidades y actos ilegales caracterizados por el engaño o la tergiversación intencional para inducir a otra persona a actuar en perjuicio propio.

Política de Conflictos de Interés	IROs relacionados	G1.1, G1.4, G1.9, G1.10

Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	Amadeus vela por que todos los empleados actúen de forma ética y eviten situaciones en las que los intereses personales puedan interferir con sus obligaciones profesionales. Esta política ayuda a identificar, gestionar y resolver conflictos de interés. La política describe qué es un conflicto de interés, aporta ejemplos prácticos y detalla los pasos a seguir en distintas situaciones, incluido cómo comunicar inquietudes. Asimismo, señala los casos especiales que requieren especial atención y establece claramente las consecuencias en caso de incumplimiento o de no revelar un conflicto de interés.

Políticas clave - Conducta empresarial y cultura corporativa NEIS G1-1 p. 7

Política de Comunicaciones Internas		IROs relacionados	G1.1, G1.4, G1.5
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	A través de la Política de Comunicaciones Internas, Amadeus reconoce la importancia de contar con mecanismos que permita a los empleados de Amadeus y a terceros comunicar prácticas empresariales y/o conductas sospechosas que pudieran dar lugar a un incumplimiento, como elemento esencial para garantizar la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas. La política describe el canal para comunicar presuntas conductas indebidas o vulneraciones del CEBC, de la legislación aplicable o de las políticas internas. Asimismo, detalla los mecanismos de protección disponibles para las personas denunciantes y para las personas afectadas, incluida la protección de los datos personales, la confidencialidad de la identidad, la posibilidad de comunicar de forma anónima y la protección frente a represalias. Además, la política describe el proceso de gestión de las comunicaciones e incluye los derechos y mecanismos de protección tanto para las personas informantes como para las personas mencionadas en las comunicaciones. Concluye con una descripción general de la estructura de gobierno y supervisión, así como de las disposiciones específicas por país —como los requisitos legales en Italia y Suecia— para garantizar el cumplimiento de la legislación de cada ubicación en la materia.		

Outpayce

Debido a la naturaleza del negocio de Outpayc y al carácter regulado de su negocio (EMI, de sus cifras en inglés), la compañía ha adoptado políticas internas específicas, que complementan las políticas generales de Amadeus (véase la tabla anterior)[91]. Estas normas reflejan el compromiso de Outpayce con un crecimiento empresarial ético y con los estándares más exigentes de integridad. Están concebidas para ayudar a la compañía a identificar y gestionar riesgos especialmente relevantes para su sector[92].

En particular, el Manual interno de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (Manual PBC/FT) está diseñado para garantizar el pleno cumplimiento de la normativa aplicable en materia de PBC/FT, y para respaldar una gestión eficaz y responsable de los riesgos relacionados con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo (BC/FT).

El Manual establece un enfoque basado en riesgos, los requisitos de diligencia debida del cliente, los controles internos, las actividades de seguimiento y las obligaciones de comunicación al SEPBLAC[93] y a otras autoridades competentes. Asimismo, describe las funciones y responsabilidades clave de los órganos de gobierno de Outpayce para mantener un sistema de cumplimiento de PBC/FT eficaz. NEIS 2-MDR-P p. 65 a

Acciones para desarrollar, promover y evaluar su cultura corporativa

Como se ha indicado, el Programa de Cumplimiento Corporativo está diseñado para promover una sólida cultura ética y de integridad en toda la compañía. Además, a través de este programa, se garantiza el cumplimiento de los estándares más exigentes de conducta empresarial, al tiempo que ayuda a prevenir, detectar y abordar cuestiones éticas o regulatorias que pudieran afectar a la organización.

El Programa se articula en torno a cuatro ámbitos clave: prevención de delitos corporativos y gobernanza, formación y concienciación, diligencia debida de terceros e investigaciones relacionadas con el canal Speak Up.

[91] Como parte del Grupo, las políticas y prácticas corporativas de Amadeus le resultan también de aplicación.
[92] en particular y de forma no limitativa, todas aquellas relacionadas con fraude, cumplimiento y conducta, blanqueo de capitales, terceros y riesgos fiduciarios, englobadas en el riesgo de "Incumplimiento o falta de implantación de las adaptaciones necesarias para cumplir la normativa" (G1.4).
[93] SEPBLAC significa Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias. Es la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) oficial en España y la principal autoridad supervisora en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

Acciones clave para desarrollar, promover y evaluar su cultura corporativa[1] NEIS G1-1 p. 9

Sistema de prevención de delitos corporativos y gobernanza	IROs relacionados	G1.1, G1.4, G1.5, G1.9, G1.10
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus	
Políticas asociadas	CEBC, Política de Prevención de Delitos Corporativos, Política Antisoborno y Anticorrupción, Política Antifraude, Política de Conflictos de Interés, Política de Comunicaciones Internas	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus cuenta con un Sistema de Prevención de Delitos Corporativos diseñado para prevenir delitos e irregularidades dentro de la compañía. Este programa se centra en el seguimiento y control de riesgos relacionados con el fraude, la corrupción, la propiedad intelectual, la privacidad, la seguridad y la protección de inversores y empleados, conforme a los requisitos de la legislación española. A través del mismo, la compañía pretende: • Conocer y cumplir todas las leyes y reglamentos aplicables a Amadeus. • Establecer pasos y procedimientos para garantizar el cumplimiento de dicha legislación. • Respetar las obligaciones y compromisos contractuales con terceros. • Aplicar los principios de gestión de riesgos y prevención de delitos descritos en el manual de la compañía. • Garantizar que directivos y empleados actúen conforme a los estándares éticos de la compañía. En 2025, Amadeus actualizó su Manual del Sistema de Prevención de Delitos Corporativos, acompañado de una evaluación integral de los controles existentes para mitigar los riesgos de delitos corporativos. Además, el programa se audita internamente por *Group Internal Audit.* Se prevé que la próxima auditoría con pruebas específicas tenga lugar en 2026.		

Seguimiento del marco regulatorio y actualización de normas internas	IRO relacionados	G1.4, G1.9, G1.10
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus	
Políticas asociadas	CEBC, Política de Prevención de Delitos Corporativos, Política Antisoborno y Anticorrupción, Política Antifraude, Política de Conflictos de Interés, Política de Comunicaciones Internas	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Para anticipar los efectos de posibles cambios regulatorios, la organización observa de manera proactiva las normativas vigentes y su evolución. Distintos expertos internos en la materia se encargan de evaluar cómo las nuevas normativas o determinados acontecimientos pueden afectar a Amadeus. Asimismo, Amadeus revisa, actualiza y aprueba las políticas corporativas sobre temas clave relacionados con la cultura corporativa y la ética empresarial, al menos cada dos años. Por ejemplo, en 2025 se actualizó la Política Antifraude de Amadeus. Este enfoque ayuda a reducir el riesgo de incumplimiento y afianza el compromiso de la compañía de mantener los estándares éticos más exigentes.	

Diligencia debida de cumplimiento basada en riesgos[2]	IRO relacionados	G1.1, G1.4, G1.9, G1.10
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Terceros (proveedores y socios comerciales)	
Políticas asociadas	CEBC, Política de Prevención de Delitos Corporativos, Política Antisoborno y Anticorrupción, Política Antifraude, Política de Conflictos de Interés	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Como parte de un proceso integral de diligencia debida, los terceros que cumplen con ciertos requisitos deben someterse a una evaluación de cumplimiento basada en el riesgo. Esta revisión del cumplimiento incluye evaluaciones de sanciones internacionales, noticias negativas en medios (p. ej., cuestiones regulatorias, de competencia o financieras, medioambientales o de producción, y sociales o laborales), otras sanciones regulatorias, personas con exposición política, personas con intereses especiales, sus familiares y parientes cercanos, así como su pertenencia a consejos de administración. El análisis también evalúa el riesgo país y otros riesgos adicionales relacionados con el contrato o la prestación del servicio, como las interacciones con funcionarios públicos, métodos de pago y posibles conflictos de interés. En función de los riesgos identificados, el equipo de *Corporate Compliance and Investigations* recomienda medidas de mitigación específicas para garantizar que se mantengan estándares de cumplimiento y ética empresarial adecuados.	

[2] Se incluyen más detalles sobre el proceso de diligencia debida en las secciones G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores y G1-3 - Prevención y detección de la corrupción y el soborno.

Formación y concienciación NEIS G1-1 p. 10 g	IRO relacionados	G1.1, G1.4, G1.5, G1.9, G1.10
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Todos los empleados del Grupo Amadeus y los distribuidores.	
Políticas asociadas	CEBC, Política de Prevención de Delitos Corporativos, Política Antisoborno y Anticorrupción, Política Antifraude, Política de Conflictos de Interés, Política de Comunicaciones Internas	

Acciones clave para desarrollar, promover y evaluar su cultura corporativa[1] NEIS G1-1 p. 9

Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus ofrece iniciativas de formación y concienciación a los empleados en materia de ética empresarial y cumplimiento. El equipo de *Corporate Compliance and Investigations* es responsable de diseñar e impartir los programas de formación obligatoria a nivel global, en los que se aborda una amplia variedad de temas, como el soborno o los conflictos de interés, entre otros. Existe un procedimiento estructurado para garantizar que los nuevos empleados de la compañía, durante la fase de incorporación, completen una formación inicial sobre los principios de cumplimiento penal como parte de su proceso de incorporación. Además, cada año los empleados de Outpayce deben completar un curso de actualización especializado en PBC/FT, de carácter obligatorio, que les proporciona los conocimientos necesarios para identificar, gestionar y comunicar posibles riesgos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, respaldando así el pleno cumplimiento de la normativa en materia de PBC/FT. Durante 2025, se lanzó un curso para ayudar a los empleados a comprender mejor la normativa antisoborno y anticorrupción. El curso cubre temas clave como, por ejemplo, identificar quién tiene la consideración de funcionario extranjero o reconocer regalos y pagos prohibidos.

Cumplimiento del CEBC y de las normas internas de cumplimiento	IRO relacionados	G1.1, G1.4, G1.5, G1.9, G1.10
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Todos los empleados del Grupo Amadeus	
Políticas asociadas	CEBC, Política Antisoborno y Anticorrupción, Política Antifraude, Política de Conflictos de Interés	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Todos los empleados deben leer, comprender y cumplir el CEBC de Amadeus, la Política Antisoborno y Anticorrupción y la Política de Contribuciones Políticas.	

Campaña anual de declaración de conflictos de interés	IRO relacionados	G1.4, G1.9, G1.10
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Personas que pueden representar legalmente a Amadeus	
Políticas asociadas	CEBC, Política de Conflictos de Interés	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a, NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Se ha introducido una iniciativa anual, aplicable a los empleados con nivel de *Associate Director* y superior, que les obliga a declarar cualquier posible conflicto de interés. Este proceso verifica la existencia de conflictos y, en caso de que se produzcan, exige que los empleados indiquen las medidas que a adoptar para abordar o mitigar dichas situaciones. A finales de 2025, se lanzó la campaña para los empleados en estas posiciones. Estos esfuerzos ponen de relieve el compromiso de Amadeus por salvaguardar la integridad en su toma de decisiones y garantizar que las obligaciones profesionales no se vean influenciadas por intereses personales.	

[1]La información sobre el canal Speak Up se incluye en la siguiente sección. Adicionalmente, la información sobre la descripción de los procedimientos y acciones existentes para prevenir, detectar y abordar denuncias o casos de corrupción y soborno se detalla en la sección *G1-3 - Prevención y detección de la corrupción y el soborno*

Objetivos clave - Cultura corporativa NEIS 2-MDR-T p. 80 a AR 24 - AR 26

Formación en el Código Ético y de Conducta Profesional	
Objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 b AR 24 - AR 26 NEIS 2-MDR-T p. 80 e AR 24 - AR 26	Más del 95 % en 2025 y 2027
Alcance NEIS 2-MDR-T p. 80 c AR 24 - AR 26	Empleados del Grupo Amadeus
Valor de referencia y año base NEIS 2-MDR-T p. 80 d AR 24 - AR 26	83 % en 2023
Resultados en relación con el objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 j AR 24 - AR 26	94,6 % En 2024. 97,7 % En 2025.

Canal Speak Up de Amadeus e investigaciones[94]

El canal Speak Up es una parte esencial del Programa de Cumplimiento Corporativo. Ofrece una plataforma segura y confidencial para que empleados y otros grupos de interés puedan presentar una denuncia o una consulta sobre posibles infracciones de la legislación, las políticas internas o las normas éticas, de forma anónima si así lo desean. Todas las comunicaciones se gestionan con discreción, independencia e imparcialidad. NEIS G1-1 p. 10a

[94] El canal Speak Up está disponible en https://amadeus.com/es/speak-up-channel.

El canal Speak Up es accesible en todo momento, garantiza su disponibilidad ininterrumpida en cuatro idiomas —inglés, español, francés y alemán—, y puede utilizarse a través de la intranet de Amadeus, los sitios web corporativos o por teléfono. Se trata de una herramienta externa, alojada fuera de los servidores de Amadeus y está certificada para cumplir estrictos estándares de confidencialidad, seguridad y privacidad.

Todas las comunicaciones enviadas a través del canal Speak Up tienen carácter confidencial (incluido el nombre de la persona denunciante, cualquier tercero mencionado en la comunicación y los detalles del incidente y de las actuaciones posteriores). El anonimato se protege mediante medidas técnicas, incluida la posibilidad de comunicarse a través de un buzón seguro. NEIS G1-1 p. 10 c

El equipo de *Corporate Compliance and Investigations* garantiza la presunción de inocencia de todas las personas mencionadas en una denuncia. Asimismo, se prohíben estrictamente las represalias contra cualquier persona que comunique una inquietud de buena fe. Cualquier intento de represalia puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido, o tener consecuencias legales[95]. NEIS S1-3 p. 33

Las investigaciones se llevan a cabo de manera independiente y objetiva por expertos formados, que reciben capacitación periódica para la gestión de estos casos y cuentan con la certificación de Examinadores de Fraude Certificados que emite la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados (ACFE, por sus siglas en inglés).

En el caso de conflicto de interés —p. ej., si una denuncia afecta al equipo de *Corporate Compliance and Investigations*—, la herramienta deriva automáticamente el caso a *Group Internal Audit*, a fin de preservar la imparcialidad. Las denuncias relacionadas con acoso o discriminación son gestionadas conjuntamente por *Corporate Compliance and Investigations* y P&C, salvo que exista un posible conflicto de interés[96].

Si, tras la investigación se confirma una infracción, la compañía adoptará las medidas disciplinarias oportunas que procedan. Además, podrá aplicar recomendaciones de mejora para evitar que vuelva a producirse.

De forma periódica, se ejecutan auditorías internas y externas para garantizar en todo momento la eficacia del canal Speak Up. NEIS G1-1 p. 10 c

La información sobre el canal Speak Up se facilita a los empleados a través de la intranet y mediante formaciones. Existe un módulo específico sobre el canal Speak Up en la formación obligatoria relativa al CEBC, que se imparte cada dos años. NEIS S1-3 p. 32 e AR 32, NEIS S1-3 p. 33

La Comisión de Auditoría es responsable de supervisar el funcionamiento del canal Speak Up, incluidas las comunicaciones relacionadas con el soborno y la corrupción. Para ello, ha encomendado la gestión del sistema al *Investigation Board* (IB), que se encarga de recibir, analizar, clasificar e investigar las denuncias presentadas a través del canal Speak Up. NEIS S1-3 p. 32 e AR 32, NEIS G1-3 p. 18 b, NEIS G1-3 p. 18 c

Las directrices que regulan el uso del canal Speak Up se recogen en la Política de Comunicaciones Internas, aprobada formalmente por el Consejo de Administración y disponible en las doce lenguas

[95] Si una persona sospecha que está sufriendo represalias tras presentar una denuncia, se le recomienda encarecidamente que comunique estas circunstancias de inmediato a través del canal Speak Up.

[96] Amadeus cuenta con protocolos de investigación destinados a garantizar la coherencia y la objetividad del proceso de investigación.
Corporate Compliance and Investigations evaluará el incidente, llevará a cabo una investigación si procede y elaborará un informe, salvo que:

- La denuncia se dirija contra *Corporate Compliance and Investigations*, o *Corporate Compliance and Investigations* tenga cualquier conflicto de interés por los hechos del caso, en cuya circunstancia se derivará a *Group Internal Audit*.
- La denuncia esté relacionada con acoso (moral o sexual) o discriminación, en cuyo caso será derivada a P&C y *Corporate Compliance* and *Investigations*, que se ocuparán conjuntamente de llevar a cabo la investigación. Si la denuncia se dirige contra un miembro de P&C, se derivará automáticamente a *Corporate Compliance and Investigations*.
- En determinados casos, debido a la sensibilidad de los hechos comunicados o a la complejidad técnica de la investigación, *Corporate Compliance* and *Investigations* podrá decidir que un tercero independiente (p. ej., un despacho de abogados o una consultora) se encargue de llevar a cabo la investigación.

oficiales de la UE (para más información, consulte la *Política de Comunicaciones Internas*. tal y como se describe en la sección anterior). Asimismo, el Protocolo de Investigación, aprobado por el Consejo de Administración, establece los procedimientos que deben seguirse una vez recibida una denuncia y garantiza la transparencia, la coherencia y la equidad durante todo el proceso de investigación.

A lo largo de 2025, la compañía emprendió varias iniciativas para reforzar aún más el proceso de investigación. En este sentido, se aprobaron formalmente distintos procedimientos, incluido el Protocolo de Investigación mencionado anteriormente y el Procedimiento de Actuación frente al Acoso y la Discriminación. Para más información, véase el apartado *S1-3 Procesos para reparar los impactos negativos y canales para que el personal propio exprese sus inquietudes.*

Amadeus dispone de un canal de denuncias que se ajusta a la Directiva europea y aplica el Protocolo de Investigación formal para garantizar que se efectúe una tramitación objetiva, independiente y oportuna de cualquier incidente, incluidos los casos relacionados con la corrupción. Cuando se plantean este tipo de inquietudes, la compañía activa los procedimientos establecidos en el protocolo para evaluar los hechos y determinar la respuesta adecuada. El protocolo citado establece medidas para prevenir conflictos de interés dentro del equipo investigador y garantizar su independencia. Tal como se ha indicado anteriormente, Amadeus cuenta con un equipo de investigación con certificación ACFE, cualificado para gestionar estos casos con rigor y especialización.

Proceso de gestión para comunicar e investigar reclamaciones

1 PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA
por parte de la persona denunciante y recibida por el equipo de *Corporate Compliance and Investigations*.

→

2 EVALUACIÓN DE LA DENUNCIA
Corporate Compliance and Investigations decide si procede o no tramitar la denuncia.

Pueden darse dos situaciones:
- Se archiva la denuncia:
  - Los hechos denunciados no guardan relación con una posible infracción.
  - La denuncia carece de fundamento de forma manifiesta.
  - La persona denunciante no aporta información suficiente.
- Se continúa con el proceso y se verifican los hechos.

→

3 INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA
En función de su naturaleza y alcance: NEIS G1-3 p. 18 b
- por parte de Amadeus; o
- por parte de un tercero externo (despacho de abogados o consultor de investigación); o
- por parte de la policía o una autoridad reguladora o de supervisión.

Acciones y entrevistas consideradas necesarias, conforme a la Política de Comunicaciones Internas y al Protocolo de Investigación.

→

4 RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN
Corporate Compliance and Investigations comunica la información y las conclusiones.

Pueden darse dos situaciones:
- Denuncia fundamentada: puede demostrarse que al menos uno de los hechos comunicados constituye una infracción (aplicación de medidas).
- Denuncia no fundamentada: no puede demostrarse que al menos uno de los hechos comunicados constituya una infracción.

↓

5 PLANES CORRECTORES Y MEDIDAS CORRECTORAS
Corporate Compliance and Investigations acordará con las principales áreas implicadas un plan corrector y la compañía adoptará medidas disciplinarias cuando corresponda.

G1-3 - Prevención y detección de la corrupción y el soborno

Amadeus mantiene una firme postura de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción y está plenamente comprometido con unas prácticas empresariales éticas[97]. Al operar en numerosos países, la compañía vela por el estricto cumplimiento de diversas normativas internacionales contra la corrupción, entre otras: Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal español; Ley Anticorrupción de 2007 (Francia); Código Penal y Ley de 1997 de lucha contra el soborno internacional (Alemania); Ley

[97] Está terminantemente prohibido que los empleados prometan, autoricen, ofrezcan, entreguen, acepten o soliciten cualquier beneficio o elemento de valor a cualquier persona con la intención o apariencia de influir indebidamente en sus decisiones o conducta, o como recompensa por una actuación indebida.

de Soborno de 2010 (Reino Unido) y Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de Estados Unidos.

En este sentido, Amadeus ha establecido un marco integral de políticas, procedimientos y controles internos destinado a prevenir el soborno y la corrupción[98], así como minimizar los posibles impactos negativos asociados. Estas medidas son esenciales no solo para garantizar el cumplimiento de la legislación internacional, sino también para proteger la reputación de la compañía.

Las unidades de negocio de Amadeus con mayor exposición al riesgo en materia de corrupción y soborno suelen ser aquellas que mantienen interacciones frecuentes con entidades externas, como clientes —en particular, cuando son de titularidad estatal—, socios y proveedores[99]. NEIS G1-1 p. 10 h

Prevenir, detectar y actuar frente a actividades fraudulentas y actos delictivos es una prioridad clave para Amadeus, reforzando aún más el compromiso del Grupo con los estándares de integridad y cumplimiento más exigentes.
NEIS G1-3 p. 18 a

Prevención	Detección	Reacción y respuesta
Evitar posibles infracciones o vulneraciones del Sistema de Prevención de Delitos Corporativos —en particular, los dos delitos específicos de soborno y corrupción— y fomentar una cultura de cumplimiento.	Detectar infracciones relacionadas con la corrupción y el soborno, ya sea a consecuencia de controles preventivos insuficientes, de un funcionamiento inadecuado de estos o incluso de actitudes dolosas para eludir de forma fraudulenta los controles implantados.	Establecer directrices sobre cómo debe actuar Amadeus en caso de que sospeche o sepa que se han cometido delitos relacionados con el soborno y la corrupción. Esto puede incluir medidas correctoras para afrontar las consecuencias de cualquier tipo de infracción.
• El Sistema de Prevención de Delitos Corporativos aborda aspectos relacionados con el soborno y la corrupción, con controles y acciones específicos para reducir los riesgos asociados. • Se establecen normas y políticas internas —en particular, las relativas a la prevención del soborno y la corrupción— de obligado cumplimiento para todos los equipos. • Contar con procedimientos y definiciones precisas permite a los empleados identificar y manejar adecuadamente casos de soborno o corrupción. Estas directrices son de fácil acceso. La Política Antisoborno y Anticorrupción define el soborno y explica qué conductas son ilegales, incluidos los pagos de facilitación, así como las normas sobre obsequios e invitaciones, en particular las relativas a eventos patrocinados por terceros. • Determinados obsequios o invitaciones, ya sean ofrecidos a terceros o recibidos por estos, requieren una autorización por parte de la unidad *Corporate Compliance and Investigation* y deben anotarse en un registro de obsequios e invitaciones. Para los reembolsos de gastos se han habilitado controles financieros. • Existe un proceso para la aprobación de donaciones corporativas, que garantiza que las entidades receptoras reúnan los criterios de cumplimiento aplicables. • Los terceros se someten a un proceso de diligencia debida basada en riesgos para detectar riesgos de soborno y corrupción, entre otros, y los contratos incluyen compromisos contra el soborno (véase también la sección *G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores*). • Todos los empleados deben leer y cumplir las políticas claves, incluida la Política Antisoborno y Anticorrupción y el CEBC. NEIS G1-3 p. 20 • La formación obligatoria para todo el personal abarca cuestiones relativas al soborno y la corrupción. NEIS G1-3 p. 20	Amadeus pone a disposición el canal Speak Up para que cualquier persona pueda comunicar preocupaciones o sospechas —como casos de corrupción, soborno o fraude— de forma segura y, si lo desea, anónima. Asimismo, Amadeus lleva a cabo auditorías internas de forma periódica, que facilitan la detección de posibles incidencias. Para obtener más información sobre cómo utilizar el canal Speak Up y cómo se gestionan las investigaciones, consulte la sección *Canal Speak Up de Amadeus*. La Política de Comunicaciones Internas tiene como objetivo que las investigaciones se lleven a término de forma justa y estén libres de conflictos de interés, mientras que los protocolos de investigación se encargan de que el proceso sea coherente y objetivo.	Amadeus aplica un régimen disciplinario basado en la normativa interna y en los convenios colectivos aplicables. Cualquier infracción, ya sea por acción u omisión, será evaluada por el departamento competente. El régimen sancionador aplicable se ajustará a la normativa local vigente en cada región, tanto para la alta dirección o el equipo directivo como para el resto del personal. En particular, si se demuestra la participación en delitos de soborno y/o corrupción, las personas implicadas se enfrentan a consecuencias legales muy graves como procedimientos penales, posibles sanciones económicas y/o penas de prisión, así como la extradición o inhabilitación para ejercer como administrador o consejero. Además, ser declarado culpable de soborno suele conllevar otros delitos, como blanqueo de capitales o fraude fiscal.
Políticas asociadas: CEBC, Política de Prevención de Delitos Corporativos, Política Antisoborno y Anticorrupción, Política Antifraude, Política de Conflictos de Interés, Política de Diligencia Debida de Terceros, Política de Comunicaciones Internas		

[98] Asimismo, también queda prohibido el blanqueo de capitales, en la medida en que resulte aplicable a Outpayce. Para obtener más información sobre las políticas vigentes relacionadas con la conducta empresarial y, en particular, con el soborno y la corrupción, véase la sección *G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa*.

[99] Por "funciones con exposición al riesgo" se entienden aquellas funciones consideradas expuestas al riesgo de soborno y corrupción como consecuencia de sus tareas y responsabilidades.

Los informes de investigación, incluidas las acciones recomendadas, se comparten con la dirección de los departamentos correspondientes. Asimismo, el *Chief Risk and Compliance Officer* proporciona a la Comisión de Auditoría un resumen anual de estadísticas de denuncias (véase también la sección *NEIS 2 - GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión en relación con la conducta empresarial)*. NEIS G1-3 p. 18 c

Outpayce

Además de las medidas generales de prevención y detección del soborno y la corrupción, Outpayce ha incorporado procedimientos internos adicionales debido a su naturaleza regulada. Entre ellos destacan unos procesos sólidos de prevención del fraude, el cribado de sanciones y la monitorización de transacciones, respaldados por un marco de PBC/FT basado en riesgos. Outpayce también aplica un proceso estricto para la presentación de informes de actividad sospechosa (SAR, por sus siglas en inglés) ante las autoridades, al objeto de garantizar una pronta notificación de cualquier riesgo o infracción identificados.

Programas de formación en materia de soborno y corrupción

Amadeus imparte formaciones obligatorias en materia de soborno y corrupción a los empleados mediante un curso en línea, de carácter bianual[100]. Además, todos los nuevos empleados reciben formación sobre la materia como parte del proceso de incorporación a la compañía. La formación incluye una introducción a los principios de prevención del soborno y la corrupción, definiciones clave, políticas aplicables y conceptos esenciales, así como las consecuencias legales del incumplimiento, incluidas sanciones penales y multas. NEIS G1-3 p. 21 a

En el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, el 91 % de los empleados, incluidas las funciones con exposición al riesgo, recibieron formación en materia de corrupción y soborno (94,6 % en 2024). NEISS G1-3 p. 21 b AR 4

En concreto, la completó el 100 % del Comité Ejecutivo de Dirección y el 100 % del *Compliance and Ethics Board*[101], Por su parte, en 2025 el Consejo de Administración no recibió formación específica sobre estas cuestiones. NEIS G1-3 p. 21 c

G1-4 - Casos confirmados de corrupción o soborno

En 2025 no se reportaron incidentes confirmados relacionados con fraude, corrupción o soborno, al igual que en 2024. En consecuencia, ningún empleado fue despedido ni sancionado por incidentes relacionados, ni se rescindió ni dejó de renovar ningún contrato con socios comerciales debido a infracciones de esta naturaleza. NEIS G1-4 p. 25 a, NESI G1-4 p. 25 b, NEIS G1-4 p. 25 c

Asimismo, al igual que en 2024, Amadeus no fue condenado ni sancionado por infracciones de la normativa anticorrupción o antisoborno, ni tampoco fue objeto de acciones legales relacionadas en 2025. NEIS G1-4 p. 24 a

Competencia leal

Como empresa internacional, Amadeus garantiza el cumplimiento de la normativa antimonopolio y de competencia en los países y sectores en los que opera. El incumplimiento de estas normas puede acarrear consecuencias legales, financieras y reputacionales. Por ello, el cumplimiento de la normativa en materia de competencia y la observancia de los estándares éticos más exigentes

[100] Los empleados acceden al curso a través del sistema corporativo del Grupo (Workday). Los datos quedan igualmente registrados en este sistema interno.
[101] Cuando sea necesario, Amadeus podrá impartir formación basada en riesgos a las funciones con exposición al riesgo.

constituyen prioridades del Grupo, tal como se recoge en la Política Antimonopolio y de Competencia y en el CEBC[102].

Políticas clave - Competencia leal

Política Antimonopolio y de Competencia		IRO relacionado	G1.3
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política Corporativa de Amadeus - Política Antimonopolio y de Competencia tiene por objeto garantizar el pleno cumplimiento de la normativa en materia de competencia a nivel global. Establece principios para proteger una competencia sana, prevenir abusos de posición dominante en el mercado y prohibir acuerdos perjudiciales entre empresas. La política proporciona directrices para la interacción con competidores, la redacción de comunicaciones y la gestión de requerimientos de organismos reguladores de competencia.		
CEBC		**IRO relacionado**	**G1.3**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	El CEBC recoge varios compromisos relacionados con la competencia y la normativa antimonopolio. En particular, Amadeus está plenamente comprometido con el estricto cumplimiento de toda la normativa aplicable en los países y jurisdicciones en los que opera, incluida la relativa a competencia y antimonopolio. Esta obligación se extiende a los proveedores a través del CEBC para terceros de Amadeus. De igual manera, se requiere que los empleados mantengan el mayor nivel de discreción posible para evitar la divulgación de información confidencial cuando interactúan con competidores o con compañías que sean clientes activos de estos. Esto abarca cualquier diálogo relacionado con precios, características, iniciativas de marketing o atributos del servicio, a menos que *Corporate & Legal Affairs* lo permita de forma expresa y previa.		

Asimismo, tal como se ha descrito anteriormente, las leyes de competencia y antimonopolio están integradas en el Programa de Prevención de Delitos Corporativos de Amadeus. Este programa incluye controles concebidos para prevenir cualquier vulneración de la normativa aplicable en materia de competencia.

Código de conducta de la UE para los SIR

Amadeus cumple todas las normas aplicables y el Código de conducta de la UE para los sistemas informatizados de reserva (SIR) que establece el Reglamento (UE) n.º 80/2009. Este reglamento define unas reglas claras para trabajar con aerolíneas, operadores ferroviarios y agencias de viajes, buscando promover una competencia justa. La Comisión Europea está revisando actualmente el Código.

Amadeus también colabora con socios y asociaciones del sector para ayudar a la Comisión Europea, al Parlamento Europeo y a los Estados miembros de la UE a elaborar políticas que promuevan la competencia leal, protejan a los consumidores y fomenten un transporte sostenible.

Formación y sensibilización sobre el cumplimiento de la legislación antimonopolio y de competencia

Todos los empleados de Amadeus deben reconocer y evitar cualquier actividad que pueda considerarse anticompetitiva. Deben ser capaces de identificar y evitar conductas cuestionables o ilícitas, y comunicar cualquier inquietud que tengan al respecto. En particular, tal como se recoge en la Política Antimonopolio y de Competencia, cualquier situación que implique posibles cuestiones relacionadas con la competencia —incluidos acuerdos con terceros— exige solicitar el asesoramiento oportuno de *Legal, External Affairs, and Governance* (LEG).

Amadeus imparte cursos para ayudar a los empleados a comprender la ley Antimonopolio y de Competencia. Estos cursos están disponibles para toda la plantilla, aunque se recomiendan especialmente a quienes trabajan en las áreas de estrategia, comercial, *marketing*, *pricing*, legal y finanzas, así como a cualquier persona que interactúe con clientes, proveedores, socios, asociaciones sectoriales o competidores.

[102]Para más información sobre estas políticas, consulte la sección *MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad.*

En este sentido, en 2025, 120 empleados recibieron formación en cumplimiento de la normativa antimonopolio y de competencia (3.549 en 2024)[103]. La variación con respecto a 2024 se debe a que estas sesiones de formación se han dirigido específicamente a funciones de Amadeus con mayor exposición a cuestiones relacionadas con la competencia y la normativa antimonopolio. De este modo, Amadeus se asegura de que las funciones con mayor exposición a dichos riesgos reciban la formación pertinente.

En 2025, Amadeus introdujo la Carpeta de Orientación Normativa (*Regulatory Guidance Folder*) como recurso central para empleados. Esta presenta información actualizada sobre la normativa aplicable y el cumplimiento en materia de competencia de forma organizada para facilitar su uso. También incluye recomendaciones de redacción para ayudar a evitar riesgos en materia de competencia, garantizando que todos los empleados tengan acceso a las directrices más recientes.

Comunicación de actividades de competencia desleal GRI 206-1

Se anima a las personas —tanto empleados como terceros— a utilizar el canal Speak Up para informar de forma confidencial sobre presuntas infracciones o infracciones probadas en relación con la normativa de competencia y antimonopolio. Además, todos los empleados sujetos a la Política Antimonopolio y de Competencia deben informar sin demora de cualquier posible infracción al director correspondiente, a *Corporate & Legal Affairs* o a P&C.

En relación con la demanda colectiva presentada en 2024 ante un tribunal federal de Illinois, en EE. UU., contra Amadeus y varias marcas hoteleras por una presunta infracción de la normativa antimonopolio estadounidense, el tribunal estimó la solicitud de Amadeus y de los hoteles codemandados de desestimar el caso. El tribunal permitió a la parte demandante presentar una demanda modificada, y Amadeus y los hoteles codemandados solicitaron nuevamente la desestimación del caso; dicha solicitud continúa pendiente ante el tribunal, y se espera una decisión a principios de 2026, que podría poner fin al procedimiento o dar lugar a recursos. Amadeus seguirá defendiéndose enérgicamente y, a fecha de hoy, no se espera que sean necesarios pagos significativos una vez que el caso concluya de forma definitiva.

Amadeus no es objeto ni parte de ninguna otra acción legal, en curso o concluida, en relación con la competencia desleal y no ha sido identificado como participante en ninguna otra infracción de la legislación en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

G1-5 - Influencia política y actividades de los grupos de presión

		Lista de IRO - NEIS G1 - Conducta empresarial		
Influencia política y actividades de los grupos de presión	G1.8	+ Enfoque colaborativo para la generación de impacto ambiental, social y económico	Operaciones propias	Actual

+ Impacto positivo

Amadeus expone sus perspectivas —y las de sus clientes— sobre el sector de los viajes con responsables políticos. La compañía trabaja con grupos de interés a nivel global para explicar su actividad, contribuir al desarrollo de nuevas regulaciones, compartir información, reducir riesgos y fomentar la cooperación. Estas colaboraciones se basan en los principios de neutralidad y transparencia, competencia leal y respeto por la sociedad en el entorno del Grupo.

[103] Para recopilar la información necesaria, se obtuvieron los datos de los sistemas ordinarios del Grupo (Workday). Se ha tenido en cuenta el número total de empleados que cursaron la formación.

Políticas clave - Influencia política y actividades de los grupos de presión

Política de Contribuciones a Grupos Políticos, *Lobbying* y Relaciones Institucionales de Amadeus		IRO relacionado	G1.8
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	Esta política establece la posición de Amadeus en materia de contribuciones a grupos políticos, *lobbying* y relaciones con organismos públicos. Expresa el compromiso de Amadeus de no realizar contribuciones a partidos políticos, titulares de cargos públicos o candidatos a cargos públicos[1]. La política subraya la importancia de la transparencia en todas las relaciones con terceros y en las actividades políticas. Exige que los empleados no mantengan conversaciones con representantes públicos en nombre de la compañía sin haber obtenido autorización previa. Además, la política establece normas claras para la interacción con organismos gubernamentales y reguladores, incluidas las actividades de incidencia política y los diálogos en torno a políticas públicas. Las relaciones de esta índole deben cumplir plenamente los requisitos de transparencia y notificación, así como la legislación y normativa aplicable.		

[1]Si la legislación de un país exige o permite contribuciones políticas, los pagos únicamente podrán realizarse si han sido aprobados previamente y por escrito por el SVP, la unidad de negocio del empleado e *Industry & Government Affairs*. Con frecuencia, estas contribuciones también pueden requerir la aprobación del Consejo de Administración o de los accionistas de Amadeus, por lo que estas excepciones serán poco habituales.

Ningún miembro del Consejo de Administración ha desempeñado funciones en la Administración pública o en organismos reguladores en los dos años anteriores al periodo de presentación de este informe (2025). Los detalles sobre la composición y experiencia del Consejo de Administración se incluyen en la sección *NEIS 2 GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión*. NEIS G1-5 p. 29 a, NEIS G1-5 p. 30 AR 11

Registro de transparencia de la UE

Desde 2014, Amadeus figura inscrito en el Registro de transparencia de la Unión Europea e informa periódicamente sobre sus actividades y recursos asociados. La actualización más reciente se realizó en enero de 2026, con el número de identificador (ID) de Amadeus 193056815367-44[104]. Amadeus también está inscrito en el Registro de *lobbies* del Deutscher Bundestag y en la *Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique*[105]. NEIS G1-5 p. 29 d

Con frecuencia se solicita al Grupo que contribuya a revisiones del marco regulador o que aporte contribuciones a iniciativas de política pública. En particular, las principales propuestas legislativas o políticas de la UE de interés para la compañía se centran en el transporte, el transporte sostenible y los ámbitos digitales, como la inteligencia artificial, la privacidad de datos y la ciberseguridad, especialmente allí donde la tecnología desempeña un papel clave. Estos temas están vinculados a los principales intereses de Amadeus, como la competencia, la economía digital, el medioambiente, el mercado único, el comercio y el transporte[106]. NEIS G1-5 p. 29 c

En 2025, Amadeus contribuyó a las revisiones del marco regulador y participó en consultas, estudios de investigación y talleres patrocinados por grupos de interés públicos y privados, tanto a escala nacional como regional, en el ámbito de las políticas de viajes, turismo, comercio y digitalización. La participación de Amadeus abarca una amplia variedad de iniciativas centradas en estos sectores, en las que la compañía colabora con responsables políticos, líderes sectoriales y expertos.

[104] Como parte de este proceso, Amadeus ha aceptado cumplir el código de conducta del Registro de transparencia, un requisito imprescindible para figurar inscrito y que establece un conjunto de normas para relacionarse con las instituciones de la UE. Según el registro, los costes anuales de Amadeus asociados a estas actividades se estiman entre 900.000 y 999.999 euros.
[105] https://www.hatvp.fr/fiche-organisation/?organisation=344496252
https://www.lobbyregister.bundestag.de/suche/R004965/32086?backUrl=%2Fsuche%3Fq%3Damadeus%26pageSize%3D25%26filter%255Bactivelobbyist%255D%255Btrue%255D%3Dtrue%26sort%3DRELEVANCE_DESC
[106] Estas actividades están directamente vinculadas con los IROs materiales identificados (para más información, consulte la sección *SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio*).

Iniciativas voluntarias para reforzar el compromiso de Amadeus con la sostenibilidad - Ecosistema de socios

Al conformar y proteger una industria sostenible de los viajes y la tecnología digital mediante colaboraciones, alianzas y actividades de implicación con los grupos de interés del sector, Amadeus aspira a priorizar la sostenibilidad e influir en las tendencias futuras hacia resultados ambientales, sociales y económicos positivos. En este sentido, la estrategia de sostenibilidad y hoja de ruta 2026-2027 de Amadeus ejemplifica el objetivo de aprovechar su papel en el sector como catalizador de transformación dentro del ecosistema de los viajes. En consecuencia, la compañía procura participar en iniciativas colaborativas que refuercen su propuesta de valor y promuevan un desarrollo rápido, sostenible e inclusivo del sector de los viajes y el turismo.

En este contexto, Amadeus colabora activamente con la Asociación de Transporte Aéreo Internacional (IATA), donde los expertos contribuyen a crear nuevos estándares y buenas prácticas para las aerolíneas. Mediante asesoramiento estratégico y el fomento de la cooperación, Amadeus impulsa la innovación en toda la industria y vela por que los estándares en desarrollo se ajusten a las necesidades de las aerolíneas y sus pasajeros. Además, Amadeus es un ponente destacado en el *Airline Retailing Consortium* de la IATA, iniciativa que reúne a las principales aerolíneas y proveedores de tecnología para acelerar la transición del sector hacia un enfoque moderno y optimizado de la venta y gestión de vuelos.

Amadeus también participa activamente en el impulso de la agenda tecnológica del sector de los viajes y en debates de política pública en todo el mundo, especialmente como integrante de *EU Travel Tech* (EUTT) en Europa, la *US Travel Technology Association* (Travel Tech) en Norteamérica y *Asia Travel and Technology Industry Association* (ATTIA) en Asia[107].

Asimismo, Amadeus colabora con la comunidad de agencias de viajes y organizaciones como la Alianza Mundial de Asociaciones de Agencias de Viajes (WTAAA, por sus siglas en inglés) para fomentar la transparencia, la competencia leal y la sostenibilidad en el sector de los viajes. A fin de apoyar estos objetivos, la compañía también trabaja con numerosas asociaciones regionales y nacionales del sector de los viajes en todo el mundo.

Además de su actividad en el sector de viajes y turismo, Amadeus participa activamente en asociaciones digitales y sectoriales —como la *Business Software Alliance* a nivel mundial, *Adigital* en España, *Numeum* en Francia y *Bitkom* en Alemania— para impulsar la agenda digital, fomentar la innovación tecnológica y promover la apertura comercial. Mediante la cooperación con organizaciones tecnológicas y asociaciones profesionales, Amadeus enfrenta retos compartidos, impulsa un desarrollo sostenible y respalda políticas beneficiosas.

Por último, también es importante señalar que Amadeus se ha adherido voluntariamente a diversas iniciativas y desempeña un papel relevante en redes que refuerzan su compromiso con la sostenibilidad, en particular:

[107] EUTT, TravelTech y ATTIA representan, respectivamente, al sector de la distribución indirecta en cuestiones regulatorias y sectoriales en la UE, EE. UU. y Asia.

Dado que la sostenibilidad es un reto global, la empresa colabora con asociaciones del sector y otros grupos de interés en proyectos de sostenibilidad.

Organización Mundial del Turismo (ONU Turismo)	Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC)	Travalyst	Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Amadeus es miembro afiliado y socio tecnológico estratégico, y promueve la transformación digital, la innovación y las oportunidades de inversión en el sector turístico. En 2025, los esfuerzos conjuntos para impulsar los viajes y el turismo se centraron en tres áreas: - Perspectivas e informes: elaboración de informes regionales de viajes para las comisiones de ONU Turismo, con el fin de orientar las estrategias de los Estados miembros. - Innovación y desarrollo de capacidades: copatrocinio y participación como jurado en proyectos de desarrollo de capacidades para *start-ups* y pymes. - Liderazgo de pensamiento: participación de ponentes de Amadeus en eventos, destacando la digitalización en los destinos.	Plataforma mundialmente reconocida del sector privado desde la que Amadeus, junto con otros grupos de interés del sector, impulsa de forma conjunta asuntos de interés común que afectan al ámbito de los viajes y el turismo. En 2025, Amadeus contribuyó a debates para definir la innovación estratégica y el futuro sostenible de los viajes y el turismo.	Una organización sin ánimo de lucro integrada por algunas de las principales empresas de viajes y tecnología del mundo. La coalición Travalyst, a la que Amadeus se unió en 2022, ofrece un marco de sostenibilidad que proporciona información sobre este ámbito al público general. Travalyst proporciona información de sostenibilidad coherente, fiable y fácil de entender en múltiples plataformas, tanto para proveedores de viajes como para consumidores.	Desde 2018, Amadeus está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas para reforzar el compromiso de la compañía con la sostenibilidad y con los 10 principios universales sobre derechos humanos, condiciones laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.
LGBTQ+ Travel Association	**World Sustainable Hospitality Alliance**	**Global Travel and Tourism Partnership (GTTP)**	**GBTA Foundation**
Desde 2024, Amadeus es miembro de la International LGBTQ+ Travel Association (IGLTA), como empresa tecnológica del sector de los viajes, y trabaja para cumplir sus objetivos como aliado activo de la comunidad LGBTQ+. La misión de IGLTA es proporcionar información y recursos para viajeros LGBTQ+ e impulsar el turismo LGBTQ+ a nivel mundial, demostrando su importante impacto social y económico.	Amadeus se unió a la *World Sustainable Hospitality Alliance* para aportar su experiencia en el sector de los viajes con el propósito de promover un sector de la hostelería más próspero y responsable. A través de iniciativas estratégicas y redes globales, la organización desarrolla programas prácticos para crear un sector hotelero próspero y responsable que contribuya a un impacto neto positivo en los destinos.	Organización sin fines de lucro dedicada a mejorar la vida de jóvenes a nivel global mediante la oferta de capacitación gratuita y de alta calidad en diversas habilidades, ayudando así a que puedan ingresar al mercado laboral. Su meta principal es fomentar el acceso a la educación para los estudiantes.	En 2025, Amadeus se unió a la GBTA *Foundation* como nuevo socio corporativo, contribuyendo directamente a sus programas *People y Planet* a escala sectorial. Dentro del programa *Planet*, Amadeus se unió a la GBTA *Sustainability Initiative* como socio *"Silver*, para acelerar la acción climática en los viajes de negocios. En el ámbito de *People*, Amadeus se convirtió en el primer aliado fundador de la iniciativa *GBTA Accessibility*, dedicada a garantizar viajes de negocios fluidos para todas las personas.
Organización de Aviación Civil Internacional (OACI)			
Amadeus y la OACI mantienen un acuerdo a largo plazo centrado en impulsar la sostenibilidad y la transparencia en el sector de la aviación. Gracias a esta colaboración, Amadeus utiliza la calculadora de carbono de la OACI en sus plataformas de distribución para ofrecer a los viajeros información acerca de las emisiones de GEI generadas durante sus desplazamientos. Además, Amadeus participa en eventos y simposios del sector liderados por la OACI, como los centrados en la accesibilidad y la sostenibilidad.			

Contribuciones financieras o en especie

Amadeus no proporciona financiación ni contribuciones en especie a partidos políticos. Este compromiso se recoge expresamente en el CEBC, en la Política Antisoborno y Anticorrupción y en la Política de Contribuciones a Grupos Políticos, *Lobbying* y Relaciones Institucionales. NEIS G1-5 p. 29 b AR 9 - AR 10

Es importante destacar que el Grupo únicamente realiza contribuciones benéficas que cumplan con la legislación local y los estándares éticos. Estas contribuciones deben seguir el proceso de aprobación descrito en la política (para más información, consulte la sección *G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa*).

G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores

Lista de IRO - NEIS G1 - Conducta empresarial				
Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago	G1.6	+ Incrementar las prácticas sostenibles entre los proveedores mediante sus políticas y procedimientos de compras	Cadena de valor ascendente	Real
	G1.7	R Gestión de terceros Un posible incumplimiento, podría afectar al servicio al cliente, alterando los flujos de caja.. También existe el riesgo de sanciones regulatorias si no se cumplen los requisitos de cumplimiento normativo.		Corto plazo

Amadeus gestiona su cadena de suministro mediante políticas de compra responsable, reflejando el compromiso del Grupo con la contratación sostenible y con la minimización de los riesgos asociados a terceros.

Políticas clave - Relaciones con los proveedores

Código Ético y de Conducta Profesional para Terceros (en adelante, CEBC-T)	IROs relacionados	G1.6, G1.7
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	Amadeus espera que los terceros respeten unos estándares éticos básicos en el desarrollo de sus actividades. Esto incluye, entre otros aspectos: • Respetar los derechos humanos y laborales y tratar a todas las personas con equidad y dignidad. • Cumplir las directrices internacionales sobre condiciones de trabajo seguras y no recurrir nunca al trabajo infantil ni al trabajo forzoso. • Evitar el soborno, la corrupción y los conflictos de interés, y cumplir siempre la ley en todos los países en los que operen. • No participar en fraudes, prácticas corruptas ni en ninguna conducta que pueda considerarse deshonesta. • Cumplir la normativa ambiental, adoptar medidas para limitar su impacto medioambiental, aplicar buenas prácticas y mejorar su desempeño con el tiempo. • Respetar los derechos de las minorías y de las comunidades locales allí donde operen. Los terceros deben revisar y mejorar periódicamente sus prácticas para cumplir estos estándares.	
Política de Derechos Humanos	**IROs relacionados**	**G1.6, G1.7**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de Derechos Humanos de Amadeus reafirma el compromiso de la compañía con el respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos en todas sus actividades y a lo largo de toda su cadena de suministro. La política se basa en marcos reconocidos internacionalmente, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Entre los principales compromisos figuran: • Garantizar condiciones de trabajo justas, salarios equitativos, libertad de asociación y derechos de negociación colectiva para los empleados de la cadena de valor. • Promover la diversidad, la inclusión, la no discriminación, la salud y la seguridad, el respeto a los trabajadores migrantes y la libertad de expresión. • Proteger los derechos de las comunidades locales y de las minorías, mantener un entorno limpio y sostenible, y combatir la corrupción y el soborno. • Adoptar una postura de tolerancia cero frente al trabajo infantil, el abuso y la explotación, y comprometerse a corregir cualquier incidencia detectada en las operaciones o en la cadena de valor. Esta política refleja el compromiso global de Amadeus con una conducta empresarial ética y con el respeto de los derechos humanos en todas las dimensiones de su actividad y de sus relaciones comerciales.	
Política de Compras del Grupo Amadeus	**IROs relacionados**	**G1.6, G1.7**
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	El objetivo de esta política es regular el proceso de adquisición de cualquier producto o la externalización de cualquier servicio en Amadeus. Establece el compromiso de la compañía con los estándares éticos y la sostenibilidad en sus procesos de compra. La política subraya la importancia de armonizar las actividades de compra con los objetivos de sostenibilidad de Amadeus. Se espera que todas las personas que participan en el proceso, tanto internas como externas, cumplan con los estándares éticos más exigentes, tal como se establece en el CEBC y en el Código de Conducta para Proveedores de Amadeus. A nivel interno, se espera que los empleados de Amadeus que intervienen en procesos de compra actúen con integridad y objetividad, evitando cualquier conducta que pueda comprometer su toma de decisiones. A nivel externo, se exige que los proveedores cumplan las leyes y regulaciones aplicables en todas las jurisdicciones en las que operen, abarcando ámbitos como la salud y la seguridad, el trabajo, los derechos humanos, la lucha contra el soborno y la sostenibilidad medioambiental. La política también pone de relieve la importancia de priorizar a los proveedores comprometidos con las prácticas de responsabilidad ambiental y social, fomentar prácticas de compra innovadoras orientadas a resultados sostenibles y evitar relaciones con proveedores que no cumplan los estándares éticos y legales.	

Política para prevenir retrasos en los pagos

Amadeus aplica prácticas de pago justas. El plazo de pago habitual es de 45 días desde la recepción de la factura, salvo que el pedido de compra establezca lo contrario. Por lo general, las facturas se

emiten mensualmente y el pago se realiza dentro de los 45 días[108]. No obstante, si la legislación de un país exige un plazo de pago inferior, Amadeus cumplirá los requisitos legales locales.

No se ha definido una política de pago específica para pequeñas y medianas empresas. NEIS G1-2 p. 14

Incorporación de principios de sostenibilidad en las prácticas de compra

Los factores de sostenibilidad se integran en el proceso de compras de Amadeus, promoviendo cambios positivos entre los proveedores. Este enfoque también permite a la compañía identificar proveedores con riesgos de sostenibilidad elevados o con impactos sociales y ambientales significativos, lo cual contribuye a minimizar los riesgos asociados a terceros. NEIS G1-2 p. 15 a

En 2024, Amadeus obtuvo la certificación ISO 20400 de la International Federation of Purchasing and Supply Management (IFPSM) y la Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamiento (AERCE). Esto demuestra el firme compromiso de la compañía con la contratación sostenible y con la incorporación de principios de sostenibilidad en su cadena de suministro.

Acciones clave - Incorporación de los principios de sostenibilidad a las prácticas de compra

Adhesión al CEBC para Terceros y a la Política de Derechos Humanos NEIS G1-2 p. 15 b		IROs relacionados	G1.6, G1.7
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Proveedores del Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	CEBC para Terceros, Política de Derechos Humanos		
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a , NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Los proveedores que colaboran con Amadeus deben cumplir el CEBC para Terceros de Amadeus y la Política de Derechos Humanos, entre otros. Si un proveedor no desea aceptar estas condiciones, deberá presentar una declaración por escrito exponiendo los motivos del incumplimiento. En estos casos, el departamento de *Purchasing* y los equipos de *Corporate Compliance and Investigation* decidirán los siguientes pasos. Si un proveedor ya dispone de normas internas por escrito que sean igual de estrictas que las de Amadeus, podrá aplicar sus propias políticas. No obstante, Amadeus podrá igualmente revisar o auditar dichas políticas del proveedor. En 2025, el 97 % de los proveedores que pasaron por el proceso de compras de Amadeus aceptaron el CEBC para Terceros (frente al 86,4 % de proveedores en 2024). Este proceso contribuye a que las prácticas de Amadeus se ajusten al CEBC y evita posibles conflictos con respecto a los requisitos de sostenibilidad. Además, fomenta que los proveedores cumplan estándares clave de sostenibilidad, lo que reduce los riesgos e impulsa cambios positivos.		
Cláusulas contractuales NEIS G1-2 p. 15 b		IROs relacionados	G1.6, G1.7
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Proveedores del Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	CEBC para Terceros, Política de Derechos Humanos, Política de Compras del Grupo Amadeus		
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a , NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Dentro de los términos y condiciones de compra de Amadeus se encuentran requisitos y normativas adicionales que los proveedores están obligados a respetar. Salvo que Amadeus y el proveedor establezcan un acuerdo alternativo, estas disposiciones se aplicarán cuando se indiquen en un pedido de compra. En particular, incorporan requisitos relacionados con el ámbito laboral y la sostenibilidad, como garantizar que los proveedores y sus subcontratistas cumplan todas las obligaciones legales con sus empleados, por ejemplo: pagar, como mínimo, el salario mínimo, cotizar a la seguridad social y abonar los impuestos vinculados al empleo. Los proveedores también deben cumplir la normativa sobre salud y seguridad, condiciones laborales y medioambiente, incluidas las normas sobre sustancias peligrosas y residuos electrónicos. Al incluir estos requisitos, Amadeus se asegura de que los estándares sociales y ambientales formen parte de los contratos con proveedores, al tiempo que reduce los riesgos asociados a terceros.		
Cuestionario obligatorio NEIS G1-2 p. 15 b		IROs relacionados	G1.6, G1.7
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Todos los nuevos proveedores (salvo algunos puntuales cuya previsión de gasto no supere los 10.000 euros)		
Políticas asociadas	CEBC para Terceros, Política de Derechos Humanos		

[108] Esto se aplica a las sociedades de Amadeus. La política reconoce que los plazos de pago pueden variar en función de las necesidades específicas de cada país; no obstante, deben aplicarse siempre que sea posible.

	Acciones clave - Incorporación de los principios de sostenibilidad a las prácticas de compra
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a , NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Como parte del proceso de alta de proveedores de Amadeus, todos los proveedores nuevos deben completar un cuestionario obligatorio. El cuestionario incluye aspectos relacionados con políticas sobre derechos humanos, no discriminación y medioambiente. Al exigir la cumplimentación de este cuestionario, Amadeus no solo garantiza el cumplimiento de los requisitos legales y regulatorios y mitigar riesgos, sino que también refuerza su compromiso con las prácticas empresariales éticas y con la sostenibilidad.

Evaluación de riesgos de las relaciones NEIS G1-2 p. 15 b	IROs relacionados	G1.7
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Proveedores del Grupo Amadeus	
Políticas asociadas	CEBC para Terceros, Política de Derechos Humanos	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a , NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus revisa su cadena de suministro para detectar riesgos para la compañía o para los grupos de interés, incluidos los relacionados con la ética, el cumplimiento normativo, el medioambiente, la sociedad, la ciberseguridad, la privacidad de los datos y la inteligencia artificial, entre otros aspectos relevantes. En función de dónde operen los proveedores, qué suministren y el volumen de compras, Amadeus evalúa a cada proveedor mediante un cuestionario y una revisión documental. Sobre la base de este análisis, cada proveedor obtiene una calificación —desde riesgo bajo hasta muy alto—, que se utiliza al decidir si se colabora con ellos. En 2025, Amadeus implantó una nueva herramienta para evaluar riesgos en varias áreas (seguridad, privacidad de los datos, continuidad del negocio, sostenibilidad, etc.). En particular, el 56 % del total de proveedores en términos de gasto fue evaluado en las áreas de sostenibilidad mediante la misma (27 % en 2024). Si se tienen en cuenta además los proveedores evaluados externamente a la herramienta, el porcentaje asciende al 67 %. Amadeus ha establecido un proceso de escalado para los casos en los que los proveedores no cumplan los estándares mínimos de sostenibilidad. En 2025, no se excluyó a ningún proveedor por este motivo. Con estas medidas, Amadeus pretende construir una cadena de suministro responsable y segura en todas sus operaciones globales.	

Diligencia debida de cumplimiento de terceros NEIS G1-2 p. 15 b	IROs relacionados	G1.7
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Terceros en Amadeus, incluidos los proveedores, clasificados como de riesgo medio o alto en la base de datos de Dow Jones	
Políticas asociadas	Política de Derechos Humanos	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a , NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Como parte de su proceso de incorporación de proveedores, Amadeus realiza una evaluación interna del riesgo de cumplimiento de los nuevos proveedores. En función de los resultados, se lleva a cabo un cribado de estos mediante la herramienta de Dow Jones. Este análisis ayuda a la compañía a identificar posibles riesgos asociados al proveedor, incluidos: • Inclusión en sanciones internacionales o listas negras. • Litigios en curso o históricos. • Presencia en medios adversos u otras preocupaciones reputacionales. En 2025, el 54 % de los nuevos proveedores de Amadeus se sometieron al cribado de Dow Jones (34 % en 2024). Los proveedores calificados de riesgo medio o alto se someten a un proceso de diligencia debida adaptado: • Los proveedores de riesgo medio están sujetos a una revisión interna de diligencia debida. • Los proveedores de alto riesgo se evalúan mediante un proceso externo de diligencia debida. Basándose en los resultados obtenidos de estas evaluaciones, Amadeus evalúa si los riesgos detectados pueden ser gestionados de manera efectiva. En caso de que no sea factible su mitigación, el proveedor no será aceptado. Este enfoque garantiza que los proveedores se ajuste a los estándares de cumplimiento y al nivel de tolerancia al riesgo de Amadeus, apoyando unas prácticas de compra responsables y sostenibles.	

Formación para compradores sobre cuestiones medioambientales y sociales	IROs relacionados	G1.6, G1.7
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Proveedores del Grupo Amadeus	
Políticas asociadas	CEBC para Terceros, Política de Derechos Humanos	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a , NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus imparte formación sobre sostenibilidad a los responsables de compras. Esta formación abarca temas sociales y medioambientales. En 2025, más del 80% de los participantes completaron la formación, mientras que en 2024 la tasa de finalización fue del 56%. Gracias a la formación recibida, los responsables de compras pueden enfocar sus elecciones en criterios de sostenibilidad, promoviendo así prácticas de abastecimiento responsable en Amadeus. Al mismo tiempo, este enfoque ayuda a mejorar el control de riesgos.	

En 2025, la compañía dedicó esfuerzos a incorporar factores de sostenibilidad también en su marco de evaluación. El grado de aplicación de estos factores, así como su impacto en la puntuación final, viene determinado por las necesidades específicas y los tipos de servicios demandados. A finales de año, Amadeus comenzó a incorporarlos en determinados procesos de licitación, y previendo su ampliación en los próximos años.

Objetivos clave - Principios de sostenibilidad en las prácticas de compra NEIS 2-MDR-T p. 80 a AR 24 - AR 26

Evaluación de riesgos de sostenibilidad (ESG) de proveedores		
Objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 b AR 24 - AR 26 NEIS 2-MDR-T p. 80 e AR 24 - AR 26		>70 % del gasto en proveedores evaluado para 2025 >72% del gasto total en proveedores evaluado en ESG, incorporando nuevas categorías y países para 2027
Alcance NEIS 2-MDR-T p. 80 c AR 24 - AR 26		Proveedores del Grupo Amadeus
Valor de referencia y año base NEIS 2-MDR-T p. 80 d AR 24 - AR 26		0 % en 2023[1]
Resultados en relación con el objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 j AR 24 - AR 26	2024	27 % del gasto en proveedores evaluado en las áreas de sostenibilidad
	2025	56 % del gasto total en proveedores se evaluó en las áreas de sostenibilidad mediante una herramienta nueva implementada (27 % en 2024). Si se tienen en cuenta además los proveedores evaluados externamente a la herramienta, el porcentaje asciende al 67 %[2].

[1] A tal efecto, se creó un nuevo método de evaluación de riesgos de sostenibilidad, que se implantó por primera vez en 2024. Por ello, se considera un 0 % como valor de referencia.
[2] Debido a que la implementación de la nueva herramienta ocurrió en marzo de 2025 y algunos proveedores no han presentado registros de interacción nuevos durante ese año, Amadeus realizó manualmente el proceso de diligencia debida para estos proveedores, utilizando los certificados que están disponibles públicamente en una plataforma externa.

Prácticas fiscales justas y transparentes (específico de la entidad)

NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - Impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con una práctica fiscal justa y transparente

Lista de IRO - NEIS G1 - Específico de la entidad - Prácticas fiscales justas y transparentes				
Prácticas fiscales justas y transparentes	ES1.1	+ Impulso del crecimiento económico mediante contribuciones fiscales y una relación transparente con las autoridades tributarias	Operaciones propias	Real

La evaluación de doble materialidad de 2025, tal como se describe en la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales,* pone de relieve la importancia de unas prácticas fiscales justas y transparentes para Amadeus. Mediante prácticas fiscales responsables, la compañía contribuye a la financiación pública y al desarrollo de las comunidades, y cumple sus obligaciones con los grupos de interés. Además, Amadeus mantiene una estrecha cooperación con las autoridades tributarias y se ajusta estrictamente a la normativa fiscal aplicable. Actuando de forma abierta y proactiva, Amadeus fomenta la confianza, promueve políticas fiscales equitativas y demuestra su compromiso con una conducta ética.

Gobernanza fiscal

Amadeus ha establecido un marco de gobernanza y control en materia fiscal para garantizar que las actuaciones tributarias del Grupo se rijan por principios, valores y normas de transparencia, lo que permite asegurar el cumplimiento y la gestión de riesgos en todas las jurisdicciones. GRI 207-2 a.i, GRI 207-2 a.iii

Consejo de Administración GRI 207-1 a.ii
- Diseña, evalúa, aprueba y revisa las políticas corporativas, incluida la política fiscal, de manera continua.
- Promueve la monitorización y seguimiento por parte del Grupo de la estrategia fiscal y de los principios y Buenas Prácticas Tributarias.
- Recibe aportaciones de la Comisión de Auditoría y del *Tax Compliance Committee*.

Comisión de Auditoría GRI 207-2 a.iv
- Asesora al Consejo.
- Recibe informes del *Tax Compliance Committee*, la unidad *Group Tax* y la unidad *Finance Operations*
- Supervisa el cumplimiento de la Política Fiscal Corporativa, incluida la gestión de riesgos fiscales y el cumplimiento fiscal

Presidente y Consejero Delegado y todo el equipo directivo
- Promueven el seguimiento de los principios y buenas prácticas fiscales que se establecen en la Política Fiscal Corporativa.

Comité Ejecutivo de Dirección
- Recibe informes del *Tax Compliance Committee*.
- Ejerce las funciones correspondientes a la Alta Dirección.

***Tax Compliance Committee*[1]**
- Evalúa y presenta informes a la Comisión de Auditoría, al Comité Ejecutivo de Dirección y al Consejo.
- Es el principal garante de la supervisión, control y vigilancia de la Política Fiscal Corporativa y, en particular, del Sistema de Gestión y Control de Riesgos Fiscales del Grupo Amadeus.

Group Tax Unit
- Informa a la Comisión de Auditoría y apoya a la *Finance/Accounting Unit*.
- Es responsable de velar por el cumplimiento de las obligaciones fiscales del Grupo en los países en los que opera, así como de monitorear continuamente las nuevas normativas fiscales.
- Es responsable de detectar o implementar los controles necesarios para identificar los riesgos fiscales de las empresas del Grupo.

Tax Compliance - Finance Operations
- Es responsable de garantizar que las prácticas y procedimientos tributarios de la compañía cumplan con la legislación fiscal. Se encarga de calcular correctamente los impuestos y presentar las declaraciones en tiempo y forma, apoyar las auditorías fiscales y garantizar el cumplimiento de las normativas tributarias.
- También se ocupa de adaptar el sistema de información contable de la compañía para cumplir adecuadamente con las obligaciones tributarias.

[1]Se trata de un órgano de Cumplimiento Fiscal integrado por ejecutivos de Amadeus con responsabilidades en las áreas de Cumplimiento Corporativo, Contabilidad Corporativa, Cumplimiento Fiscal y Fiscalidad Técnica.

Estrategia fiscal

Amadeus ha definido una estrategia fiscal orientada a garantizar el cumplimiento pleno e íntegro de la normativa y la legislación tributaria de cada país y jurisdicción en los que opera. Amadeus también se esfuerza por cumplir los estándares más exigentes de la comunidad empresarial en la que desarrolla su actividad, con el objetivo de ser reconocido por sus buenas prácticas y programas en materia de gobernanza corporativa y fiscal. GRI 207-1 a.i,GRI 207-1 a.iii

A través de su contribución fiscal y de prácticas fiscales justas y transparentes, Amadeus también promueve y contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, fomentando la adopción de criterios de sostenibilidad, tal y como destaca el Consejo Económico y Social Europeo. GRI 207-1 a.iv

Procesos para colaborar con los grupos de interés en materia de impactos - Fiscalidad

Para Amadeus, mantener relaciones constructivas con las autoridades fiscales y cumplir con sus responsabilidades ante los grupos de interés es una cuestión esencial en lo que respecta a la fiscalidad. Al promover una comunicación transparente y garantizar que la estrategia fiscal del Grupo se ajuste tanto a la letra como al espíritu de la ley, Amadeus refuerza la confianza y la rendición de cuentas.

Desde 2010, la compañía está adherida al Código de Buenas Prácticas Tributarias de la Agencia Estatal de Administración Tributaria española, que coincide con los propios principios de Amadeus en materia de conducta fiscal justa y transparente. Como parte de este compromiso, Amadeus IT Group presenta voluntariamente a la Administración tributaria española su "Informe de Transparencia Fiscal", que ofrece información detallada sobre las principales cuestiones fiscales del Grupo. Este informe constituye una de las diversas vías a través de las cuales Amadeus colabora de forma proactiva con la Administración tributaria.

Asimismo, los grupos de interés pueden utilizar el canal Speak Up para comunicar cualquier conducta irregular, infracción o sospecha de incumplimiento relacionada con el Código de Ética y Conducta Empresarial de Amadeus, incluidos los aspectos fiscales y las leyes, políticas y procedimientos relacionados. También pueden utilizar este canal para plantear preguntas o inquietudes sobre la forma en que Amadeus gestiona y controla los riesgos fiscales.GRI 207-2 b, GRI 207-3 a.iii

MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Prácticas fiscales justas y transparentes[109]

La Política Fiscal Corporativa de Amadeus, aprobada por el Consejo de Administración, recoge el compromiso de la compañía de ser un contribuyente responsable, en consonancia con la legislación internacional y los estándares más exigentes, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entre otros.

[109] El resto de la información requerida sobre políticas figura en la sección *MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad.*

Políticas clave - Prácticas fiscales justas y transparentes

Política Fiscal Corporativa	IRO relacionados ES1.1
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política Fiscal Corporativa de Amadeus establece los principios fiscales apropiados para la estructura corporativa y de gobierno del Grupo, basados en garantizar el cumplimiento de la normativa fiscal vigente, la excelencia y el compromiso con la aplicación de buenas prácticas tributarias. Esta política se rige por los siguientes principios: • Cumplimiento y eficiencia: Amadeus se compromete a cumplir íntegramente la legislación fiscal en todas las jurisdicciones en las que opera, gestionando los costes fiscales de forma justa y eficiente, sin incurrir en cargas indebidas. • Alineación y transparencia: esta política está armonizada con otras políticas corporativas, así como con la estrategia de sostenibilidad de Amadeus, y hace hincapié en la transparencia en materia de gobernanza e información. • Precios de transferencia: aplicar los principios de plena competencia conforme a las directrices de la OCDE y la UE, garantizando que las estructuras fiscales reflejen los modelos de negocio reales. • Gestión de riesgos: obrar con la debida diligencia y recurrir a asesores externos de reconocida solvencia para identificar y mitigar los riesgos fiscales, especialmente en reestructuraciones y adquisiciones. • Integridad jurisdiccional: no recurrir al uso de jurisdicciones no cooperativas, especialmente paraísos fiscales, con el fin de canalizar artificialmente operaciones, ni al uso de estructuras fiscales complejas que no sean compatibles con la actividad con el único propósito de minimizar la carga fiscal del Grupo[1]. • Adaptación a la economía digital: gestionar activamente la normativa fiscal emergente relacionada con la economía digital. • Uso de incentivos: aplicar los incentivos fiscales de forma transparente y únicamente cuando sean acordes a la realidad empresarial y a los objetivos de sostenibilidad. • Participación de los grupos de interés: promover la seguridad jurídica mediante la participación en foros, consultas vinculantes y relaciones cooperativas con las autoridades fiscales y otros grupos de interés.

[1] Se entenderá por paraísos fiscales / jurisdicciones no cooperativas aquellos territorios que se definen en la Ley española de prevención del fraude fiscal y cualesquiera otras normas que determinen los países o territorios calificados como paraíso fiscal, en virtud de la Orden Ministerial dictada por el Ministro de Hacienda. Además, en la medida en que el Grupo opere desde una jurisdicción distinta a la matriz (España), también tendrán la consideración de paraísos fiscales / jurisdicciones no cooperativas aquellas definidas como tales en las leyes de los países en los que opere. En este sentido, Amadeus opera a escala mundial para apoyar al sector de los viajes y el turismo, lo que exige prestar servicio a clientes en todas las jurisdicciones donde existe actividad turística. Ello incluye jurisdicciones clasificadas como jurisdicciones no cooperadoras. La presencia de Amadeus en estos mercados obedece a necesidades empresariales legítimas, como la prestación de soluciones tecnológicas a aerolíneas locales, agencias de viajes y socios del sector hotelero. Todas las actividades cumplen la normativa aplicable y los estándares internacionales, lo que garantiza la transparencia y el cumplimiento de las obligaciones fiscales y reglamentarias. El importe total de los ingresos procedentes de clientes radicados en jurisdicciones no cooperativas representa menos de 60 millones de euros. Son ejemplos de estas jurisdicciones: Fiyi, Barbados, Islas Caimán o Baréin.

MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Prácticas fiscales justas y transparentes

La Política Fiscal del Grupo Amadeus refleja el compromiso de la compañía con la sostenibilidad social, alineando los intereses de sus accionistas, principales grupos de interés y la sociedad en general a la que la compañía apoya, al tiempo que defiende los principios de honestidad, transparencia y colaboración.

Para cumplir estos compromisos, la compañía ha implantado diversas medidas en distintos niveles:

- Impuestos internacionales: el Grupo gestiona sus impuestos de forma eficiente, asegurándose de cumplir la ley y de pagar los impuestos exigidos en cada país, sin asumir costes innecesarios.
- Impuestos locales: Amadeus utiliza controles internos para detectar, verificar y gestionar los riesgos fiscales locales, revisando periódicamente dichos controles para garantizar su eficacia.
- Precios de transferencia: Amadeus fija precios justos para las transacciones dentro de las empresas de su Grupo; de este modo, se logra que las prácticas fiscales de la compañía sean

coherentes con su actividad y se ajusten tanto a la legislación local como a las normativas internacionales, como las de la OCDE y la UE.

- Transparencia, cooperación y participación de los grupos de interés: la compañía otorga un alto valor a la transparencia y la honestidad en materia fiscal, cooperar con las autoridades tributarias, respetar la normativa y actuar de manera responsable ante sus grupos de interés. En este sentido, Amadeus participa en alianzas colaborativas y contribuye activamente a los esfuerzos de cooperación internacional.

Como resultado de sus compromisos fiscales, la solidez de los sistemas implantados y los resultados obtenidos, Amadeus IT Group, S.A. obtuvo en 2024 la certificación de Cumplimiento Fiscal conforme a la norma UNE 19602, que ha mantenido satisfactoriamente durante 2025.

Acciones y medidas clave – Prácticas fiscales justas y transparentes

Sistema de gestión de riesgos y cumplimiento GRI 207-2 a.ii, GRI 207-2 a.iii	IROs relacionados	ES1.1
Implantación y mantenimiento de un sistema de gestión y control de riesgos fiscales		
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus	
Políticas asociadas	Política Fiscal Corporativa	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus ha definido un sistema de gestión y control de riesgos fiscales (el Sistema), cuyo objetivo es aplicar los mejores estándares de cumplimiento fiscal en todas las sociedades en las que opera el Grupo. El Sistema establecido define los principales componentes para prevenir, reducir y mitigar los riesgos con impacto tributario, incluyendo, entre otros, el entorno de control tributario —estructura y funciones, estándares, responsabilidades, etc.—, los procesos de identificación y evaluación de riesgos, la implantación de controles —cuando proceda—, el reporte, etc Para reforzar la consecución de estos objetivos, Amadeus ha creado un marco de gobernanza y control en materia fiscal, tal como se describe en la sección anterior. Durante 2025, el Sistema se ha actualizado para reflejar las últimas mejoras, como la incorporación de controles adicionales o pruebas documentales más sólidas.	
Participación de los grupos de interés en asuntos fiscales	**IROs relacionados**	**ES1.1**
Mantener relaciones de cooperación con las autoridades fiscales GRI 207-3 a.i		
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus	
Políticas asociadas	Política Fiscal Corporativa	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus gestiona sus obligaciones fiscales de forma justa y responsable con todas las partes implicadas. Desde 2010, la compañía está adherida al Código de Buenas Prácticas Tributarias de la Agencia Estatal de Administración Tributaria española, que coincide con los propios principios de Amadeus en materia de prácticas fiscales justas y transparentes. En este marco, Amadeus IT Group presenta voluntariamente a las autoridades fiscales españolas su “Informe de Transparencia Fiscal” anual, en el que comparte información detallada sobre sus diferentes temas tributarios. Este informe constituye una de las diversas vías de colaboración de Amadeus con las autoridades fiscales. Asimismo, Amadeus participa activamente en diálogos estructurados y foros convocados por autoridades públicas que desean recabar las aportaciones de los grupos de interés sobre las medidas regulatorias y las reformas de la normativa fiscal propuestas.	
Fortalecimiento de la posición del Grupo Amadeus en los *ratings* de transparencia fiscal		
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus	
Políticas asociadas	Política Fiscal Corporativa	

Acciones y medidas clave – Prácticas fiscales justas y transparentes	
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus realiza importantes esfuerzos para ofrecer a los grupos de interés una mejor información en materia fiscal, adoptando los estándares más exigentes para mejorar su posición en los *rankings* nacionales e internacionales de transparencia fiscal. En particular: • Sello "T* de Transparente" de la Fundación Haz: Amadeus ha sido reconocida desde hace varios años en el *rank*ing de transparencia fiscal de las empresas del IBEX 35. En 2025, la Fundación HAZ concedió a Amadeus el sello "T* de Transparente" por obtener un porcentaje de cumplimiento de los indicadores evaluados del 96 %, lo que supone una mejora con respecto al año anterior (70-80 % en 2024). Este reconocimiento se basa en el grado de transparencia con el que las empresas comunican sus responsabilidades fiscales. • Benchmarking Europeo de Transparencia Fiscal: Desde 2022, Amadeus forma parte del *European Tax Transparency Benchmarking* elaborado por la Asociación neerlandesa de Inversores para el Desarrollo Sostenible (VBDO, por sus siglas en inglés) en colaboración con PwC. Amadeus ha mejorado progresivamente su puntuación y, actualmente, se sitúa entre las compañías con mejor desempeño en cumplimiento y control fiscal. • *Fair Tax Mark*: En 2025, Amadeus ha obtenido el sello *Fair Tax Mark*, el estándar mundial de conducta fiscal responsable. Esta certificación refleja el compromiso del Grupo con la transparencia, la buena gobernanza y las contribuciones justas en los países en los que opera. Este hito refuerza los valores de sostenibilidad del Grupo y pone de manifiesto su firme compromiso con las mejores prácticas empresariales.
Mejora de la transparencia fiscal y de la información reportada	
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política Fiscal Corporativa
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Para responder mejor a las necesidades de información de los grupos de interés —adicionalmente a los datos fiscales incluidos en el Estado de Información no Financiera e información de sostenibilidad—, Amadeus presenta su contribución fiscal total y facilita un desglose de los impuestos soportados y recaudados en el Informe Global de Amadeus. Este enfoque ofrece una visión transparente y completa del panorama global de la contribución fiscal del Grupo.

Formación en materia fiscal	IROs relacionados ES1.1
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados involucrados en el área fiscal en Amadeus
Políticas asociadas	Política Fiscal Corporativa
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Con el fin de adaptarse adecuadamente a las tendencias del mercado, a los cambios regulatorios y al panorama dinámico de la normativa fiscal, todo los empleados de Amadeus con responsabilidades relacionadas recibe la formación adecuada. En el marco del Sistema de Cumplimiento Fiscal, participan en formaciones técnicas —internas y externas— que abarcan una amplia variedad de aspectos. Asimismo, dada la rápida evolución tecnológica, el Grupo Amadeus proporciona a sus profesionales fiscales formación sobre prácticas responsables de IA y el uso de la IA en las actividades fiscales diarias, con el objetivo de mejorar la eficiencia aplicando los estándares más exigentes.

En coherencia con los principios y directrices de la Política Fiscal Corporativa de Amadeus, la compañía procura declarar los beneficios en el lugar donde se genera su actividad económica, de conformidad con la Política de Precios de Transferencia del Grupo Amadeus y con la normativa internacional aplicable.

Desde 2018, las sociedades españolas de Amadeus destinan el 0,7 % de su Impuesto sobre Sociedades a entidades dedicadas a causas sociales. Esta práctica demuestra el compromiso continuo de Amadeus de apoyar a las comunidades con las que se relaciona.

MDR-M - Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Prácticas fiscales justas y transparentes

La tabla a continuación ofrece información país por país conforme a la Directiva (UE) 2021/2101 y la Ley española 28/2022.

	2025		2024	
País GRI 207-4 a	Resultados antes de impuestos[1] GRI 207-4 b.vi	Impuestos pagados por criterios de caja[2] GRI 207-4 b.viii	Resultados antes de impuestos[1]	Impuestos pagados por criterios de caja[2]
Albania	-120.033,57	N/A	6.831,92	15,00
Angola	22.530,45	N/A	293.437,23	N/A
Argentina	2.189.469,82	431.549,12	2.330.006,04	3.649.930,05
Armenia	264.191,29	93.990,00	345.014,76	120.906,09
Australia	7.894.649,85	1.530.687,51	-30.017.525,44	2.520.280,79
Austria	-92.835,89	256.983,00	-721.050,61	156.256,00
Baréin	12.493,16	N/A	5.331,07	N/A
Bangladés	1.028.013,23	346.367,01	704.609,76	34.601,52
Bélgica	1.711.302,50	483.039,74	1.809.813,30	700.724,55
Bolivia	N/A	N/A	-323.263,98	3,17
Bosnia	37.700,75	672,32	-4.411,19	1.367,50
Brasil	-148.952,05	91.698,17	-1.684.612,62	1.962.160,61
Bulgaria	1.248.027,58	109.347,79	1.744.019,54	312.550,75
Camerún	47.285,83	53.672,81	124.146,48	15.933,23
Canadá	1.294.638,72	1.454.482,53	3.948.132,26	1.137.653,45
Cabo Verde	13.552,90	43.673,44	4.913,15	9.056,74
Chile	-116.042,94	534.253,80	699.687,23	-19.749,68
China	1.460.234,57	729.662,24	47.215.324,44	1.128.524,40
Colombia	2.404.990,94	729.267,69	2.091.000,13	525.908,53
República del Congo	-55.937,08	1.406,05	25.485,72	13.353,41
Costa Rica	865.669,60	1.004.382,47	1.363.629,57	321.545,20
Cuba[3]	-1.053,72	N/A	-1.044,55	N/A
República Checa	107.756,58	119.956,26	286.891,01	91.793,13
República Democrática del Congo	40.949,05	7.110,27	-13.135,03	73.186,81
Dinamarca	520.827,89	51.715,03	511.313,32	172.778,27
República Dominicana	1.016.900,81	245.025,78	724.637,41	123.989,48
Emiratos Árabes Unidos	23.677.996,83	49.404,02	4.929.340,73	N/A
Ecuador	148.297,28	87.953,39	128.899,69	72.675,94

	2025		2024	
País GRI 207-4 a	Resultados antes de impuestos[1] GRI 207-4 b.vi	Impuestos pagados por criterios de caja[2] GRI 207-4 b.viii	Resultados antes de impuestos[1]	Impuestos pagados por criterios de caja[2]
El Salvador	144.441,00	29.311,76	20.444,24	14.193,18
Estonia	70.937,03	N/A	47.076,45	60,37
Francia	452.390.755,24	27.738.039,00	462.695.644,89	37.313.762,00
Finlandia	29.559,73	177.604,43	N/A	N/A
Gabón	7.103,09	3.782,83	423,45	1.599,99
Alemania	178.159.136,31	46.364.071,75	159.377.725,19	73.092.353,53
Ghana	-33.157,49	26.142,62	251.647,46	82.877,97
Grecia	6.479.354,27	-21.605,93	242.719,87	117.176,91
Guatemala	-45.085,37	47.869,77	261.450,62	63.650,19
Honduras	4.973,35	N/A	-11.497,68	8.563,24
Hong Kong	1.550.523,87	1.220.510,92	-63.990,28	N/A
Hungría	-363.473,52	49.119,97	338.241,88	58.567,41
India	78.390.333,55	17.303.212,88	51.646.993,12	22.653.754,51
Indonesia	36.071,47	-6.443,90	57.044,22	19.956,07
Irlanda	61.761,67	32.570,37	80.392,77	14.397,00
Israel	261.085,48	84.756,00	-2.066.610,25	612.624,72
Italia	-10.006.952,22	933.996,64	677.077,11	397.475,00
Costa de Marfil	1.310.927,33	124.374,71	-384.853,17	-89.293,34
Japón	6.171.911,33	848.356,80	3.069.288,26	1.314.375,48
Jordan	42.190,44	N/A	N/A	N/A
Kazajistán	59.036,39	96.874,13	124.465,23	226.409,93
Kenia	-1.239.600,16	455.360,00	-817.267,39	261.807,09
Letonia	57.114,91	1.241,92	145.203,05	2.129,27
Líbano	-1.017.946,41	N/A	655.502,01	23.442,46
Lituania	68.536,03	25.858,00	93.144,59	43.089,74
Luxemburgo	43.998,55	12.002,00	57.091,82	12.002,00
Macedonia	-43.931,12	291,68	29.708,56	1.170,64
Malasia	810.515,45	-13.146,41	-155.421,94	58.764,61
Malta	14.198,92	5.067,00	12.987,99	14.882,00
Mauricio	20.687,96	376,05	180.463,63	3.636,72

	2025		2024	
País GRI 207-4 a	Resultados antes de impuestos[1] GRI 207-4 b.vi	Impuestos pagados por criterios de caja[2] GRI 207-4 b.viii	Resultados antes de impuestos[1]	Impuestos pagados por criterios de caja[2]
México	195.251,03	165.453,46	1.031.437,98	119.023,92
Mozambique	94.021,55	N/A	14.864,44	N/A
Nepal	1.091.281,80	169.448,36	349.741,42	55.610,59
Países Bajos	5.124.415,08	724.243,00	3.837.584,24	92.604,45
Nueva Zelanda	859.395,64	133.015,15	920.547,33	446.859,05
Nigeria	349.188,18	52.100,34	371.460,14	31.249,36
Noruega	312.696,81	-10.671,03	494.413,31	112.309,59
Perú	-75.348,13	272.361,02	271.200,63	20.054,29
Filipinas	3.447.523,36	652.391,54	3.601.372,97	504.930,31
Polonia	2.015.610,50	669.356,21	1.679.789,50	588.775,67
Portugal	-15.959.275,07	51.339,47	6.611.258,91	591.834,49
Rumanía	140.462,99	19.414,80	129.102,88	17.606,24
Rusia	-4.182,81	13.128,35	170.904,59	89.103,41
Arabia Saudí	595.503,61	-133.781,71	619.532,86	-5.937.820,09
Senegal	278.040,80	71.288,22	76.414,91	110.346,24
Singapur	9.730.047,16	898.504,35	5.368.199,19	1.836.480,65
Eslovenia	62.428,05	11.706,27	29.382,95	10.579,07
Sudáfrica	65.785,47	39.598,22	644.899,04	521.053,92
Corea del Sur	244.519,82	113.814,32	261.774,21	199.392,32
España	1.565.157.346,32	266.740.990,22	1.507.530.891,36	43.960.936,28
Sri Lanka	904.451,41	304.136,20	679.280,39	118.722,32
Suecia	1.243.750,33	972.145,64	2.057.268,89	817.952,87
Suiza	-1.054.432,85	-241.978,73	647.881,55	295.306,20
Taiwán	355.279,58	3.830,50	-113.887,31	126.389,57
Tanzania	46.196,52	68.510,00	89.460,19	351.676,75
Tailandia	3.185.354,43	970.643,54	4.696.534,58	774.168,12
Turquía	5.737.120,29	26.457,44	210.608,15	392.751,43
Uganda	231.890,27	46.801,56	-135.862,59	90.638,82
Ucrania	274.573,32	48.077,51	314.110,77	70.810,13
Reino Unido	14.875.392,49	3.697.500,62	12.982.493,71	2.549.428,36
Uruguay	-53.647,18	40.832,29	277.394,61	24.055,77
Estados Unidos	150.015.676,84	32.175.942,87	170.035.667,15	12.970.037,90
Total	2.508.393.949,07	412.762.495,43	2.438.848.239,99	211.401.741,60

[1]Los resultados antes de impuestos se calculan según los principios de contabilidad NIIF. NEIS 2-MDR-M p. 77 a

[2]Los impuestos pagados por criterio de caja hacen referencia al Impuesto sobre Sociedades y se calculan sobre base imponible fiscal según la legislación contable nacional. NEIS 2-MDR-M p. 77 a

[3]Amadeus opera en Cuba a través de una sucursal de Amadeus IT Group, S.A. (sede central en España).

N/A significa que no se efectuaron pagos por criterio de caja durante el año 2025 o 2024 (no significa exención fiscal del Impuesto de Sociedades).

No se han incluido los Impuestos sobre Sociedades pagados en países donde el grupo no tiene sede.

En relación con las subvenciones públicas recibidas, en 2025 el Grupo Amadeus recibió de la Unión Europea 6,6 millones de euros (155.506,84 € en 2024), importe que se reparte entre Amadeus SAS (3,9 millones de euros) y Amadeus GmbH (2,7 millones de euros). GRI 201-4 a.ii

MDR-T - Seguimiento de la eficacia de las políticas y acciones a través de objetivos - Prácticas fiscales justas y transparentes

En consonancia con los compromisos fiscales de Amadeus y las acciones clave que ya están en marcha, la compañía ha establecido varios objetivos cualitativos relacionados con fiscalidad para reforzar sus impactos positivos a corto, medio y largo plazo. NEIS 2-MDR-T p. 80 a AR 24 - AR 26

Objetivos clave - Prácticas fiscales justas y transparentes

- Mantenimiento de los estándares más elevados de cumplimiento tributario y gestión de riesgos fiscales. El objetivo de Amadeus es implementar y mantener a largo plazo los controles de calidad más exigentes para los procesos fiscales dentro del Grupo. Tal como se ha indicado anteriormente, Amadeus continúa actualizando y mejorando sus prácticas fiscales como parte de su compromiso con unas operaciones fiscales justas y transparentes.
- Mejora de la transparencia fiscal y la elaboración de informes. El objetivo de Amadeus es mejorar anualmente en este ámbito y ampliar gradualmente el nivel de transparencia fiscal. Este propósito se refleja en la mejora constante de las puntuaciones de transparencia de la compañía.
- Alineación con los grupos de interés. Amadeus pretende comprender mejor y responder a las necesidades de las partes interesadas, tanto internas como externas, incluyendo las autoridades tributarias pertinentes y otros grupos de interés. La compañía adopta medidas para atender estas necesidades, tal como se describe en su enfoque sobre prácticas fiscales justas y transparentes.

Ciberseguridad (específico de la entidad)

NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - Impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la ciberseguridad

Lista de IRO - NEIS G1 - Específico de la entidad - Ciberseguridad				
Ciberseguridad	ES3.1	+ Prácticas de ciberseguridad para proteger el sector de los viajes	Operaciones propias	Real
	ES3.2	R Riesgo de ciberseguridad Riesgo de seguridad relacionado con una gobernanza de la seguridad poco eficaz, fuga o brecha de datos, fraudes, fallos en la gestión de incidentes de seguridad y riesgos de seguridad derivados de la IA, que podrían en su caso, comprometer sistemas, procesos de desarrollo, redes o servicios en la nube.		Corto plazo
	ES3.3	R Incumplimiento en materia de ciberseguridad Riesgo de incumplimiento de certificaciones, normas o leyes adoptadas por Amadeus en materia de ciberseguridad, que podría, en su caso, dar lugar a multas, sanciones o pérdida de negocio.		

R Riesgo
\+ Impacto positivo

El incremento de la ciberdelincuencia y el fraude digital afecta a diversos sectores, incluido el de los viajes. Conforme la tecnología progresa y las técnicas de ataque cibernético se perfeccionan, las amenazas relacionadas con la ciberseguridad siguen en aumento. Amadeus podría enfrentarse a problemas de seguridad que podrían, potencialmente, afectar a sus sistemas corporativos o a los servicios tecnológicos que presta a sus clientes. Además, si Amadeus no garantiza la conformidad con determinadas leyes, certificaciones o requisitos de ciberseguridad, corre el riesgo de ser sancionada, perder negocios o sufrir daños reputacionales.

En este sentido, la compañía ha adoptado medidas sólidas en materia de ciberseguridad y cuenta con una cultura avanzada en este ámbito. Amadeus contribuye a la ciberseguridad del sector de los viajes implantando medidas innovadoras y buenas prácticas en beneficio de sus clientes, y fomentando una mayor confianza mediante una comunicación oportuna y transparente sobre las acciones responsables relacionadas con la ciberseguridad y el cumplimiento.

Estos riesgos, junto con el impacto positivo, ocupan un lugar destacado en la evaluación de doble materialidad de 2025, realizada según lo descrito en la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales.*

Modelo de gobernanza de la ciberseguridad

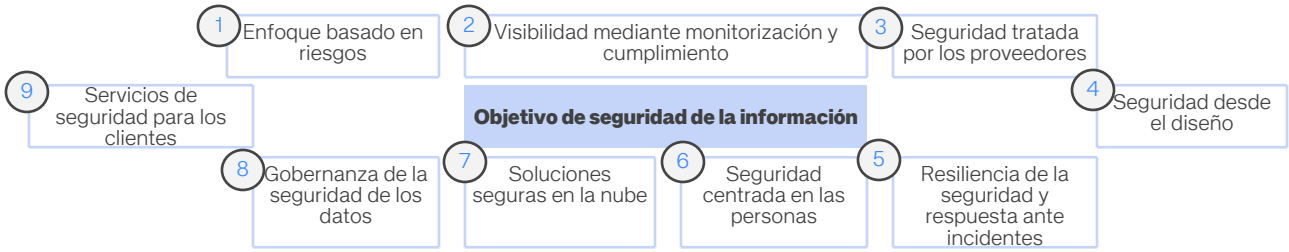
Amadeus aplica el “Modelo de las Tres Líneas” para mantener una gobernanza eficaz de la ciberseguridad.

- Comisión de Auditoría: revisa periódicamente las actualizaciones en materia de ciberseguridad a lo largo del año para monitorear los riesgos de seguridad de la información, que constituyen riesgos clave para la compañía; además, el *Chief Information Security Officer* (CISO) del Grupo proporciona actualizaciones directas al menos dos veces al año.
- Alta dirección corporativa (Comité Ejecutivo y Comité Ejecutivo ampliado): responsable de la seguridad de la información en sus respectivas áreas; vela por el cumplimiento de las políticas de seguridad y aprueba los principios de seguridad de la información.
- CISO del Grupo: aprueba las políticas y los objetivos corporativos de seguridad de la información; valida las medidas de seguridad, asesora a los responsables de las diferentes unidades, fomenta la concienciación en materia de seguridad y comunica la información relevante a la alta dirección.

- Alta dirección de las unidades: responsable de aplicar los controles de seguridad conforme a las políticas y normas de la compañía, además de informar sobre los avances al CISO del Grupo.
- *Comité directivo de la seguridad de la información:* constituido por el CISO del Grupo, su equipo directo y los responsables de las oficinas de seguridad de cada unidad. Es responsable de aprobar las políticas corporativas de seguridad, gestionar excepciones y conceder acreditaciones de seguridad para productos y tecnologías.
- Comunidad de Seguridad: presta apoyo al CISO e incluye las *oficinas de seguridad de dominio* (para cuestiones específicas de dominio), las *oficinas de seguridad regional* (para cuestiones regionales) y las *oficinas de seguridad de unidad de negocio* (para cuestiones de cada unidad de negocio).
- Comunidad de Seguridad de Ingeniería: contribuye a la seguridad en asuntos relacionados con la ingeniería.

Estrategia de ciberseguridad

La estrategia de Seguridad de la Información de Amadeus se articula en torno a nueve objetivos clave de seguridad:



Además, el programa de seguridad de Amadeus se alinea a las normas internacionales —p. ej., la ISO/IEC 27001 y PCI DSS—, así como a las leyes y regulaciones pertinentes, además de contar con una sólida gobernanza interna para garantizar el cumplimiento y la gestión de riesgos. Amadeus extiende sus altos estándares de seguridad de la información a terceros —como proveedores y socios— mediante requisitos claros y validaciones

Por último, cabe destacar que la ciberseguridad forma parte de la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027.

Procesos para colaborar con los grupos de interés en materia de impactos - Ciberseguridad

La compañía ha establecido procedimientos para notificar y gestionar eventos e incidentes de seguridad. En particular, los empleados y contratistas pueden notificar eventos sospechosos relacionados con la seguridad. A estos efectos, reciben directrices e información sobre los puntos de contacto para su comunicación de forma efectiva, así como instrucciones sobre cómo informar sobre actividades sospechosas. Además, existe un canal externo disponible para notificar vulnerabilidades que afecten a los servicios de Amadeus. Por otra parte, todos los ordenadores de Amadeus cuentan con una función para reportar intentos de *phishing*.

Por último, cabe señalar que los interesados pueden enviar consultas o informes relativos a políticas y disposiciones de seguridad a través del canal de denuncias corporativo (*Speak Up Channel*).

MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Ciberseguridad[110]

Con el fin de garantizar un enfoque sistemático y coherente, Amadeus ha establecido un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (ISMS, por sus siglas en inglés), que incluye un conjunto de Políticas y Normas de Seguridad (SPS, por sus siglas en inglés) de obligado cumplimiento. Las Políticas y Normas de Seguridad (SPS) incluyen una Política Global de Seguridad de la Información en su nivel más alto, que se desarrolla con mayor detalle en políticas temáticas específicas. Esta política se ha actualizado en 2025.

Políticas clave - Ciberseguridad

Política Global de Seguridad de la Información		IROs relacionados	ES3.1, ES3.2,ES3.3
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	Las Políticas y Normas de Seguridad (SPS) comprenden una Política Global de Seguridad de la Información en su nivel más alto, que se desarrolla con mayor detalle en un conjunto de políticas temáticas específicas. Esta política describe la organización, los órganos de gobierno y los objetivos destinados a garantizar la seguridad de la información en Amadeus, y cuenta con el respaldo de la alta dirección de la compañía. Identifica la motivación para la seguridad de la información y las responsabilidades de las distintas funciones de seguridad y órganos de gobierno. Cada política de seguridad específica se detalla en las "Normas Corporativas", que definen los controles que deben aplicarse para cumplir con las políticas. En caso de que existan particularidades propias de un entorno empresarial concreto, se podrán desarrollar "Normas Empresariales" (controles adicionales o más detallados) bajo la correspondiente Norma Corporativa. El contenido de las SPS establece las medidas mínimas de seguridad de la información que deben implantarse en toda la compañía con el fin de proteger y gestionar adecuadamente sus activos. Además, la Gestión de Riesgos de Seguridad de la Información es fundamental para adaptar y mejorar continuamente la seguridad de la información de la compañía ante un entorno en constante evolución. Como parte de las SPS, se define una metodología corporativa de Gestión de Riesgos de Seguridad de la Información basada en ISO 27005. Las evaluaciones de los riesgos para la seguridad de la información se realizan trimestralmente.		

MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Ciberseguridad

Amadeus mantiene su compromiso de invertir en ciberseguridad y colabora activamente con los principales grupos de interés para anticipar y mitigar los riesgos relacionados, ya sean derivados de brechas de seguridad o de fallos de cumplimiento. Asimismo, las prácticas de ciberseguridad de la compañía desempeñan un papel esencial en el apoyo y fortalecimiento de la protección del sector de los viajes en su conjunto. El programa de seguridad incluye, entre otros elementos y acciones:

Acciones clave - Ciberseguridad

Armonización y automatización del marco de Gestión de Riesgos de Seguridad		IROs relacionados	ES3.1,ES3.2
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	Políticas y Normas de Seguridad (SPS), incluida la Política Global de Seguridad de la Información		
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Durante 2025, la empresa ha mejorado la metodología y herramientas existentes de gestión de riesgos de seguridad, lo que ha dado lugar a una evaluación de riesgos de mayor calidad al tiempo que ha aumentado la eficiencia. Este importante avance incluye la armonización transversal de procesos entre los distintos grupos de interés y unidades implicadas, y se apoya en el despliegue de herramientas de referencia en el sector, lo que contribuye a una ejecución más ágil, una mayor calidad de los datos y una mayor automatización.		
Seguimiento y adopción de nuevas regulaciones y normas del sector		**IRO relacionados**	**ES3.3**
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus		

[110] El resto de la información requerida sobre políticas figura en la sección *MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad.*

Acciones clave - Ciberseguridad

Políticas asociadas	Políticas y Normas de Seguridad (SPS), incluida la Política Global de Seguridad de la Información
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus revisa y actualiza continuamente sus prácticas de ciberseguridad para garantizar que cumplan con los requisitos vigentes y aplicar las mejores prácticas reconocidas por la industria, como las especificadas en PCI DSS v4 y en la serie de normas ISO 27000. Amadeus también está firmemente comprometido con el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación, como la Directiva (UE) 2022/2555 (NIS 2) o el Reglamento (UE) 2022/2554 (DORA). Con este fin, la compañía ha evaluado proactivamente la aplicabilidad de la Directiva. Con miras a la preparación para las futuras obligaciones regulatorias, Amadeus ha centrado sus esfuerzos a lo largo de 2025 en revisar el grado de cumplimiento con los requisitos específicos. Como parte de su compromiso con la ciberseguridad en su ecosistema, Amadeus es miembro del patronato de la Fundación ESYS, que analiza, investiga y promueve el debate público sobre cuestiones de seguridad en la sociedad digital. Esto facilita el intercambio de ideas y el diálogo en torno a políticas con los grupos de interés de la materia, incluidos los responsables públicos en este ámbito. Además, Amadeus mantiene un diálogo activo con los organismos reguladores y las autoridades

Formación y concienciación en ciberseguridad	IRO relacionados	ES3.1,ES3.2, ES3.3

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Políticas y Normas de Seguridad (SPS), incluida la Política Global de Seguridad de la Información
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus provee sesiones obligatorias de concienciación y formación en seguridad de la información a todos los empleados de forma periódica, vinculando la participación a incentivos asociados al bonus, así como a contratistas externos con acceso a los sistemas de la compañía. Los empleados con funciones especializadas reciben formación específica adicional. La compañía refuerza la ciberseguridad mediante el lanzamiento de iniciativas como campañas de simulación de *phishing*, que han permitido una mejor identificación y notificación de intentos de *phishing* por parte de los empleados. Asimismo, también se ha creado el canal interno "*Cybersecurity: Be Wise, Think Twice*" para compartir información, fomentar el debate y promover una concienciación continua. En octubre de 2025, Amadeus celebró el programa *Cybersecurity Awareness Month*, que ofreció cerca de 20 sesiones virtuales en directo sobre diversos temas de seguridad.

Evaluaciones y revisiones	IRO relacionados	ES3.2, ES3.3

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Políticas y Normas de Seguridad (SPS), incluida la Política Global de Seguridad de la Información
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Para garantizar la idoneidad de las políticas y controles de seguridad de la información y optimizar su rendimiento, Amadeus dispone de mecanismos de seguimiento periódico. Durante 2025, la compañía ha puesto su atención en unificar, automatizar y extender de manera transversal su metodología interna para evaluar el grado de madurez de los controles de seguridad. Además, se llevan a cabo una serie de evaluaciones independientes, tanto internas como externas, para evaluar el cumplimiento de las normas que Amadeus ha adoptado para determinados ámbitos de servicios.

Gestión de vulnerabilidades	IRO relacionados	ES3.2, ES3.3

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Políticas y Normas de Seguridad (SPS), incluida la Política Global de Seguridad de la Información
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus cuenta con políticas internas en la materia y lleva a cabo una gestión de vulnerabilidades de ciberseguridad basada en las mejores prácticas internacionales, apoyándose en herramientas especializadas y en la automatización. Esto incluye: • Detección y reporte mediante análisis automatizados de vulnerabilidades. Además, los terceros pueden comunicar problemas a Amadeus a través del programa *Vulnerability Disclosure*. • Calificación y priorización en función del nivel de exposición y criticidad. • Resolución conforme a unos tiempos de remediación establecidos y medidos.

Detección y respuesta ante incidentes	IRO relacionados	ES3.2, ES3.3

Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Políticas y Normas de Seguridad (SPS), incluida la Política Global de Seguridad de la Información

	Acciones clave - Ciberseguridad
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	La compañía cuenta con su propio Centro de Operaciones de Seguridad (SOC, por sus siglas en inglés), que monitorea los sistemas y servicios informáticos para los clientes de forma ininterrumpida. Esto permite a la compañía abordar con rapidez los problemas de seguridad y controlar la posible aparición de nuevas amenazas y vulnerabilidades. Para ello, utiliza soluciones SIEM (*Security Information and Event Management*), que permiten detectar incidentes de seguridad en tiempo real, y soluciones SOAR (*Security Orchestration, Automation and Response*), para agilizar y automatizar el proceso de respuesta. En este sentido, Amadeus cuenta con un Plan de Respuesta a Incidentes de Seguridad que establece los procedimientos para gestionar incidentes que puedan afectar a los sistemas o a la confidencialidad, integridad o disponibilidad de los datos. Este plan también contempla incidentes que afecten a proveedores clave, o reportados por estos. El proceso de gestión de incidentes se ajusta a las normas del sector, en particular la NIST 800-61 Rev 2 y la ISO 27035:2023. La capacidad de respuesta está disponible las 24 horas al día, los 7 días de la semana, durante todo el año, y el plan se somete a pruebas periódicas. Para mejorar y contrastar sus capacidades de respuesta ante incidentes, durante 2025 Amadeus ha participado en ejercicios avanzados de simulación de crisis e incidentes de ciberseguridad en cooperación con las autoridades.
Intercambio de buenas prácticas	IRO relacionados ES3.1
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus y determinados socios
Políticas asociadas	Políticas y Normas de Seguridad (SPS), incluida la Política Global de Seguridad de la Información
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	La empresa comparte buenas prácticas y conocimientos en materia de ciberinteligencia, alertas etc con determinados socios. Por ejemplo, Amadeus es miembro del *Aviation Information Sharing and Analysis Center* (A-ISAC), lo que demuestra su compromiso con la confianza de los clientes y el intercambio de buenas prácticas. Además, Amadeus participa en la iniciativa RESCUE —una iniciativa conjunta para construir la próxima plataforma de migración a la nube de la Unión Europea—, centrada en la detección avanzada de bots, la inteligencia frente a ciberamenazas y el análisis automatizado de *malware*. Esto incluye la detección de redes de bots basada en aprendizaje automático, el análisis de comportamientos en entornos aislados y un sistema automatizado de investigación de fraudes.
Adopción de IA para la ciberseguridad	IRO relacionados ES3.2
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus y determinados socios
Políticas asociadas	Políticas y Normas de Seguridad (SPS), incluida la Política Global de Seguridad de la Información
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus reconoce las ventajas de incorporar herramientas de inteligencia artificial en su marco de ciberseguridad y está implantando estas tecnologías de forma activa en todas sus operaciones. A finales de 2025, la compañía dispone de más de 30 soluciones basadas en IA. La compañía emplea una estrategia combinada que integra soluciones proporcionadas por terceros y tecnologías desarrolladas internamente.

Por último, conviene señalar que la compañía mantiene una cobertura de seguros específicamente diseñada para ayudar a mitigar un posible impacto en los estados financieros derivado de la materialización de riesgos de ciberseguridad.

MDR-M - Parámetros relacionados con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Ciberseguridad

Formación en ciberseguridad

Todos los empleados de Amadeus completaron la formación en ciberseguridad en 2025, manteniendo la tasa de participación del 100 % alcanzada en 2024. NEIS 2-MDR-M p. 75

	Métricas - Ciberseguridad	
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Finalización de la formación en ciberseguridad (%)	99,50 %	99,61 %

En Amadeus, todos los empleados son inscritos automáticamente en la plataforma de formación en seguridad, tan pronto como tienen acceso a los sistemas internos. Esto garantiza que los miembros de todos los equipos participen en la formación en ciberseguridad desde el inicio.NEIS 2-MDR-M p. 77 a

La compañía realiza un seguimiento activo de las tasas de participación y finalización de cada campaña. Dado que el número de empleados incorporados a estas campañas puede variar mes a mes, Amadeus controla cuántos empleados completan la formación asignada dentro de cada ciclo. El objetivo principal es asegurar una alta tasa de finalización en cada campaña, lo que refleja el compromiso de Amadeus con una formación exhaustiva y continua en ciberseguridad para toda su plantilla.

MDR-T - Seguimiento de la eficacia de las políticas y acciones a través de objetivos - Ciberseguridad

En consonancia con los compromisos de Amadeus de integrar prácticas de ciberseguridad en la organización y reducir los riesgos asociados (véanse las secciones anteriores), el Grupo ha definido el siguiente objetivo.NEIS 2-MDR-T p. 80 a AR 24 - AR 26

Objetivos clave - Ciberseguridad

Finalización de la formación en ciberseguridad[1]	
Objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 b AR 24 - AR 26 NEIS 2-MDR-T p. 80 e AR 24 - AR 26	99 % de finalización de la formación en ciberseguridad en 2025 99,2 % de finalización de la formación en ciberseguridad en 2026
Alcance NEIS 2-MDR-T p. 80 c AR 24 - AR 26	Empleados de Amadeus
Valor de referencia y año base NEIS 2-MDR-T p. 80 d AR 24 - AR 26	95 % en 2023

[1]Véase la sección anterior, *MDR-M - Parámetros relacionados con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Ciberseguridad,* para obtener más información sobre la descripción de las metodologías y el progreso con respecto al objetivo. NEIS 2-MDR-T p. 80 e AR 24 - AR 26, NEIS 2-MDR-T p. 80 f AR 24 - AR 26, NEIS 2-MDR-T p. 80 j AR 24 - AR 26

Privacidad de datos (específico de la entidad)

NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - Impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la privacidad de datos

Lista de IRO - NEIS G1 - Específico de la entidad - Privacidad de datos				
Privacidad de datos	ES2.1	- Exposición de datos privados de los grupos de interés en las operaciones de Amadeus o en su cadena de valor	Operaciones propias	Potencial
- Impacto negativo				

Amadeus recopila y utiliza información personal de empleados, candidatos, visitantes, viajeros, contratistas y socios comerciales como parte de su actividad principal. Dado que el uso de datos está intrínsecamente vinculado al sector de los viajes, la compañía reconoce la importancia de gestionar la información personal de forma responsable.

Amadeus se compromete a tratar todos los datos personales de manera ética y conforme a la normativa con el fin de prevenir y mitigar impactos negativos asociados, como posibles filtraciones o usos indebidos de información privada, que puedan surgir tanto en sus operaciones como en las de su cadena de valor.

Para más información sobre la evaluación de doble materialidad 2025, consulte la sec*ción NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar impactos, riesgos y oportunidades materiales.*

Modelo de gobernanza de privacidad de datos

En 2025, Amadeus redefinió su marco de gobernanza de la privacidad de datos para reforzar su compromiso estratégico con la protección de los mismos. En este sentido, el programa de privacidad de Amadeus se sustenta en una sólida estructura de gobernanza que incluye la *Group Data and AI Office*, una oficina dedicada que cuenta con el apoyo de especialistas en cumplimiento de privacidad integrados en cada una de las funciones corporativas y unidades de negocio de Amadeus, así como en algunas de sus ubicaciones clave. Estos roles garantizan que las responsabilidades en materia de privacidad estén claramente definidas y se apliquen de manera sistemática en todas las regiones y unidades de negocio. La *Group Data and AI Office* es responsable de definir la visión y la estrategia de privacidad de datos, organizar los recursos dedicados al cumplimiento de la privacidad y gestionar el programa de privacidad de Amadeus. Informa periódicamente a la alta dirección y al Consejo de Administración sobre la madurez y eficacia del programa de privacidad, las investigaciones y los riesgos de cumplimiento.

Además, para mantener una supervisión independiente, Amadeus nombra Delegados de Protección de Datos cuando es necesario y establece canales directos de rendición de cuentas con la alta dirección.

Estrategia de privacidad de datos

La *Group Data and AI Office* se encarga de definir una estrategia global de privacidad conforme a los objetivos estratégicos de Amadeus y a los requisitos normativos.

El Estándar Corporativo de Privacidad desde el Diseño (*Privacy by Design Corporate Standard*) actúa como referencia en el diseño de los productos, servicios y procesos que utilizan datos personales, velando por el cumplimiento de las normas de privacidad de compañía y permitiendo la identificación de cualquier inconveniente. En cada nueva actividad, producto, servicio o *software* que utilice datos personales, se realiza una Evaluación de Privacidad Inicial para garantizar que se

evalúan y abordan los riesgos de privacidad desde las etapas iniciales. Si el uso de los datos pudiera implicar riesgos particularmente elevados para las personas cuyos datos personales vayan a procesarse, pueden requerirse comprobaciones adicionales (p. ej., pasos de seguridad o medidas de protección adicionales).

Amadeus no solo aspira a cumplir las normas; su objetivo es que la protección de los datos personales ocupe un lugar central en su actividad empresarial.

Procesos para colaborar con los grupos de interés en materia de impactos – Derechos de los interesados

Cuando actúa como responsable del tratamiento, Amadeus respeta los derechos de los interesados con arreglo a la legislación aplicable. La empresa integra estos derechos en el desarrollo de sus productos, servicios y procesos y, cuando es necesario, informa claramente a los interesados —a través de cada declaración de privacidad— sobre dónde y cómo pueden ejercer sus derechos.

Para respaldar este compromiso, Amadeus pone a disposición pública sus avisos de privacidad y avisos legales en un único lugar, fácilmente accesible, en la página web de Amadeus. Estos documentos exhaustivos proporcionan información clara y relevante donde se incluyen detalles sobre cómo se gestionan los datos personales, los tipos de información procesada, los métodos de recopilación de datos, los periodos de conservación, así como el uso, tratamiento y protección de datos y otros temas relevantes.

Los avisos de privacidad se organizan conforme a cada tipo de actividad específica, lo que permite a Amadeus ofrecer avisos de privacidad diferenciados y adaptados a cada área[111]:

Aviso de privacidad del GDS de Amadeus para viajeros	Aviso de privacidad para socios comerciales	Declaración de privacidad de amadeus.com
Informa sobre el tratamiento de los datos personales de los viajeros en el sistema Amadeus.	Informa sobre cómo Amadeus trata los datos personales de sus socios comerciales.	Informa sobre el tratamiento de los datos personales en el sitio web de Amadeus.
Aviso de *cookies* de Amadeus	Aviso de privacidad - Amadeus Careers Site	Aviso de privacidad para eventos de Amadeus
Informa sobre qué son las *cookies*, qué *cookies* pueden instalarse al visitar amadeus.com y cómo gestionarlas.	Informa sobre el tratamiento de los datos personales de los candidatos.	Información básica sobre el tratamiento de datos personales en el marco de los eventos de Amadeus.

Amadeus cuenta con un proceso para gestionar las solicitudes de privacidad realizadas por los interesados. La empresa garantiza que los interesados puedan solicitar fácilmente el acceso, la rectificación, la supresión o la limitación del tratamiento de sus datos personales, así como oponerse a su tratamiento. Amadeus también permite que los interesados contacten directamente con el Delegado de Protección de Datos (DPO) correspondiente en caso de que tengan dudas sobre cómo se han abordado sus derechos.

Además, la empresa pone a disposición de los grupos de interés el canal Speak Up para que estos puedan plantear preguntas o informar de cualquier incidencia relacionada con la privacidad, la seguridad o las políticas de la compañía (para más información, consulte la sección *Canal Speak Up de Amadeus e investigaciones)*.

[111] Consulte https://amadeus.com/en/policies/amadeus-policies.

MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Privacidad de datos

Uno de los pilares más importantes del programa de privacidad de Amadeus es el Marco de Cumplimiento de la Privacidad de Amadeus. Este marco incluye la principal política de privacidad, un conjunto de normas corporativas y empresariales, y una serie de procesos para promover el máximo nivel de cumplimiento en materia de privacidad al procesar datos personales. Durante su elaboración, Amadeus se adhiere a los marcos regulatorios y a las leyes de privacidad aplicables, como el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea[112].

Políticas clave - Privacidad de datos

Política de Privacidad		IRO relacionado	ES2.1
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	Esta política describe las obligaciones de Amadeus al procesar datos personales, incluido el cumplimiento legal y el respeto de los derechos de las personas. Refleja el compromiso de Amadeus con la transparencia, la responsabilidad y el respeto de los derechos de privacidad de las personas en todas las operaciones. La política incluye los principios de privacidad que deben seguirse a este respecto. En particular: • Legalidad • Transparencia • Proporcionalidad • Privacidad desde el diseño • Respeto de los derechos de las personas • Seguridad Además, la política describe el modelo de gobernanza de la privacidad. Por último, se describen los mecanismos de supervisión del cumplimiento, así como las consecuencias en caso de incumplimiento. La política se complementa con: • Normas corporativas, que ofrecen directrices más detalladas sobre ciertos aspectos de cumplimiento en materia de privacidad aplicables a toda la organización. • Normas empresariales, que ofrecen directrices más detalladas sobre ciertos aspectos de cumplimiento en materia de privacidad aplicables a una unidad, pero no a todas. • Procesos, que describen los pasos a seguir en situaciones específicas.		

MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Privacidad de datos

Para garantizar que las políticas y procedimientos de protección de datos funcionen correctamente, Amadeus ha puesto en marcha determinadas prácticas. Estas contribuyen a prevenir, reducir y mitigar posibles impactos negativos y a garantizar la protección de la privacidad de las personas.

Al diseñar sus productos y servicios, Amadeus incluye consideraciones de privacidad desde las etapas iniciales. Para ello, la compañía comprueba cuidadosamente cualquier riesgo de privacidad en las primeras fases del proceso de desarrollo.

Amadeus recopila exclusivamente los datos necesarios. Asimismo, hay definidas reglas claras sobre el tiempo de conservación de los datos y su eliminación.

Acciones clave - Privacidad de datos

Seguimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con la privacidad de datos		IRO relacionado	ES2.1
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	Política de Privacidad		

[112] Para más información sobre las políticas, véase la sección *MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad.*

Acciones clave - Privacidad de datos

Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus realiza un seguimiento activo de los cambios en las leyes y reglamentos sobre privacidad aplicables en todo el mundo para actualizar los principios, procesos y prácticas de privacidad cuando sea necesario. En 2025, un equipo especializado en regulación de la privacidad ha sido el responsable de hacer un seguimiento de los cambios normativos en la materia a nivel global. Cualquier actualización normativa relevante para Amadeus es señalada y reportada a la *Group Data and AI Office*. La implementación de los requisitos regulatorios ayuda a la compañía a prevenir y mitigar impactos negativos potenciales relacionados con la privacidad de datos.		
Auditorías de privacidad		IRO relacionado	ES2.1
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus		
Políticas asociadas	Política de Privacidad		
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	El cumplimiento de los requisitos derivados del Programa de Cumplimiento de Privacidad se supervisa periódicamente mediante el uso de KPI y auditorías específicas y regulares, ejecutadas por *Goup Internal Audit* o por una entidad externa independiente. En 2025, se han supervisado los KPI y, además, el equipo de *Group Internal Audit* ha ejecutado dos auditorías.		
Formación y sensibilización en temas relacionados con la privacidad de datos		IRO relacionado	ES2.1
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Personal propio		
Políticas asociadas	Política de Privacidad		
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Los empleados de Amadeus realizan periódicamente formaciones obligatorias para conocer las políticas y los procedimientos de privacidad, donde se abordan cuestiones como, por ejemplo, qué se considera un dato personal o conceptos como la anonimización y minimización de datos. A lo largo del año, Amadeus también organiza actividades de sensibilización, entre las que destaca especialmente la Privacy Week. El tema de la Privacy Week 2025 fue "Convertir la privacidad en un diferenciador estratégico", resaltando el papel fundamental del cumplimiento de la privacidad en Amadeus. Durante esta semana, los empleados de todo el mundo pudieron participar en distintas actividades —p. ej., eventos en directo, seminarios web y sesiones breves de formación—.		
Privacidad de datos - Evaluación y requisitos para proveedores y terceros		IRO relacionado	ES2.1
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Proveedores y terceros		
Políticas asociadas	Política de Privacidad		
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus aplica un proceso exhaustivo y unificado para evaluar, incorporar y supervisar a proveedores y terceros que manejan datos personales. Todas las entidades deben cumplir las políticas documentadas de seguridad de la información y las normativas aplicables, como el RGPD de la UE. Para garantizar en todo momento el cumplimiento regulatorio y abordar los cambios en los estándares normativos, se establecen estrictos requisitos contractuales y se ejecutan auditorías de forma periódica. En 2025, Amadeus ha reforzado aún más su marco de gestión de riesgos, integrando proactivamente principios de privacidad en las operaciones de terceros. Este enfoque subraya el compromiso de Amadeus de realizar un tratamiento ético de los datos y mantener la confianza de sus grupos de interés.		

MDR-M - Parámetros relacionados con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Privacidad de datos

Incidentes de privacidad críticos

Amadeus debe cumplir con obligaciones contractuales y legales para proteger los datos personales y, de acuerdo a lo dispuesto en la legislación correspondiente, informar a los clientes, autoridades y/o individuos afectados en el supuesto de que dichos datos se vieran comprometidos[113].

Durante el año de reporte, Amadeus no recibió ninguna reclamación sustanciada relacionada con vulneraciones de la privacidad de los clientes ni con pérdidas de datos de clientes[114]. GRI 418-1 a.i, GRI 418-1 a.ii, GRI 418-1 b

[113] Amadeus ha definido un proceso interno que debe seguirse en caso de que se produzca un incidente de privacidad.
[114] El caso reportado en el informe relativo al ejercicio 2024 continua abierto.

El equipo de *Group Data* se encarga de recopilar estas cifras internamente, siguiendo un proceso interno establecido y de acuerdo con las directrices de las autoridades competentes en materia de protección de datos.

Formación en privacidad

En relación con la formación en privacidad:

	Métricas - Formación en privacidad NEIS 2-MDR-M p. 75	
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Tasa de finalización de la formación en privacidad (%)	88,0 %	98,6 %

En 2025, se ha actualizado la metodología empleada para calcular los parámetros relacionados con la formación obligatoria. Anteriormente, estos parámetros se obtenían a partir de KnowBe4. Consciente de la necesidad de facilitar un mayor grado de exhaustividad, el enfoque actualizado incorpora ahora datos extraídos de todos los sistemas de formación disponibles en Amadeus (plataformas de aprendizaje, herramientas, etc.), lo que refleja el volumen y el alcance total de las actividades formativas en toda la organización. NEIS 2-MDR-M p. 77 a

MDR-T - Seguimiento de la eficacia de las políticas y acciones a través de objetivos - Privacidad de datos

Amadeus está comprometido con unas prácticas empresariales responsables y mejora regularmente sus procesos y objetivos utilizando estándares del sector para prevenir y mitigar posibles impactos relacionados con la privacidad de datos. NEIS 2-MDR-T p. 80 a AR 24 - AR 26

	Objetivos clave - Privacidad de datos
Tasa de finalización de la formación en privacidad[1]	
Objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 b AR 24 - AR 26 NEIS 2-MDR-T p. 80 e AR 24 - AR 26	90 % de finalización de la formación en privacidad en 2026
Alcance NEIS 2-MDR-T p. 80 c AR 24 - AR 26	Empleados de Amadeus
Valor de referencia y año base NEIS 2-MDR-T p. 80 d AR 24 - AR 26	95 % en 2023

[1]Para obtener más información sobre este parámetro y su progreso en 2025, consulte la sección anterior *MDR -M - Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Privacidad de datos.* NEIS 2-MDR-T p. 80 e AR 24 - AR 26, NEIS 2-MDR-T p. 80 f AR 24 - AR 26, NEIS 2-MDR-T p. 80 j AR 24 - AR 26
[2] Consulte el apartado anterior, en el que se detallan las modificaciones introducidas en la metodología de cálculo. NEIS 2-MDR-T p. 80 i AR 24 - AR 26

La información sobre la metodología utilizada para definir el objetivo, la forma en que Amadeus ha tenido en cuenta la opinión de los grupos de interés, así como el seguimiento que realiza el Grupo se incluyen en las secciones *Objetivos relacionados con la sostenibilidad, en la NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor*, donde figuran otros detalles, y en la *NEIS 2 GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión.*,

Inteligencia artificial (específico de la entidad)

NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - Impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la inteligencia artificial

Lista de IRO - NEIS G1 - Específico de la entidad - Privacidad de datos				
Inteligencia artificial	ES4.1	+ Uso responsable de la inteligencia artificial	Operaciones propias	Real
	ES4.2	- Desarrollo inadecuado de competencias en IA		Potencial

+ Impacto positivo
- Impacto negativo

En los últimos años, la inteligencia artificial (IA) ha cobrado cada vez más importancia, especialmente en el sector de los viajes, y se espera que su influencia siga creciendo. Amadeus reconoce tanto las ventajas como las oportunidades que ofrece la IA, al tiempo que se mantiene atento a cualquier posible efecto sobre la compañía y sus grupos de interés.

Para abordar esta cuestión, Amadeus está incorporando innovaciones tecnológicas basadas en inteligencia artificial y estableciendo firmes mecanismos de protección. Apoyándose en el Marco de Uso Responsable de la IA (*Responsible AI Framework*), la compañía vela por un uso seguro, ayuda a sus *partners* a integrar estas herramientas y mantiene directrices éticas claras para reforzar el papel beneficioso de la IA en todo el sector.

Sin embargo, Amadeus también es consciente de los posibles retos asociados. Una formación insuficiente en tecnología e IA podría frenar el desarrollo profesional de los empleados, lo que, a su vez, podría tener un impacto en la compañía. Para enfrentar este desafío, resultan fundamentales esfuerzos ágiles y centrados en el desarrollo de habilidades.

La evaluación de doble materialidad de Amadeus, efectuada en 2025, refleja estos resultados. En la sección *NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales* se describe el proceso de identificación y evaluación de IROs materiales.

Modelo de gobernanza de la inteligencia artificial

Amadeus ha implementado un marco de gobernanza de la IA que busca maximizar sus ventajas al mismo tiempo que mantiene su compromiso hacia un uso responsable.

- La *AI Office* actúa como órgano transversal que dirige y desempeña un papel central en la supervisión de la implementación de la IA dentro de la organización para maximizar su valor. La *AI Office* permanece flexible y lista para para responder ante cambios de prioridades, oportunidades emergentes y nuevos desafíos, y proporciona actualizaciones periódicas a la alta dirección.
- El *AI Center of Excellence* contribuye mediante sus capacidades en investigación y exploración con el objetivo de ampliar el conocimiento, y respaldar el desarrollo de activos tecnológicos innovadores que impulsen el crecimiento futuro de Amadeus.
- La *Group Data & AI Office* es responsable de diseñar y mantener el *Responsible AI Framework*, incluyendo el diseño y la gestión de políticas y procesos para garantizar el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de IA (incluido, en particular, el Reglamento de IA de la UE) y de los Principios Éticos de la IA de Amadeus.
- El *AI Advisory Board* reúne provenientes de áreas jurídicas, técnicas, operativas y de productos, junto a representantes de la *AI Office* y del *AI Center of Excellence*, con el fin de

llevar a cabo evaluaciones y ofrecer orientación sobre usos y sistemas de IA complejos que impliquen altos niveles de riesgo.

El *Responsible AI Framework* de Amadeus se refuerza mediante la designación de especialistas en cumplimiento de IA integrados en cada una de las unidades de negocio. Estas personas son responsables de velar por que dicho marco se aplique correctamente en todos los equipos y ubicaciones a nivel mundial.

Es importante mencionar que Amadeus es signatario del Pacto sobre la IA, reflejando su compromiso con un desarrollo ético de la IA, el cumplimiento normativo y la colaboración con otros grupos de interés del ecosistema.

Estrategia de inteligencia artificial

En Amadeus, la IA constituye un elemento clave dentro de su estrategia. La compañía lleva más de una década invirtiendo en IA y actualmente está expandiendo su uso para optimizar los servicios ofrecidos tanto a viajeros como a trabajadores del sector turístico y a sus propios trabajadores. La IA ocupa un lugar primordial en la lista de prioridades de Amadeus y se refuerza mediante colaboraciones robustas.

Con una visión de futuro, Amadeus continúa avanzando mientras se adapta a los avances tecnológicos y adopta nuevos desarrollos. Gracias a la IA la compañía desempeña un papel clave en la evolución del ámbito de los viajes, dando especial importancia a la responsabilidad, la seguridad y la sostenibilidad. Amadeus trabaja para lograr estos objetivos comprometiéndose con la aplicación de prácticas éticas, innovadoras y en cumplimiento de la normativa.

La IA forma parte de la estrategia y hoja de ruta de sostenibilidad 2026-2027 de Amadeus.

Procesos para colaborar con los grupos de interés en materia de impactos - Inteligencia artificial

Amadeus cuenta con distintos canales para que los empleados puedan comunicar consultas o inquietudes relacionadas con la IA. Esto incluye direcciones de correo específicas para comunicaciones internas directas que permiten gestionar preguntas y comentarios sobre las políticas y prácticas de IA. La compañía también cuenta con un sólido sistema de notificación de incidentes adaptado para monitorizar, detectar y gestionar incidentes relacionados con la IA.

Además de estos canales formales, Amadeus entiende la importancia del diálogo abierto en torno a la eficacia y el impacto de la IA. Recibir comentarios es un indicador clave de éxito y se anima a los empleados a compartir internamente sus experiencias y sugerencias para contribuir al uso responsable de estas tecnologías.

Amadeus trabaja estrechamente con todo el ecosistema de los viajes. En el marco de este diálogo continuo, en los últimos años la IA se ha consolidado como un elemento central de colaboración.

Asimismo, se invita a los grupos de interés a comunicar cualquier incumplimiento relacionado con las políticas de IA a través del canal Speak Up, un mecanismo confidencial que garantiza que las inquietudes éticas y las posibles violaciones de políticas se aborden de manera rápida y transparente, reforzando el compromiso de Amadeus con una gobernanza responsable de la IA.

MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Inteligencia artificial

Amadeus trata de equilibrar los beneficios de la IA con la protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales. Para ello, la definición de políticas y procesos constituye uno de los componentes centrales del Programa de Cumplimiento de IA.

Políticas clave - Inteligencia artificial

Política de IA de Amadeus	
Descripción y objetivos NEIS 2-MDR-P p. 65 a	La Política de IA de Amadeus establece el marco para el desarrollo, la implementación y uso de la inteligencia artificial, garantizando que estas actividades se ajustan a los valores éticos y a todas las normas legales aplicables, como el Reglamento de IA de la UE. Esta política explica el concepto de ética relacionado con la IA en Amadeus y presenta seis principios fundamentales y directrices que orientan tanto la creación como el uso de estas herramientas:
IRO materiales relacionados	ES4.1

Ética desde el diseño

Equidad y supervisión humana	Privacidad y seguridad	Rendición de cuentas
Las herramientas de IA deben tratar a todas las personas con equidad e incluir mecanismos de supervisión humana. Equidad significa que los sistemas de IA deben tratar a todas las personas con equidad y tomar decisiones basándose en datos representativos y libres de sesgos.	Las herramientas de IA deben proteger la privacidad y la seguridad de los datos, respetando la legislación pertinente y aplicando medidas de seguridad sólidas. Deben ofrecer garantías explícitas a los usuarios sobre el uso y la protección de sus datos personales.	Los humanos deben mantener el control sobre las herramientas de IA, con responsabilidades y roles claramente definidos. Deben establecerse normas de rendición de cuentas para garantizar que los sistemas de IA no constituyan la autoridad final en ninguna decisión.
Fiabilidad y seguridad	**Transparencia**	**Sostenibilidad**
Las herramientas de IA deben funcionar de forma fiable y segura, con pruebas y procesos de mantenimiento rigurosos, y coherentes tanto en circunstancias normales como en condiciones inesperadas.	Las herramientas de IA han de ser explicables y transparentes y contar con documentación e instrucciones claras. Las personas que utilicen sistemas de IA deben tener claro cuándo, por qué y cómo deciden implementarlos.	Las herramientas de IA deben desarrollarse y utilizarse de forma sostenible para el medio ambiente.

La política ofrece directrices específicas para IA generativa y pone el énfasis en aspectos como la protección de datos sensibles, la necesidad de transparencia y la importancia de evaluar de forma crítica los resultados generados por IA.
Por último, también detalla la estructura de gobernanza de la IA, los procedimientos a seguir y las consecuencias en caso de incumplimiento.

Vinculada a la Política de IA, la compañía también ha establecido un estándar específico de seguridad en IA.

Por último, tal como se menciona en la sección *S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio - Formación y desarrollo de habilidades, incluida la atracción y retención de talento,* Amadeus reconoce su compromiso por impulsar el desarrollo de sus empleados, ofreciendo oportunidades de aprendizaje enfocadas en las habilidades más actuales y esenciales, incluyendo aquellas relacionadas con la IA[115].

[115] IRO material relacionados: ES4.2

MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Inteligencia artificial

De acuerdo con los compromisos establecidos en sus políticas, Amadeus impulsa avances en IA manteniendo seis principios éticos fundamentales: equidad y supervisión humana, privacidad y seguridad, fiabilidad y seguridad, sostenibilidad, transparencia y rendición de cuentas[116]. Estos principios rectores garantizan que un uso responsable y beneficioso tanto para la compañía como para el conjunto del sector de los viajes. Por otra parte, Amadeus se compromete a dotar a su plantilla de los conocimientos necesarios sobre IA, asegurándose de que el progreso tecnológico impulse el desarrollo profesional. Para alcanzar estos objetivos, la organización ha implantado iniciativas y programas de formación específicos.

Acciones clave - Inteligencia artificial

Monitoreo de las regulaciones de IA y aplicación del *Responsible AI Framework*	IRO relacionados ES4.1
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de IA
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Al mantener una vigilancia continua sobre las normativas relacionadas con la inteligencia artificial y las prácticas más destacadas del sector, Amadeus asegura que su enfoque se mantenga responsable, eficiente y alineada con los valores éticos esenciales. La compañía ha desarrollado un *Responsible AI Framework* diseñado para cumplir las obligaciones y artículos establecidos en la ley de IA de la UE. Mantenerse al día en los cambios de normativa, permite a la compañía anticiparse a los nuevos requisitos legales en materia de equidad, privacidad, seguridad, fiabilidad, transparencia, sostenibilidad y rendición de cuentas. Esta actitud proactiva permite a Amadeus adaptar sus políticas y salvaguardas técnicas a nivel interno antes de que la normativa sea obligatoria, lo que refuerza la confianza de los grupos de interés.
Definición e implementación de sistemas de IA	**IRO relacionados ES4.1**
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de IA, marco de uso aceptable de IA generativa, norma de seguridad de IA
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	Amadeus ha establecido mecanismos sólidos para garantizar la identificación y clasificación precisa de todos los sistemas de IA que actualmente se desarrollan o se utilizan en la organización. • Inventario de IA: El elemento central de este enfoque es el Inventario de IA de Amadeus, donde se recopilan todos los casos de uso de IA. • Alfabetización en IA: Asimismo, se dota a los grupos de interés con las herramientas y conocimientos necesarios para evaluar correctamente los sistemas y casos de uso de IA, mitigar riesgos potenciales y evitar casos de uso prohibidos que podrían acarrear daños significativos. • Los especialistas en IA de la compañía —que actúan como expertos clave en el *Responsible AI Framework* en distintas unidades, sedes y equipos— son responsables de garantizar la correcta implementación del marco en las operaciones diarias y actúan como un vínculo esencial entre los procesos de cumplimiento de IA y el conjunto de la organización Amadeus. Expertos en materia jurídica y de privacidad revisan cada caso de uso para salvaguardar los derechos fundamentales, incluyendo la protección de datos, la no discriminación y el uso ético. La compañía ha definido un proceso para identificar y definir sistemas y casos de uso de IA que siguiendo una serie de pasos establecidos. Este enfoque estructurado permite que Amadeus identifique y aborde proactivamente las áreas de riesgo y siente las bases para una adopción responsable de la IA y un cumplimiento continuo. Como resultado de este mecanismo de gobernanza y revisión, en 2025 se revisaron más de 400 casos de uso de IA en toda la organización. Además, la compañía está valorando el establecimiento de medidas concretas para garantizar la supervisión humana a lo largo del ciclo de vida de los sistemas de IA de alto riesgo, lo que incluye, entre otros mecanismos, comprobaciones obligatorias basadas en el principio de los cuatro ojos, herramientas de interfaz humano-máquina, capacidades de anulación de decisiones, mecanismos a prueba de fallos, formación especializada y supervisión basada en el riesgo.
Evaluación de seguridad de IA	**IRO relacionados ES4.1**
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Grupo Amadeus

[116] Amadeus ha revisado el posible impacto de sus productos y servicios en los derechos fundamentales que se recogen en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Según los resultados de este análisis, Amadeus determina que es muy poco probable que el uso o desarrollo de inteligencia artificial tenga efectos adversos sobre estos derechos.

Políticas asociadas	Política de IA, norma de seguridad de IA
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR 22 NEIS 2-MDR-A p. 68 e	La evaluación de seguridad de IA es un punto de control obligatorio diseñado para identificar, prevenir y mitigar riesgos asociados con soluciones de IA. Se aplica a todos los casos de uso de IA, ya sea al crear aplicaciones internas, aplicaciones orientadas a clientes o al integrar servicios de IA de terceros. Esta evaluación aplica controles de seguridad mediante plantillas estandarizadas y la colaboración entre la organización de seguridad y los especialistas en IA empresarial. Complementa otras evaluaciones de riesgo (p. ej., el modelado de amenazas) centrándose específicamente en los componentes de IA del sistema. A lo largo de este proceso, Amadeus logra que cada iniciativa de IA cumpla con buenas prácticas de seguridad, reforzando su compromiso con sus principios éticos.

Formación y concienciación en IA	IRO relacionados ES4.1, ES4.2
Alcance NEIS 2-MDR-A p. 68 b	Empleados del Grupo Amadeus
Políticas asociadas	Política de Equipo Humano, Política de IA
Descripción NEIS 2-MDR-A p. 68 a AR	Formación en uso responsable de la IA
	La compañía ha desarrollado —y continúa ampliando— programas de formación específicos para concienciar a los empleados sobre el cumplimiento en materia de IA. Esto incluye: • Formaciones de concienciación general: módulos obligatorios para todos los empleados. • Formaciones basadas en roles: para equipos que implementan, desarrollan o utilizan determinados sistemas de IA, como desarrolladores, responsables de casos de uso de alto riesgo y otros grupos identificados, incluidos recursos jurídicos y de cumplimiento normativo. • Formaciones dirigidas a la alta dirección. En particular, en 2025 se impartieron dos campañas de formación obligatorias para todos los empleados: • *Ready for AI Compliance,* campaña para formar al personal ante el cambiante panorama regulatorio. • *AI Policy*, campaña dirigida a todos los empleados de Amadeus que explica cómo afecta la Ley de IA de la UE y cómo la Política de IA de Amadeus garantiza un uso responsable, ético y legal de la IA. Por último, cabe destacar que Amadeus también ha puesto en marcha una estrategia de comunicación que guía a los empleados en cada fase de la preparación para el cumplimiento. Al situar el uso responsable de la IA en el centro de sus programas formativos, Amadeus promueve activamente la integración de los principios éticos en las actividades habituales de la plantilla.
	Mejora de competencias de los empleados en IA
	Amadeus ha definido una serie de líneas de trabajo específicas orientadas tanto a aumentar la concienciación como a construir una base sólida de conocimientos de IA en toda la organización. Además, la compañía integra profundamente el uso responsable de la IA en sus itinerarios formativos: • *Generative AI for Everyone:* Sesiones introductorias sobre las capacidades y limitaciones de la IA. • *Tool Training*: Sesiones prácticas con plataformas como Copilot y GitHub Copilot, haciendo hincapié en el uso seguro y ético. Los empleados pueden acceder a plataformas digitales de aprendizaje —como Coursera, O'Reilly, LinkedIn Learning, Pluralsight, KnowBe4 y el Global Learning Hub— para cursar formación avanzada en IA y otras disciplinas afines. Asimismo, los empleados pueden participar en programas de formación específicos de IA. Por ejemplo, en 2025 tuvieron la oportunidad de asistir a distintos talleres —entre ellos, sesiones formativas sobre agentes de Copilot— que reunieron a más de 1.458 participantes. Adicionalmente, mediante el *AI Hub*, los empleados tienen acceso a una plataforma dedicada con documentación esencial, políticas, materiales de formación y procesos relacionados con IA. Este hub funciona como un punto único de referencia, garantizando que todos dispongan de las herramientas necesarias para mantener los estándares de Amadeus y fomentar una innovación en IA responsable. Este enfoque se complementa con otras iniciativas como el *AI Center of Excellence*, que presta apoyo —mentoring, orientación de expertos, etc.— a los empleados involucrados en proyectos de IA, fomentando una cultura de aprendizaje continuo e innovación y, a su vez, incorporando valores y principios éticos y responsables. Además de los recursos mencionados anteriormente, los empleados pueden interactuar y compartir perspectivas y debatir sobre IA a través de iniciativas como *Conversational & Generative AI Community*. A lo largo de 2025, se celebraron distintas sesiones de conocimiento sobre IA y seminarios web, que reunieron a 1.573 asistentes únicos. Mediante una oferta de formación y programas de concienciación especializados, Amadeus aborda proactivamente los posibles impactos negativos que pudiera tener la IA en el desarrollo de la carrera profesional. Estas iniciativas favorecen el desarrollo de competencias en IA y la mejora de las perspectivas laborales, así como el crecimiento profesional a medida que evoluciona la tecnología.

MDR-M - Parámetros relacionados con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Inteligencia artificial

Mediante el seguimiento de las oportunidades de formación en IA, Amadeus garantiza que los empleados tengan acceso a recursos de aprendizaje y programas de desarrollo de competencias en el ámbito. De esta manera, la compañía tiene la capacidad de detectar qué trabajadores participan en formaciones sobre IA, hacer un seguimiento de su avance con el paso del tiempo y reconocer posibles brechas en sus habilidades. NEIS 2-MDR-M p. 75

Como ya se ha señalado, algunos programas abordan específicamente el uso responsable de la IA.

Parámetros - Inteligencia artificial NEIS 2-MDR-M p. 75	
	A 31 de diciembre de 2025
Empleados únicos formados en mejora de competencias de IA (número)[1]	6.612
Empleados que reciben formación en uso responsable de la IA (%)[2]	73,0 %

[1]Este parámetro se ha calculado exclusivamente a partir de las cifras registradas en los sistemas ordinarios del Grupo (Workday).
Debe señalarse que los empleados únicos contabilizados en este parámetro han participado en una o varias actividades formativas, siendo la tasa de finalización de la formación en IA del 79,6 %. NEIS 2-MDR-M p. 77 a

[2]Los empleados acceden a los cursos a través del Sistema Ordinario del Grupo (Coursera, O'Reilly, LinkedIn Learning, Pluralsight, Workday, etc.). Los datos se registran y consolidan en Workday.NEIS 2-MDR-M p. 77 a

MDR-T - Seguimiento de la eficacia de las políticas y acciones a través de objetivos - Inteligencia artificial

Amadeus reconoce la importancia de establecer objetivos claros alineados con la Política de IA para garantizar una adopción ética, eficaz y responsable de las tecnologías de IA. La empresa se compromete a proporcionar a los empleados los conocimientos, habilidades técnicas y competencias esenciales para utilizar soluciones de IA de forma responsable y competente. Este enfoque contribuye a amplificar los impactos positivos relacionados. NEIS 2-MDR-T p. 80 a AR 24 - AR 26

Objetivos clave - Uso responsable de la IA

Formación en uso responsable de la IA[1]	
Objetivo NEIS 2-MDR-T p. 80 b AR 24 - AR 26 NEIS 2-MDR-T p. 80 e AR 24 - AR 26	>85 % de empleados reciben formación en uso responsable de la IA para 2026
Alcance NEIS 2-MDR-T p. 80 c AR 24 - AR 26	Empleados de Amadeus
Valor de referencia y año base NEIS 2-MDR-T p. 80 d AR 24 - AR 26	73 % en 2025

[1]Para obtener más información sobre este parámetro y su progreso en 2025, consulte la sección anterior *MDR -M - Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - IA*. NEIS 2-MDR-T p. 80 f AR 24 - AR 26

Amadeus se ha marcado como objetivo desplegar un programa global de mejora de competencias en IA para garantizar una adopción responsable de la IA, reforzar la confianza y las capacidades de los empleados y fomentar una mentalidad de co-inteligencia que impulse la productividad y la innovación.

Anexo I - Requisitos de divulgación de información no financiera y diversidad (Ley 11/2018)

Introducción

Amadeus ha elaborado el Estado de Información No Financiera y la información de sostenibilidad 2025 de conformidad con la CSRD y las NEIS, aplicando determinadas exenciones, tal como reconoce el citado Acto Delegado "Quick-Fix". Este informe se ha completado con elementos específicos de la Ley 11/2018, incluidos en el presente anexo. En consecuencia, aunque algunos asuntos no sean materiales para Amadeus según los resultados de la evaluación de doble materialidad[117], la compañía facilita a continuación detalles sobre determinados parámetros e información incluidos en la Ley 11/2018.

1. Información medioambiental

Desde 2009, el Sistema de Gestión Ambiental de Amadeus (EMS) es la herramienta que usa la compañía para medir, reportar y mejorar los resultados ambientales de sus operaciones, incluidos los aspectos relacionados con la electricidad —tanto la renovable autogenerada como el abastecimiento activo de electricidad renovable—, los combustibles fósiles, las emisiones de CO_2, los gases refrigerantes, el agua y los residuos. En la sección *Parámetros en relación con la mitigación del cambio climático* se han incluido más detalles sobre el EMS.

Procedimientos de evaluación y certificación ambiental

Nota: No material para Amadeus, pero se encuentra incluido en la Ley 11/2018

Algunas sedes de Amadeus cuentan con certificaciones medioambientales. A este respecto, el Centro de Datos de Amadeus ubicado en Alemania obtuvo la extensión de la certificación conforme a la norma EN 50600, el reciente estándar de la Unión Europea para centros de datos que posee un alcance superior y presenta requisitos más estrictos. Esta certificación es válida hasta 2026. Para más información al respecto, consulte la sección *Divulgación de información de conformidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento de Taxonomía).*

Además de la EN 50600, Amadeus ha obtenido una certificación adicional conforme a la norma internacional ISO/IEC 22237 (Tecnología de la información - Instalaciones e infraestructuras de centros de datos). Este estándar internacional establece los requisitos previos fundamentales para garantizar que los centros de datos puedan planificarse, construirse y operarse conforme a los mismos principios a nivel global en el futuro. Con este enfoque, la ISO/IEC 22237 cubre aspectos de las instalaciones e infraestructuras de centros de datos, incluidos los requisitos en cuanto a disponibilidad y seguridad, así como la eficiencia energética y la sostenibilidad de las infraestructuras físicas.

De conformidad con los requisitos legales, se realizan auditorías energéticas cada cuatro años en distintas sedes de Amadeus, entre ellas las de Bad Homburg, Barcelona, Londres, Madrid, Niza y Sofía. Asimismo, determinadas oficinas de Amadeus han obtenido certificaciones de eficiencia energética o de edificación sostenible, como la certificación *LEED Gold* en la sede de Bangkok y la certificación *BREEAM* en Madrid.

[117] Consulte las secciones *IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales* y *SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.*

Contaminación

Nota: No material para Amadeus, pero se encuentra incluido en la Ley 11/2018.

Debido a la naturaleza de sus operaciones, Amadeus no considera que la contaminación sea un aspecto material para la compañía. Cuando resulta exigible, Amadeus cumple la normativa local mediante la implantación de controles sobre las fuentes de emisiones atmosféricas en sus instalaciones.

Amadeus no utiliza sustancias que agoten la capa de ozono ni genera cantidades sustanciales de gases nocivos como dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno, compuestos orgánicos volátiles o partículas. En consecuencia, ninguna de estas fuentes ha producido impactos significativos. Asimismo, los riesgos y oportunidades asociados a la contaminación atmosférica se han considerado irrelevantes. Además, Amadeus ha revisado los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la contaminación a lo largo de su cadena de valor y no ha identificado ninguno que alcance la consideración de material.

Por último, las actividades de la compañía no dan lugar a impactos, riesgos u oportunidades significativos en materia de contaminación lumínica o acústica, por lo que tampoco se han clasificado como significativos.

Economía circular y gestión de residuos: medidas de reutilización, reciclaje u otras formas de prevención de la generación de residuos y el desperdicio de alimentos

Nota: No material para Amadeus, pero se encuentra incluido en la Ley 11/2018

Amadeus adopta un enfoque responsable en materia de gestión de residuos con el objetivo de reducir su generación y reforzar el reciclaje y la reutilización. La compañía aplica medidas destinadas a minimizar la generación de residuos y a impulsar el reciclaje, al tiempo que apoya iniciativas que fomentan la concienciación sobre la economía circular y los métodos adecuados de gestión de residuos.

- Aplicación a nivel mundial de sistemas de impresión mediante tarjeta identificativa del personal que reducen el uso de papel.
- Implementación generalizada de firma electrónica para contratos, lo que ha supuesto una importante reducción de la impresión de copias en papel y el uso de servicios de mensajería.
- Configuración por defecto de todas las impresoras para impresión a doble cara en blanco y negro.
- Utilización de papel reciclado cuando sea posible y envío del papel usado a reciclaje.
- Puesta en práctica de iniciativas globales en el ámbito del *marketing* para reducir el uso de papel en la publicidad, utilizando en su lugar medios digitales.
- Instalación de infraestructuras adecuadas para fomentar la separación de los residuos. Por ejemplo, en España se promueve la separación de residuos en los contenedores correspondientes.
- Sustitución de las papeleras individuales en cada puesto de trabajo por cubos compartidos para reducir los residuos.
- Campañas de comunicación para concienciar a los empleados y minimizar los residuos y el uso de plástico.
- Eliminación del uso del plástico en la medida de lo posible. Sustitución de vasos de plástico y papel de un solo uso por tazas reutilizables de vidrio o cerámica. Por ejemplo, en Manila se evita el uso de vasos de papel.

- Reutilización de pantallas de ordenador obsoletas y de otros equipos electrónicos. Gracias al *Buyback Program*, los empleados tienen la oportunidad de comprar para su uso personal los dispositivos corporativos al final de su vida útil, incluyendo portátiles, teléfonos inteligentes y tabletas, a un precio muy reducido.
- Colaboración con proveedores externos para mejorar su medición y gestión. Por ejemplo, en Bangalore, los proveedores de Amadeus transformaron las cajas de cartón y pulpa en blocs de notas y lápices reutilizables, y los devolvieron para darles un nuevo uso. En Sofía, se coordina la recogida de residuos fuera de la oficina para promover y facilitar el reciclaje.
- Donación y reciclaje de mobiliario de oficina y equipos electrónicos. En Sídney, por ejemplo, se han donado ordenadores portátiles, monitores y estaciones de acoplamiento a varias fundaciones.

Las compañías encargadas de la gestión de residuos, ya sea contratadas directamente por Amadeus o por el dueño del inmueble, tienen la responsabilidad de recolectar y tratar adecuadamente los desechos. Asimismo, proporcionan la información principal necesaria para la preparación de los reportes de residuos. En consecuencia, la medición directa de los residuos resulta compleja, ya que en ocasiones Amadeus no dispone de acceso a los recursos o a la documentación necesarios para realizar un seguimiento y una notificación precisos. Cuando Amadeus comparte oficinas con otras compañías, normalmente no es posible separar los datos de residuos generados por cada inquilino ni identificar el volumen de residuos reciclados. En contraste, los residuos derivados de actividades extraordinarias, como renovaciones o trabajos de construcción en los inmuebles, suelen registrarse; sin embargo, para asegurar la consistencia, estos residuos se informan por separado de los residuos habituales.

	Residuos - Parámetros (kg)[1]	
	2025	2024
Residuos no peligrosos	406.179	439.444
de los cuales reciclados	218.886	303.217
de los cuales compostados	61.014	39.550
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)[2]	27.816	16.804
de los cuales reciclados o donados	27.816	16.804
Residuos peligrosos[3]	11.075	26.456
de los cuales reciclados	0	3.439

[1] Todas las sedes de Amadeus a nivel global. Las cifras se han calculado teniendo en cuenta la información directa de las sedes incluidas en el EMS, más la estimación del resto de sedes.
[2] El aumento de los RAEE se debe principalmente a la inclusión de la oficina y la fábrica de Vision-Box en Lisboa en la recogida directa de datos del EMS. La metodología actual para los RAEE no incluye una extrapolación: Amadeus tiene en cuenta la cantidad de activos retirados (ordenadores portátiles, móviles) de todas sus ubicaciones, así como otros RAEE recogidos en las instalaciones monitorizadas a través del EMS.
[3] La disminución de los residuos peligrosos está relacionada principalmente con las obras realizadas en las instalaciones de Amadeus en Niza durante 2024 y 2025, así como con la sustitución de las baterías de los sistemas de alimentación ininterrumpida y otros aparatos en 2024, no requerida en 2025.

Consumo de agua

Nota: No es material para Amadeus, pero se incluye en la Ley 11/2018.

La gestión eficiente de los recursos hídricos es importante para la compañía, pese a que no se ha identificado que Amadeus o las actividades relacionadas con la cadena de valor generen impactos, riesgos u oportunidades medioambientales significativos en términos de consumo, disponibilidad o calidad del agua. No obstante, Amadeus reconoce que, en determinadas regiones o estaciones, el agua se convierte con frecuencia en un recurso escaso, especialmente el agua potable. Por ello, Amadeus monitoriza y procura minimizar el consumo de agua en determinadas sedes.

En sus oficinas a nivel mundial, Amadeus ha llevado a cabo varias iniciativas destinadas a reducir el consumo de agua:

- En el Centro de Datos de Erding, se realizan pruebas continuas de calidad del agua para mantener altos estándares de calidad. Con estos análisis y la consiguiente mejora de calidad del agua, Amadeus redujo la necesidad de añadir agua nueva en los circuitos, reduciendo así el consumo total. En 2022, se modernizó la red de agua potable, lo que permitió eliminar una larga línea de recirculación entre los edificios. Asimismo, se modernizó el sistema fotovoltaico para calentar el agua del edificio.
- Instalación de grifos con sensores de movimiento, reguladores de caudal de agua y aireadores en los baños para optimizar el consumo. Por ejemplo, en Londres se instalaron urinarios sin agua en los aseos masculinos, con un ahorro de agua anual estimado de más de 2.100 m^3.
- El uso de sistemas de riego automático por goteo ajustados al mínimo, así como plantas adaptadas al clima específico con bajo consumo hídrico son algunas de las buenas prácticas implementadas en Niza.
- Uso de electrodomésticos con un consumo eficiente de agua en cocinas, por ejemplo, en Bangalore y Madrid.
- Renovación de las bombas de agua que ha producido una mejora de la eficiencia energética con ahorros estimados de 1.000 m^3 de agua y 70 MWh en nuestra sede de Niza.
- Instalación de unidades de detección de fugas para reducir la pérdida de agua.
- Uso de sistemas condensadores avanzados para evitar malgastar agua en el sistema de refrigeración a causa de la condensación.
- Además, Amadeus lleva a cabo campañas de comunicación entre sus empleados.

El uso del agua en Amadeus se divide en tres categorías:

- Agua utilizada en las cocinas, aseos, etc., de los edificios de oficinas. La cantidad utilizada con estos fines es relativamente baja. Gracias a las medidas de mejora continua, el consumo total se ha reducido a lo largo de los años.
- Agua utilizada para el riego. En Niza, los jardines y el sistema de riego de Amadeus reducen al mínimo el consumo de agua, ya que las especies vegetales que componen el jardín están adaptadas a las condiciones locales.
- Agua utilizada para la refrigeración de servidores, especialmente en el Centro de Datos de Erding. Véase la sección *Divulgación de información de conformidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento de Taxonomía) para más información al respecto*.

	Agua - Parámetros	
	2025	2024
Consumo de agua (m^3)[1]	158.853	150.512

[1]Total de las sedes de Amadeus a nivel global.
Para los cálculos de 2025, se utilizó la información directa procedente de 14 sedes de Amadeus, que representan el 76% de la superficie total, mientras que el consumo del resto de sedes se estimó en función del consumo medio por metro cuadrado. Para los cálculos de 2024 se utilizó información directa de las 13 sedes cubiertas por el EMS y se realizaron estimaciones para el resto de ubicaciones, teniendo en cuenta el promedio de FTE.

Uso de materias primas

Nota: No es material para Amadeus, pero se incluye en la Ley 11/2018.

Amadeus no ha identificado impactos, riesgos u oportunidades asociados al uso de materias primas. No obstante, Amadeus informa voluntariamente sobre el consumo de papel, aspecto que ha sido monitorizado y gestionado de forma constante.

Estos son algunos ejemplos de iniciativas realizadas en nuestras oficinas de todo el mundo para reducir el consumo de papel:

- Instalación de sistemas de impresión mediante tarjeta identificadora personal.
- Uso de papel neutro en carbono.
- Configuración por defecto de las impresoras para impresión a doble cara en blanco y negro.
- Concienciación de los usuarios acerca del coste ambiental y económico de la impresión.
- Uso de papel reciclado.
- Envío del papel usado para su reciclaje.
- Implementación de la firma electrónica para reducir la impresión y el uso de contratos en soporte papel.
- Reducción del material publicitario impreso sustituyéndolo por medios digitales.

	Materias primas - Parámetros - Papel[1]	
	2025	2024
Consumo de papel (kg)	10.206	19.209

[1]El papel se utiliza en las sedes de Amadeus y se controla a través de un sistema global de impresión, que permite un seguimiento preciso del uso y facilita la identificación de áreas de mejora.

Protección de la biodiversidad

Nota: No es material para Amadeus, pero se incluye en la Ley 11/2018.

Dada la naturaleza de sus actividades empresariales, Amadeus no genera impactos materiales —ni positivos ni negativos— sobre la biodiversidad a través de sus operaciones directas o en el conjunto de su cadena de valor. Asimismo, los riesgos y oportunidades relacionados con la biodiversidad no se han considerado relevantes en la evaluación de doble materialidad. Ello se debe a que las instalaciones de Amadeus se encuentran en edificios de oficinas en entornos urbanos o en polígonos industriales, y su actividad principal se desarrolla en el sector tecnológico. El uso del suelo por parte de Amadeus no es intensivo y, por tanto, su contribución a la degradación del suelo es limitada.

No obstante, Amadeus ha participado en proyectos colaborativos de sostenibilidad con socios del sector y clientes para apoyar la protección de la biodiversidad. Estas actuaciones incluyen programas de reforestación e iniciativas destinadas a limpiar hábitats naturales y recoger residuos plásticos. Por ejemplo, en 2025, empleados de las oficinas de Londres e Indonesia participaron en actividades de voluntariado centradas en la conservación de hábitats. Asimismo, en Colombia, grupos de voluntarios participaron en plantaciones de árboles para proteger el entorno natural.

2. Información sobre el personal propio

Empleo

Nota: Requisitos adicionales de divulgación establecidos en la Ley 11/2018, al margen de los que se especifican en la sección *S1-6 - Características de los asalariados de la empresa*

Número de empleados por género, edad y categoría profesional a 31 de diciembre (efectivos)[1]								
	A 31 de diciembre de 2025				A 31 de diciembre de 2024			
	VP y *directores*	*Associate directors, senior managers* y *managers*	Personal	Total	VP y *directores*	*Associate directors, senior managers* y *managers*	Personal	Total
Por edad								
<30	0	32	3.247	3.279	0	48	3.513	3.561
30-50	82	5.209	7.958	13.249	79	4.963	8.080	13.122
>50	148	2.297	1.632	4.077	153	2.118	1.689	3.960
Por género								
Hombres	172	4.851	7.682	12.705	173	4.650	7.991	12.814
Mujeres	58	2.687	5.155	7.900	59	2.479	5.291	7.829

[1] Datos extraídos del sistema corporativo Workday, incluyendo a todos los empleados fijos y temporales del Grupo Amadeus IT en sociedades dependientes. Las cifras no incluyen las entidades consideradas como empresas conjuntas y asociadas. Número de empleados al final del periodo reportado. Las cifras correspondientes a la categoría de género "Otro" se incluyen en la categoría "Hombres".

Número de empleados por tipo de empleo y contrato a 31 de diciembre (efectivos)[1]						
	A 31 de diciembre de 2025			A 31 de diciembre de 2024		
	Fijo	Temporal	Total	Fijo	Temporal	Total
A tiempo completo	19.716	62	19.778	19.644	196	19.840
A tiempo parcial	826	1	827	801	2	803

[1] Los datos se han extraído del sistema corporativo Workday e incluyen a todos los empleados fijos y temporales del Grupo Amadeus IT en sociedades dependientes. Las cifras no incluyen las entidades consideradas como empresas conjuntas y asociadas. Número de empleados al final del periodo reportado.

Promedio anual de contratos por tipo de empleo y género (número de empleados)[1]						
	2025 (número de empleados, en promedio)					
	Fijo			Temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Hombres	12.435,0	240,0	12.675,0	27,5	0,0	27,5
Mujeres	7.214,5	573,5	7.788,0	39,0	1,5	40,5
	2024 (número de empleados, en promedio)					
	Fijo			Temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Hombres	11.804,5	221,5	12.026,0	104,0	1,5	105,5
Mujeres	6.828,5	571,0	7.399,5	88,0	3,0	91,0

[1] Los datos se han extraído del sistema corporativo Workday e incluyen a todos los empleados fijos y temporales del Grupo Amadeus IT en sociedades dependientes. La información proporcionada se refiere al número promedio de contratos para todos los empleados en empresas controladas. Las cifras no incluyen las entidades consideradas como empresas conjuntas y asociadas. El número de empleados promedio se obtiene sumando el número de empleados inicial y el número de empleados final y dividiéndolos por 2. Las cifras correspondientes a la categoría "Otro" se incluyen en la categoría "Hombres".

Promedio anual de contratos por tipo de empleo y edad (número de empleados)[1]						
				2025 (número de empleados, en promedio)[1]		
			Fijo			Temporal
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
<30	3.336,0	8,0	3.344,0	16,0	0,0	16,0
30-50	12.629,5	489,0	13.118,5	43,5	0,5	44,0
>50	3.684,0	316,5	4.000,5	7,0	1,0	8,0
				2024 (número de empleados, en promedio)		
			Fijo			Temporal
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
<30	3.262,0	11,5	3.273,5	128,0	1,5	129,5
30-50	11.909,0	476,5	12.385,5	59,0	1,5	60,5
>50	3.462,0	304,5	3.766,5	5,0	1,5	6,5

[1] Datos extraídos del sistema corporativo Workday, incluyendo a todos los empleados fijos y temporales del Grupo Amadeus IT en sociedades dependientes. La información proporcionada se refiere al número promedio de contratos para todos los empleados en empresas controladas. Las cifras no incluyen las entidades consideradas como empresas conjuntas y asociadas. El número de empleados promedio se obtiene sumando el número de empleados inicial y el número de empleados final y dividiéndolos por 2. Los *Associate directors* se incluyen en la categoría de *senior managers*, mientras que el Consejero Delegado se incluye en VP y *directors*.
Consulte la sección *S1-6 - Características de los asalariados de la empresa*, donde se incluyen las definiciones de empleado fijo y temporal, así como de empleado a tiempo completo y a tiempo parcial.

Promedio anual de contratos por tipo de empleo y categoría profesional (número de empleados)[1]						
				2025 (número de empleados, en promedio)[1]		
			Fijo			Temporal
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
VP y *directores*	229,5	1,5	231,0	0,0	0,0	0,0
Associate directors, *senior managers* y *managers*	6.983,5	328,0	7.311,5	13,5	0,0	13,5
Personal	12.436,5	484,0	12.920,5	53,0	1,5	54,5
				2024 (número de empleados, en promedio)		
			Fijo			Temporal
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
VP y *directores*	227,0	1,5	228,5	0,0	0,0	0,0
Associate directors, *senior managers* y *managers*	6.430,0	298,5	6.728,5	13,0	1,0	14,0
Personal	11.976,0	492,5	12.468,5	179,0	3,5	182,5

[1] Los datos se han extraído del sistema corporativo Workday e incluyen a todos los empleados fijos y temporales del Grupo Amadeus IT en sociedades dependientes. Las cifras no incluyen las entidades consideradas como empresas conjuntas y asociadas. La información proporcionada se refiere al número promedio de contratos para todos los empleados en empresas controladas. Los *associate directors* se incluyen en la categoría de *senior managers*, mientras que el Consejero Delegado se incluye en VP y *directors*.
Consulte la sección *S1-6 - Características de los asalariados de la empresa*, donde se incluyen las definiciones de empleado fijo y temporal, así como de empleado a tiempo completo y a tiempo parcial.

Despidos por edad, género y categoría profesional a 31 de diciembre (*Headcount*)[1]								
	A 31 de diciembre de 2025				A 31 de diciembre de 2024			
	VP y *directors*	*Associate directors, senior managers* y *managers*	Personal	Total	VP y *directors*	*Associate directors, senior managers* y *managers*	Personal	Total
<30	0	1	61	62	0	0	38	38
Hombres	0	1	42	43	0	0	32	32
Mujeres	0	0	19	19	0	0	6	6
Entre 30 y 50 años	0	61	192	253	0	29	122	151
Hombres	0	45	107	152	0	20	84	104
Mujeres	0	16	85	101	0	9	38	47
>50	4	46	75	125	1	29	41	71
Hombres	4	25	43	72	1	23	23	47
Mujeres	0	21	32	53	0	6	18	24

[1] Datos extraídos del sistema corporativo Workday incluyendo a todos los empleados fijos y temporales del Grupo Amadeus IT en sociedades dependientes. Las cifras no incluyen las entidades consideradas como empresas conjuntas y asociadas. Número de empleados al final del periodo reportado. No se han incluido las cifras relativas a la categoría del género "Otro".
Los *associate directors* se incluyen en la categoría de *senior managers* y *managers*. Esta tabla solo recoge los despidos involuntarios, mientras que en la sección *S1-6 - Características de los asalariados de Amadeus*, para calcular la tasa de rotación, se han incluido tanto los empleados con despidos

Remuneración

Nota: Requisitos adicionales de divulgación establecidos en la Ley 11/2018, al margen de los que se especifican en la sección *S1-16 - Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)*

La remuneración media indicada a continuación se refiere a la remuneración total objetivo, que incluye salario base, bonus anual objetivo e incentivo a largo plazo objetivo.

Cabe señalar que, en lo que respecta a la remuneración media por nivel, cada nivel está compuesto por un número de puestos diferentes con distintos rangos salariales. Asimismo, los salarios reportados reflejan la presencia global de Amadeus en múltiples ubicaciones, y se ha aplicado un tipo de cambio fijo uniforme al mes anterior a la elaboración de la información.

Las diferencias observadas entre 2025 y 2024 se ven influidas por variaciones en los tipos de cambio, cambios en la composición de la plantilla tanto por nivel como por presencia geográfica, así como por las distintas tasas de ajuste salarial aplicadas al conjunto de la plantilla.

Remuneración media por género, edad y categoría profesional[1]		
	Remuneración media por género (euros)	
	2025	2024
Mujeres	65.561 €	66.469 €
Hombres	73.282 €	74.983 €
	Remuneración media por edad (euros)	
	2025	2024
<30 años	29.858 €	31.361 €
Entre 30 y 50 años	68.353 €	70.968 €
>50 años	113.787 €	115.444 €
	Remuneración media por nivel (euros)	
	2025	2024
Nivel ejecutivo	328.443 €	324.036 €
Nivel directivo	149.524 €	154.430 €
Nivel no directivo	58.741 €	60.188 €

[1] Datos extraídos del sistema corporativo Workday incluyendo a todos los empleados fijos y temporales del Grupo Amadeus IT en sociedades dependientes.

La remuneración media de los consejeros y ejecutivos, incluida la retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otro elemento de retribución desglosada por género (euros)				
	2025		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración[1]				
Consejeros externos	147.615 €	158.185 €	134.865 €	151.321 €
Consejero ejecutivo[2]		4.370.659 €		3.985.191 €
Ejecutivos[3]	310.286 €	371.641 €	260.786 €	328.304 €

[1] La remuneración pagada a los consejeros externos consiste en una asignación fija anual para la presidencia/vocalía del Consejo, más una asignación fija anual adicional para la presidencia/vocalía de los comités del Consejo. De esta manera, la remuneración total que reciben los consejeros externos solo depende del tiempo de pertenencia al Consejo durante el año y de si también son miembros de uno o más de los comités del Consejo durante parte o todo el ejercicio.
[2] Consejero Ejecutivo incluye salario base + honorarios por pertenencia al Consejo de Administración + ahorro a largo plazo + beneficios + plan de incentivos a largo plazo + bonus anual devengado para el ejercicio en curso. A este respecto, se debe tener en cuenta que en la sección *S1-16 - Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)* se reporta todo el paquete de compensación pagado en el ejercicio 2025.
[3] Se incluye el Comité Ejecutivo de Dirección de la compañía, así como otras personas con responsabilidades de dirección (denominado "Nivel ejecutivo" en las tablas de remuneración anteriores). La remuneración media mostrada anteriormente hace referencia a la retribución total pagada durante el año correspondiente desglosada por género (salario base, bonus anual e incentivo a largo plazo percibido en el ejercicio, que puede referirse al ejercicio de desempeño anterior).

La compensación total a nivel ejecutivo aumentó con respecto a 2024, principalmente porque los incentivos a largo plazo (LTI) que consolidaron y se abonaron en 2025 arrojaron resultados superiores a los del ejercicio anterior. Estos incentivos por desempeño dentro de los LTI solo afectan a los puestos de dirección ejecutiva.

Empleados con discapacidad

Nota: Requisitos adicionales de divulgación establecidos en la Ley 11/2018, al margen de los que se especifican en la sección *S1-12– Personas con discapacidad*

	Empleados con discapacidad[1]	
	2025	2024
Número de empleados con discapacidad	309	263

[1]Datos recopilados manualmente. Para ello, se contactó con las distintas sedes de Amadeus para recopilar los datos iniciales, que luego fueron consolidades por el equipo de P&C. No incluyen datos de filiales de Amadeus que representan el 0,4 % del total de empleados de Amadeus.

Absentismo

Nota: Requisito adicional de divulgación establecido en la Ley 11/2018.

	Número de horas de absentismo[1]	
	2025	2024
Hombres	552.794	250.830
Mujeres	552.974	424.696
Total	1.105.768	675.526

[1] Un empleado se ausenta del trabajo por incapacidad de cualquier tipo, no solo como resultado de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Se excluyen las ausencias permitidas, como las vacaciones, los estudios, la maternidad o paternidad y las licencias por compasión (siguiendo los estándares de la Global Reporting Initiative).
Las horas de absentismo reportadas bajo la categoría hombres también incluyen a las reportadas bajo la categoría "Otros".
El equipo de P&C de Amadeus recopiló y consolidó los datos manualmente; no obstante, en algunas regiones como APAC y NORAM, a partir de 2025 los datos de absentismo se registran mediante sistemas internos como Workday. Téngase en cuenta que esta información no incluye filiales de Amadeus, que representan el 0,9 % del total de la plantilla. Las principales diferencias entre 2024 y 2025 se deben, fundamentalmente, a la automatización del seguimiento de los datos de absentismo por parte de estas entidades jurídicas. Asimismo, el incremento en el número de días perdidos por lesiones laborales, tal como se muestra en la tabla siguiente, constituye otro factor que contribuye a esta evolución.

Salud y seguridad

Nota: Requisitos adicionales de divulgación establecidos en la Ley 11/2018, al margen de los que se especifican en la sección *S1-14 - Parámetros de salud y seguridad*

	Tasas de lesiones relacionadas con el trabajo y enfermedades profesionales por género[1]			
	2025		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total de lesiones[2]	23	42	22	22
Índice de frecuencia[3]	1,69	1,9	1,56	0,96
Índice de enfermedades profesionales[4]	0	0	0	0
Índice de días perdidos[5]	0,02	0,05	0,04	0,004

[1]Los datos originales se han recopilado manualmente y consolidado por el equipo de P&C de Amadeus. No se han incluido las cifras relativas a la categoría del género "Otro". No se han incluido los datos de filiales de Amadeus que representan el 0,9 % del total de empleados de Amadeus. El principal factor detrás del aumento de accidentes en 2025 fueron los incidentes registrados en APAC y Francia, que también dieron lugar a un mayor número de días perdidos por estas causas.

[22] Esta tabla contiene cifras relacionadas con lesiones, así como otras cifras pertinentes. Para más información sobre accidentes y otras cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad, consulte la sección *S1-14 - Parámetros de salud y seguridad.*

[3]Índice de frecuencia calculado en función del número de lesiones/las horas efectivas trabajadas en el año* 1.000.000.

[4]Índice de enfermedades profesionales calculado en función de las enfermedades profesionales/las horas efectivas trabajadas en el año* 10.000.

[5]Índice de días perdidos calculado en función del número total de días perdidos de trabajo / las horas efectivas trabajadas en el año* 1.000.

Diálogo social - Relación con los empleados

Nota: Requisitos adicionales de divulgación establecidos en la Ley 11/2018, al margen de los que se especifican en la sección *S1-8 - Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social*

Total de trabajadores por principales países/regiones amparados por convenios colectivos[1] (porcentaje)		
País	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Francia	100,0 %	100,0 %
España	100,0 %	100,0 %
Alemania	78,5 %	78,5 %
Australia	71,7 %	72,6 %
Bulgaria	_ %	0,0 %
Colombia	_ %	0,0 %
Estados Unidos	_ %	0,0 %
India	_ %	0,0 %
Países Bajos	_ %	0,0 %
Filipinas	_ %	0,0 %
Singapur	_ %	0,0 %
Tailandia	_ %	0,0 %
Turquía	_ %	0,0 %
Emiratos Árabes Unidos	_ %	0,0 %
Reino Unido	_ %	0,0 %
Ucrania	_ %	0,0 %
Otros	17,5 %	16,9 %
Total	40,1 %	40,2 %

[1] Datos obtenidos manualmente de cada región en la que opera Amadeus y consolidados por P&C en Amadeus. No se han incluido los datos de filiales de Amadeus que representan el 0,4 % del total de empleados de Amadeus.

Formación

Nota: Requisitos adicionales de divulgación establecidos en la Ley 11/2018, al margen de los que se especifican en la sección *S1-13 - Parámetros de formación y desarrollo de capacidades*

Número total de horas de formación por categoría profesional y género[1]						
	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
SVPs, EVPs and VPs	253,1	96,0	349,1	224,0	46,5	270,5
Directors	2.237,4	845,8	3.083,2	1.706,4	701,1	2.407,5
Associate directors	5.569,0	2.333,4	7.902,4	5.322,5	2.620,3	7.942,8
Senior managers	30.143,7	17.315,4	47.459,0	25.157,8	15.290,7	40.448,4
Managers	83.118,4	53.754,5	136.872,9	70.855,1	43.608,5	114.463,5
Staff	203.327,3	138.945,6	342.272,9	181.561,9	116.898,8	298.460,7
Total	324.648,9	213.290,7	537.939,6	284.827,6	179.165,9	463.993,5

[1]Se han tenido en cuenta las horas de formación totales ofrecidas y completadas en 2025, incluidas las horas de formación del CEO. No se ha incluido datos de ForwardKeys debido a su integración en el Grupo durante 2025 (representa el 0,2 % del total de empleados de Amadeus). Para asegurar consistencia con la estrategia interna actual, se suman los trainees, siguiendo el ejemplo de la inclusión de indicadores de capacitación en el Plan de Desempeño de Amadeus. Los datos se han extraído de los sistemas ordinarios de Amadeus (Workday, LinkedIn, Pluralsight, Coursera, O'Reilly y RedHat). Las cifras relativas al género "Otros" se han incluido en la categoría "Hombres".

Número medio de formaciones por género y categoría de empleado[1]						
			2025			2024
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
SVP, EVP y VP	8,3	17,5	9,7	6,8	11,6	7,5
Directors	15,8	16,0	15,8	11,8	12,3	11,9
Associate directors	22,5	23,2	22,7	20,8	27,6	22,6
Senior managers	29,6	34,4	31,2	24,6	30,6	26,6
Managers	23,9	27,3	25,1	20,9	22,9	21,6
Personal	25,5	26,1	25,7	21,8	20,9	21,4

[1] Para el cálculo del indicador, se ha considerado como denominador el número total de empleados (activos o inactivos) que han completado al menos una formación en 2025, de acuerdo con la siguiente fórmula:
Número medio de horas de formación por empleado = Número total de horas ofrecidas y completadas por los empleados / Número medio de empleados que han completado una formación en 2025
No se ha incluido datos de ForwardKeys debido a su integración en el Grupo durante 2025 (representa el 0,19 % del total de empleados de Amadeus). Para asegurar consistencia con la estrategia interna actual, se suman los trainees, siguiendo el ejemplo de la inclusión de indicadores de capacitación en el Plan de Desempeño de Amadeus. Los datos se han extraído de los sistemas ordinarios de Amadeus (Workday, LinkedIn, Pluralsight, Coursera, O'Reilly y RedHat). Las cifras relativas al género "Otros" se han incluido en la categoría "Hombres".

Contribuciones a organizaciones sin ánimo de lucro

Nota: Requisitos adicionales de divulgación establecidos en la Ley 11/2018

	Contribuciones a organizaciones sin ánimo de lucro	
	A 31 de diciembre de 2025	A 31 de diciembre de 2024
Contribuciones a organizaciones sin ánimo de lucro (€)[1]	1.428.947 €	1.128.061 €

[1]Datos obtenidos del sistema interno de Amadeus (SAP). En 2025, Amadeus revisó sus criterios para adoptar un enfoque más integral, ampliando su alcance más allá de la definición convencional de organizaciones benéficas y organizaciones sin ánimo de lucro tal como se venía interpretando en el contexto español, y adoptando una perspectiva global.

Anexo III - NEIS 2 IRO-2 - Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa

La siguiente tabla, *Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE*, enumera los requisitos de divulgación de la NEIS 2 y las normas temáticas materiales para Amadeus, que han guiado la elaboración del presente informe.

Un tema de sostenibilidad se considera material cuando al menos uno de los IRO identificados supera el umbral de materialidad de impacto o financiera. En consecuencia, el informe excluye los requisitos de divulgación de las normas temáticas E2, E3, E4 y E5, puesto que no cumplen los criterios de materialidad. NEIS 2-IRO-2 p. 58

En la misma, también se han incluido los puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE, tal como se enumeran en el apéndice B de la NEIS 2. Los puntos de datos que no se consideran materiales, incluidos los asociados a las normas E2, E3, E4 y E5, se incluyen asimismo en la tabla destacados en gris para indicar su carácter no material.

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
NEIS 2 - Información general								
NEIS 2 BP-1 Base general para la elaboración de los estados de sostenibilidad	No aplica	1						
NEIS 2 BP-2 Información relativa a circunstancias específicas	No aplica	2						
NEIS 2 GOV-1 El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	No aplica	5	§21 (d) Diversidad de género del Consejo de Administración	■		■		6
			§21 (e) Porcentaje de miembros del Consejo que son independientes			■		6
NEIS 2 GOV-2 Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos	No aplica	10						
NEIS 2 - GOV-3 Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	No aplica	11						
NEIS 2 GOV-4 Declaración sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad	No aplica	12	§30 Declaración de diligencia debida	■				13

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
NEIS 2 GOV-5 Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad	No aplica	14						
NEIS 2 SBM-1 Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	No aplica	19	§40 (d) i Participación en actividades relativas a combustibles fósiles	■	■	■		No aplica
			§40 (d) ii Participación en actividades relacionadas con la producción de	■		■		No aplica
			§40 (d) iii Participación en actividades relacionadas con armas controvertidas	■		■		No aplica
			§40 (d) iv Participación en actividades relacionadas con el cultivo y la producción de tabaco			■		No aplica
NEIS 2 SBM-2 Intereses y opiniones de los grupos de interés	No aplica	28						
NEIS 2 SBM-3 Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	No aplica	34						
NEIS 2 IRO-1 Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales	No aplica	30						
NEIS 2 IRO-2 Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la	No aplica	209						
NEIS E1 - Cambio climático								
NEIS 2 - GOV-3 - E1 - Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	Material	65						
E1-1 Plan de transición para la mitigación del cambio climático	Material	72	§14 Plan de transición para alcanzar la neutralidad climática en 2050				■	72
			§16 (g) Empresas excluidas de los índices de referencia armonizados con el Acuerdo de París		■	■		73
NEIS 2 - SBM-3 - E1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	Material	68						
NEIS 2 - IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con el clima	Material	65						
E1-2 Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	Material	40, 74, 92						
E1-3 Acciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático	Material	74, 92						

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
E1-4 Objetivos relacionados con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	Material	78, 94	§34 Objetivos de reducción de las emisiones de GEI	■	■	■		79
E1-5 Consumo y combinación energéticos	Material	82	§38 Consumo de energía a partir de fósiles no renovables, desagregado por fuentes (solo sectores con alto impacto climático)	■				No aplica
			§37 Consumo y combinación energéticos	■				83
			§40-§43 Intensidad energética relacionada con actividades en sectores con alto impacto climático	■				84
E1-6 Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales	Material	84	§44 Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales	■	■	■		88
			§53-§55 Intensidad de emisiones brutas de GEI	■	■	■		90
E1-7 Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono	Material	90	§56 Absorciones de GEI y créditos de carbono				■	90
E1-8 Sistema de fijación del precio interno del carbono	Material	91						
E1-9 Efectos financieros previstos de los riesgos físicos y de transición materiales y oportunidades potenciales relacionadas con el cambio climático	Material	No divulgado - Introducción paulatina	§66 Exposición de la cartera de índices de referencia a riesgos físicos relacionados			■		No divulgado - Introducción paulatina
			§66 (a); §66 (c) Desagregación de los importes monetarios por riesgos físicos agudos y crónicos; Ubicación de los activos importantes expuestos a riesgos físicos		■			No divulgado - Introducción paulatina
			§67 (c) Desglose del valor contable de sus activos inmobiliarios por eficiencia energética		■			No divulgado - Introducción paulatina
			§69 Grado de exposición de la cartera a oportunidades relacionadas con el clima			■		No divulgado - Introducción paulatina
NEIS E2 - Contaminación								
E2-4 Contaminación del aire, del agua y del suelo	No material	N/A	§28 Cantidad de cada contaminante enumerado en el anexo II del Reglamento PRTR europeo (Registro europeo de emisiones y transferencias de	■				No material
NEIS E3 - Agua y recursos marinos								

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
E3-1 Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	No material	N/A	§9 Recursos hídricos y marinos	■				No material
			§13 Políticas específicas	■				No material
			§14 Gestión sostenible de los océanos y mares	■				No material
E3-4 Recursos hídricos y marinos	No material	N/A	§28 c Total de agua reciclada y reutilizada	■				No material
			§29 Consumo total de agua en m^3 por ingresos netos de las operaciones propias	■				No material
NEIS E4 - Biodiversidad y ecosistemas								
NEIS 2 IRO-1 Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	No material	N/A	1§6 (a) i	■				No material
			§16 (b)	■				No material
			§16 (c)	■				No material
E4-2 Políticas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	No material	N/A	§24 (b) Prácticas o políticas agrarias o de uso de la tierra sostenibles	■				No material
			§24 (c) Prácticas o políticas marinas u oceánicas sostenibles	■				No material
			§24 (d) Políticas para hacer frente a la deforestación	■				No material
NEIS E5 - Uso de recursos y economía circular								
E5-5 Salida de recursos	No material	N/A	§37 (d) Residuos no reciclados	■				No material
			§39 Residuos peligrosos y residuos radiactivos	■				No material
NEIS S1 - Personal propio								
NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés	Material	28						
NEIS 2 - SBM-3 - S1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	Material	37, 95, 96, 98, 101, 107,113, 119, 123	NEIS 2 - SBM-3 - S1 §14 (f) Riesgo de casos de trabajo forzoso	■				96
			NEIS 2- SBM-3 - S1 §14 (g) Riesgo de casos de trabajo infantil	■				96

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio	Material	40, 99, 101, 107,113, 119,124	§20 Compromisos políticos en materia de derechos humanos	■				12, 40,99, 101, 108, 114, 119
			§21 Políticas de diligencia debida respecto de las cuestiones a que se refieren los convenios fundamentales 1 a 8 de la Organización Internacional del Trabajo			■		12, 101
			§22 Procesos y medidas de prevención de trata de seres humanos	■				12, 101
			§23 Políticas de prevención o sistema de gestión de accidentes en el lugar de trabajo	■				100, 114
S1-2 Procesos para colaborar con los trabajadores y los representantes de los trabajadores en materia de impactos	Material	96						
S1-3 Procesos para reparar los impactos negativos y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes	Material	98	§32 (c) Mecanismos de gestión de reclamaciones o quejas	■				98
S1-4 Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales en el personal propio y enfoques para mitigar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades vinculadas al personal propio, así como la eficacia de dichas medidas	Material	102, 108,114, 120, 124						
S1-5 Objetivos relacionados con la gestión de impactos negativos materiales, el impulso de impactos positivos y la gestión de riesgos y oportunidades materiales	Material	103, 117, 122, 128						
S1-6 Características de los asalariados de la empresa	Material	24, 103						
S1-7 Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	Material	106						
S1-8 Cobertura de la negociación colectiva y diálogo	Material	106						
S1-9 Parámetros de diversidad	Material	123						
S1-10 Salarios adecuados	Material	110						
S1-11 Protección social	Material	No divulgado - Introducción paulatina						
S1-12 Personas con discapacidad	Material	123						
S1-13 Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	Material	128						
S1-14 Parámetros de salud y seguridad	Material	117	§88 (b) y (c) Número de víctimas mortales y número y tasa de accidentes laborales	■		■		118
			§88 (e) Número de días perdidos por lesiones, accidentes, muertes o enfermedad	■				118

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
S1-15 Parámetros de conciliación laboral	Material	118						
S1-16 Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total)	Material	110	§97 (a) Brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar	■		■		111
			§97 (b) Brecha salarial excesiva entre el director ejecutivo y los trabajadores	■				112
S1-17 Incidentes, reclamaciones e impactos graves relacionados con los derechos humanos	Material	100	§103 (a) Casos de discriminación	■				100
			§104 (a) Incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE	■		■		101
NEIS S2 - Trabajadores de la cadena de valor								
NEIS 2 SBM-2 Intereses y opiniones de los grupos de interés	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	28						
NEIS 2 SBM-3 Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	37, 130	NEIS 2- SBM3 - S2 §11 (b) Riesgo importante de trabajo infantil o trabajo forzoso en la cadena de valor	■				14
S2-1 Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	40, 130	§17 Compromisos políticos en materia de derechos humanos	■				12, 40, 130
			§18 Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor	■				40,130
			§19 Incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE	■		■		40, 130
			§19 Políticas de diligencia debida respecto de las cuestiones a que se refieren los convenios fundamentales 1 a 8 de la Organización Internacional del Trabajo			■		40, 130
S2-2 - Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de impactos	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	131						
S2-3 Procesos para reparar los impactos negativos y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	131						

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
S2-4 Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades materiales relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	131	§36 Problemas e incidentes de derechos humanos relacionados con las fases anteriores y posteriores de su cadena de valor	■				14
S2-5 - Objetivos relacionados con la gestión de impactos negativos materiales, el impulso de impactos positivos y la gestión de riesgos y oportunidades materiales	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	133						
NEIS S3 - Colectivos afectados								
NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	28						
NEIS 2 SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	37, 134						
S3-1 Políticas relacionadas con los colectivos afectados	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	136	§16 Compromisos políticos en materia de derechos humanos	■				12, 40, 136
			§17 Incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, los principios de la OIT y las Líneas Directrices de la OCDE	■		■		12, 136
S3-2 - Procesos para colaborar con los colectivos afectados en materia de impactos	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	134						
S3-3 Procesos para reparar los impactos negativos y canales para que los colectivos afectados expresen sus inquietudes	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	134						
S3-4 - Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales sobre los colectivos afectados, enfoques para gestionar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades materiales relacionados con los colectivos afectados y eficacia de dichas actuaciones	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	136	§36 Problemas e incidentes de derechos humanos	■				14

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
S3-5 - Objetivos relacionados con la gestión de impactos negativos materiales, el impulso de impactos positivos y la gestión de riesgos y oportunidades materiales	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	138						
NEIS S4 - Consumidores y usuarios finales								
NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	28						
NEIS 2 SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	37, 139						
S4-1 Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales	Material (exenciones temporales	40, 140, 143, 146	§16 Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales	■				13
			§17 Incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE	■				13
S4-2 - Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de impactos	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	139						
S4-3 Procesos para reparar los impactos negativos y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	139						
S4-4 - Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para gestionar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades materiales relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	140, 143, 146	§35 Problemas e incidentes de derechos humanos	■				14
S4-5 - Objetivos relacionados con la gestión de impactos negativos materiales, el impulso de impactos positivos y la gestión de riesgos y oportunidades materiales	Material (exenciones temporales - *Quick-Fix*)	143, 145, 149						
NEIS G1 - Conducta empresarial								
NEIS 2 GOV-1 - El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	Material	151						
NEIS 2 IRO-1 - Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales	Material	150						

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
G1-1 Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa	Material	152	§10 (b) Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción	■				152 Amadeus cuenta con políticas anticorrupción y antisoborno acordes con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción
			§10 (d) Protección de los denunciantes	■				152 Amadeus cuenta con políticas de protección de los denunciantes
G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores	Material	166						
G1-3 Prevención y detección de la corrupción y el soborno	Material	159						
G1-4 Casos de corrupción o soborno	Material	161	§24 (a) Multas por infringir las leyes de lucha contra la corrupción y el soborno	■		■		161
			§24 (b) Normas de lucha contra la corrupción y el soborno	■				161 Amadeus no ha tenido que abordar ningún incumplimiento en materia de lucha contra el soborno y la corrupción en 2024.
G1-5 Influencia política y actividades de los grupos de presión	Material	163						
G1-6 - Prácticas de pago	No material	NA						
Específico de la entidad - Prácticas fiscales justas y transparentes								
NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	Material	171, 172						
NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés	Material	28						
NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - IRO materiales - Prácticas fiscales justas y transparentes	Material	171						
MDR-P Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Prácticas	Material	172						
MDR-A Acciones y recursos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Prácticas fiscales justas y transparentes	Material	173						
MDR-M Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Prácticas fiscales justas y	Material	175						
MDR-T Seguimiento de la eficacia de las políticas y acciones a través de objetivos - Prácticas fiscales justas	Material	178						
Específico de la entidad - Ciberseguridad								

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	Material	179, 180						
NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés	Material	28						
NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - IRO materiales - Ciberseguridad	Material	179						
MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Ciberseguridad	Material	181						
MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Ciberseguridad	Material	181						
MDR-M - Parámetros relacionados con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Ciberseguridad	Material	183						
MDR-T - Seguimiento de la eficacia de las políticas y acciones a través de objetivos - Ciberseguridad	Material	184						
Específico de la entidad - Privacidad de datos								
NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	Material	185						
NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés	Material	28						
NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - IRO materiales - Privacidad de datos	Material	185						
MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Privacidad de	Material	187						
MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Privacidad de	Material	187						
MDR-M - Parámetros relacionados con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Privacidad de datos	Material	188						
MDR-T - Seguimiento de la eficacia de las políticas y acciones a través de objetivos - Privacidad de datos	Material	189						
Específico de la entidad - Inteligencia artificial								
NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	Material	190, 191						
NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés	Material	28						
NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - IRO materiales - Inteligencia artificial	Material	190						
MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Inteligencia	Material	192						

Índice de contexto - Requisitos de divulgación y puntos de datos materiales derivados de otra normativa de la UE NEIS 2-IRO-2 p. 56, NEIS 2-IRO-2 p. 56 AR 19

Requisito de divulgación	Material/ No material	Página	Puntos de datos derivados de otra normativa de la UE					
			Punto de datos (párrafo)	Referencia SFDR	Referencia del Pilar 3	Referencia del Reglamento	Referencia de la Legislación	Referencia de página / Comentarios
MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Inteligencia	Material	193						
MDR-M - Parámetros relacionados con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Inteligencia artificial	Material	195						
MDR-T - Seguimiento de la eficacia de las políticas y acciones a través de objetivos - Inteligencia artificial	Material	195						

Anexo IV - Índice de contenidos conforme a la Ley 11/2018

Para facilitar la trazabilidad de la información derivada de los requisitos de la Ley 11/2018, en la siguiente tabla se especifican las secciones de este Estado de Información No Financiera e información sobre sostenibilidad en las que se pueden encontrar dichos contenidos.

Contenido	Materialidad ✔ Sí / ✕ No	Marco de presentación de informes (NEIS/GRI, otros)	Ubicación (sección)	Página
Modelo de negocio				
· Entorno empresarial	N/A	NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	*NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor, secciones Productos y servicios de Amadeus, modelo de negocio y cadena de valor, Cadena de valor ascendente, Cadena de valor descendente*	19
· Organización y estructura	N/A	NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	*NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor, secciones Productos y servicios de Amadeus, modelo de negocio y cadena de valor, Cadena de valor descendente, Cadena de valor descendente, Número de empleados por zonas geográficas*	19, 24
· Presencia geográfica y mercados	N/A	NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	*NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor, Presencia de Amadeus en el mundo*	23
· Objetivos y estrategia	N/A	NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	*NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor, sección Objetivos relacionados con la sostenibilidad*	24
· Principales factores y tendencias que afectan a la futura evolución	N/A	SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio GOV-5 - Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad	*NEIS 2 GOV-5 - Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad, NEIS 2 - SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, NEIS 2 - SBM-3 - E1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, NEIS 2 - SBM-3 - S1 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, NEIS S2 - Trabajadores de la cadena de valor, NEIS S3 - Colectivos afectados, NEIS S4 - Usuarios y consumidores finales, Conducta empresarial y cultura corporativa, incluida la protección de las personas denunciantes y la lucha contra la corrupción y el soborno, NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - Impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con una práctica fiscal justa y transparente, NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - Impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la ciberseguridad, NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - Impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la privacidad de datos, NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - Impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la inteligencia artificial*	14, 34, 68, 95,130,134,139,150,171,179,185, 190
General				
· Marco de presentación de informes	N/A	NEIS 2 - BP-1 - Base general para la elaboración de los estados de sostenibilidad NEIS 2 - BP-2 - Información relativa a circunstancias específicas	*NEIS 2 - BP-1 - Base general para la elaboración de los estados de sostenibilidad, NEIS 2 - BP-2 - Información relativa a circunstancias específicas*	1 , 2

Contenido	Materialidad ✔ Sí / ✕ No	Marco de presentación de informes (NEIS/GRI, otros)	Ubicación (sección)	Página
Enfoque de gestión				
· Descripción de las políticas que aplica el Grupo y sus resultados	N/A	NEIS 2 - MDR-P Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad E1-2 Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio G1-1 Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa NEIS 2 - MDR-M - Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad	*MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad, E1-2 Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo, Estrategia y políticas en relación con la mitigación del cambio climático - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos, S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Empleo seguro, negociación colectiva, S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Salarios adecuados e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Conciliación laboral y bienestar, S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Diversidad, S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio - Formación y desarrollo de habilidades, incluida la atracción y retención de talento, Estrategia y políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor - Formación y desarrollo de capacidades, Estrategia y políticas en relación con los colectivos afectados - Empoderamiento socioeconómico, Estrategia y políticas en relación con los usuarios finales y los consumidores - Accesibilidad, Estrategia y políticas en relación con los usuarios finales y consumidores - Pymes y start-ups que generan impacto, Estrategia y políticas en relación con los usuarios finales y los consumidores - Interrupción de los servicios tecnológicos, G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa, G1-2 - Management of relationships with suppliers, sección Políticas clave - Relaciones con los proveedores, Competencia leal, G1-5 - Influencia política y actividades de los grupos de presión, MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Prácticas fiscales justas y transparentes, MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Ciberseguridad, MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Privacidad de datos, MDR-P - Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones materiales de sostenibilidad - Inteligencia artificial*	40, 74,92, 101, 107, 113, 119, 124, 130, 136, 140,143, 146, 152, 161,163,166, 172, 181,187,192

Contenido	Materialidad ✔ Sí / ✕ No	Marco de presentación de informes (NEIS/GRI, otros)	Ubicación (sección)	Página
· Riesgos vinculados a la actividad de la empresa	N/A	NEIS 2 - SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio GOV-5 - Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad	*NEIS 2 GOV-5 - Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad, SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, NEIS 2 - SBM-3 - E1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, Mitigación del cambio climático y energía - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos, NEIS 2 - SBM-3 - S1 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, Formación y desarrollo de capacidades, incluida la atracción y retención de talento, NEIS S4 - Usuarios finales y consumidores, NEIS 2 - IRO-1 Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades materiales - Conducta empresarial, Conducta empresarial y cultura corporativa, incluida la protección de las personas denunciantes y la lucha contra la corrupción y el soborno, NEIS 2 - SBM-3 - G1 (Específico de la entidad) - Impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la ciberseguridad*	14, 34, 68, 91, 95, 123, 139, 151, 166 179
Cuestiones medioambientales				
Gestión ambiental				
· Efecto potencial actual y futuro de las actividades de la empresa en el medioambiente	✔	NEIS 2 SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	*NEIS 2 SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, Impactos, riesgos y oportunidades materiales (Tabla), NEIS 2 - SBM-3 - E1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, Mitigación del cambio climático y energía - Huella de carbono y consumo de energía, Mitigación del cambio climático y energía - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos*	34, 37, 68, 72, 91
· Procedimientos de evaluación y certificación ambiental	✕	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	*Procedimientos de evaluación y certificación ambiental*	196
· Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	✔	E1 - 3 - Acciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático NEIS 2 MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad	*E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático*	74
· Aplicación del principio de precaución	✔	NEIS 2 SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	*NEIS 2 SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, NEIS 2 - SBM-3 - E1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.*	34, 68
· Disposiciones relativas a riesgos ambientales	✔	NEIS 2 SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	*NEIS 2 SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, NEIS 2 - SBM-3 - E1 - IRO materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.*	34, 68
Contaminación				
· Contaminación: medidas para prevenir, mitigar o restaurar las emisiones de carbono	✕	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	*Contaminación*	197

Contenido	Materialidad ✔ Sí / ✕ No	Marco de presentación de informes (NEIS/GRI, otros)	Ubicación (sección)	Página
Economía circular y gestión de residuos:				
· Economía circular y gestión de residuos: medidas de reutilización, reciclaje u otras formas de prevención de la generación de residuos y el desperdicio de alimentos	✕	GRI 3-3 Gestión de temas materiales GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-2 Gestión de los impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-3 Residuos generados	*Economía circular y gestión de residuos: medidas de reutilización, reciclaje u otras formas de prevención de la generación de residuos y el desperdicio de alimentos, Residuos - Parámetros*	197, 198
Uso sostenible de los recursos				
· Consumo de agua	✕	GRI 303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido GRI 303-3 Extracción de agua	*Consumo de agua, Agua - Parámetros*	198, 199
· Uso de materias primas	✕	GRI 3-3 Gestión de temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	*Uso de materias primas, Materias primas - Parámetros - Papel*	199, 200
· Consumo energético (directo e indirecto)	✔	E1 - 5 - Consumo y combinación energéticos	*E1-5 Consumo y combinación energéticos*	82
· Medidas para mejorar la eficiencia energética	✔	E1 - 3 - Acciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático NEIS 2 MDR-A - Acciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático E1 - 5 - Consumo y combinación energéticos	*E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático,, E1-5 Consumo y combinación energéticos*	74, 82
· Uso de energías renovables	✔	E1 - 3 - Acciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático NEIS 2 MDR-A - Acciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático E1 - 5 - Consumo y combinación energéticos	*E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático, E1-5 Consumo y combinación energéticos*	74, 82
Cambio climático				
· Emisiones de gases de efecto invernadero	✔	E1 - 6 - Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3	*E1-6 Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales*	88
· Medidas de adaptación al cambio climático	✔	E1 - 1 - Plan de transición para la mitigación del cambio climático MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad E1 - 3 - Acciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático	*E1 - 1 - Plan de transición para la mitigación del cambio climático, E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático*	72, 74
· Metas de emisiones a medio y largo plazo	✔	E1 - 4 - Objetivos relacionados con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo NEIS 2 MDR-T - Seguimiento de la eficacia de las políticas y acciones a través de objetivos	*E1-4 - Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo*	78
Biodiversidad				

Contenido	Materialidad ✔ Sí / ✕ No	Marco de presentación de informes (NEIS/GRI, otros)	Ubicación (sección)	Página
· Protección de la biodiversidad	✕	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	*Protección de la biodiversidad*	200
Información relativa al personal				
Empleo				
· Número de empleados por región, género, edad, tipo de contrato y categoría profesional	✔	NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor S1-6 - Características de los asalariados de la empresa GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	*NEIS 2 SBM-1 - Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor*, sección *Número de empleados por zonas geográficas, S1-6 - Características de los asalariados de la empresa, 2. Información sobre el personal propio, sección Empleo, tablas Número de empleados por género, edad y categoría profesional a 31 de diciembre (efectivos), Número de empleados por tipo de empleo y contrato a 31 de diciembre (efectivos)*	24, 103, 201
· Promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial, por género, edad y categoría profesional	✔	S1-6 - Características de los asalariados de la empresa GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	*S1-6 - Características de los asalariados de la empresa, 2. Información sobre el personal propio, sección Empleo, tablas Promedio anual de contratos por tipo de empleo y género (número de empleados), Promedio anual de contratos por tipo de empleo y edad (número de empleados), Promedio anual de contratos por tipo de empleo y categoría profesional (número de empleados)*	103, 201, 202
· Despidos por edad, género y categoría profesional	✔	S1-6 - Características de los asalariados de la empresa GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	*S1-6 - Características de los asalariados de la empresa,2. Información sobre el personal propio, sección Empleo, tabla Despidos por edad, género y categoría profesional a 31 de diciembre (número de empleados)*	105, 203
· Evolución de la remuneración media por género, edad y categoría profesional	✔	GRI 405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres a los hombres	*Remuneración, tabla Remuneración media por género, edad y categoría profesional*	204
· Remuneración media de los consejeros y el equipo directivo	✔	GRI 2-19 Políticas de remuneración GRI 405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres frente a los hombres	*Remuneración, tabla Remuneración media de los consejeros y ejecutivos*	204
· Brecha salarial	✔	S1-16 Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total)	*S1-16 - Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)*	110
· Política de Desconexión Laboral	✔	NEIS 2 MDR-P Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio	*S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Conciliación laboral y bienestar*	114
· Empleados con discapacidad	✔	S1-12- Personas con discapacidad	*S1-12– Personas con discapacidad, Empleados con discapacidad*	123, 205
Organización del tiempo de trabajo				
· Organización del tiempo de trabajo	✔	NEIS 2 MDR-P Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio	*S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Conciliación laboral y bienestar*	113

Contenido	Materialidad ✔ Sí / ✘ No	Marco de presentación de informes (NEIS/GRI, otros)	Ubicación (sección)	Página
· Horas de absentismo	✔	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	*Absentismo*	205
· Medidas de conciliación entre vida laboral y personal	✔	NEIS 2 MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad S1-4 Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales en el personal propio y enfoques para mitigar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades vinculadas al personal propio, así como la eficacia de dichas medidas	*S1-4 - Adopción de medidas relacionadas con los IROs materiales del personal propio - Conciliación laboral y bienestar*	114
Salud y seguridad				
· Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	✔	NEIS 2 MDR-P Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio NEIS 2 MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad S1-4 Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales en el personal propio y enfoques para gestionar los riesgos y aprovechar las oportunidades vinculadas al personal propio, así como la eficacia de dichas medidas	*S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio - Conciliación laboral y salud, S1-4 - Adopción de medidas relacionadas con los IROs materiales del personal propio - Conciliación laboral y bienestar*	113, 114
· Número de accidentes de trabajo, índice de frecuencia e índice de gravedad, desagregados por género	✔	S1-14 - Parámetros de salud y seguridad GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	*S1-14 - Parámetros de salud y seguridad, Salud y seguridad, tabla Tasas de lesiones relacionadas con el trabajo y enfermedades profesionales por género*	117, 118, 205
· Índice de enfermedades profesionales desagregado por género	✔	S1-14 - Parámetros de salud y seguridad GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	*S1-14 - Parámetros de salud y seguridad, Salud y seguridad, tabla Tasas de lesiones relacionadas con el trabajo y enfermedades profesionales por género*	117, 118, 205
Diálogo social - Relación con los empleados				
· Organización del diálogo social	✔	S1-2 Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores sobre impactos	*S1-2 Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores sobre impactos*	96
· Porcentaje de empleados cubiertos por algún convenio colectivo	✔	S1-8 - Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social	*S1-8 - Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social, Diálogo social - Relación con los empleados*	106, 206
· Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad	✔	S1-2 Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores sobre impactos S1-14 - Parámetros de salud y seguridad	*S1-2 Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores sobre impactos*	96
· Mecanismos y procedimientos para fomentar la participación de los empleados en la gestión de la empresa	✔	S1-2 Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores sobre impactos	*S1-2 Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores sobre impactos*	96
Formación y desarrollo				
· Políticas implementadas en el ámbito de la formación	✔	NEIS 2 MDR-P Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio	*S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio - Formación y desarrollo de habilidades, incluida la atracción y retención de talento*	124

Contenido	Materialidad ✔ Sí / ✕ No	Marco de presentación de informes (NEIS/GRI, otros)	Ubicación (sección)	Página
· Horas de formación por categoría profesional	✔	S1-13 - Parámetros de formación y desarrollo de capacidades, incluida la atracción y retención de talento	*S1-13 - Parámetros de formación y desarrollo de capacidades, Formación, tabla Número total de horas de formación por categoría profesional y género*	129, 206
Accesibilidad para personas con discapacidad				
· Accesibilidad universal para personas con discapacidad	✔	NEIS 2 MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad S1-4 Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales en el personal propio y enfoques para mitigar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades vinculadas al personal propio, así como la eficacia de dichas medidas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	*S1-4 - Adopción de medidas relacionadas con los IROs materiales del personal propio - Diversidad, Adopción de medidas relacionadas con IRO materiales en usuarios finales y consumidores - Accesibilidad*	120, 140
Igualdad				
· Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	✔	NEIS 2 MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad S1-4 Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales en el personal propio y enfoques para mitigar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades vinculadas al personal propio, así como la	*S1-4 - Adopción de medidas relacionadas con los IROs materiales del personal propio - Diversidad*	120
· Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	✔	NEIS 2 MDR-P Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio	*S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Diversidad*	120
· Medidas adoptadas para promover el empleo	✔	NEIS 2 MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad S1-4 Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales en el personal propio y enfoques para mitigar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades vinculadas al personal propio, así como la eficacia de dichas medidas	*S1-4 - Adopción de medidas relacionadas con los IRO materiales en el personal propio - Empleo seguro, negociación colectiva*	102
· Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	✔	NEIS 2 MDR-P Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio	*S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Medidas contra la violencia y el acoso*	98
· Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	✔	S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio	*S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Medidas contra la violencia y el acoso, S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio -*	98, 119
Información relacionada con los derechos humanos				
· Aplicación de procedimientos de diligencia en materia de derechos humanos	✔	NEIS 2 GOV-4 - Declaración de diligencia debida	*NEIS 2 GOV-4 - Declaración sobre la diligencia debida*	12
· Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	✔	S1-17 - Incidentes, reclamaciones e impactos graves relacionados con los derechos humanos	*S1-17 - Incidentes, reclamaciones e impactos graves relacionados con los derechos humanos*	100

Contenido	Materialidad ✔ Sí / ✕ No	Marco de presentación de informes (NEIS/GRI, otros)	Ubicación (sección)	Página
· Cumplimiento y promoción de los convenios de acuerdo con la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición efectiva del trabajo infantil	✔	NEIS 2 - MDR-P Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad S1-1 p 19-20 - Políticas relacionadas con el personal propio NEIS 2 GOV-4 - Declaración de diligencia debida	*NEIS 2 GOV-4 - Declaración sobre la diligencia debida , S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Medidas contra la violencia y el acoso, S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Empleo seguro, negociación colectiva, S1-1 - Políticas relacionadas con el personal propio - Diversidad,. Estrategia y políticas en relación con los trabajadores de la cadena de valor - Formación y desarrollo de capacidades (nota al pie 79), Estrategia y políticas en relación con los colectivos afectados - Empoderamiento socioeconómico*	12,99 , 101, 119, 130, 136
· Prevención, gestión y reparación de los abusos de los derechos humanos	✔	NEIS 2 GOV-4 - Declaración de diligencia debida S1-17 - Incidentes, reclamaciones e impactos graves relacionados con los derechos humanos	*NEIS 2 GOV-4 - Declaración sobre la diligencia debida, S1-17 - Incidentes, reclamaciones e impactos graves relacionados con los derechos humanos*	12, 100
Lucha contra la corrupción y el soborno				
· Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	✔	G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa G1-3 - Prevención y detección de la corrupción y el soborno	*G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa, G1-3 - Prevención y detección de la corrupción y el soborno*	152 ,159
· Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	✔	G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa G1-3 - Prevención y detección de la corrupción y el soborno	*G1-1 - Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa, G1-3 - Prevención y detección de la corrupción y el soborno*	152 ,159
· Contribución a organizaciones benéficas y no gubernamentales	✔	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	*Contribuciones a organizaciones sin ánimo de lucro*	208
Compromiso social				
· Impacto en el empleo y el desarrollo local	✔	*NEIS 2 - SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio*	*NEIS 2 - SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, Impactos, riesgos y oportunidades materiales (Tabla), NEIS S3 - Colectivos afectados*	34, 37, 134
· Impacto sobre las poblaciones locales y el territorio	✔	*NEIS 2 - SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio*	*NEIS 2 - SBM-3 - Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio, Impactos, riesgos y oportunidades materiales (Tabla), NEIS S3 - Colectivos afectados*	34, 37, 134
· Relaciones con los grupos de interés locales	✔	NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés	*NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés, Procesos para colaborar con los colectivos afectados*	28, 134
· Asociación y acciones de patrocinio	✔	NEIS 2 MDR-A Acciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad, G1-5 - Influencia política y actividades de los grupos de presión	*Acciones relacionadas con la mitigación del cambio climático - Promover la eficiencia en los viajes mediante la tecnología y los datos, Adopción de medidas relacionadas con IRO materiales sobre los colectivos afectados - Empoderamiento socioeconómico, G1-5 - Influencia política y actividades de los grupos de presión*	92, 136, 163
Relación con los proveedores				

Contenido	Materialidad ✔ Sí / ✘ No	Marco de presentación de informes (NEIS/GRI, otros)	Ubicación (sección)	Página
· Inclusión de consideraciones sociales, ambientales y de género en la política de compras	✔	G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores	G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores	166
· Responsabilidad social y ambiental de los proveedores	✔	G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores	G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores	166
· Procedimientos de evaluación de los proveedores: Sistemas y auditorías de supervisión y sus resultados	✔	G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores	G1-2 - Gestión de las relaciones con los proveedores	166
Servicios al cliente				
· Medidas para la salud y seguridad de los clientes	✔	NEIS 2 MDR-A - Acciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad	*Adopción de medidas relacionadas con IRO materiales en usuarios finales y consumidores - Interrupción de los servicios tecnológicos*	146
· Gestión de reclamaciones de clientes y número de reclamaciones recibidas y resolución	✔	NEIS 2 SBM-2 - Intereses y opiniones de los grupos de interés	*Procesos de colaboración con los usuarios finales y los consumidores*	139
Información fiscal				
· Resultados antes de impuestos e impuestos por criterio de caja pagados por país	✔	GRI 207-4 a; b. vi, viii	*MDR-M - Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Prácticas fiscales justas y transparentes*	176
· Subvenciones públicas recibidas	✔	GRI 201-4 a ii	*MDR-M - Parámetros en relación con las cuestiones materiales de sostenibilidad - Prácticas fiscales justas y transparentes*	177
Taxonomía de la UE según el Reglamento (UE) 2020/852				
· Actividades de Amadeus	N/A	Reglamento (UE) 2020/852	*Divulgación de información de conformidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento de taxonomía), sección Evaluación del cumplimiento del Reglamento (UE) 2020/852*	49
· Indicadores clave de resultados (KPI) y políticas contables	N/A	Reglamento (UE) 2020/852	*Divulgación de información de conformidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento sobre taxonomía), Indicadores clave de resultados (KPI) y política contable, tablas Anexo 2. Plantillas para KPIs - Actividades elegibles con arreglo a la taxonomía, Tabla I - Proporción de volumen de negocios de productos o servicios asociados a actividades económicas elegibles y alineadas con la taxonomía, Tabla II - Proporción de CapEx de productos o servicios asociados con actividades económicas elegibles y alineadas con la taxonomía, Tabla III - Proporción de OpEx de productos o servicios asociados con actividades económicas elegibles y alineadas con la taxonomía*	55, 62, 63, 64

Informe de Verificación Limitada emitido por un Verificador sobre el Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

AMADEUS IT GROUP, S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

The better the question.
The better the answer.
The better the world works.

Shape the future
with confidence

Ernst & Young, S.L.
C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65
28003 Madrid

Tel: 902 365 456
Fax: 915 727 238
ey.com

Shape the future
with confidence

INFORME DE VERIFICACIÓN LIMITADA EMITIDO POR UN VERIFICADOR SOBRE EL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD

A los Accionistas de Amadeus IT Group, S.A.

Conclusión de verificación limitada

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación limitada del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 de Amadeus IT Group, S.A. (en adelante, la "Entidad") y sociedades dependientes (en adelante, el "Grupo") que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera, en concreto incluye la Información sobre Sostenibilidad preparada por el Grupo correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025 (en adelante, la "información sobre sostenibilidad") siguiendo lo establecido en la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés). Dicha información sobre sostenibilidad también ha sido objeto de verificación limitada.

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que:

a) El Estado de Información no Financiera del Grupo correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios seleccionados de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS o ESRS, por sus siglas en inglés), así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

b) La información sobre sostenibilidad en su conjunto no ha sido preparada, en todos los aspectos significativos, de conformidad con el marco de información sobre sostenibilidad aplicado por el Grupo y que se identifica en el subapartado "Base para la elaboración", incluyendo:

- Que la descripción proporcionada del proceso para identificar la información sobre sostenibilidad incluida en el subapartado "Gestión de impactos, riesgos y oportunidades" es coherente con el proceso implantado y que permite identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.
- El cumplimiento de las NEIS.
- El cumplimiento de los requisitos de divulgación, incluidos en el subapartado "Divulgación de información de conformidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento sobre Taxonomía)" de la sección sobre medio ambiente de la información sobre sostenibilidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles.

Fundamento de la conclusión

Hemos realizado nuestro encargo de verificación limitada de conformidad con las normas profesionales de general aceptación aplicables en España y específicamente con las pautas de actuación contenidas en las Guías de Actuación 47 Revisada y 56 Revisada emitidas por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España sobre encargos de verificación de información no financiera y considerando el contenido de la nota publicada por el ICAC en fecha 18 de diciembre de 2024 (en adelante, "normas profesionales de general aceptación").

La extensión de los procedimientos aplicados en un encargo de verificación limitada es menor en comparación con los que se requieren en un encargo de verificación razonable. En consecuencia, el grado de seguridad que se obtiene en un encargo de verificación limitada es menor que el grado de seguridad que se hubiera obtenido si se hubiera realizado un encargo de seguridad razonable.

Nuestras responsabilidades de acuerdo con dicha normativa se describen con más detalle en la sección *Responsabilidades del verificador* de nuestro informe.

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que se diseñe, implante y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y adecuada para proporcionar una base sobre la que sustentar nuestra conclusión.

Responsabilidades de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Amadeus IT Group S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de las NEIS seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Amadeus IT Group S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

En relación con la información sobre sostenibilidad, los administradores de la entidad son responsables de desarrollar e implantar un proceso para identificar la información que se debe incluir en la información sobre sostenibilidad de conformidad con el contenido de la CSRD, de las NEIS y con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020 y de divulgar información sobre este proceso en la propia información sobre Sostenibilidad en el subapartado "Gestión de impactos, riesgos y oportunidades". Dicha responsabilidad incluye:

- Conocer el contexto en el que se desarrollan las actividades y relaciones de negocio del Grupo, así como sus grupos de interés, en relación con los impactos que tiene el Grupo sobre las personas y el medio ambiente.

- Identificar los impactos reales y potenciales (tanto negativos como positivos), así como los riesgos y oportunidades que podrían afectar, o de los que razonablemente se podría esperar que afecten, a la situación financiera, los resultados financieros, los flujos de efectivo, el acceso a la financiación o el coste de capital del Grupo en el corto, medio o largo plazo.

- Evaluar la materialidad de los impactos, riesgos y oportunidades identificados.

- Realizar hipótesis y estimaciones que sean razonables en función de las circunstancias.

Los administradores son asimismo responsables de la preparación de la información sobre sostenibilidad, que incluya la información identificada por el proceso, de conformidad con el marco de información sobre sostenibilidad aplicado, incluyendo el cumplimiento de la CSRD, el cumplimiento de las NEIS y el cumplimiento de los requisitos de divulgación, incluidos en el subapartado "Divulgación de información de conformidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento sobre Taxonomía)" de la sección sobre medio ambiente de la información sobre sostenibilidad con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles.

Esta responsabilidad incluye:

- Diseñar, implantar y mantener el control interno que los administradores consideren relevante para permitir la preparación de la información sobre sostenibilidad que esté libre de incorreciones materiales, debidas a fraude o error.

- Seleccionar y aplicar métodos apropiados para la presentación de información sobre sostenibilidad y la realización de asunciones y estimaciones que sean razonables, considerando las circunstancias, sobre las divulgaciones específicas.

Limitaciones inherentes en la preparación de la información

De acuerdo con las NEIS, los administradores de la entidad están obligados a preparar información prospectiva sobre la base de asunciones e hipótesis, que han de incluirse en la información sobre sostenibilidad, acerca de hechos que pueden ocurrir en el futuro, así como posibles acciones futuras que, en su caso, podría tomar el Grupo. El resultado real puede diferir de forma significativa del estimado, ya que se refiere al futuro y los acontecimientos futuros frecuentemente no ocurren como se esperaba.

Para determinar las revelaciones de la información sobre sostenibilidad, los administradores de la entidad interpretan términos legales y de otro tipo que no se encuentran claramente definidos que pueden ser interpretados de forma diferente por otras personas, incluyendo la conformidad legal de dichas interpretaciones y, en consecuencia, están sujetas a incertidumbre.

Responsabilidades del verificador

Nuestros objetivos son planificar y realizar el encargo de verificación con el fin de obtener una seguridad limitada sobre si el EINF y la información sobre sostenibilidad están libres de incorrección material, ya sea debida a fraude o error, y emitir un informe de verificación limitada que contiene nuestras conclusiones al respecto. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influirán en las decisiones que los usuarios toman basándose en esta información.

Como parte de un encargo de verificación limitada, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante todo el encargo. También:

- Diseñamos y aplicamos procedimientos para evaluar si el proceso para identificar la información que se incluye tanto en el EINF como en la información sobre sostenibilidad es congruente con la descripción del proceso seguido por el Grupo y permite, en su caso, identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.

- Aplicamos procedimientos sobre el riesgo, incluido obtener un conocimiento de los controles internos relevantes para el encargo con el fin de identificar la información a revelar en la que es más probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error, pero no con la finalidad de proporcionar una conclusión acerca de la eficacia del control interno del Grupo.

- Diseñamos y aplicamos procedimientos que responden a las divulgaciones contenidas tanto en el EINF como en la información sobre sostenibilidad en las que es probable que surjan incorrecciones materiales. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionalmente erróneas o la elusión del control interno.

Resumen del trabajo realizado

Un encargo de verificación limitada incluye la realización de procedimientos para obtener evidencia que sirva de base para nuestras conclusiones. La naturaleza, momento de realización y extensión de los procedimientos seleccionados depende del juicio profesional, incluida la identificación de la información a revelar en que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error, en el EINF y en la información sobre sostenibilidad.

Nuestro trabajo ha consistido en indagaciones ante la dirección, así como a las diversas unidades y componentes del Grupo que han participado en la elaboración del EINF e información sobre sostenibilidad, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF e información sobre sostenibilidad y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se describen a continuación:

En relación con el proceso de verificación del EINF:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el subapartado "Gestión de impactos, riesgos y oportunidades", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

En relación con el proceso de verificación de la información sobre sostenibilidad:

- Realización de indagaciones ante el personal del Grupo:

  - Para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con estas cuestiones y obtener información necesaria para la revisión externa.

  - Con el fin de conocer el origen de la información utilizada por la dirección (por ejemplo, la interacción con los grupos de interés, los planes de negocio y los documentos de estrategia); y la revisión de la documentación interna del Grupo sobre su proceso.

- Obtención, a través de indagaciones ante el personal del Grupo, del conocimiento de los procesos de la entidad de recopilación, validación y presentación de información relevantes para la elaboración de su información sobre sostenibilidad.

- Evaluación de la concordancia de la evidencia obtenida de nuestros procedimientos sobre el proceso implantado por el Grupo para la determinación de la información que debe incluirse en la información sobre sostenibilidad con la descripción del proceso incluida en dicha información, así como evaluación de si el citado proceso implantado por el Grupo permite identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.

- Evaluación de si toda la información identificada en el proceso implantado por el Grupo para la determinación de la información que debe incluirse en la información sobre sostenibilidad está efectivamente incluida.

- Evaluación de la concordancia de la estructura y la presentación de la información sobre sostenibilidad con lo dispuesto en las NEIS y el resto del marco normativo de información sobre sostenibilidad aplicado por el Grupo.

- Realización de indagaciones al personal pertinente y procedimientos analíticos sobre información divulgada en la información sobre sostenibilidad considerando aquella en la que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error.

- Realización, en su caso, de procedimientos sustantivos por muestreo sobre información divulgada en la información sobre sostenibilidad seleccionada considerando aquella en la que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error.

- Obtención, en su caso, de los informes emitidos por terceros independientes acreditados anexos al informe de gestión consolidado en respuesta a exigencias de la normativa europea y, en relación con la información a la que se refieren y de acuerdo con las normas profesionales de general aceptación, comprobación, exclusivamente, de la acreditación del verificador y de que el alcance del informe emitido se corresponde con el exigido por la normativa europea.

- Obtención, en su caso, de los documentos que contengan la información incorporada por referencia, los informes emitidos por auditores o verificadores sobre dichos documentos y, de acuerdo con normas profesionales de general aceptación, comprobación, exclusivamente, de que, en el documento al que se refiere la información incorporada por referencia, se cumplen las condiciones descritas en las NEIS para poder incorporar información por referencia en la información sobre sostenibilidad.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección en relación con el EINF y la información sobre sostenibilidad.

Otra información

Las personas encargadas del gobierno de la entidad son responsables de la otra información. La otra información comprende las cuentas anuales consolidadas y resto de la información incluida en el informe de gestión consolidado, pero no incluye ni el informe de auditoría de las cuentas anuales consolidadas ni los informes de verificación emitidos por terceros independientes acreditados exigidos por el derecho de la Unión Europea sobre divulgaciones concretas contenidas en la información sobre sostenibilidad y que figuran como anexo del informe de gestión consolidado.

Nuestro informe de verificación no cubre la otra información y no expresamos ningún tipo de conclusión de verificación sobre ésta.

En relación con nuestro encargo de verificación de la información sobre sostenibilidad, nuestra responsabilidad consiste en leer la otra información identificada anteriormente y, de este modo, considerar si la otra información presenta incongruencias materiales con la información sobre sostenibilidad o con el conocimiento que hemos adquirido durante el encargo de verificación que pudieran ser indicativas de la existencia de incorrecciones materiales en la información sobre sostenibilidad.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2026 Núm. 01/26/03616
SELLO CORPORATIVO 30.00 EUR
Sello distintivo de otras actuaciones

ERNST & YOUNG, S.L.

Luis San Pedro Alarcón

26 de febrero de 2026